



REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

=====

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

=====

LETTRE DE POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DU SECTEUR TRAVAIL ET PROTECTION SOCIALE (2018-2022)

Juillet 2017

Table des matières

SIGLES ET ABREVIATIONS	4
LISTE DES TABLEAUX	6
AVANT-PROPOS	7
1. INTRODUCTION.....	8
2. PRESENTATION DU SECTEUR	9
2.1. Attributions et organisation du MTDSOPRI.....	9
a. Le cabinet et les services et organismes rattachés	10
b. Le Secrétariat général et les services rattachés	10
c. Les Directions	10
2.2. Le cadre juridique d'intervention	10
2.3. Les organismes sous tutelle : les Institutions de prévoyance sociale (IPS).....	12
2.4. Les partenaires sociaux	13
2.4.1. Les organisations d'employeurs	13
2.4.2. Les organisations de travailleurs	13
3. DIAGNOSTIC DU SECTEUR.....	13
3.1. Délimitation du secteur « Travail – Protection sociale »	13
3.1.1. Les Relations de travail.....	13
3.1.2. Sécurité et santé au travail.....	14
3.1.3. Le Dialogue social et la Négociation collective	14
3.1.4. La Protection sociale des travailleurs	15
3.1.5. Les Statistiques du travail	15
3.2. Analyse de la situation des bénéficiaires et de l'offre	16
3.2.1. Les bénéficiaires.....	16
3.2.2. Description de l'offre en matière de Travail et de Protection sociale	19
3.2.3. Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM)	19
3.3. Diagnostic institutionnel et organisationnel du secteur	21
3.3.1. Les ressources humaines	21
3.3.2. Le système de coordination interne et externe	22
3.3.3. La gestion du système d'information	23
3.4. Analyse des financements du secteur sur les quatre (04) dernières années	24
3.5. Les priorités et les défis du secteur.....	26
3.5.1. Les priorités	26
3.5.2. Les défis	26

4. CADRE STRATEGIQUE DU SECTEUR	27
4.1. La vision.....	27
4.2. Les principes et valeurs	27
4.3. Objectif global du secteur	28
4.4. Axes stratégiques.....	28
4.5. Les objectifs spécifiques	28
4.5.1 Objectif spécifique 1 : Améliorer la gouvernance du marché du travail ..	28
4.5.2. Objectif spécifique 2 : Renforcer la protection sociale des travailleurs	29
4.5.3. Objectif spécifique 3 : Assurer le pilotage, la gestion et la coordination du secteur Travail et Protection sociale.....	29
5. CADRE DE PILOTAGE ET DE SUIVI EVALUATION.....	29
5.1. Organes de pilotage	29
5.2. Organes de suivi-évaluation	30
6. CONCLUSION	Erreur ! Signet non défini.
Annexes	32

SIGLES ET ABBREVIATIONS

AMU :	Assurance Maladie universelle
AT/MP :	Accident du travail et Maladie professionnelle
BAD :	Banque africaine de Développement
BIT :	Bureau international du Travail
BTP :	Bâtiment et Travaux publics
CCNI :	Convention collective nationale interprofessionnelle
CCNTSS :	Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale
CEDEAO :	Communauté économique des Etats de l’Afrique de l’Ouest
CNES :	Confédération nationale des employeurs du Sénégal
CNP :	Conseil national du Patronat
CNT :	Comité national tripartite de Lutte contre le VIH et le Sida en milieu de travail
CRADAT :	Centre régional africain d'Administration du travail
CSS :	Caisse de Sécurité sociale
CTDS :	Conseil du Travail et du Dialogue social
DASMO :	Déclaration annuelle de la situation de la main d’œuvre
DGTSS :	Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale
DMT :	Déclaration de mouvement du travailleur
DPS :	Direction de la Protection sociale
DRTOP :	Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles
DSTE :	Direction des Statistiques du Travail et des Etudes
ENSIS :	Enquête nationale sur le secteur informel au Sénégal
ENIPM :	Enquête nationale sur les IPM
FNR :	Fonds national de Retraite
GAR :	Gestion axée sur les résultats
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

MTDSOPRI :	Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions
NIT :	Normes internationales du Travail
ODD :	Objectifs de Développement durable
OIT :	Organisation internationale du Travail
ONU :	Organisation des Nations Unies
PME :	Petites et moyennes entreprises
PNSST :	Politique nationale de Sécurité et Santé au Travail
PPTD :	Programme Pays de Promotion du Travail décent
PTF :	Partenaires techniques et financiers
RAC :	Revue annuelle conjointes
RGE :	Recensement général des entreprises
RNEA :	Répertoire national des Entreprises et Associations
SES :	Situation économique du Sénégal
SIMT :	Système d'Information sur le Marché du Travail
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
VIH/SIDA :	Virus de l'Immunodéficience humaine/Syndrome d'Immunodéficience acquise

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Répartition des unités économiques selon les régions..... 18

Tableau n°2: Forces, faiblesses, opportunités et menaces du secteur21

Tableau n°3 : Composition détaillée du personnel intervenant dans le secteur..... 23

Tableau n° 4 : Programmes financés sur le budget de l'Etat de 2013 à 2016..... 26

AVANT-PROPOS

Le Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions poursuit une politique de promotion du Travail décent fondée sur les piliers que sont les droits fondamentaux au Travail, le Dialogue social et la Protection sociale.

Les réformes de l'UEMOA ont apporté des innovations relatives à l'amélioration et à la modernisation des instruments de gestion des finances publiques, à travers l'introduction de nouveaux outils de planification et de budgétisation tels que la Lettre de Politique sectorielle de Développement (LPSD), le Document de Programmation pluriannuel des Dépenses (DPPD) et le Document de Programmation budgétaire et économique Pluriannuelle (DPBEP).

En effet, l'élaboration de la Lettre de politique de développement du secteur Travail et Protection sociale intervient dans un contexte où notre pays s'est doté d'un cadre référentiel de ses politiques publiques, le Plan Sénégal Emergent (PSE) dont la mise en œuvre exige que tous les secteurs porteurs de croissance comme celui du Travail et de la Protection sociale, disposent d'un document d'orientation et de planification stratégique.

Monsieur le Président de la République m'a demandé de mettre en œuvre des politiques qui concourent à la promotion d'un environnement des affaires attractif, au respect de la législation sociale, au renforcement de la paix sociale, à l'amélioration du taux de couverture de la protection sociale des travailleurs, y compris pour l'économie informelle et à la lutte contre l'évasion sociale.

Sur la base de ces orientations stratégiques, notre contribution à l'atteinte des objectifs du PSE se focalise sur un certain nombre d'actions phares :

- l'extension verticale et horizontale de la protection sociale dans le cadre de la mise en place du socle de protection sociale ;
- la protection des travailleurs de l'économie informelle pour faciliter la transition vers l'économie formelle ;
- le renforcement du Dialogue social à travers la mise en œuvre du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE) ;
- l'amélioration du système d'information sur le marché du travail (SIMT) ;

Ces axes prioritaires ont guidé l'élaboration de la Lettre de politique de développement du secteur Travail et Protection sociale, pour la période 2018-2022, avec la volonté de relever le défi de la gouvernance du secteur Travail et Protection sociale. Il s'agira, aussi, de promouvoir un cadre juridique favorable à la compétitivité des entreprises et à la protection des droits des travailleurs s'appuyant sur un système d'information efficace et une Administration du Travail disposant de moyens techniques, financiers, matériels et humains suffisants.

Mansour SY

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

1. INTRODUCTION

En septembre 2015, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté un nouveau programme de développement pour l'horizon 2030, avec 17 objectifs de développement durable (ODD) dont l'un (Objectif 8) porte sur « ***une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous*** ».

Au niveau régional, l'*Agenda 2063* de l'Union africaine définit la vision du continent ainsi que les aspirations, priorités et objectifs qui servent de référence aux pays dans leur quête de développement économique et social. Les Objectifs 1 et 5 de cet Agenda portent sur le *renforcement de la protection sociale, la création d'emplois et la promotion du travail décent*.

Au plan national, le Sénégal a adopté, en 2014, le *Plan Sénégal Emergent* (PSE) comme cadre unique de référence en matière de politique économique et sociale dont la matérialisation passe par le développement et la mise en œuvre de stratégies sectorielles cohérentes et efficaces, à travers les *Lettres de Politique sectorielle de Développement* (LPSD).

Celles-ci sont élaborées pour favoriser la planification du développement et contribuer à relever et à soutenir le niveau de croissance économique, en vue de satisfaire les besoins des populations.

Pour mettre en œuvre efficacement ces Lettres de politique sectorielle, le Sénégal s'inscrit dans un nouveau paradigme de gestion des finances publiques, en réponse aux engagements internationaux tels que la *Déclaration de Paris* sur l'efficacité de l'aide publique au développement et les nouvelles Directives de l'UEMOA relatives au *Cadre harmonisé des finances publiques*. Ces engagements doivent se traduire, dans chaque Etat-membre par l'adoption d'une approche *budget-programme* qui consacre le passage de la *logique de moyens* à la *logique de résultats*, à travers un « Document de Programmation pluriannuelle des Dépenses » (DPPD).

C'est, dans ce contexte, que le Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions (MTDSOPRI) a décidé de se doter d'une LPSD en phase avec les trois axes du PSE :

- l'Axe 1 : *Transformation structurelle de l'économie et croissance*, qui appelle l'amélioration du climat des affaires et la compétitivité, le renforcement de la productivité dans les secteurs à fort impact, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et la promotion des emplois décents et productifs ;
- l'Axe 2 : *Capital humain, Protection sociale et Développement durable* qui vise le renforcement et l'extension de la protection sociale des travailleurs.

En effet, dans cet axe 2 du PSE, il est reconnu que « la protection sociale représente un investissement, une source de cohésion sociale ainsi qu'un moyen de rompre le cercle vicieux de la transmission intra et intergénérationnelle de la pauvreté et le risque de basculement dans la pauvreté. Il s'agit de bien prendre en compte les répercussions potentielles de la progression des inégalités sur la stabilité économique et, sociale et donc, la nécessité de mettre en place une protection sociale durable ».

Les objectifs poursuivis en matière de développement durable visent à réduire la vulnérabilité des populations aux chocs résultant des changements climatiques mais également à préserver la base de ressources nécessaires pour soutenir une croissance forte sur le long terme.

- l'Axe 3 : *Gouvernance, Institutions, Paix et Sécurité*, qui donne une priorité au renforcement du dialogue social, à travers la mise en œuvre du *Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE)* signé, en 2014, entre l'Etat et les partenaires sociaux. A cet égard, le PSE insiste sur l'institutionnalisation de mécanismes de dialogue entre l'Etat, ses différents démembrements, les citoyens, les partenaires sociaux, la société civile et le secteur privé, pour contribuer au renforcement de la qualité de la gouvernance, à travers notamment le dialogue autour des politiques publiques et l'évaluation continue de l'action du Gouvernement. C'est, dans ce cadre, que s'était inscrite l'organisation, en 2014, de la première édition de la *Conférence sociale* à l'issue de laquelle le PNSSEE a été adopté.

L'objectif poursuivi est de créer les conditions d'une paix sociale durable et d'un environnement socio-économique favorable à la productivité, à la compétitivité et à l'investissement.

La Lettre de politique de développement du secteur Travail et Protection sociale est structurée autour de quatre points : (i) présentation du secteur ; (ii) diagnostic de la situation du secteur ; (iii) formulation du cadre stratégique du secteur ; (iv) définition du cadre de pilotage et de suivi - évaluation.

1. PRESENTATION DU SECTEUR

1.1. Attributions et organisation du MTDSOPRI

- En ce qui concerne le *Secteur Travail et Protection sociale*, les attributions du Ministre du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions (MTDSOPRI) sont fixées par le décret n°2014-890 du 22 juillet 2014. Aux termes dudit décret, le Ministre représente l'Etat au sein des organismes internationaux compétents en matière de travail et de sécurité sociale ; il a une mission de conception et de préparation de la législation du travail et de contrôle de son application.

Le Ministre veille à la qualité des relations professionnelles entre les salariés et les employeurs dans la double perspective de protection du travailleur et de promotion de la compétitivité de l'économie.

Il est garant du libre exercice des droits syndicaux et des autres droits fondamentaux au travail, conformément aux engagements internationaux du Sénégal. Il est l'interlocuteur des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, pour favoriser le dialogue social, impulser la négociation collective entre ces deux catégories d'acteurs sociaux et veiller à la mise en œuvre du *Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique* évoqué dans le PSE.

Il met en œuvre une politique de couverture sociale des travailleurs, assure la tutelle technique des Institutions de Prévoyance sociale et veille à la bonne gouvernance administrative, technique et financière des organismes gestionnaires.

- L'organisation du MTDSOPRI résulte des dispositions combinées du décret n° 2009 – 1448 du 30 décembre 2009 et du décret n° 2014-853 du 09 juillet 2014 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 MTDSOPRI comprend : le Cabinet et les services et organismes rattachés, le Secrétariat général et les services rattachés, les Directions avec leurs services centraux, les services déconcentrés et les institutions sous tutelle.

a. Le cabinet et les services et organismes rattachés

- l'Inspection interne ;
- le Service des Relations publiques et de la Documentation;
- la *Commission de Supervision et de Régulation des Institutions de Sécurité sociale* (COSRISS) créée par le décret n° 2003-1000 du 31 décembre 2003 ;
- le *Haut Conseil du Dialogue social*, créé par le décret n°2014-1299 du 13 octobre 2014.

b. Le Secrétariat général et les services rattachés

- la Cellule de Passation des Marchés publics ;
- la Cellule d'Etudes et de Planification ;
- la Cellule juridique ;
- le Bureau du courrier.

c. Les Directions

Les Directions sont la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS), la Direction des Relations avec les Institutions et la Direction de l'Administration générale et de l'Equipement.

La DGTSS comprend des services centraux (la Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles, la Direction de la Protection sociale et la Direction des Statistiques du Travail et des Etudes), des services rattachés (Inspection médicale du Travail et Bureau administratif et financier) et des services extérieurs (Inspections régionales du Travail et de la Sécurité sociale, Inspection départementale de Rufisque, Inspection de la Zone franche industrielle de Dakar).

1.2. Le cadre juridique d'intervention

➤ **La Constitution**

Elle contient de nombreuses dispositions qui intéressent directement ou indirectement le travail, la garantie à tous les citoyens de libertés individuelles et collectives, de droits économiques et sociaux basés sur les principes d'égalité et de non-discrimination, en particulier le droit de grève

et de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail par l'intermédiaire de leurs représentants.

➤ **Les Conventions et engagements internationaux**

Le Sénégal a ratifié trente-huit (38) Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), dont les huit *conventions fondamentales* consacrant les principes et droits fondamentaux au travail.

En plus de ces Conventions fondamentales, le Sénégal a ratifié trois des quatre *conventions dites prioritaires* ou de gouvernance de l'OIT, à savoir la Convention n°122 sur la politique de l'emploi, la Convention n°81 sur l'Inspection du travail dans l'industrie et le commerce et la Convention n°144 sur les consultations tripartites.

Par ailleurs, le Sénégal a contracté des engagements internationaux en matière de sécurité sociale assurant la protection des droits des travailleurs migrants et de leurs familles, notamment la Convention multilatérale de Sécurité sociale de la CIPRES, la Convention générale de Sécurité sociale de la CEDEAO et la Convention bilatérale avec la France.

➤ **Les lois**

Les principaux textes qui régissent le secteur travail et protection sociale sont :

- la loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997 portant Code du travail ;
- la loi n° 73-37 du 31 juillet 1973 portant Code de la Sécurité sociale ;
- la loi n° 75 - 50 du 03 avril 1975 relative aux Institutions de Prévoyance sociale.

Ces lois ont pour but de mettre en application les engagements internationaux relatifs au droit du travail et des relations professionnelles. Ce cadre juridique occupe une place centrale pour l'atteinte des objectifs du PSE qui vise, notamment, la maîtrise des facteurs de production, l'instauration d'un environnement des affaires conforme aux standards, pour promouvoir l'investissement privé national et attirer les investissements directs étrangers (IDE) dans les secteurs stratégiques et les infrastructures structurantes.

Le cadre légal doit constituer un facteur d'attractivité économique et un instrument de modernisation graduelle de l'économie informelle, de correction des disparités, des déséquilibres territoriaux, des inégalités sociales, de protection des groupes vulnérables et de mise en adéquation de l'offre de formation aux besoins de l'économie.

Il s'agit, pour le Ministère chargé du travail, de faire de ce cadre juridique un vecteur dynamique de croissance en vue d'assurer au Sénégal un développement humain durable dans l'équité et la justice sociale, à travers la modernisation des relations sociales, la promotion du dialogue social et la compétitivité de l'entreprise sans pour autant déprotéger les travailleurs.

➤ **Le règlement**

Le Code du travail a prévu l'adoption de textes réglementaires qui doivent en préciser les modalités d'application.

Certains textes réglementaires, pris en application du Code du travail d'Outre-Mer de 1952, sont toujours en vigueur en vertu des dispositions transitoires des différents Codes du travail qui lui ont succédé, dès lors qu'ils n'ont pas été abrogés par un nouveau texte. A côté de ces

textes anciens, d'autres, plus récents, ont été pris pour l'application du Code de 1961 et du Code de 1997.

En ce qui concerne la sécurité sociale, la branche Vieillesse, Invalidité et Survivants est régie par le décret n° 75-455 du 24 avril 1975 (modifié par le décret n° 76-085 du 26 janvier 1976) qui rend obligatoire, pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs, l'affiliation à un régime de retraite. Ledit décret institue un régime obligatoire de retraite et en confie la gestion à l'IPRES.

La branche des soins de santé est régie par le décret n° 2012-832 du 7 août 2012 (qui a abrogé le décret n°75-895 du 14 août 1975) portant organisation et fonctionnement des Institutions de Prévoyance Maladie (IPM) d'entreprises ou interentreprises et rendant obligatoire la création desdites institutions.

➤ **Les accords collectifs**

Les relations de travail, dans les différentes branches d'activités, sont régies par des Conventions collectives qui datent, pour la plupart, de l'époque coloniale. Une Convention collective nationale interprofessionnelle a été adoptée, depuis 1982, sans que les annexes portant sur les classifications professionnelles par branche n'aient, jusque-là, été négociées, ce qui fait que les classifications obsolètes définies par les anciennes Conventions collectives restent toujours applicables. Il s'y ajoute que certaines branches d'activités, qui emploient beaucoup de travailleurs, ne disposent toujours pas d'accords collectifs pour prendre en compte leurs spécificités et fixer les classifications y afférentes, notamment dans le secteur du gardiennage, des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), etc. Il est à relever, au regard du faible nombre de Conventions collectives signées/renégociées depuis les indépendances et les secteurs qui en sont dépourvus, que la négociation collective n'est pas du tout dynamique au Sénégal. Une véritable stratégie d'actualisation des Conventions et des classifications professionnelles (devenues obsolètes) et de négociation de nouvelles Conventions pour les secteurs émergents est une priorité pour le secteur.

Devant ce constat et la recrudescence des revendications syndicales, le Président de la République a décidé, lors de son discours à l'occasion de la cérémonie de remise des cahiers de doléances, le 1^{er} mai 2017, que la prochaine conférence sociale portera sur la relance de la négociation collective et l'actualisation des Conventions collectives en vigueur au Sénégal.

1.3. Les organismes sous tutelle : les Institutions de Prévoyance sociale (IPS)

Le MTDSOPRI exerce une tutelle technique sur les institutions de prévoyance sociale qui assurent la gestion des régimes obligatoires de sécurité sociale des salariés régis par le Code du travail et par le Code de la Marine marchande : la Caisse de Sécurité sociale (CSS), l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES), les Institutions de Prévoyance Maladie (IPM) et l'Institution de Coordination de l'Assurance Maladie obligatoire (ICAMO).

1.4. Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de travailleurs, qui sont les acteurs du dialogue tripartite, à côté du Gouvernement.

1.4.1. Les organisations d'employeurs

Les organisations d'employeurs sont des acteurs de premier plan du monde du travail participant, activement, aux rencontres de consultations, de discussions et de négociations organisées dans les entreprises, au sein des branches professionnelles et au niveau intersectoriel, avec ou sans l'intervention de l'Etat. Les organisations d'employeurs les plus représentatives, sur la base de l'enquête de 1998, sont le Conseil national du Patronat (CNP) et la Confédération nationale des employeurs du Sénégal (CNES).

1.4.2. Les organisations de travailleurs

Les centrales syndicales de travailleurs répertoriées au niveau national sont au nombre de vingt-trois (23). La représentativité des centrales syndicales de travailleurs se fait sur la base des élections générales de représentativité qui doivent se tenir tous les cinq (05) ans. Les premières élections organisées remontent à 2011. Les toutes dernières viennent d'être organisées, le 30 mai 2017. Comme pour le patronat, les organisations les plus représentatives sont dorénavant les interlocutrices privilégiées du Gouvernement et des autres acteurs du dialogue social et de la négociation collective.

2. DIAGNOSTIC DU SECTEUR

2.1. Délimitation du secteur « Travail – Protection sociale »

Les différentes composantes du *secteur travail et protection sociale* sont les relations de travail, la sécurité et santé au travail, le dialogue social et la négociation collective, la protection sociale des travailleurs et les statistiques du travail.

2.1.1. Les Relations de travail

L'un des principaux objectifs du MTDSOPRI est l'amélioration des conditions de travail, par la promotion de relations de travail stables et harmonieuses au niveau des branches et au niveau interprofessionnel.

Les interventions du MTDSOPRI visent, en priorité, l'application effective des principes et droits fondamentaux au travail, l'amélioration de la gouvernance du marché du travail, la lutte contre les inégalités et les discriminations au travail, le renforcement et la consolidation de la démocratie sociale qui constituent le socle de valeurs qui orientent l'action de l'administration du travail.

Une gestion efficace des relations de travail doit, en effet, concilier au mieux l'exigence d'amélioration de l'environnement des affaires et celle de la protection des droits fondamentaux au travail.

La concrétisation d'une telle vision, conforme aux objectifs de l'Axe n°1 du PSE, exige comme préalables l'existence d'un Code du travail adapté aux besoins des entreprises, des partenaires sociaux bien formés et une administration du travail outillée, moderne et efficace.

2.1.2. Sécurité et santé au travail

La sécurité et santé au travail est régie par les dispositions du Code du travail et celles du Code de la Sécurité sociale qui créent une obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur, fixent les droits et devoirs des travailleurs et imposent la mise en place de dispositifs de prévention individuelle et collective des risques professionnels. Le contrôle du respect de la législation est dévolu, par ces lois, à l'Inspection du travail et à la Caisse de Sécurité sociale. Après l'élaboration de la *Politique nationale de sécurité et santé au travail* et du *Profil national*, le Sénégal a complété son système national par l'élaboration du *Programme national de Sécurité et Santé au Travail* (PNSST).

Dans le domaine spécifique de la lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail, après l'adoption de la loi sur le VIH en 2010, le Ministre chargé du travail a pris deux arrêtés, en 2014, sur l'information, l'éducation et la formation et sur la discrimination ; ces textes réglementaires constituent les premiers actes dans la mise en place d'une réglementation spécifique sur le VIH et le sida dans le monde du travail. L'élaboration, en 2011, de la *Politique nationale de lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail* et la création, en 2008, du Comité national tripartite, complètent le dispositif actuel de lutte contre cette pandémie en milieu professionnel.

2.1.3. Le Dialogue social et la Négociation collective

Le dialogue social est bien ancré dans la législation et dans la pratique nationale, avec des mécanismes à plusieurs niveaux :

- au niveau de l'entreprise, le dialogue social est organisé autour de l'institution des *délégués du personnel*¹, des *comités de dialogue social*² et des *Comités d'hygiène et de sécurité*³. La conclusion et la mise en œuvre d'accords d'établissement et de programmes annuels de prévention des risques professionnels constituent des indicateurs de la vitalité de la négociation collective et du dialogue social dans l'entreprise ;
- au niveau de la branche d'activité, le dialogue social et la négociation collective passent par les syndicats de travailleurs et les organisations d'employeurs. Les articles L80 à L98 du Code du travail régissent les conditions de conclusion de la convention collective qui peut avoir une portée géographique ou sectorielle plus ou moins large ;

¹ Régie par les articles L211 à L 218 du Code du travail et le décret 67-1360 du 09 décembre 1967

² Institués par le décret n° 2009-1413 du 23 décembre 2009

³ Régis par l'article L 185 du Code du travail et le décret 94-244 du 07 mars 1994 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement

- au niveau national, le dialogue social tripartite est le fait des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs et du Gouvernement, soit dans le cadre d'instances *ad hoc* résultant du traitement des revendications sociales sur des questions de portée professionnelle ou nationale, soit dans des cadres prévus par la loi.

Les cadres permanents de dialogue tripartite au niveau national sont essentiellement :

- 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 ;
- 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.

2.1.4. La Protection sociale des travailleurs

Le système de sécurité sociale au Sénégal est 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 locales).

Concernant le premier régime, 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), directement géré par le Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan, sert les prestations des branches vieillesse, invalidité et survivants.

Le second régime est sous la tutelle du Ministère chargé du Travail, avec plusieurs Institutions régies par la loi 75-50 du 3 avril 1975 qui constitue un cadre juridique commun pour :

- 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 ainsi que les prestations en espèces de la branche « maternité » ;
- l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) qui gère les branches vieillesse, invalidité et 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.

Il a été créé une institution de contrôle et de coordination de ces institutions : l'ICAMO. Mise en place en 2016, elle a pour but 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. La mise en place du *Fonds de garantie et de solidarité des IPM* et d'un *Système d'information de l'assurance maladie obligatoire* (SIAMO) viendront compléter le mécanisme de gouvernance, de suivi et de renforcement des capacités des acteurs.

2.1.5. Les Statistiques du travail

La production et la diffusion de statistiques du travail figurent parmi les fonctions essentielles de l'Administration du travail.

Aux termes de la Convention n° 81 de l'OIT sur l'Inspection du travail, l'autorité centrale dont relève les services d'inspection du travail a l'obligation de publier un rapport statistique annuel qui porte, notamment, sur :

- les statistiques des visites d'inspection ;
- les statistiques des infractions commises et des sanctions appliquées ;
- les statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles.

Au Sénégal, en plus des éléments énumérés ci-dessus, le *Rapport annuel des statistiques du Travail* intègre d'autres variables permettant de disposer d'informations plus exhaustives sur le marché du travail, notamment la situation de l'emploi et de la main d'œuvre, les conflits individuels et collectifs du travail, les activités de conseils, de conciliation et de gestion des relations professionnelles, les arrêts de travail, les risques professionnels ainsi que la démographie des entreprises, par l'exploitation des informations transmises par les entreprises dans la *Déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre* (DASMO) et le *Bilan social*. Par ailleurs, la Direction des statistiques du travail et des études est chargée de l'immatriculation de tous les travailleurs des secteurs publics et privés relevant du Code du travail et du Code de la Marine marchande.

2.2. Analyse de la situation des bénéficiaires et de l'offre

Les travailleurs salariés et les entreprises sont les principaux bénéficiaires de l'offre de services du MTDSOPRI qui définit, met en œuvre et assure le contrôle de l'application des politiques et programmes sociaux.

2.2.1. Les bénéficiaires

- Les travailleurs

La population des travailleurs du Sénégal, assimilée à la population habituellement occupée, est, selon les estimations issues de la Situation économique du Sénégal (SES) de 2013, de deux millions neuf cent mille huit cent six (2 900 806) personnes. C'est une population en majorité masculine, avec un rapport de masculinité de près de trois hommes occupés pour une femme occupée. De plus, l'analyse de la répartition par région de la population occupée montre que les régions de Dakar et Thiès concentrent 45,9% de la population occupée, avec une plus forte concentration en milieu urbain (54,4%). C'est une population essentiellement jeune, avec une forte concentration sur les tranches d'âges comprises entre 25 et 34 ans où les femmes ne représentent que 27,5% des personnes occupées. On note, également, une forte proportion de travailleurs indépendants, de travailleurs évoluant dans l'économie informelle et des enfants en situation de travail.

L'analyse qui apparaît dans le PSE révèle que près de 46% des jeunes à la recherche de leur premier emploi n'ont reçu aucune instruction tandis que 24% de l'effectif des jeunes ont un niveau d'instruction qui ne dépasse guère le cycle primaire.

En plus du sous-emploi relevé dans le secteur agricole, le secteur non agricole est également affecté par ce phénomène, mais à un degré moindre. Une personne sur cinq travaille à plein temps au Sénégal. Cette situation laisse entrevoir un taux élevé de dépendance, avec une pression constante sur les individus qui travaillent et une menace sérieuse pour l'équilibre social qui peut hypothéquer la réalisation des avantages du dividende démographique.

Les défis sont importants et des efforts considérables doivent être déployés par le Ministère pour l'amélioration de la productivité du facteur travail, la création d'un environnement des affaires, avec un cadre juridique incitatif et l'extension de la protection sociale aux acteurs de l'économie informelle, du secteur rural et des secteurs porteurs du tertiaire.

- **Les entreprises**

Selon le Recensement général des Entreprises (RGE) de 2016, effectué par l'ANSD, le Sénégal compte 407 882 unités économiques sur l'ensemble du territoire, avec 160 963 unités (39,5%) basées à Dakar. La région de Thiès compte 11,5% des unités, suivie de la région de Diourbel, avec 9,4%. Les régions de Kaolack, Kolda, Saint-Louis et Tambacounda en comptent chacune, à peine 5%. Les régions de Ziguinchor, Sédhiou et Louga suivent avec, respectivement, 3,9%, 3,4% et 3,3%. En revanche, les régions de Kaffrine, Fatick, Matam et Kédougou se positionnent avec moins de 3% des unités.

Tableau n°1 : Répartition des unités économiques selon les régions

REGIONS	NOMBRE	POIDS
DAKAR	160 963	39,5%
THIES	46 879	11,5%
DIOURBEL	38 317	9,4%
KAOLACK	23 909	5,9%
KOLDA	21 188	5,2%
SAINT-LOUIS	1 983	4,9%
TAMBACOUNDA	192 61	4,7%
ZIGUINCHOR	15 749	3,9%
SEDHIOU	14 058	3,4%
LOUGA	13 494	3,3%
KAFFRINE	10 285	2,5%
FATICK	9 490	2,3%
MATAM	8 240	2,0%
KEDOUGOU	6 215	1,5%
TOTAL	407 882	100%

Source : ANSD/RGE 2016

Une des missions essentielles du Secteur travail et Protection sociale est la lutte contre l'évasion sociale ; or, il convient de noter, à ce niveau, que les unités du secteur informel ne représentent qu'une petite partie des entreprises figurant dans le RGE dont les résultats mettent en évidence une disparité, selon la branche d'activité, par rapport à l'obligation d'affiliation des travailleurs aux IPS.

Les unités économiques appartenant 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) sont relativement les plus immatriculées. En revanche, une proportion moindre des entreprises est notée 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).

Sur l'ensemble des unités économiques du pays, les inscriptions 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%).

En revanche, l'analyse selon le caractère formel ou informel révèle que 76,3% des entreprises du secteur formel sont immatriculées à l'IPRES et 73,7% à la CSS.

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. Il domine dans les entrepreneurs (58,3%) et couvre plus de la moitié des unités économiques dans les Petites et moyennes entreprises (PME). En outre, parmi les grandes entreprises, plus de trois unités sur dix (31,0%) exercent des activités commerciales. Les autres industries et le BTP sont aussi représentatifs dans les grandes entreprises avec, respectivement, 10,3% et 10,6%. Le secteur des industries textiles (0,7%) est négligeable dans les grandes entreprises.

Pour le secteur travail-protection sociale, il convient de noter les nouvelles tendances qui nécessitent une prise en compte dans l'orientation des actions prioritaires : la richesse créée par les entreprises est prioritairement affectée aux charges salariales, avec 50,5% de la valeur ajoutée globale. La *productivité apparente du travail*⁴ s'est aussi appréciée en 2015 (1,6 contre 1,4 en 2014) du fait d'une hausse plus vigoureuse de la valeur ajoutée⁵.

Ces tendances ont un impact sur la qualité de la rémunération du travail, la productivité et la compétitivité générale de l'économie et appellent une mission de *veille sur la productivité* de la part du Ministère.

C'est pourquoi il est urgent de finaliser le projet de création d'un ***Centre national de Production et de Productivité*** que le patronat appelle de tous ses vœux depuis de longues années, pour mettre en œuvre les lignes directrices fixées, au plan régional, par l'Union africaine. Au-delà de son impact sur la productivité des entreprises, ce centre est indispensable à la fourniture de compétences de pointe aux Hub industriels en cours de mise en place à Diamniadio et qui a amené le Département à créer la première *Inspection départementale du travail* à Rufisque.

⁴ Elle est calculée par le ratio « valeur ajoutée sur charges de personnel ».

⁵ Source : Banque de Données Economiques et Financières - BDEF / ANSD année 2015 (publié en novembre 2016 et restitué les 29/03/2017).

2.2.2. Description de l'offre en matière de Travail et de Protection sociale

Le secteur Travail et Protection sociale, à travers les services centraux et extérieurs du MTDSOPRI, les organismes sous tutelle et les organisations partenaires, répond aux besoins des différents acteurs et bénéficiaires, par la mise en place :

- d'un cadre juridique incitatif pour les entreprises et d'un cadre protecteur des droits fondamentaux au travail ;
- d'un cadre institutionnel et de mécanismes de dialogue social et de négociation collective ;
- de services et de mécanismes de prévention des risques professionnels et de prévention du VIH en milieu de travail ;
- d'une couverture sociale des travailleurs et son extension progressive aux autres catégories qui en sont exclues, en ligne avec l'engagement du Gouvernement ;
- réaffirmé dans le PSE - de mettre en place un Socle de Protection sociale au niveau national ⁶;
- de services d'information, d'orientation politique et stratégique et d'assistance - conseil aux acteurs du secteur moderne - employeurs, travailleurs et pouvoirs publics.

Ces actions devront, pour atteindre les objectifs du PSE, s'étendre dorénavant aux 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 agissant sur cette cible.

2.2.3. Analyse des Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM)

Avec l'analyse FFOM sous forme de tableau, les capacités d'intervention et les contraintes du secteur ainsi que les facteurs extérieurs qui constituent des opportunités et des menaces sont identifiés, pour mieux orienter les choix stratégiques.

Tableau n°2: Forces, faiblesses, opportunités et menaces du secteur

Forces	Faiblesses
❖ Existence d'un cadre juridique garantissant les droits fondamentaux au travail et à la sécurité sociale : - ratification d'importants instruments internationaux de l'OIT, notamment ceux qui portent sur les droits fondamentaux au travail ; - reconnaissance, dans la Constitution, d'un certain nombre de droits au travail (droit d'expression et d'association, droit à l'intégrité physique, le droit de participer à la détermination des conditions de travail, etc.) ;	❖ Faible implication des Partenaires techniques et financiers et faible capacité de mobilisation de ressources; ❖ Obsolescence de certaines dispositions juridiques : - des textes d'application du Code du travail de 1997 restent à être adoptés, en dépit du nombre important de textes adoptés depuis 2008 ; - obsolescence des Conventions collectives de branches et non adoption des annexes portant classification des emplois dans les différentes branches professionnelles prévues par la CCNI depuis 1982 ;

⁶ L'Initiative des Nations Unies pour la création d'un Socle de protection sociale a été initiée suite à la crise économique et financière mondiale et son impact.

- existence d'un Code du travail et de textes d'application régissant les rapports individuels et collectifs de travail, la sécurité sociale des travailleurs, la protection des jeunes travailleurs, de la maternité, de la femme au travail ainsi que celle des catégories particulières telles que des enfants ; - élaboration d'un <i>Plan cadre national</i> et mise sur pied d'un Comité intersectoriel pour lutter contre le travail des enfants ; - existence d'une Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) qui harmonise les conditions de travail dans les différents secteurs d'activités. ❖ Existence de missions dévolues, par les normes internationales et par la législation nationale, à l'Administration du travail pour une prise en charge efficace du secteur : - Existence, dans chaque chef-lieu de région, d'un système d'inspection du travail avec des inspecteurs et de contrôleurs du travail, formés à l'Ecole nationale d'Administration, chargés de veiller à l'application des lois et règlements, à travers des missions de contrôle, de conseil et de règlement des conflits ; - existence d'une Stratégie nationale de protection sociale et d'une volonté politique de placer la protection sociale au cœur du PSE (Axe 2) ; - signature, avec le BIT, d'un cadre de coopération fixant les lignes prioritaires de coopération technique (<i>Programme Pays pour le Travail Décent</i>) ; - couverture de sept des neuf branches de prestations de sécurité sociale prévues par la Convention n°102 de l'OIT. - création d'une Institution de Coordination de l'Assurance Maladie obligatoire (ICAMO) et définition du Plan d'action de réforme adossé au <i>Plan stratégique national de développement de la Couverture maladie universelle</i>, en rapport avec le ministère chargé de la Santé ; - existence de mutuelles de santé et d'initiatives d'assurances volontaires complémentaires pour la couverture des soins de santé et forte demande de régimes complémentaires pour la prévoyance-retraite ; ❖ Existence de cadres de dialogue social au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel et au niveau national - existence de CHS dans les entreprises, d'organes consultatifs nationaux (CCNTSS, CTEQIHST) et d'un Haut Conseil du Dialogue social ;	- non conclusion de Conventions collectives (avec leurs annexes de classification) dans les branches où il n'existe pas de Convention collective pour régler les questions spécifiques aux secteurs concernés. ❖ Faible accès de la population aux services offerts par l'Administration du travail ; - intervention insuffisante de l'administration du travail dans la lutte contre le travail des enfants et dans la formalisation de l'économie informelle, faute de ressources financières, matérielles et humaines suffisantes ; - faiblesse du système de coordination interne et externe de l'administration du travail ; - absence de la coordination entre départements ministériels impliqués dans la gestion du système d'information sur le marché du travail (SIMT) ; - faiblesse du budget et des moyens humains et matériels alloués à l'administration du travail pour assumer ses fonctions stratégiques telles qu'éditées par les normes internationales du travail (Convention n° 81 sur l'Inspection du travail et n°150 sur l'administration du travail) ; - inadéquation de la couverture géographique des services de l'Inspection du travail à l'évolution des activités de production au niveau local ; ❖ Dispersion du cadre institutionnel et faiblesse du taux de couverture de la population en matière de sécurité sociale - multiplicité et diversité des textes régissant les institutions de prévoyance sociale ; - cadre juridique inadapté à la protection sociale des groupes les plus vulnérables et des travailleurs de l'économie informelle ; - faiblesse du champ de couverture de la santé et sécurité ; - absence de système d'information harmonisé sur l'assurance maladie obligatoire ; - modicité des ressources financières internes destinées à la lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail, notamment celles provenant du secteur privé ; ❖ Faible implantation et absence de ressources allouées aux Comités sectoriels de dialogue social - insuffisance d'organes de dialogue au niveau sectoriel (les seuls comités fonctionnels sont dans les secteurs de l'éducation et de la justice) ; - faiblesse des actions de formation, insuffisance des ressources humaines et financières pour le fonctionnement dynamique des différents organes de dialogue social ;
---	--

- signature d'une Charte nationale de dialogue social, d'un Pacte national de stabilité sociale et d'émergence économique avec son plan d'action, pour assurer la stabilité du climat social ; ❖ Publication annuelle d'un Rapport sur les statistiques du travail avec les principaux indicateurs de suivi du marché du travail ;	❖ Blocage de la négociation collective ; conventions collectives obsolètes et/ou inexistantes dans certains secteurs.
Opportunités	Menaces
- Ancrage des questions de travail et de protection sociale dans les options stratégiques nationales (PSE, axe 2) et internationales (ODD objectif 8) ; - existence d'un Bureau de l'OIT à Dakar pouvant faciliter l'appui technique aux partenaires tripartites ; - adhésion à l'Agenda de l'OIT pour le <i>travail décent</i>, 1999 ; - appartenance du Sénégal à des instances internationales et régionales : la Conférence interafricaine de la Prévoyance sociale (CIPRES) ; Conseil du Travail et du Dialogue social (CTDS) de l'UEMOA, Forum du dialogue social de la CEDEAO, Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT) ; - adhésion à l'initiative de l'ONU sur le Socle de Protection sociale et décision de mise en œuvre de la Recommandation n°202 sur le Socle de Protection sociale	- l'instabilité institutionnelle à l'origine de la déconnection du secteur « emploi » et du secteur « formation professionnelle » d'avec le secteur « travail et protection sociale » ; - manque de motivation des inspecteurs et contrôleurs du travail occasionnant une forte instabilité des cadres et leur départ massif de l'administration du travail ; - émiettement des organisations syndicales de travailleurs et des organisations d'employeurs.

2.3. Diagnostic institutionnel et organisationnel du secteur

Le diagnostic institutionnel et organisationnel du secteur Travail et Protection sociale fait ressortir les éléments suivants :

2.3.1. Les ressources humaines

Le MTDSOPRI dispose d'un personnel aux profils variés avec, notamment, des cadres techniques (en majorité des inspecteurs et contrôleurs du travail) et d'autres personnels non cadres (secrétaires, chauffeurs, commis, agents d'administration et agents de service).

Tableau n°3 : Composition détaillée du personnel intervenant dans le secteur

Structure	Inspecteurs	Contrôleurs	Autres cadres	Agents d'appui	Total
1. Cabinet	3		7	14	24
2. DAGE	1		2	7	10
3. Secrétariat général			2	14	16
4. Inspection Interne	2		1	0	3
5. Cellule Passation des Marchés			1		1
6. Cellule juridique	1				1
6. Cellule d'Etudes et de Planification			2		2

Sous total 1	7	0	15	35	57
Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale					
1. Niveau central	15	13	5	10	43
- DGTSS	4	4		4	12
- DRTOP	6	3		2	11
- DPS	4	6	1	1	12
- DSTE	1		4	3	8
2. Inspections					
- Dakar	9	11		8	28
- Diourbel	1	1		2	4
- Fatick	1	1		3	5
- Kaffrine	1	1			2
- Kaolack	2	1		5	8
- Kédougou	1	1			2
- Kolda	1	1			2
- Louga	1	1		1	3
- Matam	1	1			2
- Sédhiou	1			1	2
- St Louis	2	3		5	10
- Tambacounda	1	1		2	4
- Thiès	3	8		7	18
- Ziguinchor	2	1		4	7
- Zone Franche Dakar	2	1		2	5
- ID Rufisque	1	1		1	3
Ensemble des IRTSS/ITSS en 2016	30	34		41	105
Sous total 2	45	47	5	51	148
Total	52	47	20	86	205

Source : Division ressources humaines MTDSOPRI- mars 2017

Il y a lieu de noter que ce personnel est loin d'être suffisant, tant au niveau des services centraux que des services extérieurs, eu égard aux multiples sollicitations et obligations face aux nouveaux défis d'atteinte des résultats du PSE, aux perspectives d'apparition de nouvelles activités dans l'agro-industrie, les hubs industriels et technologiques, les secteurs des TICs, du pétrole, du gaz et des industries extractives.

Pour ce faire, un ambitieux Plan triennal de formation continue et de mise à niveau régulièrement exécuté est impératif afin d'améliorer la qualité des services attendus du Ministère.

2.3.2. Le système de coordination interne et externe

Le MTDSOPRI est au cœur du système d'Administration du travail composé d'entités diverses chargées des questions de travail, d'emploi, de sécurité sociale, de santé et sécurité et de formation professionnelle. L'administration du travail est, en effet, définie par la Convention n° 150 de l'OIT comme «des activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail». C'est un outil essentiel dont disposent les gouvernements pour s'acquitter de leurs obligations en matière sociale ; il est donc essentiel que chaque pays

entretienne un système d'Administration du travail actif et viable, chargé de tous les aspects d'élaboration et de mise en œuvre de la politique nationale du travail. Au Sénégal, même si pour des considérations politiques, certaines entités telles que l'Emploi et la Formation professionnelle relèvent, parfois, de départements ministériels distincts, la collaboration et la coordination au sein de ce système doivent être étroites.

De même, le mécanisme du tripartisme, originalité et fondement des relations entre les acteurs du monde du travail, impose des concertations permanentes avec les partenaires sociaux que sont les organisations d'employeurs et de travailleurs dans tous les domaines du champ de couverture de l'Administration du travail.

Or, différents diagnostics⁷ réalisés sur le mode d'organisation et de fonctionnement de l'Administration du travail, ont nettement déploré l'insuffisance de collaboration et de synergie au sein du système d'administration (entre les services centraux, les services extérieurs, les organismes sous tutelle) et ses partenaires institutionnels, en particulier dans les mécanismes de communication, d'information, de négociation, et de planification stratégique.

Face à cette situation, une modernisation des activités s'impose, par la réforme des méthodes et le renforcement des moyens et des outils de gestion en vue d'une meilleure performance et d'un service public tourné vers une *approche client*. A ce titre, la dématérialisation des procédures tels que le dépôt des contrats de travail, des Déclarations de mouvement du travailleur (DMT) et des Déclarations d'établissement ainsi que la délivrance d'actes administratifs (attestations de chômage et attestations de régularité) doivent être envisagées au niveau de l'Inspection du travail.

2.3.3. La gestion du système d'information

La communication sur les actions du Département repose essentiellement sur le Rapport annuel des Statistiques du Travail qui fait le traitement et la diffusion d'informations dans le domaine du travail, de l'emploi et de la protection sociale par la DSTE.

Les principaux outils de collecte exploités sont la *Déclaration annuelle de la situation de la main - d'œuvre* (DASMO), le *bilan social*, les rapports trimestriels des Inspections du travail⁸ auxquels s'ajoutent des données d'enquêtes effectuées pour obtenir des éléments plus complets dans des domaines particuliers.

Dans le cadre de la modernisation du système d'information, la DSTE a mis en place le *Système d'immatriculation des entreprises et des travailleurs* (SYGIET) et le *Système de gestion des contrats de travail* (SYGECTRA).

La mise en place du SYGIET a permis de réduire les délais d'attribution du numéro allocataire aux travailleurs et d'effectuer un bond qualitatif et quantitatif. En effet, la mise en ligne de

⁷ En particulier l'Etude sur le système de coordination interne et externe de l'administration et de l'Inspection du travail – ADMITRA- BIT, 2009.

⁸ Contient des informations sur les déclarations d'établissement, les contrats de travail, les différends individuels et collectifs de travail, les contrôles d'entreprises, le travail des enfants, la lutte contre le VIH et le sida

cette application et la formation sur l'outil permet, dorénavant, à toutes les Inspections d'immatriculer les travailleurs de leurs ressorts.

Le renforcement du système d'information, par le développement d'une application pour l'enregistrement des contrats de travail, vise une meilleure traçabilité de la carrière des travailleurs. Cette application va être étendue à toutes les inspections, une fois qu'elle sera hébergée au niveau de l'Agence de l'informatique de l'Etat (ADIE).

Ces informations sont collectées et traitées par la DSTE qui ne dispose pas encore de moyens humains, matériels et techniques nécessaires à l'accomplissement de ses missions, en dépit du recrutement de personnels de qualité et de l'informatisation des services.

En dépit des informations qu'il fournit sur le marché du travail, ce système a encore des limites qui en bloquent le potentiel. Par conséquent, son adaptation aux besoins des usagers qui en exploitent les bases de données, est nécessaire.

2.4. Analyse des financements du secteur sur les quatre (04) dernières années

L'accomplissement des missions dévolues au MTDSOPRI requiert des moyens financiers de plus en plus importants qui sont analysés selon les différentes sources de financement.

- Le budget de l'Etat

Le budget de l'Etat est la première source de financement des politiques et programmes élaborées et mis en œuvre par le MTDSOPRI. Le tableau ci-dessous renseigne sur la nature des programmes financés et les montants alloués au cours des quatre dernières années.

Tableau n° 4 : Programmes financés sur le budget de l'Etat de 2013 à 2016

INTITULE	CREDIT LFI 2013	CREDIT LFI 2014	CREDIT LFI 2015	CREDIT LFI 2016
Projet d'équipement des services de la DGTSS		55 000 000	55 000 000	165 000 000
Programme de prévention et de retrait des enfants astreints aux pires formes de travail (DRTOP)		100 000 000	46 000 000	55 000 000
Enquête sur l'emploi salarié (DSTE)	73 000 000	75 000 000	28 000 000	30 000 000
Projet VIH et sida en milieu professionnel (DPS)	59 000 000	70 000 000	40 000 000	40 000 000
Projet de construction, de réhabilitation et de renforcement des moyens d'actions des IRTSS (DAGE)	153 000 000	200 000 000	250 000 000	250 000 000
Total IRTSS	65 371 000	78 940 000	66 000 000	85 800 000
TOTAL BUDGET ALLOUE	350 371 000	578 940 000	485 000 000	625 800 000

Source : DGTSS/BAF (2017)

Il apparaît une certaine constance dans la nature des programmes financés sur les quatre dernières années et une tendance à la baisse des montants alloués pour la lutte contre le travail

des enfants et les statistiques du travail. En revanche, les dépenses d'équipement, de construction et de renforcement des moyens des IRTSS ont connu une hausse considérable. En tout état de cause, les budgets accordés sont largement en deçà des ressources nécessaires à l'atteinte des résultats escomptés du PSE, et à la mise en œuvre des missions classiques pour impacter positivement sur les bénéficiaires du secteur.

Le financement de certaines activités relatives à la réforme de la sécurité sociale et aux mécanismes de dialogue social se fait à travers le budget de la COSRISS et du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) dont les allocations budgétaires sur les quatre dernières années (2013 à 2016) montrent une certaine stabilité, sans que cela ne soit suffisant pour relever les nombreux défis auxquels ces sous-secteurs sont confrontés.

Allocations budgétaires de la COSRISS et du HCDS de 2013 à 2016.

Année Services	2013	2014	2015	2016
COSRISS	130 000 000	131 000 000	131 600 000	146 600 000
CNDS/HCDS	74 920 000	73 320 000	88 320 000	73 320 000

Source : DAGE/DAF

- Les autres sources de financement

Le MTDSOPRI s'appuie sur le concours financier de partenaires nationaux et internationaux, pour combler les gaps de financement et mettre en œuvre ceux de ses programmes qui ne sont pas financés par l'Etat.

Au titre des principaux partenaires internationaux du MTDSOPRI figurent le BIT, l'Agence française de Développement (AFD) et le Fonds mondial (à travers le CNLS).

La Caisse de Sécurité sociale et l'IPRES sont des institutions sous tutelle. Elles constituent, avec l'Agence de la Couverture Maladie universelle (ACMU) les principaux partenaires nationaux du Ministère.

Il ressort de l'analyse des missions dévolues à l'administration du travail par les normes internationales et de sa contribution à l'atteinte des résultats escomptés du PSE que le MTDSOPRI doit, d'une part, viser une augmentation des allocations budgétaires de l'Etat et du concours financier de ses partenaires traditionnels et, d'autre part, mobiliser des ressources supplémentaires, à travers des mécanismes de financement innovants et de nouveaux partenariats. Il s'y ajoute que, en dépit du rôle joué ces dernières années par l'administration du travail pour la promotion du travail décent, l'évolution du monde du travail est marquée par de nouvelles formes d'emploi atypiques, de nouveaux risques professionnels et la progression de l'économie informelle.

2.5. Les priorités et les défis du secteur

2.5.1. Les priorités

Les priorités du secteur découlent du diagnostic, mené selon une démarche participative, et de l'analyse des *forces, faiblesses, opportunités et menaces* ; elles portent essentiellement sur :

- la modernisation du cadre juridique en référence aux normes pertinentes de l'OIT, et l'adaptation des textes nationaux aux nouveaux enjeux de protection des travailleurs vulnérables et aux enjeux de compétitivité déclinés dans le PSE ;
- le renforcement de l'intervention de l'administration du travail pour l'amélioration continue des conditions et du milieu du travail, à travers une présence plus accrue de l'Inspection du travail dans les entreprises formelles et informelles et le perfectionnement des mécanismes de coordination interne et externe ;
- l'amélioration de la qualité de la couverture sociale des travailleurs salariés et celles des retraités, notamment par une lutte systématique contre l'évasion sociale ;
- l'extension de l'offre de couverture sociale adaptée à d'autres catégories de travailleurs tels que les migrants, les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs du secteur rural ;
- la relance des mécanismes de négociation collective au niveau sectoriel et en entreprise ;
- l'amélioration des outils de collecte de l'information sur le climat social, pour faire du baromètre social un outil de veille sociale et un outil d'aide à la décision au plus haut sommet de l'Etat.

2.5.2. Les défis

Les défis du secteur découlent de la nécessité de contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques du PSE, de l'accomplissement efficace des attributions du Ministère et de l'urgence à satisfaire les besoins croissants des acteurs du monde du travail. Or, les objectifs d'urgence ne s'accommodent pas d'une aggravation des inégalités, d'un taux de dépendance renforcé par l'accroissement du nombre de « travailleurs pauvres », d'un chômage endémique des jeunes, d'un sous-emploi et d'une sous qualification des demandeurs d'emploi et de l'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

A ces défis s'ajoute la faiblesse du système d'information sur le marché du travail (SIMT), qui entrave l'exercice de planification économique et sociale au niveau national, capable de corriger les effets pervers de l'exclusion sociale.

Dans ce contexte, la lutte contre l'évasion sociale, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et l'amélioration de la compétitivité des secteurs pourvoyeurs d'emplois décents et/ou à forte capacité d'exportation constituent les priorités du secteur.

Il s'y ajoute les besoins d'extension et d'amélioration de la protection sociale des travailleurs, en particulier ceux qui ont un statut précaire tels que les enfants, les personnes vivant avec un handicap, les travailleurs pauvres, les travailleurs sous contrat atypique et les travailleurs migrants.

Enfin, au titre de l'Axe 3 du PSE, le Département est interpellé comme priorité sectorielle pour la gouvernance efficace du secteur Travail et Protection sociale, à travers la création et le maintien de conditions propices au dialogue social entre l'Etat et les partenaires sociaux. Par ailleurs, la mise en place d'un cadre juridique favorable à la compétitivité des entreprises et à la protection des droits au travail doit s'appuyer sur un système d'information efficace et une administration dotée de moyens financiers, matériels et humains suffisants.

3. CADRE STRATEGIQUE DU SECTEUR

Le MTDSOPRI, de par sa mission de préparation du cadre légal et des politiques et stratégies sociales mais aussi de conseil et de contrôle de l'application de la législation, joue un rôle central dans la construction d'une économie compétitive, la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale des travailleurs et le renforcement de la stabilité sociale par le dialogue et la négociation. Son action s'inscrit dans une perspective d'atteinte des résultats du PSE et, au niveau mondial, de contribution à l'atteinte des ODD, de l'Agenda 2063 de l'Union africaine et de l'Agenda du travail décent, à travers le cadre stratégique qui énonce la vision, les objectifs spécifiques et leurs programmes prioritaires.

3.1. La vision

La vision du Département se fonde sur celle du PSE : « **Un travail décent pour tous les travailleurs, facteur de stabilité sociale et d'émergence économique** ».

3.2. Les principes et valeurs

La vision, ci-dessus définie, s'adosse sur les principes et valeurs ci-après :

-  **le dialogue social** en tant que soubassement de la branche inclusive qui a guidé tous les aspects relatifs à la présente Lettre de politique sectorielle aussi bien pour son élaboration que, plus tard, pour sa mise en œuvre, son suivi-évaluation et sa révision. Ainsi, toutes les procédures d'information, de consultation, de concertation et de négociation seront mises en œuvre afin d'assurer la pleine participation de toutes les parties prenantes et à tous les niveaux ;
-  **la justice sociale et l'équité** dans l'attribution des ressources disponibles et la couverture des services sur toute l'étendue du territoire national ;
-  **la probité** des acteurs du secteur comme gage de fourniture de services de qualité aux bénéficiaires dans des conditions d'efficience et d'efficacité ;
-  **la solidarité** entre les acteurs et les bénéficiaires du secteur, pour une mise en œuvre optimale de la Lettre de politique et, plus particulièrement, la viabilité de la solidarité intra générationnelle et inter générationnelle qui constitue le fondement de notre système de protection sociale ;
-  **le respect des droits fondamentaux** au travail comme règle de base pour tous les acteurs tripartites ;
-  **la bonne gouvernance**, pour une définition transparente des rapports et contributions des acteurs, la définition d'un cadre de mise en œuvre adéquat et la mise en place de mécanismes de dialogue et d'information sur tous les aspects de la politique sociale ;
-  **le culte du travail productif**, pour une utilisation efficiente des ressources disponibles et l'atteinte des objectifs de productivité et de compétitivité définis par le PSE.

3.3. Objectif global du secteur

Contribuer à l'émergence économique par la promotion du travail décent et d'un environnement propice à la compétitivité des entreprises.

3.4. Axes stratégiques

Les axes stratégiques ci-dessous sont déclinés :

- **Axe stratégique 1 : Amélioration de la gouvernance du secteur ;**
- **Axe stratégique 2 : Renforcement de la protection sociale des travailleurs ;**
- **Axe stratégique 3 : Amélioration du pilotage institutionnel du secteur.**

3.5. Les objectifs spécifiques

Pour l'atteinte de l'objectif global, trois objectifs spécifiques sont retenus compte tenu de l'analyse des problèmes du secteur :

- **OS1** : améliorer la gouvernance du marché du travail ;
- **OS2** : renforcer la protection sociale des travailleurs ;
- **OS3** : assurer le pilotage, la gestion et la coordination du secteur Travail et Protection sociale.

Les objectifs spécifiques 1 et 3 se réfèrent à l'Axe 1 « transformation structurelle de l'économie » et à l'Axe 3 du PSE « Gouvernance institutionnelle, paix et sécurité ». L'objectif spécifique 2 se réfère à l'Axe 2 du PSE « Capital humain, Protection sociale et Développement durable ».

A chacun des objectifs spécifiques, ci-dessus retenus, correspond un programme qui opérationnalise la politique sectorielle. Il s'agit des programmes suivants :

Programme 1 : Gouvernance du marché du travail ;

Programme 2 : Protection sociale des travailleurs;

Programme 3 : Gestion, coordination et pilotage du secteur.

3.5.1.1. Objectif spécifique 1 : Améliorer la gouvernance du marché du travail

Cet objectif spécifique vise à moderniser l'environnement des affaires. En effet, le secteur privé est reconnu par le Sénégal comme devant servir de locomotive pour la croissance économique. A cet effet, il est important de favoriser le développement des entreprises, en améliorant la productivité des facteurs, la qualité des services de l'Administration, l'environnement juridique et fiscal, la productivité du facteur travail, le dialogue social et la négociation collective ainsi que le développement d'investissements à fort impact social.

Cet objectif stratégique est mis en œuvre à travers le **Programme 1 : Gouvernance du marché du travail** dont les principales lignes d'action sont :

- renforcement et modernisation du cadre juridique du travail ;
- renforcement du dialogue social et relance de la négociation collective ;
- développement du système d'information sur le marché du travail ;

- mise en conformité des lieux de travail par l'Inspection du travail ;
- prévention et élimination des pires formes de travail des enfants ;
- lutte contre la discrimination sur les lieux de travail, égalité de genre et promotion des travailleurs vivant avec un handicap ;
- mise en place d'un *Centre national de production et de productivité*.

3.5.1.2. Objectif spécifique 2 : Renforcer la protection sociale des travailleurs

L'objectif spécifique 2 vise à assurer une plus forte inclusion sociale, en renforçant la sécurité sociale des travailleurs et en permettant l'accès des groupes les plus vulnérables aux services essentiels.

Le programme 2 : Protection sociale des travailleurs, constitue le cadre d'opérationnalisation de cet objectif spécifique, avec comme lignes d'actions :

- amélioration du cadre juridique de la sécurité sociale ;
- mise en place d'un système de couverture sociale adapté au secteur informel pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ;
- mise en œuvre d'un système complet et efficace d'assurance maladie obligatoire ;
- lutte contre l'évasion sociale ;
- mise en œuvre de la Politique et du Programme national de sécurité et santé au travail ;
- réduction des nouvelles infections à VIH et renforcement du test et du traitement du sida sur les lieux de travail ;
- accès des travailleurs pauvres aux filets sociaux de sécurité et protection des droits des travailleurs migrants.

3.5.2. Objectif spécifique 3 : Assurer le pilotage, la gestion et la coordination du secteur Travail et Protection sociale

Cet objectif vise à renforcer l'efficacité de l'Administration du travail, en particulier, et celle du MTDSOPRI par le renforcement de ses moyens d'action.

Il sera mis en œuvre à travers le **Programme 3 : Gestion, coordination et pilotage du secteur** dont les principales lignes d'actions sont :

- amélioration du système de coordination interne et externe de l'Administration du travail ;
- renforcement des moyens d'action de la DGTSS, de ses services centraux et extérieurs et des institutions sous tutelle.

4. CADRE DE PILOTAGE ET DE SUIVI EVALUATION

4.1. Organes de pilotage

Les organes de pilotage de la mise en œuvre de la Lettre de Politique sont :

- le **Comité de pilotage**, présidé par le Ministre ou son représentant, qui regroupe tous les Directeurs du MTDSOPRI, les représentants de la Présidence de la République, de la Primature et des ministères partenaires, des organismes sous tutelle, des PTF et des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs ;

- le **Comité technique**, présidé par le Coordonnateur de la Cellule d'Etudes et de Planification, qui regroupe les représentants du Cabinet du Ministre, des différentes Directions du MTDSOPRI et des organismes sous tutelle.

4.2. Organes de suivi-évaluation

Le suivi-évaluation est du ressort de la Cellule d'Etudes et de Planification (CEP) qui assure, en outre, le Secrétariat du Comité de pilotage. Dans le cadre de sa mission, la CEP travaillera sur la base d'un système qui fournira des informations de qualité permettant d'apprécier objectivement l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Politique sectorielle. A cet effet, la tenue régulière des revues annuelles conjointes (RAC) constitue un moyen de suivi et d'évaluation de la LPSD.

Une évaluation à mi-parcours de la mise en œuvre de la LPSD sera faite en 2020 et une évaluation finale aura lieu à la fin des cinq (05) ans que durera la lettre de politique sectorielle.

5. CONCLUSION

L'élaboration de la Lettre de politique de développement du secteur Travail et Protection sociale a permis de mobiliser les partenaires et acteurs du monde du travail sur une base participative, inclusive et tripartite, pour déterminer la contribution du secteur à l'atteinte des objectifs du PSE.

Cette contribution sectorielle se traduit par l'adoption d'une vision, la définition de principes directeurs et la formulation d'objectifs clairs issus des trois (03) axes stratégiques. Ces derniers traduisent les priorités du secteur qui ressortent du diagnostic ayant permis d'identifier les forces, faiblesses, opportunités et menaces ainsi que les défis à relever.

En fait, le PSE ouvre la voie à une extension des domaines d'action du secteur travail - protection sociale, avec une pression supplémentaire en termes de délai pour l'atteinte de résultats mesurables, dans la mesure où ils vont impacter tous les autres secteurs de l'économie qui contribuent à l'atteinte des résultats globaux sur la période intermédiaire de 2020.

En conséquence, des moyens, à la hauteur des nouveaux enjeux, doivent dorénavant être affectés au secteur pour relever les défis de compétitivité et de stabilité sociale, de positionnement stratégique du pays comme hub de délocalisation industrielle et d'intégration dans les chaînes de valeur régionales et mondiales.

Pour la mise en œuvre de la politique sectorielle, à travers les programmes qui en découlent, le MTDSOPRI s'appuiera sur le cadre de performance, qui est déjà en place, avec les *contrats de performance* signés avec la DGTSS et les institutions sous tutelle pour assurer l'efficacité et l'efficience des interventions ainsi que la mesure des progrès. Le Département doit, aussi, améliorer son système de coordination pour renforcer la participation des acteurs étatiques et non étatiques, en particulier celle du secteur privé dans l'appropriation des progrès vers l'atteinte des résultats.

Enfin, l'articulation de la *Lettre de politique sectorielle* avec le *Document de Programmation pluriannuelle des Dépenses* (DPPD) et le *Plan de travail annuel* (PTA) facilitera le pilotage et le suivi-évaluation des programmes ; cette articulation permettra, en outre, de relever le défi du financement par l'accroissement substantiel de la part des ressources nationales publiques et privées allouées au secteur.

Fait à Dakar, le

23 AOÛT 2017

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



Mansour SY

Le Ministre de l'Economie,

des Finances et du Plan

**Le Ministre de l'Economie
des Finances et du Plan**

Amadou BA

Annexes

Annexe 1 : Cadre stratégique de la LPSD du secteur Travail et Protection sociale 2018-2022

