

REPUBLIQUE DU SENEGAL



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

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

DIRECTION DES STATISTIQUES DU TRAVAIL ET DES ETUDES

RAPPORT ANNUEL DES STATISTIQUES DU TRAVAIL 2013



Juillet 2014

SUIVI DES ACTIVITES DU MARCHE DU TRAVAIL AU SENEGAL EN 2013

Bilan annuel des activités des Inspections du Travail et de la Sécurité sociale

Le Ministre tient à remercier Monsieur Babakar FALL, Directeur général de l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) et Monsieur François MURANGIRA, Directeur de l'équipe d'appui technique de l'OIT au Travail décent/Bureau pays Dakar pour leur précieux appui technique apporté à la réalisation de ce rapport qui a bénéficié du financement de l'Etat du Sénégal, à travers le Budget Consolidé d'Investissement (BCI).

Ce rapport peut être accessible sur le site du Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations Professionnelles et des Relations avec les Institutions.

Toute information complémentaire sur les données de ce rapport peut être obtenue auprès de la Direction des Statistiques du Travail et des Etudes ; 18, rue Ramez Bourgi, téléphone (221) 33.821.77.66 /Fax (221) 33.822.08.66, Dakar, SENEGAL

Adresse email : statravail@orange.sn

Tout extrait reproduit de ce document devra porter la mention suivante : SENEGAL Rapport annuel des Statistiques du Travail 2013, DSTE-2014.

COMITE TECHNIQUE

- Directeur technique** : **M. Karim CISSE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, Directeur Général du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS)
- Coordination technique** : **M. Harouna H. LY**, Statisticien, Directeur des Statistiques du Travail et des Etudes (DSTE)
- Appui technique** : **M. Abdoulaye M. TALL**, Démographe, ANSD
- : **M. Oumar FALL**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, Chef de Division du Travail
- Equipes régionales de suivi** :
- IRTSS Dakar : **M. Badara GUEYE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - ITSS Dakar-Zone Franche : **M. Djibril KANE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Diourbel : **M. Ousseynou DIOP**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Fatick : **M. Abdou Aziz BDIANE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Kafrine : **M. Ousmane NDAO**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Kaolack : **M. Seydina DIAGNE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Kédougou : **M. Ousseynou DIOP**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Kolda : **M. Babacar MBODJ**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Louga : **M. Tène GAYE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Matam : **M. Cheikh Bou Mamadou GUEYE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Saint-Louis : **Mme Nna Fatoumata DRAME**, Inspectrice du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Sédhiou : **M. Enie Joel COLY**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Tambacounda : **M. Ahmadou DIALLO**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Thiès : **M. Mohamed Mokhtar LOUM**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
 - IRTSS Ziguinchor : **M. Hammadou BALDE**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale
- Traitement et Analyse des données** : **M. Harouna H. LY**, Statisticien, DSTE
- : **M. Abdoulaye M. TALL**, Expert-Démographe, ANSD
- : **M. Ousseynou KHAIRIDINE**, Statisticien, Chef de la Division des Statistiques du Travail et de l'Emploi, DSTE
- : **M. Cheikh Mbacké THIAM**, Contrôleur du Travail & de la Sécurité sociale, Chef de la Division des Etudes, DSTE
- : **Mme Fatimata MANGANE**, Informaticienne, Chef de la Cellule Informatique, DSTE
- : **Mme Seynabou THIAM**, Statisticienne, DSTE

**Comité de lecture du
Rapport**

- : **M. Arouna MBAYE**, Informaticien, DSTE
- : **M. Karim CISSE**, DGTSS

- M. Harouna H. LY**, Statisticien, DSTE
- : **M Honoré DJERMA**, Spécialiste Statistiques du Travail BIT/DAKAR
- M. Abdoulaye M. TALL**, Expert-Démographe, ANSD
- : **M. Atoumane FALL**, Démographe, ANSD
- Mme Seynabou THIAM**, Statisticienne, DSTE
- : **M. Mansour FALL**, Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale, IRTSS Dakar
- : **M. Oumar FALL**, Chef de la Division du Travail, Dakar
- : **Mme Marie Rosalie NGOM COLY**, ITSS, chef de la Division des IPM
- M. Ousseynou KHAIRIDINE**, Statisticien, Chef de la Division des Statistiques du Travail et de l'Emploi, DSTE
- M. Cheikh Mbacké THIAM**, Contrôleur du Travail & de la Sécurité sociale, Chef de la Division des Etudes, DSTE
- : **Mme Fatimata MANGANE**, Informaticienne, Chef de la Cellule Informatique, DSTE

- Secrétariat & Appui
logistique**
- : **Mme Maty THIAM**, Secrétaire, DSTE
- M. Massamba Sène MBAYE** : Chauffeur, DSTE
- M. Aboubakry Sédikh DIALLO**, Chauffeur, DSTE

AVANT-PROPOS

La présente édition du rapport national entre dans la série de rapports que publie chaque année le Ministère chargé du Travail. Il intervient dans un contexte particulier marqué par un effort de modernisation de l'Administration du Travail qui vise une meilleure efficacité dans l'action de suivi et de gestion des relations professionnelles et un renforcement de la protection sociale de manière à promouvoir le travail décent.

En effet, un certain nombre d'orientations stratégiques majeures susceptibles d'avoir un impact sur la dynamique du marché du travail ont été retenues. C'est ainsi que, après les Elections générales de Représentativité des Centrales Syndicales qui ont servi de baromètre à la promotion du Dialogue social au Sénégal, le Gouvernement du Sénégal a tenu la première Conférence sociale en 2014 qui a permis une large concertation des différents partenaires sociaux (Etat, Patronat et Travailleurs) et dont l'aboutissement majeur aura été l'adoption d'un Pacte de Stabilité sociale et d'Emergence Economique dont les axes-clés seront mis en œuvre à travers un Plan d'action.

La volonté politique du Sénégal a été réaffirmée dans une démarche graduelle qui a vu la préparation d'un projet de mutation du Comité National de Dialogue Social (CNDS) en Haut Conseil du Dialogue Social. Dans son agenda, le Sénégal a posé un jalon supplémentaire avec la tenue des Etats Généraux de la Santé et Sécurité au Travail dont les recommandations ont mis en évidence la nécessité de promouvoir une meilleure organisation des CHSS à travers, notamment, le fonctionnement et la dynamisation de l'Inspection médicale du Travail. Dans ce sillage, le Gouvernement du Sénégal a pris le pari de mettre sur pied une Institution de coordination de l'Assurance médicale Obligatoire (ICAMO) qui, de ce fait, servirait de tremplin pour élargir voire généraliser la couverture sociale à tous les travailleurs.

Toutes ces avancées ont été rendues possibles grâce à un élargissement considérable des missions et prérogatives dévolues au ministère en charge de la gouvernance du travail. Dans les priorités de ce dernier, on peut relever le développement d'un ambitieux programme de renforcement des capacités destiné à améliorer l'efficacité des services, mais aussi le soutien à la mise en place d'un système d'information performant sur les activités du marché du travail. De même, la promotion et l'amélioration de la protection sociale et ainsi qu'une meilleure gestion des relations du travail et des organisations professionnelles ont été inscrites dans les priorités.

Le présent rapport vient apporter des éclairages sur les efforts accomplis. Il fournit des renseignements permettant d'évaluer l'efficacité des actions préconisées. Dans le souci d'une meilleure valorisation des données, un effort d'analyses approfondies a été fait et centré sur les axes majeurs dans le domaine de l'administration du travail.

Ce rapport tente, de ce fait, de restituer la dynamique du marché du travail en mettant l'accent sur les fluctuations dans les établissements et dans les emplois induits. L'édition de 2013 analyse aussi les moyens déployés pour assurer le suivi du marché du travail et insiste sur les performances réalisées par les

inspections du travail pour promouvoir un climat de travail décent et équitable dans le respect de la législation et des engagements pris par devant les partenaires sociaux.

En plus de promouvoir une plus grande visibilité des activités menées par l'administration du travail pour documenter les différents processus, ce rapport constitue aussi une contribution, non moins importante, du Ministère au développement de la Stratégie Nationale de Développement de la Statistique (SNDS) que vient de finaliser le Sénégal et qui recommande, entre autres priorités, la promotion et le développement des services de statistiques sectorielles dont celles relatives à l'emploi et au travail.

Le Ministère du travail entend ainsi soutenir la production régulière et durable de statistiques du travail fiables et de qualité de manière à pouvoir arriver à un véritable système d'informations sur le marché du travail et à favoriser une prise de décision avisée en temps réel. A ce titre, des efforts seront déployés pour assurer une périodicité plus rapprochée dans la publication des données. Ainsi, des productions trimestrielles seront encouragées et mises à la disposition des partenaires sociaux et des utilisateurs.

En plus, le ministère compte diversifier les productions annuelles, par la publication d'un rapport sur la Déclaration Annuelle de la Situation de la Main d'œuvre (DASMO) qui fera le point sur la situation au niveau des établissements de moins de 50 employés, d'une part, et d'autre part, un Bilan social annuel prendra en charge les établissements qui comptent au moins 50 travailleurs.

Il poursuivra aussi ses efforts pour renforcer la base de données d'entreprises du Sénégal constituée à travers le Système de gestion des immatriculations des établissements et des travailleurs (SYGIET)¹ grâce à une interconnexion des différentes inspections du travail dont l'objectif serait de promouvoir l'immatriculation en ligne des établissements et des travailleurs, notamment à partir de ces mêmes inspections.

Le Ministère reste, comme à son habitude, ouvert à toute remarque et suggestion des utilisateurs pour améliorer ces productions statistiques. Il encourage aussi la communauté scientifique à s'appropriier ces résultats pour contribuer davantage à la valorisation des données que l'administration du travail a produites et qui sont consignées dans des bases de données accessibles à tout utilisateur.

¹ Le Système de gestion des immatriculations des établissements et des travailleurs (SYGIET) est une application développée par le Ministère et hébergée, actuellement, par l'Agence de l'Informatique d'Etat (ADIE)

SOMMAIRE

COMITE TECHNIQUE.....	3
AVANT-PROPOS	5
SOMMAIRE.....	7
Liste des tableaux.....	9
Liste des Graphiques.....	11
SIGLES, ACRONYMES ET ABBREVIATIONS	12
INTRODUCTION GENERALE.....	14
ORGANISATION DU MINISTERE	15
METHODOLOGIE GLOBALE	16
a. LES MISSIONS DE SUIVI.....	16
b. DIMENSIONS DU SUIVI DES ACTIVITES DU MARCHE DU TRAVAIL	16
c. LES OUTILS DE SUIVI DU MARCHE DU TRAVAIL EN 2013.....	17
I. DYNAMIQUE ET EVOLUTION DU MARCHE DU TRAVAIL.....	19
1.1. LES DECLARATIONS D’ETABLISSEMENTS RECUES EN 2013	19
1.1.1. LES ETABLISSEMENTS OUVERTS EN 2013.....	20
1.1.2. LES ETABLISSEMENTS FERMES	25
1.1.3. SYNTHESE DE LA DYNAMIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL.....	27
1.2. LES CONTRATS DE TRAVAIL ENREGISTRES	28
1.2.1. Bilan des contrats enregistrés en 2013	29
1.2.2. Répartition des types de contrats selon l’inspection /la région	30
1.2.3. Types de contrat selon la convention collective	33
1.3. LES LICENCIEMENTS SIGNALES.....	35
II. LES ACTIVITES DE SUIVI SUR LE MARCHE DU TRAVAIL EN 2013	37
2.1. LES RESSOURCES DISPONIBLES	37
2.2. LES ACTIVITES DE CONTROLE DES ETABLISSEMENTS.....	38
2.3. LES ACTIVITES DE CONSULTATION	41
2.3.1. Les consultations	41
2.4. LES ACTES ADMINISTRATIFS DELIVRES PAR LES ITSS	42
III. DIALOGUE SOCIAL ET GESTION DU CLIMAT DE TRAVAIL.....	45
3.1. LES ELECTIONS DES DELEGUES DE PERSONNEL	45
3.2. LES CONFLITS INDIVIDUELS EN 2013	46
3.2.1. Le traitement des demandes de conciliation en 2013	48

3.2.2	Les transactions financières résultant des conflits réglés en 2013	50
3.2.2.	Les conflits individuels transmis au tribunal	52
3.3.	LES CONFLITS COLLECTIFS	55
3.4.	DEPARTS NEGOCIES ET PROTOCOLES D'ACCORD	57
3.4.1.	Les départs négociés en 2013.....	57
3.4.2.	Transactions résultant des départs négociés.....	58
3.5	DEMANDES D'AUTORISATION DE LICENCIEMENT DE DELEGUES DE PERSONNEL.....	59
IV.	PROMOTION DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	64
4.1.	LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ENREGISTRES EN 2013	64
4.1.1.	Précisions conceptuelles et méthodologiques et qualité des données	64
4.1.2.	Situation des accidents de travail déclarés en 2013	66
4.1.3.	Niveau de gravité des accidents de travail.....	67
4.1.4.	Nature des lésions provoquées par les accidents de travail	71
4.1.5.	Sièges des lésions de l'accident de travail.....	72
4.1.6.	Principaux agents responsables des accidents de travail	73
4.2.	LES ACTIVITES DE LUTTE CONTRE LE VIH-SIDA EN MILIEU DE TRAVAIL.....	75
4.3.	AMELIORATION DE L'OFFRE DE SANTE AU TRAVAIL.....	77
V.	CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	78
VI.	ANNEXES	80
	Annexe A1. TABLEAU DE SYNTHESE DES PRINCIPALES DONNEES COLLECTEES AU COURS DES TROIS DERNIERES ANNEES AU NIVEAU DES ITSS.....	81
	Annexe n° A2 : GLOSSAIRE DES TERMES UTILISES	82
	Annexe n° A3 : extrait du Décret 2013-1225 du 04 septembre 2013	84
	Annexe n° A4 : Décret n° 2013-1288 du 23 septembre 2013 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, du dialogue social et des Organisations professionnelles.....	85
	Annexe n°5 : Activités des IRTSS en chiffres pour l'année 2013	86
	Annexe n°A6 : Evolution des contrats déclarés de 2001 à 2013 par IRTSS.....	89
	Annexe A7 : Programme d'actions menées par les IRTSS dans le cadre de la lutte contre le VIH/SIDA en milieu professionnel et ressources mobilisées.....	90
	Annexe n° A8 : Etats utilisés pour le suivi des activités sur le marché du travail	92

Liste des tableaux

Tableau 1.01 : Déclarations d'établissements par ITSS, selon l'objet en 2013

Tableau 1.02 : Nombre d'établissements déclarés ouverts dans les IRTSS selon le Statut juridique en 2013

Tableau 1.03 : Nombre d'emplois générés par les établissements ouverts selon le statut juridique et par IRTSS

Tableau 1.04 : Indices de génération d'emplois relevé en 2013 par IRTSS selon le statut juridique (emplois créés par établissement nouveau)

Tableau 1.05 : Nombre d'établissements déclarés fermés en 2013

Tableau 1.06 : Emplois perdus suite à la fermeture d'établissements et de chantiers

Tableau 1.07 : Indices de pertes d'emplois entraînés par la fermeture d'un établissement par région selon le statut juridique

Tableau 1.08 : Tableau récapitulatif des variations dans la dynamique du marché du travail

Tableau 1.09 : Répartition des contrats enregistrés selon la région/IRTSS par type de contrat

Tableau 1.10 : Répartition des contrats enregistrés selon la convention collective d'accueil du travailleur et par type de contrat

Tableau 1.11 : licenciements enregistrés en 2013 selon le motif et par sexe

Tableau 1.12 : Nombre de licenciements enregistrés en 2013 selon le motif par ITSS

Tableau 2.01 : Situation du personnel en service dans les inspections au 31 décembre 2013.

Tableau 2.02 : Répartition des établissements contrôlés par branches d'activité par région

Tableau 2.03 : Répartition des mesures prises suite aux contrôles effectués dans les établissements

Tableau 2.04 : Consultations selon le type et la région

Tableau 2.05 : Evolution des actes délivrés par les ITSS selon la nature

Tableau 3.01 : Elections de délégués de personnel supervisée par l'IRTSS

Tableau 3.02 : Répartition du nombre d'entreprises en conflits selon la convention collective et par l'IRTSS

Tableau 3.03 : Répartition des travailleurs en conflits individuels selon l'IRTSS et par sexe

Tableau 3.04 : Traitement des situations de conflits individuel soumis aux par IRTSS en 2013

Tableau 3.05 : Montant des transactions financières négociées à la suite des conflits, selon la Convention collective par IRTSS (en milliers FCFA)

Tableau 3.05bis : Montant des transactions financières moyennes par procès - verbal de conciliation, selon la Convention Collective et par IRTSS (en milliers de FCFA)

Tableau 3.06 : Répartition des cas transmis au tribunal du travail pour non conciliation par inspection selon le motif

Tableau 3.07 : Répartition des conflits collectifs enregistrés soumis aux IRTSS, selon le motif principal

Tableau 3.08 : Suites réservées aux conflits collectifs par IRTSS

Tableau 3.08 bis : Suivi des dossiers relatifs aux conflits collectifs selon le mois de traitement du dossier

Tableau 3.09 : Nombre de travailleurs ayant négociés leur départ en 2013

Tableau 3.10 : Evolution mensuelle des montants des transactions négociés en 2014 selon le siège de l'IRTSS (en milliers)

Tableau 3.11 : Demande d'autorisation de licenciement de délégués de personnel par mois et région

Tableau 3.12 : Demandes d'autorisation de licenciement de délégués de personnel selon le motif et la région

Tableau 3.13 : Demande d'autorisation de licenciement de délégués de personnel selon la branche d'activité et la région

Tableau 3.14 : Demande d'autorisation de licenciement de délégués de personnel selon la suite réservée et la région

Tableau3.15 : Suite réservée à la demande de licenciement de délégués de personnel selon la branche d'activité

Tableau3.16 : Demande d'autorisation de licenciement de délégués de personnel selon le motif et la région

Tableau 4.01: Répartition des accidents de travail par année de déclaration selon l'année de survenance

Tableau 4.02: Situation des accidents de travail selon l'année de déclaration et par région

Tableau 4.02^{bis} : Accidents de travail enregistrés auprès des IRTSS selon l'année de déclaration

Tableau 4.03: Répartition des accidents de travail selon le lieu de survenance par région

Tableau 4.04: Déclarations d'accidents du travail reçues par région et selon le sexe du travailleur

Tableau 4.05: Répartition des accidents de travail selon le niveau de gravité, par sexe et par région

Tableau4.06: Répartition des accidents de travail selon le niveau de gravité, par branche d'activité

Tableau 4.07: Répartition des accidents de travail selon la gravité et par lieux de survenance

Tableau4.08 : Répartition des accidents du travail selon la nature de la lésion

Tableau4.9 : Evolution des lésions selon le siège, entre 2011 et 2013

Tableau4.10 : Répartition des accidents du travail selon la nature de la lésion

Tableau 4.11 : Activités menées par les IRTSS dans le cadre de la lutte contre le VIH/SIDA en milieu professionnel

Tableau4.12: Répartition des comités d'hygiène et de sécurité au travail installés par ITSS en 2013

Liste des Graphiques

Graphique n°1 : Organigramme résumé du Ministère de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations Professionnelles

Graphique 1.1: Répartition des établissements ouverts en proportion par IRTSS et selon le statut juridique.

Graphique 1.2: Evolution des contrats de travail enregistrés au niveau des IRTSS de 2011 à 2013

Graphique 1.3: Evolution des contrats déclarés au niveau de IRTSS depuis 2001

Graphique 1.4: Répartition des contrats de travail enregistrés au niveau des IRTSS selon le type de contrat

Graphique 1.5: Répartition des contrats enregistrés en 2013 selon l'IRTSS

Graphique 1.6 : Répartition des contrats enregistrés selon le type, par ITSS

Graphique 1.7: Répartition des contrats enregistrés par type et selon le sexe

Graphique 1.8 : Répartition des contrats enregistrés selon le type, par sexe

Graphique 1.9: licenciements enregistrés en 2013 selon le motif

Graphique 2.1 : Evolution des actes émis par les IRTSS depuis 2011

Graphique 3.1 : Situation des dossiers de conflits soumis aux IRTS en vue d'une conciliation

Graphique 3.2: Niveau moyen de transactions par IRTSS

Graphique 3.3 : Motifs justifiant la transmission de dossiers au Tribunal

Graphique 3.4 : Calendrier des départs négociés par les IRTSS en 2013

Graphique 3.5 : Evolution des demandes de licenciement de délégués de personnel reçues au niveau des IRTSS par mois

Graphique 3.6: Motifs invoqués pour demander le licenciement de Délégués de personnel en 2013

Graphique 4.1: Répartition des accidents de travail déclarés en 2013 selon leur année de survenance

Graphique 4.2: Niveau de gravité des accidents de travail selon le lieu de l'accident

SIGLES, ACRONYMES ET ABBREVIATIONS

ADIE	: Agence de l'Informatique d'Etat
ANSD	: Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
BCI	: Budget Consolidé d'Investissement (Ministère de l'Economie et des Finances)
BIT/PECTA	: Bureau International du Travail/ Programme des Emplois et des Compétences Techniques pour l'Afrique
CCNTSS	: Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale
CDD	: Contrat à Durée Déterminée
CDI	: Contrat à Durée Indéterminée
CHA	: Chantier (statut juridique)
CNDS	: Conseil National du Dialogue Social
CNES	: Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal
CNFA	: Centre National de Formation et d'Action
CSS	: Caisse de Sécurité sociale
DASMO	: Déclaration Annuelle de la Situation de la Main d'œuvre
DCEF	: Direction de la Coopération Economique et Financière
DGTSS	: Direction Générale du Travail & de la Sécurité sociale
DPES	: Document de Politique Economique et Sociale
DSTE	: Direction des Statistiques du Travail et des Etudes
ESAM	: Enquête Sénégalaise Auprès des Ménages
EGRECSY	: Elections générales de Représentativité des Centrales Syndicales
ESPS	: Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal
GIE	: Groupement d'Intérêt Economique (statut juridique)
HCDS	: Haut Conseil du Dialogue Social
ICASO	: Institution de Coordination de l'Assurance Médicale Obligatoire
IPP	: Incapacité permanente ou partielle
IPRES	: Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
IRTSS	: Inspection régionale du Travail & de la Sécurité sociale
ITT	: Interruption temporaire de travail
MFPETOP	: Ministère de la Fonction publique, de l'Emploi, du Travail et des Organisations professionnelles
MFPTDSOP	: Ministère de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue Social et des Organisations professionnelles
MTDSOPRI	: Ministère du Travail, du Dialogue Social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
PASTEEC	: Pacte de Stabilité et d'Emergence Economique
PPTD	: Profil Pays pour le Travail Décent

PRO	: « Projet » (statut juridique)
SA	: Société Anonyme (statut juridique)
SARL	: Société à Responsabilité Limitée (statut juridique)
SICTRASS	: Syndicat des Inspecteurs et Contrôleurs du Travail et de la Sécurité sociale
SNDES	: Stratégie nationale de Développement Economique et Sociale
SNDS	: Stratégie nationale de Développement de la Statistique
SOCAS	: Société de conserveries alimentaires du Sénégal
SYGIET	: Système de gestion des immatriculations des établissements et des travailleurs

INTRODUCTION GENERALE

Le présent rapport est élaboré à partir du support de collecte mensuelle conçu et discuté lors des différentes rencontres avec les services du travail. Il fait la synthèse des informations relatives à l'activité du marché du travail au niveau des inspections du travail et de la sécurité sociale.

En effet, conformément au décret n°2009-1448 portant organisation du Ministère de la Fonction publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations professionnelles, la Direction des Statistiques du Travail et des Etudes est chargée de la collecte, de la diffusion et de la publication des statistiques sur le marché du travail et de l'emploi. Forte de cette mission, la DSTE continue à produire le rapport annuel de suivi des activités du marché du travail qui est un bilan des activités des inspections du travail et de la sécurité sociale.

Le rapport des statistiques du travail de l'année 2013 s'est enrichi d'informations concernant les accidents du travail et des maladies professionnelles déclarés auprès des agences de la Caisse de Sécurité sociale des trois dernières années.

Un focus sur le suivi du VIH/Sida en milieu de travail, qui vient aussi renforcer les éléments d'informations, permettra aux acteurs du monde du travail d'apprécier les capacités des inspecteurs dans la lutte contre ce fléau redoutable.

Les analyses sont suivies de recommandations dans les quatre chapitres regroupés autour des thèmes suivants :

- I. Dynamique et évolution du marché du travail (déclarations d'établissements, contrats visés, licenciements signalés, ...)
- II. Activités de suivi sur le marché du travail (ressources humaines disponibles, contrôle d'établissements, consultations, ..) ;
- III. Dialogue social et gestion du climat de travail (élections de délégués de personnel supervisées, conflits de travail, départs négociés, ...) ;
- IV. Promotion de la santé et sécurité au travail (situation des accidents du travail, activités de lutte contre le VIH-sida en milieu de travail, création de CHS, ...).

Le document commence par la description méthodologique de la démarche qui intègre l'organigramme du département du Travail, et les missions de la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale en matière de législation sociale et d'informations statistiques.

ORGANISATION DU MINISTERE

Les missions du Ministère sont énoncées dans le décret 2013-1288 du 23 septembre 2013 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue social et des Organisations professionnelles. Le ministère a la prérogative explicite de promouvoir le dialogue social et le travail décent en milieu du travail. Son organigramme inclut une Direction générale de la Fonction publique et une Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale (DGTSS) en plus des autres administrations comme l'Institution de Prévoyance Retraite (IPRES), la Caisse de Sécurité Sociale (CSS), le Centre Médico-social de la Fonction publique et le Centre national de Formation et d'Action (CNFA) (cf. annexe).

La Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale est chargée :

- d'élaborer les projets de lois et de règlements dans le domaine du travail, de la main d'œuvre et de la Sécurité sociale ;
- de suivre l'exécution de ces lois et règlements tant à l'endroit des employeurs privés ou publics, et des travailleurs qu'à l'endroit des institutions et organismes de Sécurité sociale ;
- d'éclairer de leur conseil et de leurs recommandations les employeurs et les travailleurs ;
- de documenter, conseiller, coordonner et contrôler les services et organismes concourant à l'application de la législation sociale ;
- de procéder à toutes études et enquêtes ayant trait aux divers problèmes relatifs au travail, à la main d'œuvre, à la sécurité sociale et à leur contexte économique.

Elle comprend trois (3) directions techniques:

1. La Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles ;
2. La Direction de la Protection sociale ;
3. La Direction des Statistiques du Travail et des Etudes.

METHODOLOGIE GLOBALE

Le suivi des activités du marché du travail reste une préoccupation constante des pouvoirs publics, des partenaires sociaux mais également des partenaires techniques et financiers. Au Sénégal, plusieurs institutions mènent des activités pour en apprécier la vitalité et mettre à la disposition des utilisateurs et plus particulièrement des décideurs publics les informations pouvant aider à apprécier les retombées des politiques de développement et leurs incidences en termes de création et de sécurisation des emplois.

Dans cette perspective, un effort important est déployé pour faciliter le suivi du marché du travail par la promotion d'une production de statistiques de travail de qualité et la mise en place d'un système d'informations effectif.

a. LES MISSIONS DE SUIVI

Les activités de suivi sur le marché du travail relèvent entre autres des Inspections du Travail et de la Sécurité sociale (ITSS) et de la Direction des Statistiques du Travail et des Etudes (DSTE). La DSTE suit le mouvement des travailleurs à travers une fiche de suivi intitulée « déclaration de mouvement du travailleur ». C'est une fiche individuelle qui récapitule un certain nombre de renseignements propres au travailleur. Elle permet de recueillir les données sur l'état civil, la qualification, l'expérience et la mobilité du travailleur. Ces informations sont utilisées pour l'élaboration de la base de données SYGIET²².

La DSTE enregistre aussi les déclarations d'ouverture et/ou de fermeture des établissements ; ce qui permet ainsi de suivre leur évolution.

b. DIMENSIONS DU SUIVI DES ACTIVITES DU MARCHE DU TRAVAIL

Les activités de suivi du marché consistent au Sénégal à assurer l'observation continue des évènements ou phénomènes suivants :

1. les variations dans le stock des établissements ;
2. la dynamique de création et /ou de pertes d'emplois engendrée par ces variations (ou en résultant);
3. la mobilité du travail (changement de lieu de travail ou de mode de gérance) ;
4. la sécurité et la santé au travail (suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles) ;
5. le climat social dans l'environnement de travail ainsi que les activités de dialogue social engagées pour promouvoir le travail décent et un climat social apaisé ;
6. la promotion de la santé au Travail et de la lutte contre toutes les formes de discrimination y inclus celles liées au VIH/SIDA en milieu du travail.

Pour ce faire, la fonction de suivi est facilitée par l'utilisation d'un certain nombre d'outils appelés « Etats ».

²² Système de gestion des immatriculations des établissements et des travailleurs

c. LES OUTILS DE SUIVI DU MARCHE DU TRAVAIL EN 2013.

Les outils de suivi sont remplis par les Inspections du Travail et de la Sécurité sociale (ITSS) sur la base de leurs activités. Leur exploitation se fait mensuellement par le biais d'un rapport qui permet de rendre compte de l'activité du marché du travail.

La structure de ce rapport a été standardisée et organisée autour de l'articulation ci-après :

1. Etat n°01 : Répartition des établissements déclarés au cours du mois
2. Etat n°02 : Statistiques des contrats de travail enregistrés
3. Etat n°03 : Demandeurs d'emploi inscrits au cours du mois
4. Etat n°04 : Statistiques des offres d'emploi reçues
5. Etat n°05 : Activités de contrôle
6. Etat n°06 : Activités de consultation
7. Etat n°07 : Elections des délégués du personnel
8. Etat n°08 : Conflits individuels de travail
9. Etat n°09 : Etat des conciliations faites
10. Etat n°10 : Conflits individuels transmis au tribunal du travail
11. Etat n°11 : Conflits collectifs de travail
12. Etat n°12 : Protocoles d'accord/Départs négociés
13. Etat n°13 : Licenciements signalés au cours du mois
14. Etat n°14 : Demandes de licenciement de délégués du personnel
15. Etat n°15 : Accidents du travail déclarés au cours du mois
16. Etat n°16 : Création de services de sécurité et santé au travail (CHS, IPM, SMT)
17. Etat n°17 : Tableau récapitulatif des données globales

Les différents rapports mensuels des Inspections du Travail et de la Sécurité sociale (au nombre de 15) sont acheminés au niveau de la DSTE qui procède à leur exploitation, à leur consolidation et à un feed back pour un partage d'informations. Cette remontée permet ainsi d'alimenter une base de données des établissements logée à la DSTE et de faire une mise à jour continue.

Sur la base des informations contenues dans les 12 rapports mensuels envoyés par chacune des 15 ITSS, la DSTE procède à l'analyse des données et à la diffusion d'un rapport national annuel qui récapitule toutes les activités de suivi et de contrôle des établissements, mais aussi les variations dans le stock des établissements, la mobilité des travailleurs, le climat social ainsi que les différents actes dressés par les ITSS pour répondre aux sollicitations des travailleurs et des employeurs.

Ce rapport livre aussi les résultats de toute cette dynamique en termes :

- d'emplois créés ou perdus ;
- de transactions résultant des négociations et conciliations entre les travailleurs et les employeurs ;
- d'accidents de travail déclarés selon leur typologie, la portée en terme d'interruption temporaire de travail (ITT), la branche d'activité, le siège

de l'accident, le lieu de survenance de l'accident : l'objectif étant ici d'identifier les facteurs « accidentogènes » en vue de promouvoir la prévention ;

L'objectif ultime de ce rapport est, entre autres, d'aider à une prise de décisions avisées pour améliorer tant le système de suivi, le mode de collecte ainsi que la gestion de l'environnement de travail.

Le présent rapport annuel (édition de 2013) livre les principaux indicateurs de l'activité de suivi des activités du marché du travail en 4 parties.

- La première donne la dynamique et l'évolution du marché du travail au cours de l'année 2013 : à ce titre, elle présente d'abord la situation des établissements qui ont été ouverts au cours de cette année ainsi que ceux qui ont été fermés. Cette analyse des fluctuations est aussi accompagnée par un bilan des emplois induits par ces ouvertures et /ou fermeture d'établissements.
- Ensuite, le rapport fait le point sur l'activité de suivi du marché du travail en mettant l'accent sur les moyens utilisés, les activités d'offres de service dispensées par les ITSS à travers leurs activités de contrôle des établissements et de consultations, d'une part, et, d'autre part, les différents actes administratifs délivrés par ces dernières.
- La troisième partie dresse le bilan sur les activités de dialogue social conduites dans le cadre de la gestion du climat de travail au sein des établissements. Le rapport met ici l'accent sur les élections des délégués de personnels, les conflits de travail (aussi bien au niveau individuel que sur le plan collectif), les dynamiques de négociation des départs ainsi que les protocoles d'accord qui en ont résulté, les licenciements de personnels ainsi que les demandes de licenciements de délégués de personnel.
- Enfin, le rapport aborde la question de la sécurité et de la santé au travail en analysant les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elle introduit aussi une innovation par rapport aux éditions précédentes, à travers un focus sur les activités de prévention du VIH-SIDA en milieu du travail.

I. DYNAMIQUE ET EVOLUTION DU MARCHE DU TRAVAIL

1.1. LES DECLARATIONS D'ETABLISSEMENTS RECUES EN 2013

En 2013, les ITSS ont enregistré globalement **1849** déclarations de la part des établissements dont l'objet portait sur:

- l'ouverture de nouveaux établissements (1481 unités soit 80,1%) ;
- la réouverture d'établissements fermés (74 unités représentant 4% des déclarations) ;
- la cessation d'activités (124 unités soit 6,7% des déclarations enregistrées) ;
- la fermeture d'établissement (161 unités concernées soit 8,7%).

En plus de cette variation, 3 établissements ont signalé un changement d'activité, 3 autres ont notifié un changement de statut juridique et autant ont fait part d'un changement dans leur mode de gérance.

Le tableau ci-après présente les différents types de déclarations reçues au niveau des ITSS et classées par objet.

Tableau n°1.01 : Déclarations d'établissements par ITSS, selon l'objet en 2013

RÉGION/ITSS	OBJET DE LA DECLARATION							Total général	%
	Cessation d'activité	Changement d'activité	Changement d'Employeur	Changement de Statut juridique	Fermeture	Ouverture	Réouverture		
Dakar	103	2	2	1	11	925	16	1060	57,3%
Diourbel					12	53	7	72	3,9%
Fatick					15	42		57	3,1%
Kaffrine					2	10		12	0,6%
Kaolack	7	1			13	57	10	88	4,8%
Kédougou						4	3	7	0,4%
Kolda	11				6	27	5	49	2,7%
Louga	1				6	31	5	43	2,3%
Matam						5	1	6	0,3%
Sédhiou						6		6	0,3%
St Louis	1		1	1	28	89	7	127	6,9%
Tambacounda	1				11	25	4	41	2,2%
Thiès				1	26	147	12	186	10,1%
Ziguinchor					31	60	4	95	5,1%
Total général	124	3	3	3	161	1481	74	1849	100,0%
%	6,71%	0,16%	0,16%	0,16%	8,71%	80,10%	4,00%	100,00%	

Source : DSTE, 2014

L'analyse de la dynamique nationale montre que plus de la moitié des déclarations ont été reçues au niveau de l'IRTSS de Dakar. Celle de Thiès a eu à enregistrer aussi une part non négligeable de ces déclarations (soit 10,1%) de même que l'IRTSS de Saint-Louis qui se positionne au 3^{ème} rang, avec 6,9% des déclarations

reçues. Les régions de Ziguinchor, de Kaolack et de Diourbel comptent respectivement 5,1%, 4,8% et 3,9% du total des déclarations reçues.

En répertoriant ces déclarations par un regroupement selon l'objet, les établissements ouverts seraient ainsi estimés à **1555** unités en 2013 et incluraient, de ce fait, les 1481 unités nouvellement créées auxquelles viendraient s'ajouter les 74 établissements qui ont repris leurs activités en 2013 après une fermeture.

Quant aux déclarations de fermeture, elles ont émané de 124 établissements ayant cessé leurs activités et de 161 dont on a procédé à la fermeture. Ceci porte le nombre des établissements fermés en 2013 à **285** unités.

Sur la base de cette démarche, on peut avancer, en définitive, que le marché du travail s'est enrichi effectivement de **1270** établissements en 2013.

1.1.1. LES ETABLISSEMENTS OUVERTS EN 2013

Les établissements concernent ceux qui se sont fait enregistrés comme nouvelle création et/ou comme unité en situation de reprise d'activité. Les données enregistrées auprès des IRTSS en 2013 peuvent être appréciées par rapport au volume d'établissements nouveaux créés mais aussi par rapport aux emplois générés en 2013.

Ces données, comparées à l'année 2012 où on avait enregistré 1282 établissements ouverts, font état d'une hausse de **21,3%** par l'ouverture de ces unités nouvelles.

Quant à l'emploi généré, on note un accroissement de **9,5%** par rapport à 2012 où il avait dénombré 5570 emplois induits par les 1282 unités.

a. Analyse de la situation des établissements déclarés ouverts en 2013

Parmi les 1555 établissements déclarés ouverts en 2013, on relève une tendance forte à s'inscrire sous le régime de « Particulier ³ ». En effet, près de la moitié des établissements nouveaux se sont faits enregistrés sous ce statut juridique. La 2^{ème} option la plus forte reste la formule « Société à Responsabilité limitée » ou SARL dans laquelle on retrouve 436 établissements soit 28% des nouvelles créations.

La formule « Groupement d'Intérêt Economique » (GIE) reste encore une option à laquelle ont recouru 10,4% des établissements nouveaux (soit 162 unités).

On note également un niveau d'adhésion appréciable au statut de « Société Anonyme » (SA) : 67 établissements (soit 4,3%) parmi les nouvelles créations s'y sont inscrites, ce qui en fait la 4^{ème} option en terme d'importance en 2013.

D'autres options existent, cependant, mais dans des proportions moins importantes comme on peut le constater dans le tableau ci-après.

³ Il s'agit des établissements dont la forme juridique renvoie à l'entreprise individuelle, selon les dispositifs de l'OHADA.

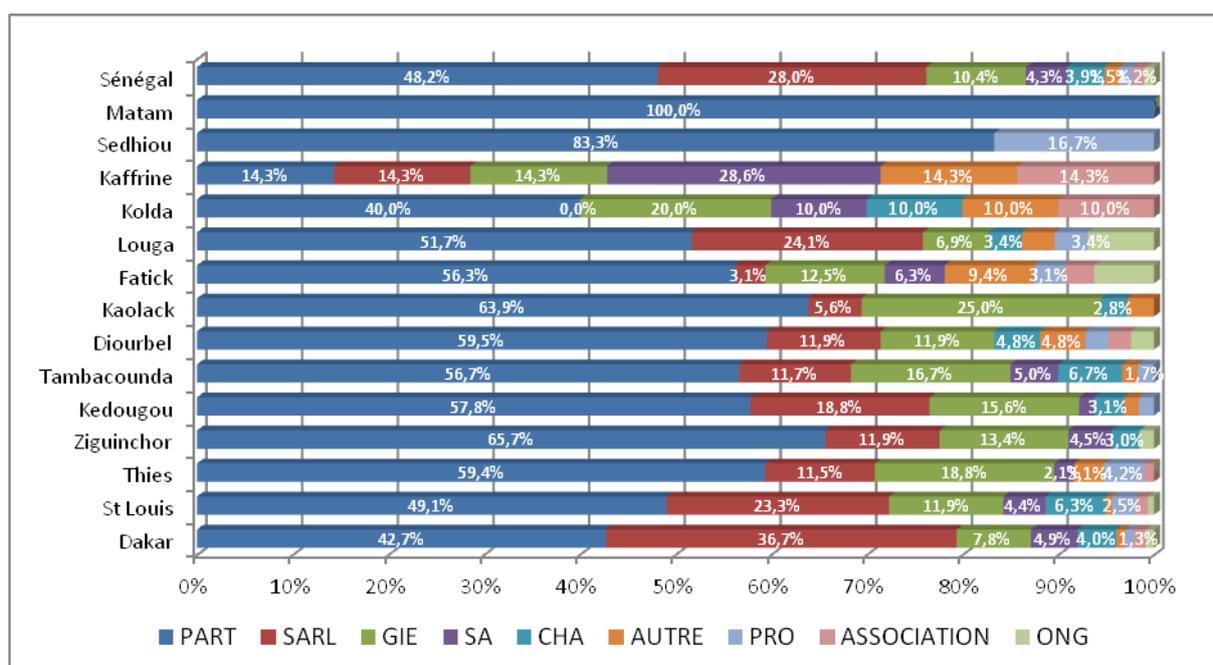
Tableau n° 1.02: Nombre d'établissements déclarés ouverts dans les IRTSS selon le Statut juridique en 2013

Région	PART	SARL	GIE	SA	AUTRE	CHA	ASSOCIATION	PRO	ONG	Total général	%
Dakar	402	345	73	46	38	9	8	12	8	941	60,51
Thiès	78	37	19	7	10	1	4	2	1	159	10,23
St Louis	57	11	18	2		3	4	1		96	6,17
Kaolack	44	8	9	3	2				1	67	4,31
Ziguinchor	37	12	10	1	2	1	1			64	4,12
Diourbel	34	7	10	3	4	1	1			60	3,86
Fatick	25	5	5		2	2	1	1	1	42	2,70
Louga	23	2	9		1	1				36	2,32
Kolda	18	1	4	2		3	1	1	2	32	2,06
Tambacounda	15	7	2		1	1	1		2	29	1,86
Kaffrine	4		2	1	1	1		1		10	0,64
Kédougou	1	1	1	2		1		1		7	0,45
Matam	5						1			6	0,39
Sédhiou	6									6	0,39
Total général	749	436	162	67	61	24	22	19	15	1555	100,00
%	48,2%	28,0%	10,4%	4,3%	3,9%	1,5%	1,4%	1,2%	1,0%	100,0%	

Source : DSTE, 2014

Une cartographie plus fine de ces « nouvelles créations » confirme une tendance à s'inscrire dans le statut « particulier » dans la presque totalité des régions. Dans les régions de Sédhiou et de Matam, c'est quasiment l'unique formule qui a été utilisée pour l'ouverture de nouveaux établissements (respectivement 83% et 100%). Ailleurs, on peut noter des efforts de diversification des nouvelles créations par rapport au statut juridique, avec une option dominante tout de même pour les SARL et les GIE, comme illustré dans le graphique ci-dessous.

Graphique 1.1: Répartition des établissements ouverts en proportion par IRTSS et selon le statut juridique.



Source : DSTE, 2014 : Tableau n°1.1. supra

Comme on peut le constater à partir du graphique n°1.1, la proportion des établissements nouveaux inscrits dans le statut de « SA » reste assez faible dans la plupart des régions. Même à Dakar, cette option ne concerne pas plus de 5% des nouvelles créations qu'elle a enregistrées.

Les régions qui se détachent le plus par rapport à cette option « SA » sont celles de Kaffrine, de Kolda et de Fatick. La région de Kaffrine, plus précisément, reste la seule région où les établissements nouveaux sont à dominante des « Sociétés Anonymes » : leur proportion y atteint 29% des nouvelles créations tandis que la proportion des établissements classés comme « particulier » y est la plus faible du pays (14,5%).

Pour le cas de la région de Kolda, la catégorie « SA » occupe 10,0% des nouveaux établissements tandis qu'à Fatick, sa part baisse à 6,3% dans le nombre des établissements ouverts. Les régions de Kaffrine et de Kolda s'illustrent aussi par une meilleure présence des établissements de type « Association » que partout dans le pays. Entre 10% et 14% des établissements auraient adopté ces types de statut juridique.

En résumé, on peut retenir que si le marché du travail s'est densifié en 2013 avec plus d'un millier d'établissements (1270 unités), en termes de diversification, le marché du travail a accueilli plus d'établissements de type « particulier ». Ce phénomène pourrait être assimilé à un processus de formalisation d'établissements du secteur informel pour pouvoir concurrencer sur les marchés publics, d'une part, et de l'autre, à une tendance à la promotion de l'auto-emploi.

Cependant les régions périphériques et plus particulièrement celles dites « nouvelles (Matam, Kaffrine, Kédougou et Sédhiou) souffrent encore d'un déficit dans l'initiative privée qui aurait permis de développer le tissu et de décentraliser vers ces régions les efforts de développement et de création d'emplois.

Pour apprécier davantage le niveau d'incidence de ces nouvelles créations, la partie qui suit examine leur contribution à la création d'emplois en 2013. La section qui suit dresse le bilan des emplois générés par ces ouvertures d'établissements.

b. Emplois générés par les ouvertures d'établissements en 2013.

En 2013, la dynamique d'ouverture d'établissements nouveaux s'est traduite par la création de 6099 emplois nouveaux. Cette dynamique de création d'emplois a intéressé toutes les régions du Sénégal mais dans des proportions variables.

En effet, les régions qui ont le plus bénéficié de ces retombées restent celles de Dakar (avec 42,7% des emplois induits), de Saint-Louis (24,1%) et de Thiès (11,8%). Les trois régions totalisent ainsi plus de $\frac{3}{4}$ des emplois nouveaux générés par les ouvertures d'établissements.

Par contre, dans les régions de Matam, de Sédhiou et de Kaffrine, les établissements nouveaux créés n'ont pas eu des retombées similaires en matière de génération d'emplois. Le tableau n°1.03 dresse le bilan des emplois générés par les établissements ouverts en 2013 selon la région.

Tableau n°1.03 : Nombre d'emplois générés par les établissements ouverts selon le statut juridique et par IRTSS

Région	PART	SARL	GIE	SA	CHA	AUTRE	PRO	ASSOCIATION	ONG	Total général	%
Dakar	891	1069	200	154	19	157	61	42	12	2605	42,71
St Louis	163	95	843	13	342		1	12		1469	24,09
Thiès	201	162	58	195	3	61	14	22	5	721	11,82
Ziguinchor	133	96	18	3	1	8		9		268	4,39
Kédougou	4	55	5	86	18		61			229	3,75
Tambacounda	52	38	2		57	4		0	14	167	2,74
Diourbel	79	20	19	20	2	6		3		149	2,44
Kaolack	71	21	9	41		5			1	148	2,43
Fatick	39	9	17		29	5	4	2	1	106	1,74
Louga	45	4	18		2	31				100	1,64
Kolda	27	3	6	14	30		1	2	3	86	1,41
Kaffrine	13		2	5	5	3	1			29	0,48
Sédhiou	12									12	0,20
Matam	7							3		10	0,16
Total général	1737	1572	1197	531	508	280	143	95	36	6099	100,00
%	28,5%	25,8%	19,6%	8,7%	8,3%	4,6%	2,3%	1,6%	0,6%	100,0%	

Source : DSTE, 2014.

Une analyse de la dynamique de création d'emplois montre que 28,5% des emplois générés l'ont été à travers des établissements classés comme « particuliers » ; les nouvelles SARL, pour leur part sont à l'origine des 25,8% des emplois enregistrés ; les « GIE » ont contribué pour près de 20% dans cette création d'emplois et, enfin, les établissements classés « SA » ont généré près de 9% des emplois induits par des établissements ouverts.

Il ressort aussi de cette répartition que le potentiel de génération d'emplois a varié selon le statut juridique des établissements ouverts, d'une part, et selon la région d'implantation, d'autre part.

c. Dynamique et intensité de création d'emplois en 2013

Dans l'ensemble, l'intensité de main d'œuvre moyenne est d'environ 4 emplois générés par établissement ouvert en 2013⁴. Cependant, on constate que les établissements ouverts se sont comportés différemment en termes de génération d'emplois si on considère leur statut juridique et leur région d'implantation. La situation observée en 2013 révèle 3 niveaux d'intensité moyens si on considère le statut juridique:

1. les catégories dont le potentiel de génération est inférieur ou égal à 5 emplois : on retrouve dans ce groupe les établissements classés comme « particulier », les ONGs, les SARL et les Associations.
2. les établissements dont la capacité d'emplois à l'ouverture varie entre 6 et 10 emplois par unité: on y retrouve les projets (PRO), les GIE, les SA et les chantiers (CHA) ;
3. Les établissements classés dans la nomenclature « Autres » : leurs ratios ont frôlé la barre de 12 emplois par unités. Ce fort potentiel a été noté dans les régions de Thiès, de Louga et de Dakar

⁴ NB : les emplois déclarés à l'ouverture sont susceptibles d'évoluer au cours de l'année

Le tableau ci-dessous dresse un profil national sur la base de ce ratio, selon le statut juridique et la région d'implantation.

Tableau n°1.04 : Indices de génération d'emplois relevé en 2013 par IRTSS selon le statut juridique (emplois créés par établissement nouveau)

Région	PART	SARL	GIE	SA	CHA	AUTRE	PRO	ASSOCIATION	ONG	Ensemble
Kédougou	4,0	55,0	5,0	43,0		0,0		0,0		32,7
St Louis	2,9	8,6	46,8	6,5		0,0	0,3	12,0		15,3
Tambacounda	3,5	5,4	1,0		57,0	4,0	0,0		7,0	5,8
Thiès	2,6	4,4	3,1	27,9	0,3	61,0	3,5	11,0	5,0	4,5
Ziguinchor	3,6	8,0	1,8	3,0	0,5	8,0	0,0			4,2
Kaffrine	3,3		1,0	5,0	5,0	3,0		0,0		2,9
Dakar	2,2	3,1	2,7	3,3	0,5	17,4	7,6	3,5	1,5	2,8
Louga	2,0	2,0	2,0		2,0	31,0				2,8
Kolda	1,5	3,0	1,5	7,0		0,0	1,0	2,0	1,5	2,7
Diourbel	2,3	2,9	1,9	6,7	0,5	6,0	0,0			2,5
Fatick	1,6	1,8	3,4		14,5	2,5	4,0	2,0	1,0	2,5
Kaolack	1,6	2,6	1,0	13,7	0,0				1,0	2,2
Sédhiou	2,0									2,0
Matam	1,4						0,0			1,7
Sénégal (2013)	2,3	3,6	7,4	7,9	8,3	11,7	6,5	5,0	2,4	3,9

Source : DSTE, 2014

Le profil régional montre que c'est au niveau des régions périphériques de Kédougou, de Saint-Louis et de Tambacounda que l'intensité de main d'œuvre par établissement ouvert a été la plus forte. En moyenne, chaque établissement ouvert aurait généré près de 33 emplois dans la région de Kédougou, 15 dans la région de Saint-Louis et près de 6 emplois dans la région de Tambacounda.

Dans la région de Kédougou, l'emploi a été porté exceptionnellement par les SARL et par les SA.

A Saint-Louis, ce sont les GIE et les Associations qui affichent le meilleur potentiel en termes d'offre d'emplois.

Dans la région de Tambacounda, ce sont les chantiers (CHA) qui affichent des capacités exceptionnelles de génération d'emplois avec 57 emplois créés par établissement ouvert. La région de Fatick aurait de même bénéficié aussi de cette forte intensité d'emplois que recèlent potentiellement ces chantiers ou « CHA ».

Les autres régions s'en sortent avec un indice d'ensemble de création d'emplois compris entre 2 et 5 emplois générés, ce qui est révélateur de la tendance à la constitution d'entreprises de petite et moyenne dimension.

En définitive, même si le tissu révèle une tendance majoritaire vers la constitution de petites entreprises, on note également des efforts à la création de moyenne-à-grandes unités dans les régions. A ce titre, une attention particulière doit être portée sur le comportement des établissements ouverts sous le statut « Autres », en raison de leur niveau de contribution à l'emploi dans ces régions, comme signalé plus haut. Cet intérêt permettrait de définir les orientations en terme de politique de protection de l'emploi à fixer aussi bien au niveau national qu'au niveau de la région (ou de l'IRTSS), pour sécuriser les emplois et prévenir les fermetures d'établissements. La section suivante se penche justement sur les fermetures d'établissements enregistrées en 2013.

1.1.2. LES ETABLISSEMENTS FERMES

En 2013, les IRTSS ont enregistré en tout 285 fermetures d'établissements et de cessations d'activités. Comparée à la situation de 2012, année à laquelle on avait enregistré 233 fermetures d'établissements, on note une recrudescence de l'ordre de +22,3%.

a. Bilan de la fermeture d'établissements en 2013

Les fermetures d'établissements ont touché toutes les régions mais dans des proportions variables. On note que 40% de ces fermetures ont été enregistrées dans la région de Dakar. Les régions de Saint-Louis et de Ziguinchor s'approprient 11% de ces fermetures, chacune. La région de Thiès a été aussi touchée par ce phénomène puisqu'elle enregistre 9,2% des fermetures d'établissements.

Le tableau n°1.05 renseigne sur cette dynamique enregistrée dans les IRTSS et l'organise selon le statut juridique.

Tableau n°1.05 : Nombre d'établissements déclarés fermés en 2013

Région	PART	SARL	GIE	CHA	PRO	SA	ONG	AUTRE	ASSOCIATION	Total général	%
Dakar	48	32	9	9	5	5	3	3		114	40,00
Ziguinchor	15	5	5	5					1	31	10,88
St Louis	12	3	7	2	2	3				29	10,18
Thiès	13	5	1	2	2		1	2		26	9,12
Kaolack	13		6		1					20	7,02
Kolda	12	1		2		1	1			17	5,96
Fatick	12	1	2							15	5,26
Diourbel	4	2	2	4						12	4,21
Tambacounda	4	1	2	4			1			12	4,21
Louga	6		1							7	2,46
Kaffrine				1	1					2	0,70
Total général	139	50	35	29	11	9	6	5	1	285	100,00
%	48,8%	17,5%	12,3%	10,2%	3,9%	3,2%	2,1%	1,8%	0,4%	100%	

Source : DSTE, 2014.

L'analyse de la distribution de ce phénomène selon le statut de l'établissement fermé révèle une forte proportion d'établissements de type « particulier » qui représentent près de la moitié des fermetures ; on note aussi que 1 établissement fermé sur 6 (soit environ 17,5%) serait constitué par une SARL. De même, on relève dans ces fermetures 35 GIE représentant 12,3% des effectifs enregistrés et 29 établissements classés dans la catégorie « Chantier » ou CHA soit 10,2% des établissements fermés. Les autres types d'établissements ont fait état d'une vulnérabilité plus faible en termes d'effectifs. Cependant, pour mieux appréhender cette vulnérabilité, il faut examiner les incidences en termes d'emplois perdus.

b. Emplois perdus avec les fermetures d'établissements en 2013.

La fermeture des 285 établissements en 2013 aurait entraîné une perte nette de 2229 emplois, soit 1137 emplois perdus de plus par rapport à l'année 2012⁵.

Les pertes les plus importantes ont été enregistrées par la fermeture d'établissements classés comme « Chantiers » (CHA), les «SARL », et au niveau des GIE. Le tableau n°1.06 donne le bilan des fermetures d'établissement selon le statut juridique et par région.

Tableau n° 1.06: Emplois perdus suite à la fermeture d'établissements et de chantiers

Région	CHA	PRO	SARL	PART	GIE	SA	ONG	AUTRE	ASSOCIATION	Total général	%
Dakar	922	25	278	137	17	43	9	4		1435	64,4%
St Louis	4	81	74	20	75	31				285	12,8%
Thiès	178	4	23	41	7		4	9		266	11,9%
Ziguinchor	6		17	21	15				6	65	2,9%
Kaolack		11		33	6					50	2,2%
Fatick			9	20	9					38	1,7%
Kolda	2		1	17		4	4			28	1,3%
Diourbel	7		4	11	3					25	1,1%
Tambacounda	7		6	7	0		1			21	0,9%
Louga				12	2					14	0,6%
Kaffrine	1	1								2	0,1%
Total général	1127	122	412	319	134	78	18	13	6	2229	100,0%
%	50,56%	5,47%	18,48%	14,31%	6,01%	3,50%	0,81%	0,58%	0,27%	100,00%	

Source : DSTE, 2014

La répartition régionale signale que les pertes d'emplois les plus importantes ont été enregistrées dans les régions de Dakar, de Saint-Louis et de Thiès. La région de Saint-Louis qui se positionnait au 3ème rang des fermetures d'établissements apparaît ainsi comme la 2ème région la plus touchée par les pertes d'emplois avec les fermetures d'établissements. La région de Thiès arrive en 3ème position en termes de pertes d'emplois subies alors qu'elle se positionnait en 4ème place des fermetures d'établissement. Dans les trois cas, la vulnérabilité est d'autant plus grande lorsque la fermeture implique des établissements de grande taille (donc grosses pourvoyeuses d'emplois) comme les chantiers de BTP, des GIE en rupture de financement.

C'est pour cette raison qu'une analyse supplémentaire va s'intéresser aux indices de perte d'emplois engendrée par la fermeture d'établissements. Le tableau n°1.07 conçu à cette fin, est obtenu en rapportant les emplois perdus aux effectifs d'établissements fermés ; il permet de se faire une idée du degré de vulnérabilité en 2013 en mesurant le préjudice subi par établissement fermé.

⁵ Les pertes d'emplois consécutives à la fermeture des établissements de travail ont été évaluées à 1092 emplois pour 233 unités fermées.

Tableau n°1.07: Indices de pertes d'emplois entraînés par la fermeture d'un établissement par région selon le statut juridique

Région	CHA	PRO	SARL	PART	GIE	SA	ONG	AUTRE	ASSOCIATION	Ensemble
Dakar	102	5	9	3	2	9	3	1		13
St Louis	2	41	25	2	11	10				10
Thiès	89	2	5	3	7		4	5		10
Fatick			9	2	5					3
Kaolack		11		3	1					3
Diourbel	2		2	3	2					2
Kolda	1		1	1		4	4			2
Louga				2	2					2
Tambacounda	2		6	2	0		1			2
Ziguinchor	1		3	1	3				6	2
Kaffrine	1	1								1
Sénégal	39	11	8	2	4	9	3	3	6	8

Source : DSTE, 2014 : Données du Tableau n°5/Données du Tableau n°6

En 2013, les pertes subies par la fermeture d'établissements ont été particulièrement préoccupantes dans les régions de Saint-Louis, de Dakar et de Thiès. L'indice de perte d'emploi le plus élevé est signalé dans ces régions avec des taux de perte d'emplois par établissement fermés qui dépassent la moyenne de 8 (cf : tableau 1.07). Par contre, le reste du pays est dans une situation qui atténue les pertes d'emplois par établissements fermés.

Sur la base de cette dynamique de déclarations, un effort de synthèse est fait dans le paragraphe qui suit : on y retrouve un bilan définitif résultant de la double dynamique de création et de fermeture d'établissements.

1.1.3. SYNTHESE DE LA DYNAMIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL

En définitive, toutes les régions s'en sortent avec un gain aussi bien en termes de stock supplémentaire d'établissements qu'en termes d'emplois générés. Les régions de Kédougou, de Matam et de Sédhiou restent celles qui n'ont enregistré aucune fermeture en 2013. Cependant, au regard du volume d'emplois induits, les régions de Saint-Louis et de Dakar se détachent nettement avec plus de 1100 emplois supplémentaires, comme le montre le tableau 1.08 ci-après.

Tableau 1.08: Tableau récapitulatif des variations dans la dynamique du marché du travail

Région	Etablissements de travail			Emplois induits			Intensité d'impact sur l'emploi
	Ouverts	Fermés	Solde	Créés	Perdus	Solde	
Kédougou	7		7	229		229	32,7
St Louis	96	- 29	67	1469	-285	1184	17,7
Tambacounda	29	- 12	17	167	-21	146	8,6
Kolda	32	- 17	15	86	-28	58	3,9
Ziguinchor	64	- 31	33	268	-65	203	6,2
Kaffrine	10	- 2	8	29	-2	27	3,4
Thiès	159	- 26	133	721	-266	455	3,4
Louga	36	- 7	29	100	-14	86	3,0
Diourbel	60	- 12	48	149	-25	124	2,6
Fatick	42	- 15	27	106	-38	68	2,5
Kaolack	67	- 20	47	148	-50	98	2,1
Sédhiou	6		6	12		12	2,0
Matam	6		6	10		10	1,7
Dakar	941	- 114	827	2605	-1435	1170	1,4
Sénégal	1555	- 285	1270	6099	-2229	3870	3,0

Source : DSTE, 2014

Dans l'ensemble, l'intensité de création d'emplois est de 3 emplois nouveaux par établissement supplémentaire. Les établissements créés au niveau de la région de Kédougou ont eu le plus d'impact sur la création d'emplois avec près de 33 emplois par établissement additionnel. Ensuite, viennent les régions de Saint-Louis (18 emplois par établissement), de Tambacounda (9), de Kolda et de Ziguinchor (6). Les régions de Kaffrine, Thiès et Louga affichent des indices proches de la moyenne nationale. Enfin, dans les régions de Matam et de Dakar, les potentiel ne génération d'emploi par établissement supplémentaire reste le plus faible : chaque établissement contribuant à la création de moins de 2 emplois.

En plus des opportunités relevées par la densification du tissu des établissements, les ITSS ont aussi enregistré de nouvelles inscriptions en provenance des établissements existant. La section qui suit traite des contrats de travail enregistrés par ces derniers.

1.2. LES CONTRATS DE TRAVAIL ENREGISTRÉS

Au Sénégal, l'employeur a le droit de recourir à l'embauchage direct. Les travailleurs sont engagés individuellement, soit par écrit conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. L'embauchage se traduit juridiquement par un contrat de travail qui lie le travailleur à l'entreprise.

Le contrat de travail se définit ainsi comme un accord de volonté par lequel une personne physique appelée « **employé** » met sa qualification professionnelle à la disposition d'une autre personne physique ou morale appelée « **employeur** » moyennant rémunération. Pour mémoire, ces contrats de travail existent selon différents types :

- le contrat à durée indéterminée (CDI);
- le contrat à durée déterminée (CDD) ;
- le contrat de saisonnier :

- le contrat de stage (stagiaire)
- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de travailleur temporaire

Pour qu'il y ait un contrat de travail ; trois critères doivent être réunis, à savoir la prestation de travail, le lien de subordination juridique et la rémunération. En principe, les parties à un contrat de travail ne sont pas tenues de donner à leur contrat une forme écrite car l'écrit est une condition de preuve et non de validité. Toutefois pour certains contrats, l'écrit est une condition de validité sans laquelle il n'y a pas de contrat ou bien le contrat change de nature. Aussi l'employeur est tenu de passer un contrat écrit lorsqu'il s'agit :

- d'un contrat à durée déterminée et de le déposer à l'ITSS du ressort, pour visa; (art L 44 du Code du travail)
- d'un contrat d'engagement à l'essai ;
- d'un contrat d'apprentissage ;
- le contrat de saisonnier ;
- le contrat de stage (stagiaire)
- le contrat de travailleur temporaire
- d'un contrat qui nécessite le déplacement du travailleur de son lieu habituel de résidence.

Pour ce dernier cas, les contrats doivent être écrits et déposés en quatre exemplaires au niveau de la Direction Générale du Travail et de la Sécurité sociale pour enregistrement et visa et à l'inspection du travail pour tous les autres contrats.

1.2.1. Bilan des contrats enregistrés en 2013

Les statistiques des contrats analysées dans ce rapport résultent des contrats effectivement visés par les inspections. Ainsi en 2013, les IRTSS ont enregistré au total 44695 contrats de travail sur l'étendue du territoire.

Comparé aux années précédentes, l'année 2013 marque une progression de l'ordre +20,4% par rapport aux performances réalisées en 2012, année durant laquelle 37.114 contrats de travail avaient été enregistrés comme on peut le noter sur le graphique ci-contre.

Cette progression est d'autant importante qu'il a été question de redresser une tendance à la baisse dans la dynamique d'offre d'emplois qui a été notée entre 2011 et cette année 2012. Elle traduit si besoin est l'effet d'une confiance retrouvée au niveau des établissements mais surtout la nécessité de soutenir cette tendance par un

Graphique n°1.2: Evolution des contrats de travail enregistrés au niveau des IRTSS de 2011 à 2013

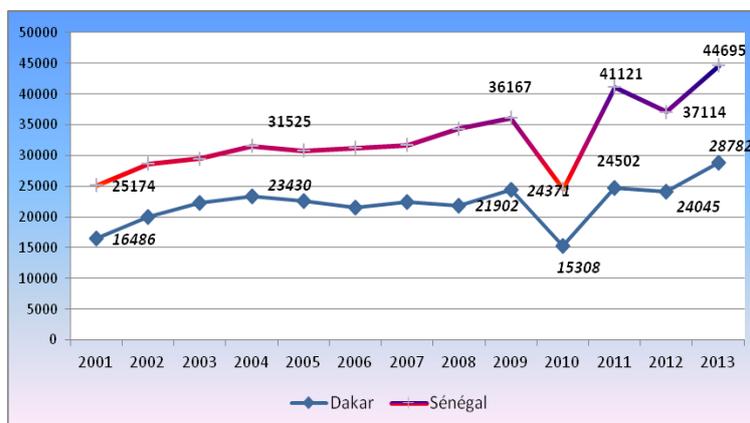


Source : DSTE, 2014

regain de stabilité dans l'environnement des affaires de manière à ce qu'elle s'inscrive dans la durée.

En outre, l'évolution récente du marché du travail fait état d'une certaine sensibilité depuis 2009, qui se traduit par une alternance de repli dans l'intensité des contrats octroyés suivi de périodes de reprises comme cela a été le cas en 2011 et en 2013 (voir graphique ci-contre). Elle montre aussi que le dynamisme de ce marché du travail au niveau national reste fortement adossé à celui de la région de Dakar. De toute évidence, les performances enregistrées en 2013 auront donc besoin d'être consolidées et soutenues par des mesures appropriées notamment par une meilleure décentralisation des offres de travail au profit des régions.

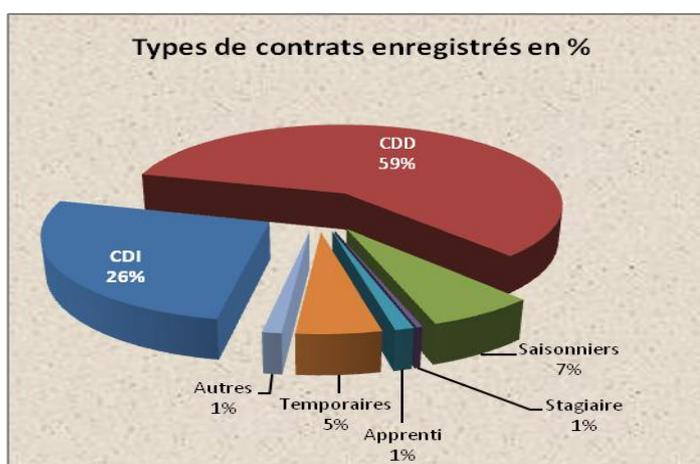
Graphique 1.3: Evolution des contrats déclarés au niveau de IRTSS depuis 2001



Source : DSTE, 2014

Graphique n°1.3: Répartition des contrats de travail enregistrés au niveau des IRTSS selon le type de contrat

Dans l'ensemble, parmi les contrats enregistrés en 2013, on relève une importante proportion de contrats à durée déterminée (CDD) : ceux-ci représentent environ 59% des offres d'emplois signalées. Plus du quart des offres (soit 26,3%) ont donné lieu à des contrats à durée indéterminée (CDI).



Source : DSTE, 2014

Les contrats de travailleurs saisonniers constituent 6%. Les travailleurs temporaires, enfin, constituent le 4ème type de contrat sur le plan de son importance.

Il faut en plus noter l'existence d'autres types de contrats comme les contrats d'apprentissage, les contrats de stage et d'autres types.

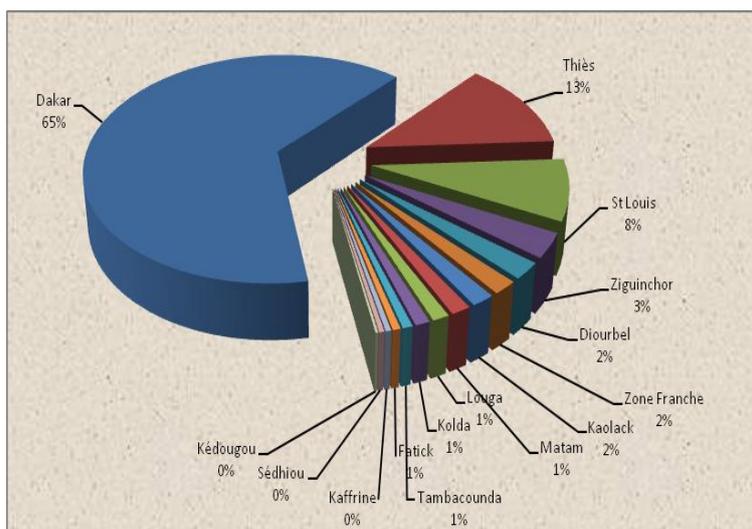
1.2.2. Répartition des types de contrats selon l'inspection /la région

Au total, l'analyse de cette dynamique par région/IRTSS montre que le gros de la contribution à l'offre d'emplois a été enregistré dans la région de Dakar comme cela est illustré dans le graphique conçu avec les données du tableau 1.09.

Au regard des statistiques tenues par les inspections, près des 2/3 des contrats octroyés seraient localisés dans la région de Dakar, la région de Thiès détiendrait la 2nde part des contrats octroyés mais avec une intensité 5 fois plus faible que celle enregistrée au niveau de l'IRTSS de Dakar.

La région de Saint-Louis arrive en 3^{ème} place avec 8,4% des contrats et Ziguinchor se signale par un quota de 3,3% par rapport à l'ensemble des opportunités offertes.

Graphique n°1.4: Répartition des contrats enregistrés en 2013 selon l'IRTSS

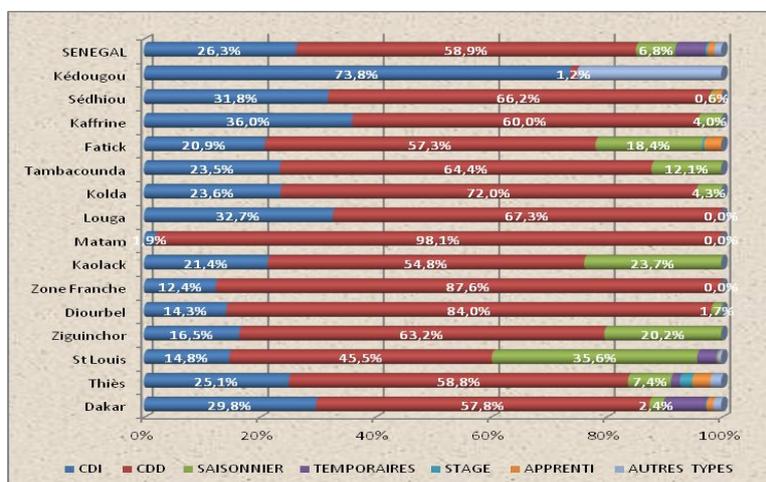


Source : DSTE, 2014

Les « nouvelles » régions de Kédougou, de Sédhiou et de Kaffrine demeurent, en 2013, celles où les opportunités de travail et de contrats ont été les plus faibles. Cette situation dénote de la nécessité d'un meilleur soutien à la création des emplois dans ces régions.

Par rapport au type de contrat, on a relevé, dans la plupart des régions, une tendance dominante à octroyer de contrats de type CDD. Au moins, 6 contrats sur 10 ont été enregistrés comme étant des CDD. La tendance est plus affirmée dans la région de Matam où 98,1% des contrats sont des CDD. Cette caractéristique dominante est aussi celle de la Zone Franche (87,8%), de Diourbel (84,0%), de Kolda (72%), de Louga (67), Sédhiou, Tambacounda et de Ziguinchor. Seule la région de Kédougou a fait exception à cette situation (avec 1,2% de CDD), comme on peut le noter sur le graphique ci-dessus.

Graphique n°1.5 : Répartition des contrats enregistrés selon le type, par ITSS



Source : DSTE, 2014

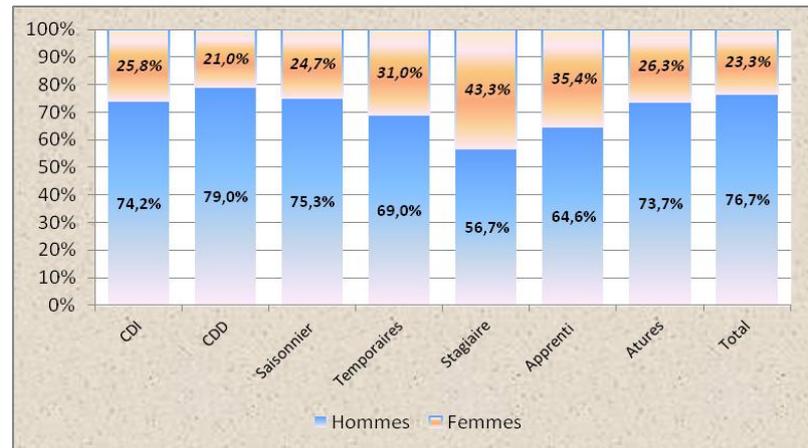
La région de Kédougou s'illustre, en effet, comme celle où la proportion de CDI a été la plus forte de tout le pays en 2013, avec une intensité de 73,8% des contrats enregistrés. De plus, les CDI ont été ici complétés par une proportion relativement importante de contrats de type « Autres », soit 25%. On retrouve des proportions appréciables de CDI dans les contrats enregistrés à Kaffrine (36%), Louga (32,7%),

Sédhiou (31,8%) et à Dakar (29,8%), donc largement inférieures au niveau de Kédougou mais soit un peu plus de la moyenne nationale qui estime la proportion des CDI à 26,3% de l'ensemble des contrats enregistrés.

En ce qui concerne les contrats de type « saisonniers », leur importance est notable dans les régions de Saint-Louis, de Kaolack et de Ziguinchor où leur niveau d'intensité vient compenser la faiblesse de la part des CDI dans les contrats enregistrés. La région de Fatick compte aussi une proportion non négligeable dans ces contrats « saisonnier » (18,4%) de même que Tambacounda (12,1%).

Pour ce qui est de la distribution de ces contrats par sexe, le graphique n°1.6 met en évidence une meilleure présence des femmes dans les contrats de type « stagiaire » (43,3%), « d'apprenti » (35,4%) et « temporaire » (31,0). Ces types de contrats étant réputés comme des situations qui comportent des niveaux de précarité parmi les plus élevés.

Graphique n°1.6: Répartition des contrats enregistrés par type et selon le sexe

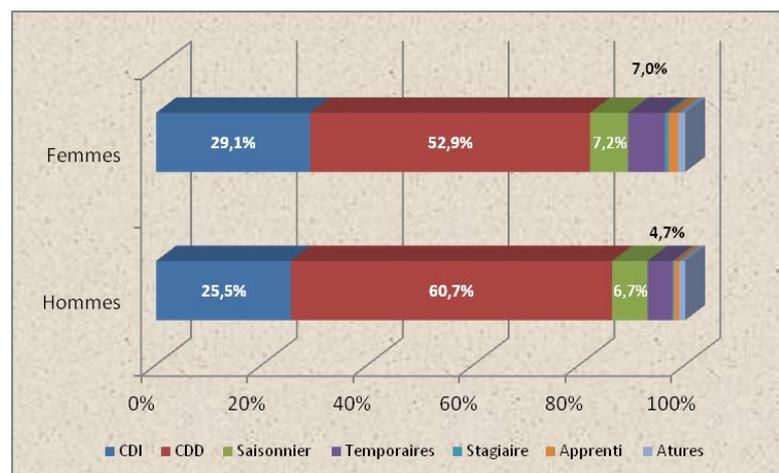


Source : DSTE, 2014

Dans l'ensemble, moins de 1 contrat sur 4 serait détenue par les femmes et ce poids peut être moins important, comme c'est le cas au niveau des CDD et des contrats de « saisonniers » (voir le récapitulatif dans le Tableau 1.10, infra).

De façon spécifique, la distribution des effectifs de chaque sexe selon le type de contrat montre que 29,1% des femmes se retrouvent avec des contrats à durée indéterminée (CDI), 52,9% détiennent un CDD, 7,2% d'entre elles ont un contrat de saisonnier, 7% ont été recrutées comme « temporaires » et 1,8% ont un statut d'apprenti.

Graphique n°1.7 : Répartition des contrats enregistrés selon le type, par sexe



Source : DSTE, 2014

Chez les hommes, la distribution selon le type de contrat n'est pas trop différente de celle des femmes. Les hommes se retrouvent avec une proportion de détenteurs de CDI moins importante et leur représentativité dans les contrats de type précaire (saisonniers et temporaire) est aussi moins prononcée que celle des femmes. En retour, les travailleurs de sexe masculin font état d'une concentration plus forte dans les contrats de type CDD.

Sur la base des données mises en évidence dans les 2 graphiques précédentes, on peut avancer que le tableau 1.09 récapitule la distribution de ces contrats selon le sexe du travailleur bénéficiaire, par type de contrat et par Inspections.

Tableau n°1.09: Répartition des contrats enregistrés selon la région/IRTSS par type de contrat

Inspections	CDI		CDD		SAISONNIER		TEMPORAIRES		STAGE		APPRENTI		AUTRES TYPES		TOTAL CONTRATS	%
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Dakar	6383	2188	12735	3894	612	73	1441	697	17	21	243	88	279	111	28782	64,4
Thiès	1026	374	2653	627	292	123	69	19	72	46	83	93	76	29	5582	12,5
St Louis	384	169	1467	234	860	470	112	12	4	3	5	3	17	0	3740	8,4
Ziguinchor	156	88	724	210	230	69	0	0	0	0	0	0	0	0	1477	3,3
Diourbel	113	30	802	38	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1000	2,2
Zone Franche	86	13	599	98	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	796	1,8
Kaolack	119	39	317	87	175	0	0	0	0	0	0	0	0	0	737	1,6
Matam	7	5	577	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	624	1,4
Louga	128	44	247	107	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	526	1,2
Kolda	82	27	263	69	19	1	0	0	0	0	0	0	0	0	461	1,0
Tambacounda	63	11	192	11	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	315	0,7
Fatick	39	11	96	41	31	13	0	0	0	1	5	2	0	0	239	0,5
Kaffrine	49	14	69	36	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	175	0,4
Sédhiou	39	11	70	34	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	157	0,4
Kédougou	52	10	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	21	0	84	0,2
Total 2013	8726	3034	20811	5522	2281	750	1622	728	93	71	338	185	393	140	44695	100,0
% par sexe	74,2	25,8	79,0	21,0	75,3	24,7	69,0	31,0	56,7	43,3	64,6	35,4	73,7	26,3		

1.2.3. Types de contrat selon la convention collective

La répartition des contrats selon la convention collective montrent que les contributions les plus importantes à la création d'emplois proviennent des secteurs du Commerce (38,6%)⁶, de l'Agro industrie (13,4%), des BTP (13,3%), de l'hôtellerie et la Restauration (8,7%), des industries alimentaires (4,7%). Ces « 5 majeurs » sont responsables ainsi de plus de ¾ des contrats nouveaux octroyés en 2013, soit exactement 78,7% du total des contrats enregistrés dans les ITSS.

A coté de ces branches, on note aussi une importante dynamique dans des secteurs non répertoriés (nouveaux ou assimilés à des « sans conventions ») avec une contribution totale estimée à 3,4% du total des contrats enregistrés en 2013⁷.

Sur le plan de la typologie des contrats, on note, comme signalé plus haut, une tendance plus nette à offrir des contrats à durée déterminée que des contrats à durée indéterminée (CDI). Toutefois, cette tendance est atténuée dans les secteurs de l'agro-industrie et de l'Hôtellerie et la restauration où on relève une proportion assez appréciable de contrats de type « saisonniers » (respectivement 30% et 19% des contrats octroyés). Le secteur des industries alimentaires fait aussi état d'une

⁶ La convention collective du Commerce accueille toutes les entreprises évoluant dans des branches d'activités ne disposant pas de convention.

⁷ Cette situation témoigne de mutations sur le marché du travail et de la nécessité de se pencher sur ces catégories pour voir comment les classifier ou, si besoin est, comment élargir la nomenclature de classifications existante en vue de pouvoir les prendre en charge.

offre appréciable pour ce type de contrat avec 9% de contrats de type « saisonniers ».

Tableau n°1.10: Répartition des contrats enregistrés selon la convention collective d'accueil du travailleur et par type de contrat

Conventions collectives	CDI	CDD	Saisonniers	Stagiaire	Apprenti	Temporaires	Autres	TOTAL	%
Commerce	5352	10451	19	50	191	950	213	17226	38,59
Professions agricoles et assimilées	1085	2371	1816	4	25	663	25	5989	13,42
Bâtiments et Travaux Publics	1060	4582	17	1	9	219	35	5923	13,27
Hôtellerie et Restauration	819	2081	745	82	73	14	69	3883	8,7
Industries alimentaires	298	1486	210	7	0	111	5	2117	4,74
Sans convention collective	438	892	17	3	89	29	41	1509	3,38
Transport Public Routier	312	496	16	1	1	32	0	858	1,92
Industries extractives, chimiques et minières	371	334	4	0	5	82	3	799	1,79
Confection	145	634	0	0	2	9	8	798	1,79
Enseignement privé	240	485	0	1	2	2	7	737	1,65
Mécanique générale	175	315	1	0	8	63	99	661	1,48
Banques et Etablissements Financiers	261	267	0	0	0	130	2	660	1,48
Boulangeries	134	350	1	0	101	0	1	587	1,32
Domicile et Gens de Maison	231	226	3	3	8	4	2	477	1,07
Auxiliaires de transport	138	262	8	0	0	21	0	429	0,96
Systèmes financiers décentralisés	142	251	1	0	0	8	2	404	0,91
Industries polygraphiques	90	149	0	2	0	1	0	242	0,54
Industries des corps gras	86	92	0	0	0	0	0	178	0,4
Transport aérien	14	156	0	0	0	2	0	172	0,39
Industries textiles	13	134	23	0	0	0	0	170	0,38
Services rendus aux ménages (enseignement, Santé,	60	83	0	2	5	0	0	150	0,34
Pêche	37	54	35	3	0	0	0	129	0,29
Autres industries de transformation	7	5	112	0	3	0	0	127	0,28
Communication et Informatique	48	39	0	0	0	0	0	87	0,19
Autres activités	43	19	0	0	0	0	21	83	0,19
Marins pêcheurs industriels	49	27	0	0	1	0	0	77	0,17
Pétrole et gaz	43	27	0	3	0	3	0	76	0,17
Services rendus aux entreprises (dont gardiennage	46	28	0	0	0	0	0	74	0,17
Sociétés d assurances	14	19	0	0	0	0	0	33	0,07
Industries Manufacturières	5	4	0	2	0	7	0	18	0,04
Total Conventions collectives	11756	26319	3028	164	523	2350	533	44695	100,08
%	26,3%	58,9%	6,8%	0,4%	1,2%	5,3%	1,2%	100,0%	

Source : DSTE, 2014

Il se dessine ainsi une série de domaines qui nécessitent un suivi rapproché afin de maintenir leur potentiel de création d'emplois. Ceux-ci devraient donc bénéficier d'une attention particulière en termes de niveau de priorité pour y prévenir toute crise qui pourrait entraîner des pertes d'emplois ou des licenciements.

1.3. LES LICENCIEMENTS SIGNALES

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur qui peut être motivée par des raisons disciplinaires, médicales ou économiques. Dans ce dernier cas d'espèce, on comprend « *tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure et qui s'opère suivant une procédure décrite par le Code du travail* » (Code du travail, Art L.60 à L62, Loi 97-17).

En 2013, il a été porté à la connaissance des ITSS 221 cas de licenciements de personnel impliquant 196 hommes (soit 88,7%) et 25 femmes (soit 11,3%) comme on peut le relever du tableau ci-contre. Dans l'ensemble, les motifs de licenciements invoqués étaient liés à des raisons disciplinaires pour plus de la moitié (soit 52,9% exactement) des cas enregistrés. Il s'agit, pour partie, de mesures prises à l'encontre de comportements de travailleurs dont le comportement est jugé non conforme à l'éthique et à la déontologie. Ces catégories de licenciements mettent plus en cause les hommes que les femmes en valeur relative. Les hommes sont concernés dans 86% des cas enregistrés (soit 101 cas sur 117) alors qu'on ne compte que 17 cas de licenciements de travailleurs de sexe féminin soit une proportion de 13,7% correspondant à une (1) femme sur 7 travailleurs licenciés pour cause d'indiscipline.

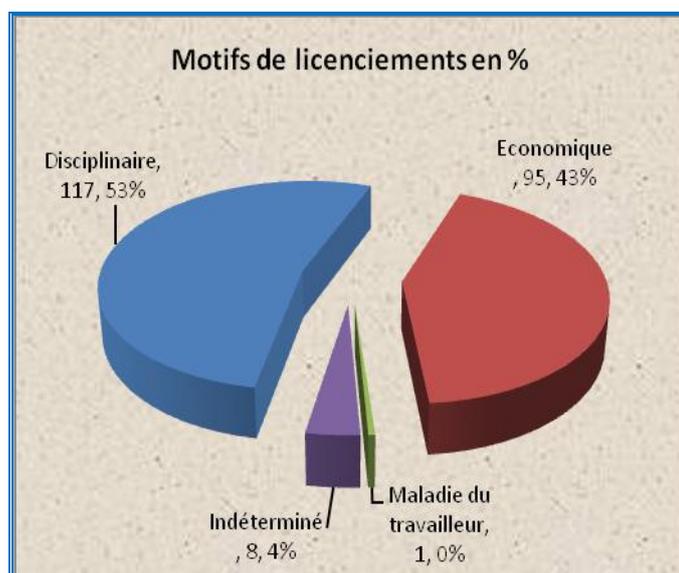
Tableau n°1.11: licenciements enregistrés en 2013 selon le motif et par sexe

MOTIF DE LICENCIEMENT	Sexe du travailleur		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Effectifs	%
Disciplinaire	101	16	117	52,94
Economique	87	8	95	42,99
Incapacité liée à une maladie	0	1	1	0,45
Indéterminé	8	0	8	3,62
Total général	196	25	221	100,00
%	88,69	11,31	100,00	

Source : DSTE, 2014

Par contre, près de 43% des cas de licenciements signalés en 2013, étaient justifiés par des raisons d'ordre économique et par conséquent étaient liés à une situation de crise inhérente à l'entreprise qui aurait eu pour incidence une perte collective ou individuelle d'emplois. Dans cette catégorie de licenciements (soit 95 cas), on recense au total 8 femmes soit 1 cas sur 12 licenciements. Le reste étant constitué d'hommes.

Graphique n°1.8: licenciements enregistrés en 2013 selon le motif



Source : DSTE, 2014

On signale aussi parmi ces licenciements enregistrés en 2013, 8 cas dont les motifs n'étaient pas déterminés et, ces licenciements ont impliqué exclusivement des hommes. Enfin, on a noté un cas de licenciement pour incapacité liée à une maladie non professionnelle prolongée, un évènement, du reste, assez marginal en 2013, mais impliquant une femme.

En définitive, les licenciements chez les hommes découlent en partie de mesures d'ordre disciplinaires (51,5%) que d'ordre économiques. Par contre dans le lot de femmes licenciées, les mesures d'ordre disciplinaires l'emportent dans 2 cas sur 3 (soit 16 cas sur les 25 enregistrés).

Le bilan dressé par les ITSS, permet de relever que plus d'un tiers des cas ont été signalés dans la région de Dakar (soit 83 cas correspondant 38%), avec, comme spécificité, une proportion 2 fois et demie plus importante de licenciements d'ordre disciplinaire.

L'IRTSS de Thiès aussi affiche un bilan assez critique avec 67 cas de licenciements en 2013 soit 30% des évènements : dans cette région, on a noté une prédominance des licenciements pour motifs économiques (35 cas sur 67) mais les cas de licenciements pour raisons disciplinaires y demeurent assez consistants.

De leur côté, les IRTSS de Kaolack, Kédougou, Diourbel, Kaolack et Saint-Louis font état de niveaux d'incidence assez proches (entre 10 et 15 cas de licenciements). Mais leurs spécificités apparaissent dans le fait qu'à Kédougou et Diourbel, les licenciements sont plutôt imputables à des motifs d'ordre économique alors que dans les IRTSS de Saint-Louis et de Kaolack de même qu'à Kolda, la plupart découlent de mesures disciplinaires. On y relève au moins 2 fois plus de licenciements d'ordre disciplinaire que de licenciements pour des motifs économiques.

Tableau n°1.12: Nombre de licenciements enregistrés en 2013 selon le motif par ITSS

Inspection	Motif du licenciement				Total général
	Disciplinaire	Economique	Incapacité liée à une maladie	Indét.	
Dakar	57	24		2	83
Diourbel	2	11		1	14
Fatick		1			1
Kaolack	8	4			12
Kédougou		15			15
Kolda	7	0		2	9
Louga	3	2			5
Sédhiou			1		1
St Louis	7	3		1	11
Thiès	30	35		2	67
Ziguinchor	2				2
Zone Franche	1				1
Total général	117	95	1	8	221

Source ; DSTE, 2014

II. LES ACTIVITES DE SUIVI SUR LE MARCHE DU TRAVAIL EN 2013

2.1. LES RESSOURCES DISPONIBLES

Au Sénégal, la gouvernance du travail reste une prérogative détenue par le Ministère du Travail qui, sur le plan opérationnel, s'appuie sur l'Administration du travail⁸. Cependant, d'autres structures suivent les activités du travail et produisent des informations pouvant renseigner sur son évolution (cas du Service de la Main d'œuvre, de la Direction de l'Emploi, Direction de la Fonction publique, notamment).

Dans le cadre de la promotion d'une meilleure gouvernance du travail, le Sénégal a réussi à assurer un maillage complet de son territoire en Inspections du Travail et de la Sécurité sociale (IRTSS).

En outre, chacune des 14 régions est dotée d'une inspection du travail et une antenne supplémentaire est implantée dans la Zone franche Industrielle (ce qui porte le nombre de structures à 2 dans la région de Dakar).

Sur le plan de la dotation en personnel, il a été dénombré au 31 décembre 2013, 24 inspecteurs du travail, 22 contrôleurs du travail et 34 autres agents pour remplir les missions assignées à l'administration du travail au niveau de ces inspections.

Tableau n°2.01 : Situation du personnel en service dans les inspections du travail au 31 décembre 2013.

Région/IRTSS	Inspecteurs	Contrôleurs	Autres	Total
Dakar	8	7	6	21
Diourbel	1	1	1	3
Fatick	1	1	4	6
Kaffrine	1	1		2
Kaolack	1	1	5	7
Kolda	1	1	0	2
Louga	1	1	1	3
St Louis	2	2	4	8
Tambacounda	1		1	2
Thiès	2	4	4	10
Sédhiou	1			1
Ziguinchor	1	1	5	7
Kédougou	1	1		2
Zone franche Dakar	1	1	2	4
Matam	1		1	2
Ensemble	24	22	34	80

Source : INSPECTIONS DU TRAVAIL, 2014

Cependant, comme on le note dans le tableau n°2.01, le personnel mis à disposition reste très variable et parfois insuffisant pour couvrir l'étendue du territoire. Là où l'IRTSS de Dakar dispose de 21 personnes pour fonctionner sur un territoire de 550 km², celle de Thiès en compte 10 pour 6.601 km². L'IRTSS de Saint-Louis s'appuie sur 8 agents pour ratisser un territoire de 19.034 km² tandis que celle de Ziguinchor fonctionne avec 7 personnes pour couvrir un espace qui fait 7339 km².

Certaines inspections fonctionnent avec le minimum soit 1 agent à Sédhiou et 2 agents à Matam, autant à Tambacounda, à Kolda, à Kédougou et à Kaffrine.

Sur le plan de la pertinence, on peut penser que l'option prise jusqu'ici, semble avoir été d'ajuster la consistance du personnel des inspections du travail à la

⁸ Cf. organigramme du Ministère, en page xx

densité des établissements ; mais il semble aussi nécessaire, pour les besoins de couverture satisfaisante en espace et en temps (et aussi d'équité), qu'un « juste-milieu » soit accordé à des régions vastes comme celles de Matam, Louga, Tambacounda, ou à des régions nouvelles comme Sédhiou, Kaffrine ou Kédougou, au regard des efforts devant être déployés par le personnel en poste pour pouvoir remplir les missions de suivi des activités sur le marché du travail⁹.

De plus, l'analyse du taux d'encadrement¹⁰ dans les IRTSS actuelles permet de noter beaucoup de déséquilibres dans la composition de ce personnel. Dans la plupart des IRTSS, le taux d'encadrement est resté égal ou supérieur à l'unité (1 Inspecteur encadrant 1 seul collègue de statut « Contrôleur »), exceptée au niveau de l'IRTSS de Thiès où le ratio révèle qu'un (1) ITSS peut s'appuyer au moins sur deux (2) contrôleurs et, de ce fait, ses missions de suivi du marché du travail n'en sont que plus facilitées.

De ce fait, la politique de gouvernance du travail pourrait se pencher sur ces questions qui touchent à la fonctionnalité des IRTSS (ainsi qu'à leur motivation au travail) et voir comment parvenir à la fixation de normes minimales permettant d'assurer les missions dévolues dans le respect de la périodicité des activités de suivi, de contrôle « sur le terrain » tout en assurant une prise en charge conséquente des activités de consultations au bureau.

La section qui suit dresse le bilan des activités de contrôle des établissements réalisées par les IRTSS avec le personnel qui vient d'être décrit.

2.2. LES ACTIVITES DE CONTROLE DES ETABLISSEMENTS

Le contrôle des établissements constitue la mission principale de l'Inspection du Travail. Il se fait à deux niveaux : (1) auprès de l'inspection du travail et (2) en entreprise.

1. **Auprès de l'Inspection :** à l'occasion du dépôt de certains documents notamment les contrats, les déclarations de mouvement du travailleur (DMT), les déclarations d'ouverture ou de fermeture d'établissements, le bilan social, les déclarations annuelles de la situation de la main d'œuvre, etc.
2. **Au niveau de l'entreprise,** l'inspecteur est appelé à exercer un contrôle portant sur tous les aspects de la législation du travail, notamment les salaires, le fonctionnement des institutions de représentation, le respect des dispositions en matière de sécurité et santé au travail, etc.

Au cours de l'année 2013, **644** établissements ont été visités contre 592 en 2012 et 458 en 2011. L'activité des IRTSS s'est donc accrue de 29% entre 2012 et 2011 et s'est consolidée en 2013 à hauteur de **9%**.

Dans l'ensemble, l'activité de contrôle des établissements s'est beaucoup appesantie sur les secteurs du commerce (22%), de l'hôtellerie et la restauration (16,8%), des boulangeries (7,8%), et des industries alimentaires (5,6%).

⁹ On peut noter que plusieurs IRTSS éprouvent des difficultés à respecter les périodicités dans la remontée des informations concernant leur région.

¹⁰ Cela pourrait consister à rapporter le nombre de postes de cadres mis à disposition (ici les Inspecteurs du travail, ou cadres de la hiérarchie A, supposés assurer des charges de management) à celui des postes d'exécutants (ici les contrôleurs du travail ou agents de la hiérarchie B) ;

Tableau n°2.02 : Répartition des établissements contrôlés par branches d'activité par région

Branches d'activités	Dakar	Diourbel	Fatick	Kaffrine	Kaolack	Kédougou	Kolda	Louga	Matam	Sédhiou	St Louis	Thiès	Ziguinchor	Zone Franche	Ensemble	%
Commerce	19	18	6	13		4	9	26	16	7	11		13		142	22,0
Hôtellerie et Restauration	10	3	9	2	1	9		15	5	1	17		30	1	103	16,0
Bâtiments et Travaux Publics	6	3	3	3	2	3	1	22	5		3	19	1		71	11,0
Boulangeries	6	3	1	5		2		22	6		5				50	7,8
Activités mal désignées	2	7		10	11		6	2			1		9	1	49	7,6
Industries alimentaires	6		6			2		3	6		1		1	11	36	5,6
Agriculture, élevage, pêche et chasse	3			2		1	3	1	16		6			1	33	5,1
Enseignement privé	1			4		1			2		6		10		24	3,7
Systèmes financiers décentralisés				10		2		3	4	2	1				22	3,4
Banques et Etablissements Financiers			1	2		2	4	3	6	1			2		21	3,3
Industries extractives, chimiques et minières	5					5						3			13	2,0
Mécanique générale	2				10									1	13	2,0
Confection	2													9	11	1,7
Services rendus aux ménages (enseignement, Santé,				1				3					7		11	1,7
Transport Public Routier	6					2									8	1,2
Enseignement privé catholique	1	6													7	1,1
Industries des corps gras	1	2				3									6	0,9
Industries polygraphiques	5								1						6	0,9
Autres industries de transformation								5							5	0,8
Auxiliaires de transport	3														3	0,5
Industries de production et de distribution d'énergie	1								2						3	0,5
Communication et Informatique	1				1										2	0,3
Industries textiles	1	1													2	0,3
Industries Manufacturières											1				1	0,2
Marins pêcheurs industriels			1												1	0,2
Services rendus aux entreprises (dont gardiennage														1	1	0,2
Total général	81	43	27	52	25	36	23	105	69	11	52	22	73	25	644	100,0
%	12,6	6,7	4,2	8,1	3,9	5,6	3,6	16,3	10,7	1,7	8,1	3,4	11,3	3,9	100,0	

Source : DSTE, 2014

Comme on le note à partir du tableau n°2.02, de façon plus spécifique la fréquence des visites de contrôle auprès des établissements a été plus intense au niveau de l'IRTSS de Louga (105) où les secteurs les plus visités ont été ceux du commerce, des BTP, de l'hôtellerie et de la restauration.

La deuxième performance a été celle de l'IRTSS de Dakar qui a accentué ses « descentes » (81) auprès des établissements de commerce, d'hôtellerie et de restauration, dans une moindre mesure.

Dans la région de Ziguinchor, l'IRSS a réalisé 73 visites orientées principalement vers les secteurs de l'hôtellerie et du commerce.

L'IRTSS de Matam se distingue par les efforts appréciables (69 visites) déployés pour suivre plus particulièrement les établissements du secteur agricole avec la même fréquence que celle consentie pour ceux du commerce (16 visites pour chacun).

L'IRTSS de Fatick réalise la 5ème meilleure performance, à égalité avec celle de Saint-Louis. A ce titre, en plus de viser le secteur du commerce, les visites opérées par l'IRTSS de Fatick se sont beaucoup intéressées aux secteurs mal désignés tandis que l'IRTSS de Saint-Louis a mis l'accent sur les établissements de l'hôtellerie et de la restauration.

L'IRTSS de Diourbel s'est également révélée une structure bien active en 2013 avec 43 visites de contrôle effectuées : l'option a été particulièrement portée sur les établissements du commerce et sur l'enseignement privé catholique.

Toutefois, ces performances ne doivent pas occulter un problème sérieux de rendement qu'il conviendra de prendre en considération dans les années à venir pour assurer un suivi harmonisé du marché du travail. Car, il ressort des tableaux précédents que l'intensité de l'activité de contrôle des établissements n'est pas toujours à la hauteur des effectifs de personnel mobilisés dans les IRTSS. En outre, on peut établir que celles qui sont les mieux pourvues en personnel ne sont pas nécessairement celles qui réalisent les meilleures performances en matière de visites.

Ceci fausse d'autant les attentes en matière de suivi que les régions qui abritent les IRTSS considérées comme les mieux dotées en personnel (cf. section supra) sont justement, ou à quelques exceptions près, celles qui détiennent les plus grosses concentrations d'établissements.

Nonobstant cette réserve, on peut saluer que le regain de dynamisme constaté, tout de même par rapport aux années antérieures, se soit traduit par une meilleure productivité dans le travail de suivi des établissements et dans la prise de décision pour apporter des correctifs aux manquements notés dans l'environnement de travail. Il s'agit donc d'une meilleure affirmation de la « *fonction d'autorité* » dont est investie l'IRTSS¹¹ et en vertu de laquelle celle-ci est en mesure d'émettre des actes tels que :

- les lettres d'observation aux employeurs,
- les mises en demeure,
- les procès verbaux d'infraction,
- les procès verbaux de carence,
- les autorisations ou refus de licenciement de délégués de personnel,
- les autorisations ou refus de licencier des membres titulaires ou suppléants du Conseil national du Travail et de la Sécurité sociale (CCNTSS),
- les autorisations de faire effectuer des heures supplémentaires,
- les octrois de dérogations aux conditions d'éligibilité aux fonctions de délégués de personnel.

Dans ce domaine, le nombre de mesures prises par les IRTSS a été de 437 en 2013 contre 177 prises l'année précédente. Les actes émis par les IRTSS à la suite de visites effectuées dans les établissements ont connu une augmentation de **+147%**.

Le tableau 2.03 donne la répartition des mesures prises par les ITSS à l'issue des visites de contrôle des établissements.

¹¹ cf. Guide méthodologique de l'Inspecteur du Travail, janvier 2009, page 48.

Tableau n° 2.03: Répartition des mesures prises suite aux contrôles effectués dans les établissements

RÉGION	Convocation à l'ITSS	Lettres d'observations	Mise en demeure	Chantiers fermés	Recours au Juge des Référés	PV d'infraction	Ensemble	%
Zone Franche	72	23	3	0	0	0	98	22,43
Dakar	27	47	4	0	0	0	78	17,85
St Louis	41	32	0	0	0	0	73	16,70
Louga	18	33	1	1	0	0	53	12,13
Ziguinchor	28	20	0	0	0	0	48	10,98
Kaffrine	23	4	0	0	0	0	27	6,18
Kolda	13	11	0	0	0	0	24	5,49
Matam	6	6	2	0	0	0	14	3,20
Sédhiou	0	10	0	0	0	0	10	2,29
Fatick	8	0	0	0	0	0	8	1,83
Diourbel	2	0	0	0	0	0	2	0,46
Kaolack	2	0	0	0	0	0	2	0,46
Kédougou	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Thiès	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Total 2013	240	186	10	1	0	0	437	100,00
TOTAL 2012	69	89	14	1	0	4	177	

Source : DSTE, 2014

Si, dans l'ensemble, les mesures prises à la suite des visites de contrôle ont plus que doublé par rapport aux performances réalisées en 2012, les convocations à l'inspection ont plus que triplé (240 contre 69) pour leur part tandis que les lettres d'observations ont été multipliées par 2. Cependant, on a noté moins de mises en demeure en 2013 qu'en 2012. On n'a noté qu'aucun PV d'infraction n'a été dressé, de même on a pu relever qu'aucune ITSS n'a saisi le juge de Référés, ni en 2012, ni en 2013.

A l'issue des visites d'établissements, l'ITSS de la Zone Franche a pris le plus grand nombre d'actes de suivi. Ensuite viennent celles de Dakar, de Saint-Louis, Louga et de Ziguinchor. Les IRTSS de Diourbel, Kaolack, Kédougou, et de Thiès affichent une faible incidence par rapport au suivi qui devrait être fait des visites de contrôle opérées et par rapport à l'adoption de mesures y afférentes.

2.3. LES ACTIVITES DE CONSULTATION

Les missions de conseil des inspections du travail ressortent à travers les activités de consultations. Elles consistent en la saisine des services du travail, par les usagers (employeurs, travailleurs, chercheurs,...), de demandes d'éclaircissement sur des aspects de la législation sociale. Ces demandes peuvent être orales ou écrites.

2.3.1. Les consultations

Au cours de l'année 2013, les ITSS ont enregistré en tout près de 11450 consultations dont 162 sous la forme écrite. La pratique de la saisine par écrit reste assez marginale en comparaison du volume des consultations présentées sous forme orale qui représentent ainsi plus de 98% des cas soumis à l'attention des Inspections.

Les ITSS qui ont été les plus sollicitées dans ce domaine restent celles des régions de Dakar, Thiès, Kaolack, Diourbel, Kaffrine, Kolda et Ziguinchor. Les IRTSS de Saint-Louis, Kédougou et de Fatick ont été très peu sollicitées.

Par contre, en ce qui concerne les consultations écrites, les IRTSS de Dakar, Thiès et de Matam ont enregistré les meilleurs scores avec respectivement 48,1%, 31,5% et 6,2% des consultations écrites.

La faiblesse des consultations écrites par rapport aux consultations orales peut, en partie, être imputée au niveau d'éducation ou de formation des travailleurs qui préfèrent entretenir une consultation plus directe avec l'ITSS et être en mesure d'être édifiés sur la suite à réserver à leur requête, de manière plus prompte.

Cependant, compte tenu de la très grande variation entre 2013 et 2012 (soit un doublement des consultations), on peut penser que le surcroît de sollicitation pourrait être le résultat d'une communication et d'une sensibilisation plus fortes, de la part des ITSS, sur leurs offres de service destinées à renforcer le niveau de recours à cette institution et, ce faisant, à améliorer les services délivrés par l'Administration du Travail

Entre 2012 et 2013, toutes les IRTSS ont vu leur degré de sollicitation évoluer à la hausse ; certaines voyant leur niveau de prestations évoluer du simple au double et parfois même plus. Seule l'IRTSS de Ziguinchor a enregistré une baisse dans ses consultations. L'IRTSS de Tambacounda n'a pas fait état des consultations en 2013.

En plus de ces services de consultation, les IRTSS prennent régulièrement des actes qui rendent compte de l'activité de gouvernance du marché du travail. En outre, parmi les missions statutaires assignées aux IRTSS, figurent aussi des missions administratives portant sur des fonctions d'administration générale et qui « consistent à la gestion quotidienne de documents, dossiers ou à la participation à des organes consultatifs » (Guide méthodologique de l'Inspecteur du Travail, op. cit).

2.4. LES ACTES ADMINISTRATIFS DELIVRES PAR LES ITSS

En 2013, les ITSS ont délivré des actes administratifs dont l'éventail comprend la délivrance d'attestations d'entreprise, d'attestations de service, d'attestation d'embauche, d'attestation de jouissance de pension de retraite et, enfin, d'attestation de non travail. Le tableau qui suit fait le point sur la situation enregistrée en 2013 par rapport aux années précédentes.

Tableau 2.04 : Consultations selon le type et la région

RÉGIONS/Type	Type de consultations en 2013			Total 2012
	Ecrites	Orales	Totales	
Dakar	78	3339	3417	53
Diourbel	1	892	893	497
Fatick	2	41	43	68
Kaffrine	7	662	669	98
Kaolack	2	1833	1835	683
Kédougou	0	18	18	-
Kolda	3	542	545	309
Louga	6	217	223	158
Matam	10	266	276	313
Sédhiou	0	172	172	150
St Louis	2	0	2	43
Tambacounda				275
Thiès	51	2623	2674	1638
Ziguinchor	0	550	550	805
Zone Franche	0	133	133	83
Total général	162	11288	11450	5173
Total 2012	86	5087	5173	

Source : DSTE, 2014

Tableau n° 2.05 : Evolution des actes délivrés par les ITSS selon la nature

Nature des actes délivrés	Année 2013	Année 2012	Année 2011
Attestations entreprise	3803	2450	2859
Attestation de service	780	888	1109
Attestation embauche	507	1271	1134
Certificats de non travail	1919	1199	2207
Attestation de jouissance de pension de retraite	736	114	70
Total actes délivrés	8123	5922	7379

Source ; DSTE, 2014

Dans l'ensemble, l'activité des IRTSS a été relancée en 2013, après avoir fléchi en baisse entre 2011 et 2012. Les rendements obtenus en 2013 restent supérieurs à ceux atteints en 2011.

Comme le montre le graphique ci-contre, la plupart des actes administratifs délivrés ont connu cette tendance à la hausse, à l'exception des attestations d'embauche et de service,

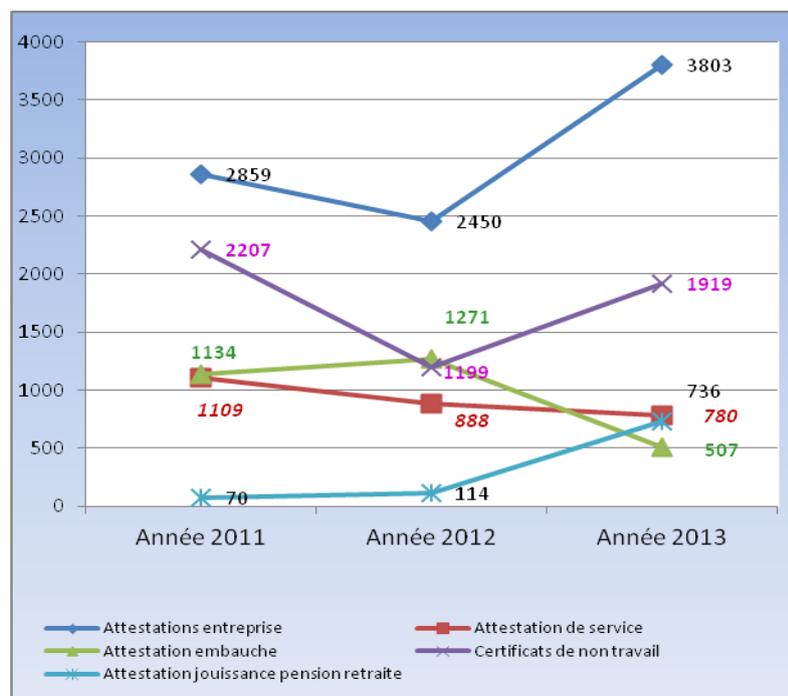
Pour ce qui concerne les attestations d'embauche, le nombre d'actes a chuté de plus de la moitié après avoir connu une hausse en 2012.

Par contre, le nombre d'attestations de service a continué sa tendance à la baisse amorcée depuis 2011.

Enfin, il faut relever le bond spectaculaire et soutenu enregistré relativement à la délivrance des attestations de jouissance de pension à la retraite en 2013. Le rythme d'enregistrement a été au moins 6 fois plus important qu'en 2012

En conclusion, l'activité de suivi du marché du travail s'est intensifiée en 2013 par une meilleure fréquence dans les visites de contrôles auprès des établissements, par des services de consultations améliorés et, enfin, par une augmentation notable de la délivrance des actes.

Graphique n°2.1 : Evolution des actes émis par les IRTSS depuis 2011



Source : DSTE, 2014

Toutefois, ces performances ne sont pas proportionnelles au personnel mis à disposition. Les IRTSS les plus pourvues en personnel ne se révèlent pas plus performantes que celles qui souffrent d'un manque d'effectifs. Ceci revient à établir 2 types de situation : (1) une trop grande « sédentarité » chez les IRTSS dont le personnel est bien étoffé qui conduit à une focalisation sur les tâches administratives « in-situ » au détriment des activités « extérieures » ; (2) un risque de surcharge de travail au niveau des IRTSS faiblement pourvues en personnel qui amène à une débauche d'énergie et parfois à une saturation des quelques agents en postes. Cette deuxième situation pourrait être porteuse de démotivation et d'incitation à quitter les postes pour des positions plus valorisantes. Elle est d'autant plus délicate qu'un départ des rares personnels pourrait entraîner un affaiblissement dans l'activité de suivi du marché du travail. Cette situation expliquerait la difficulté de certaines à s'acquitter des tâches attendues et à respecter les périodicités de dépôt des rapports exigés.

En tout état de cause, l'octroi d'une prime à la performance serait une mesure incitative qui viendrait récompenser les meilleurs agents et permettre aux IRTSS de mieux assurer leurs missions de régulation sociale qui vont de la prévention des conflits, à leur règlement ou à leur résolution.

III. DIALOGUE SOCIAL ET GESTION DU CLIMAT DE TRAVAIL

Comme annoncé précédemment, les missions statutaires des IRTSS incluent un volet « régulation sociale » axé principalement sur la prévention et le règlement des différends de travail (Guide méthodologique de l'Inspecteur du Travail, op. cit.). La prévention des différends de travail vise à organiser les conditions permettant d'instaurer de façon durable, la paix sociale au sein des établissements.

A cette fin, il incombe aux ITSS le soin de promouvoir des mécanismes permettant d'instaurer le dialogue social et de promouvoir la négociation collective. Au total, la stratégie de promotion du dialogue se développe à trois niveaux d'intervention correspondant aux espaces d'interaction, notamment :

- au sein de l'entreprise (établissement de travail) : espace que se partagent l'employeur et les travailleurs ;
- dans la branche d'activité où les organisations d'employeurs et celles des travailleurs ont à réfléchir aux stratégies devant aider à mieux prendre en charge la promotion de leur domaine d'activités ;
- au niveau national, où les différents partenaires sociaux (organisations syndicales d'employeurs, celles des travailleurs et l'Etat ou son représentant).

Dans l'entreprise, les élections des délégués de personnel participent à l'instauration d'un bon climat de travail et, ce faisant, au bon fonctionnement de l'établissement. Par cette mesure, les travailleurs procèdent à la désignation de leurs représentants auprès de l'employeur.

3.1. LES ELECTIONS DES DELEGUES DE PERSONNEL

C'est une exigence du Code du Travail qui s'applique à tout établissement de travail dont la taille est de 11 travailleurs ou plus. Elles sont organisées selon une périodicité de trois ans sous la supervision de l'Inspecteur du Travail.

En 2013, les IRTSS ont supervisé en tout **125** élections de délégués de personnel. Dans les faits, celles-ci n'ont pu être organisées que dans 10 IRTSS sur 15. L'IRTSS de Dakar a pu superviser 85 d'entre elles (soit 68% du total) et celle de Thiès a enregistré 13 élections (soit 10,4%). On compte aussi 5 à Saint-Louis et autant à Ziguinchor. Les IRTSS de Kaolack et de Louga ont, chacune, supervisé 4 élections. L'IRTSS de Kolda et celle de la Zone Franche ont enregistré 3 élections et on signale 2 élections de délégués de personnel qui se sont déroulées sous la supervision de l'IRTSS de Kédougou. Enfin, l'IRTSS de Matam a supervisé une élection en 2013.

Tableau n°3.01 : Elections de délégués de personnel Supervisées par les IRTSS

IRTSS	Nombre d'élections	%
Dakar	85	68,0%
Thiès	13	10,4%
Saint Louis	5	4,0%
Ziguinchor	5	4,0%
Kaolack	4	3,2%
Louga	4	3,2%
Kolda	3	2,4%
Zone franche	3	2,4%
Kédougou	2	1,6%
Matam	1	0,8%
TOTAL 2013	125	100,0%

Source : DSTE, 2014

La prudence doit être de mise dans l'interprétation de ces données, du moment que ces élections ne portent, en principe, que sur les établissements de 11 travailleurs et plus. De plus, il se pourrait que certains établissements ne soient pas, en 2013, dans la situation de devoir procéder à des élections de renouvellement de leurs délégués de personnel.

3.2. LES CONFLITS INDIVIDUELS EN 2013

Il s'agit des tentatives de règlement des conflits portés devant les inspections du travail suite à des différends survenus entre employeurs et travailleurs. Habituellement, lorsque ce différend se manifeste, la partie plaignante saisit, par une requête, l'inspecteur du travail qui convoque les deux parties pour une tentative de conciliation. Les conciliations sont souvent sanctionnées par des règlements pécuniaires suite à des régularisations. En 2013, les IRTSS ont procédé à **1844** tentatives de conciliations, impliquant **1557** employeurs (ou établissements) et **2248** travailleurs dont 470 de sexe féminin (soit 20,9%).

En 2013, les différends suivis par les IRTSS ont porté, au total, sur 1557 établissements opposant les employeurs à leurs travailleurs. Parmi les établissements touchés par ces différends, on retrouve en première position ceux dont les activités sont inscrites dans la convention du commerce : avec 24,2% des conflits soumis au niveau national, il constitue le secteur le plus présent pour les IRTSS de Dakar, Thiès, Saint-Louis, Diourbel, Ziguinchor et Louga.

Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration apparaît comme le 2ème secteur le plus secoué par la surchauffe avec 2 fois moins d'intensité, cependant, que dans les commerces (soit 12,8% des cas enregistrés au niveau national). Les conflits dans ce secteur sont très prégnants dans les régions de Dakar, Thiès, Saint-Louis et Ziguinchor.

Le secteur des BTP demeure le 3ème foyer de conflits individuels. Il contribue pour 11% aux différends notés dans les établissements. Son impact reste très visible dans les régions de Thiès, de Kolda, de Dakar, de Ziguinchor et de Matam.

Le secteur des « domestiques et gens de maison » reste un environnement particulièrement préoccupant en terme de gestion des conflits individuels: il détient le 4ème niveau d'intensité de conflits entre employeurs et travailleurs, avec 8,8% des cas qui ont été portés à l'arbitrage des IRTSS. Sa particularité, entre autres, est de se concentrer très fortement dans les régions de Dakar et de Thiès ;

Les secteurs non répertoriés (sans convention) et celui des boulangeries ont été également été des foyers de conflits non négligeables. Dans le secteur des « boulangeries », les conflits qui y émergent se sont généralement concentrés à Dakar et à Thiès. On recense tout de même quelques dossiers à Saint-Louis (6 cas) et à Louga (4 cas).

Tableau n°3.02: Répartition du nombre d'entreprises en conflits selon la convention collective et par l'IRTSS

Convention collective	Dakar	Diourbel	Fatick	Kafrine	Kaolack	Kédougou	Kolda	Louga	Matam	Sédhiou	St Louis	Thiès	Ziguinchor	Zone Franche	Total général	%
Commerce	185	13	1		8		2	12	3	3	30	118	17		392	25,2%
Hôtellerie et Restauration	79		2	4	8		4	2			16	74	11		200	12,8%
Bâtiments et Travaux Publics	40	5			8		12	4	5		12	67	15		168	10,8%
Domicile et Gens de Maison	55		2									79		1	137	8,8%
Sans convention collective	92	1	3		13		6				1		5		121	7,8%
Boulangeries	57				2		1	4			6	31	1		102	6,6%
Industries alimentaires	35					1					6	10		5	57	3,7%
Transport Public Routier	30				3			1			2	5	4		45	2,9%
Enseignement privé	23	1		1	3			1			2	6			37	2,4%
Industries extractives, chimiques et minières	13							1	1			22			37	2,4%
Professions agricoles et assimilées	6				4					1	9	16	1		37	2,4%
Communication et Informatique	36														36	2,3%
Services rendus aux ménages (enseignement, Santé,					3		1				1	28			33	2,1%
Confection	19				1									4	24	1,5%
Mécanique générale	9				1		1					11			22	1,4%
Pêche	20												1		21	1,3%
Production et de distribution d'énergie	15				1			1							17	1,1%
Autres conventions	10		1		1										12	0,8%
Agriculture, élevage et chasse	4				1							6			11	0,7%
Banques et Etablissements Financiers	6						1					2			9	0,6%
Auxiliaires de transport	8														8	0,5%
Industries polygraphiques	5				2										7	0,4%
Industries des corps gras	4														4	0,3%
Industries Manufacturières	2											2			4	0,3%
Sociétés d assurances	3						1								4	0,3%
Systèmes financiers décentralisés	3										1				4	0,3%
Transport aérien	4														4	0,3%
Industries textiles	2														2	0,1%
Autres industries de transformation					1										1	0,1%
Marins pêcheurs industriels	1														1	0,1%
Total général	766	20	9	5	60	1	29	26	9	4	86	477	55	10	1557	100,0%
%	49,2	1,3	0,6	0,3	3,9	0,1	1,9	1,7	0,6	0,3	5,5	30,6	3,5	0,6	100,0	

Source : DSTE, 2014

Enfin, on peut noter que les « autres conventions » vivent aussi des conflits de travail mais les conflits sont généralement localisés dans la région de Dakar. Très peu de cas de conflits restent soumis aux IRTSS des autres régions par rapport à ces conventions collectives.

L'impact de ces conflits individuels doit être rapporté au nombre de travailleurs concernés pour mieux comprendre les charges liées à la gestion de ces conflits par les IRTSS. C'est ainsi qu'on peut estimer à 2248 le nombre de travailleurs impliqués

dans ces conflits soumis à l'arbitrage des IRTSS. Parmi ces travailleurs en conflit, on compte près de 21% de travailleurs de sexe féminins concernés par ces différends. Cette représentativité peut être plus importante comme à Fatick (35,7%), Thiès (25%), Dakar (23,4%) et Saint-Louis (23,1%). Le tableau n°3.03 dresse le profil des travailleurs en conflit selon l'IRTSS et par sexe

Tableau n°3.03 : Répartition des travailleurs en conflits individuels selon l'IRTSS et par sexe

IRTSS	Entreprises concernées	Hommes		Femmes		Ensemble		Ratio Taille/Ets
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	
Dakar	766	745	76,6%	227	23,4%	972	43,2%	1,3
Diourbel	20	52	94,5%	3	5,5%	55	2,4%	2,8
Fatick	9	9	64,3%	5	35,7%	14	0,6%	1,6
Kaffrine	5	10	83,3%	2	16,7%	12	0,5%	2,4
Kaolack	60	114	93,4%	8	6,6%	122	5,4%	2,0
Kédougou	1	1	100,0%	0	0,0%	1	0,0%	1,0
Kolda	29	79	84,0%	15	16,0%	94	4,2%	3,2
Louga	26	28	96,6%	1	3,4%	29	1,3%	1,1
Matam	9	12	92,3%	1	7,7%	13	0,6%	1,4
Sédhiou	4	4	100,0%	0	0,0%	4	0,2%	1,0
St Louis	86	83	76,9%	25	23,1%	108	4,8%	1,3
Thiès	477	522	74,9%	175	25,1%	697	31,0%	1,5
Ziguinchor	55	69	90,8%	7	9,2%	76	3,4%	1,4
Zone Franche	10	50	98,0%	1	2,0%	51	2,3%	5,1
Total général	1557	1778	79,1%	470	20,9%	2248	100,0%	1,4

Source : DSTE, 2014

Dans l'ensemble, les IRTSS de Dakar, de Thiès, Kaolack, Kolda et de Ziguinchor se partagent les charges les plus importantes de gestion de ces conflits avec respectivement 43,2%, 31%, 5,4%, 4,2% et 3,4% des dossiers à prendre en charge, dans le cadre des tentatives de conciliation entre employeurs et travailleurs concernés par ces différends.

3.2.1. Le traitement des demandes de conciliation en 2013

Les tentatives de prise en charge de ces dossiers sont traduites dans le tableau n°3.04 qui dévoile ainsi, pour chaque IRTSS et après la convocation des parties en conflit, les dossiers qui y ont fait l'objet de conciliation ou non, et ceux qui ont été classés sans suite.

Sur l'ensemble des dossiers dont ont été saisis les IRTSS, plus de la moitié ont fait l'objet de conciliation (55,7%), environ 2 conflits sur 5 (soit 39,7%) n'ont pas fait l'objet de conciliation et 8 dossiers ont été classés sans suite (soit 4,6%).

L'IRTSS de Dakar reste celle qui instruit le plus de dossiers mais aussi celle qui présente le taux de non-conciliation le plus élevé (45,4%). Elle est suivie de l'IRTSS de Thiès (41%), Kolda (39,1%), Matam (38,4%), Diourbel (38%), Kaolack (34%) et de St-Louis (28%).

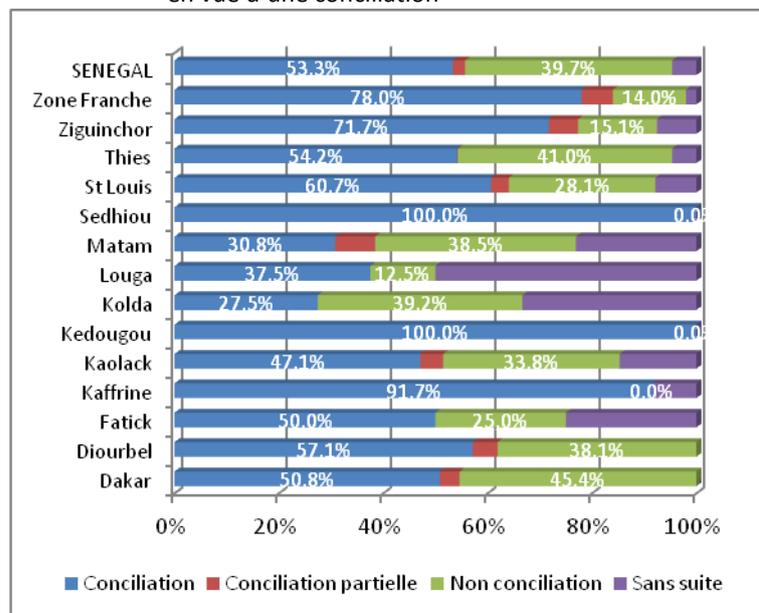
En revanche, c'est au niveau des IRTSS de Louga, Kolda, Fatick et Matam qu'on retrouve le plus de dossiers « classés sans suite », soit respectivement 50%, 33,3%, 25% et 23%.

Tableau n°3.04 : Traitement des situations de conflits individuels soumis aux par IRTSS en 2013

RÉGION	Conciliation	Conciliation partielle	Non conciliation	Sans suite	TOTAL	%
Dakar	390	29	348	0	767	41,59
Diourbel	12	1	8	0	21	1,14
Fatick	4	0	2	2	8	0,43
Kaffrine	11	0	0	1	12	0,65
Kaolack	32	3	23	10	68	3,69
Kédougou	1	0	0	0	1	0,05
Kolda	14	0	20	17	51	2,77
Louga	6	0	2	8	16	0,87
Matam	4	1	5	3	13	0,70
Sédhiou	3	0	0	0	3	0,16
St Louis	54	3	25	7	89	4,83
Thiès	375	1	284	32	692	37,53
Ziguinchor	38	3	8	4	53	2,87
Zone Franche	39	3	7	1	50	2,71
Total général	983	44	732	85	1844	
	53,3	2,4	39,7	4,6	100,00	

Source : DSTE, 2014

Graphique n°3.1 : Situation des dossiers de conflits soumis aux IRTSS en vue d'une conciliation



Source : DSTE, 2014

En résumé, durant l'année 2013, les IRTSS ont effectué 1027 conciliations dont 44 partielles. Par rapport à l'année d'avant, le volume des conciliations s'est accru de 61%. Les meilleures performances ont été enregistrées par les 2 régions de Dakar et de Thiès qui cumulent à elles-seules plus de 3 conciliations sur 4 si on **y inclut** les réalisations de l'Inspection du travail de la Zone Franche Industrielle. Le reste des conciliations se distribue entre les 12 autres régions d'implantation des IRTSS.

3.2.2 Les transactions financières résultant des conflits réglés en 2013

Le tableau n°3.05 dresse le résultat des négociations menées sous la supervision des IRTSS pour trouver une issue aux différends dont elles ont été saisies en 2013. Il renseigne sur les résultats des négociations qui ont abouti à un règlement définitif et partiel. Au total, les IRTSS ont réussi à obtenir des employeurs une compensation financière d'environ 342 millions de FCFA au profit des travailleurs en règlement des différends qui les opposaient. Pour rappel, il s'agissait des **983** dossiers de conciliation totale et des **44** partiellement réglés. Ce tableau donne la distribution de ces transactions par convention collective selon l'IRTSS du ressort.

Tableau n° 3.05: Montant des transactions financières négociées à la suite des conflits, selon la Convention Collective par IRTSS (en milliers FCFA)

Convention collective	Dakar	Diourbel	Fatick	Kaffrine	Kaolack	Kédougou	Kolda	Louga	Matam	Sédhiou	St Louis	Thiès	Ziguinchor	Zone Franche	Total général
Commerce	56506	2884	94		76			398			4205	17748	3124	177	85212
Bâtiments et Travaux Publics	17999	27			618		12665	226	165		868	20644	1060		54271
Hôtellerie et Restauration	21108		144	418	272		789				4762	14682	599		42774
Domicile et Gens de Maison	16516						720				250	10601			28087
Boulangeries	11581							216			1070	8423	94		21384
Sans convention collective	17358	15			947						104	400	147		18971
Industries alimentaires	7499					339					1822	2156		3690	15506
Industries extractives, chimiques et minières	7347											6793			14139
Industries de production/distribution énergie	10810											300			11110
Communication et Informatique	9483														9483
Professions agricoles et assimilées	941				669					68	562	5777			8016
Confection	5496													1000	6496
Transport Public Routier	2650				30						320	1718	733		5451
Enseignement privé	2950							350				1415			4715
Pêche	4713											0			4713
Auxiliaires de transport	2785														2785
Mécanique générale	955											1405			2360
Sociétés d assurances	1750						524								2274
Systèmes financiers décentralisés	1042										100				1142
Enseignement privé catholique	785				141										926
Banques et Etablissements Financiers	854														854
Autres Conventions	776														776
Industries des corps gras	568														568
Industries polygraphiques	391														391
Industries textiles	150														150
Transport aérien															
Total général	203010	2926	238	418	2753	339	14699	1190	165	68	14063	92060	5757	4867	342552
%	59,26	0,85	0,07	0,12	0,80	0,10	4,29	0,35	0,05	0,02	4,11	26,87	1,68	1,42	100,00

Source : DSTE, 2014

Dans l'ensemble, les conventions collectives dans lesquelles on avait observé le plus de conflits apparaissent aussi dans le peloton de tête par rapport aux montants de transactions financières négociées. De légères variations apparaissent dans leur ordre de succession.

Par contre, les résultats de ces transactions ne sont pas toujours proportionnels à l'importance des dossiers instruits ; il apparaît d'importantes disparités dans les montants et selon les IRTSS. Ainsi, les montants sur lesquels ont porté les transactions menées par l'IRTSS de Dakar sont les plus élevés et représentent 59% du cumul des montants négociés tandis que ceux obtenus par l'IRTSS de Thiès constituent près de 27% du total du montant versé par les employeurs. Les IRTSS de Kolda et de Saint-Louis viennent juste après mais les montants des transactions obtenus sont au moins 6 fois inférieurs à ceux de Thiès. Le tableau 3.05.bis ci-après en fait le traitement.

Tableau 3.05bis : Montant des transactions financières moyennes par procès - verbal de conciliation, selon la Convention Collective et par IRTSS (en milliers de FCFA)

Conventions collectives	Dakar	Diourbel	Fatick	Kaffrine	Kaolack	Kédougou	Kolda	Louga	Matam	Sédhiou	St Louis	Thiès	Ziguinchor	Z. Franche	Total général
Sociétés d'assurances	1750	0	0	0	0	0	524	0	0	0	0	0	0	0	1137
Auxiliaires de transport	557	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	557
Banques et Etablissements Financiers	427	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	427
Communication et Informatique	412														412
Enseignement privé	1475	0	0	0	0	0	0	350	0	0	0	236	0	0	393
Systèmes financiers décentralisés	521	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	381
Industries extractives, chimiques et minières	230	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	755	0	0	345
Pêche	337	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	337
Commerce	456	262	94	0	25	0	0	133	0	0	221	225	312	177	335
Confection	305	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	500	309
Bâtiments et Travaux Publics	419	14		0	69	0	745	226	41		72	287	62	0	307
Industries des corps gras	284	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	284
Hôtellerie et Restauration	422	0	48	104	68	0	789	0	0	0	280	222	75	0	280
Sans convention collective	404	15	0	0	41	0	0	0	0	0	104	400	49	0	263
Autres Conventions	259	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	259
Boulangeries	290	0	0	0	0	0	0	216			178	248	94	0	258
Domicile et Gens de Maison	359	0	0	0		0	360	0	0	0	250	171	0	0	253
Transport Public Routier	221	0	0	0	30	0	0	0	0	0	160	344	244	0	237
Enseignement privé catholique	262	0	0	0	141	0	0	0	0	0	0	0	0	0	231
Professions agricoles et assimilées	314	0	0	0	223	0	0	0	0	68	112	251	0	0	229
Industries de production et de distribution d'énergie	221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	222
Mécanique générale	318	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	176	0	0	215
Industries alimentaires	375	0	0	0		339	0	0	0	0	364	154	0	80	180
Industries textiles	150	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	150
Industries polygraphiques	98	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98
Transport aérien	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
Total général	371	183	59	104	57	339	700	198	28	34	204	243	137	99	287

Source : DSTE, 2014

En définitive, il apparaît que 86% du montant des transactions financières ont été libérés par les établissements des seules régions de Dakar et de Thiès. Mais cela ne devrait pas être perçu comme un privilège octroyé aux travailleurs en conflit de ces régions. C'est pour cette raison que, et dans un souci de clarification, l'analyse tente aussi d'aborder cette question sous l'angle des transactions moyennes versées aux travailleurs en conflit.

Il apparaît que les montants des transactions versés par procès verbal ont été en moyenne plus consistants pour les travailleurs exerçant dans les conventions collectives des Assurances, des Auxiliaires de transport, de la Communication et de l'Informatique, de l'Enseignement privé, des systèmes financiers décentralisés et de celle des Industries extractives.

La répartition par IRTSS montre que ce sont les travailleurs de la région de Kolda qui s'en sortent le mieux avec des montants de transactions les plus élevés (soit 699.934 FCFA par travailleur). Ils sont suivis par ceux des régions de Dakar (371.133 FCFA en moyenne) et de Kédougou (339.016 FCFA).

L'IRTSS de Thiès se positionne au 4^{ème} rang mais avec une moyenne légèrement inférieure à la moyenne nationale (242.902 FCFA comparé à 286.894 FCFA pour la moyenne nationale).

Graphique n° 3.2: Niveau moyen de transactions par IRTSS



Source : DSTE, 2014

En plus de ces transactions, il faut retenir qu'un certain nombre de conflits ont été soumis à l'examen des tribunaux du travail faute d'entente sur les négociations. La section suivante donne des informations sur les dossiers y afférents

3.2.2. Les conflits individuels transmis au tribunal

Il s'agit de cas de litiges sur lesquels les parties (employeurs et travailleurs) ne sont pas parvenues à un accord définitif. Dans ces cas d'espèces, les dossiers peuvent être transmis au Tribunal du Travail à la demande d'une des parties.

C'est ainsi qu'en 2013, **526** conflits individuels ont été transmis par les IRTSS pour différentes causes liées soit à des désaccords entre les employeurs et travailleurs concernés, soit à l'absence manifeste de l'employeur lors des tentatives de conciliations. Le tableau n°3.06 relate la situation des dossiers transmis aux tribunaux du travail par les IRTSS en 2013 selon le motif évoqué pour la transmission.

Tableau n°3.06 : Répartition des cas transmis au tribunal du travail pour non conciliation par inspection selon le motif

Région	Motif de la transmission					Total général	%
	Absence de l'employeur après plusieurs convocations	Contestations des chefs de réclamations par l'employeur	Autres (conciliations partielles, perte de confiance, etc.)	Désaccord sur les sommes à payer	Contestations liées à la situation juridique du travailleur		
Dakar	106	90	66	54	38	354	67,30
Diourbel	4	5				9	1,71
Fatick		1				1	0,19
Kaffrine	1					1	0,19
Kaolack	2	15		5		22	4,18
Kolda	24		1			25	4,75
Louga		1				1	0,19
St Louis	5	20	1	1		27	5,13
Thiès	2	5	62	0	2	71	13,50
Ziguinchor	1	1	4		1	7	1,33
Zone Franche		5	3			8	1,52
Total général	145	143	137	60	41	526	100,00
%	27,57	27,19	26,05	11,41	7,79	100,00	

Source : DSTE, 2014

Plus des 2/3 des dossiers transmis au Tribunal du travail (soit 354 dossiers) ont été faits à l'initiative de l'IRTSS de Dakar. L'IRTSS de Thiès a eu à prendre une bonne part de ces initiatives (13,5% des dossiers transmis) ainsi que les IRTSS de Kaolack et Kolda.

Dans l'ensemble, la décision des IRTSS à transférer les dossiers au Tribunal a été motivée soit par :

1. le refus de l'employeur de venir à la « table des conciliations », pour 27,6% des cas ;
2. la contestation par l'employeur des chefs de réclamations du travailleur en conflit : celle-ci est à la base de 27,2% des motifs retenus par l'IRTSS ;
3. d'autres raisons pouvant porter sur la prise en charge partielle du dossier (conciliation partielle) ou sur une perte de confiance entre les parties en conflit : celles-ci ont justifié 26% des cas de transmission de dossiers;
4. un désaccord sur les montants des sommes à payer au titre des réparations : ce motif compte pour 11,4% dans la transmission des dossiers au tribunal du travail;
5. et, enfin, une contestation par l'employeur du droit fondé du travailleur en conflit à prétendre à des réparations¹² : on retrouve dans ces cas, 7,8% des dossiers transmis en 2013.

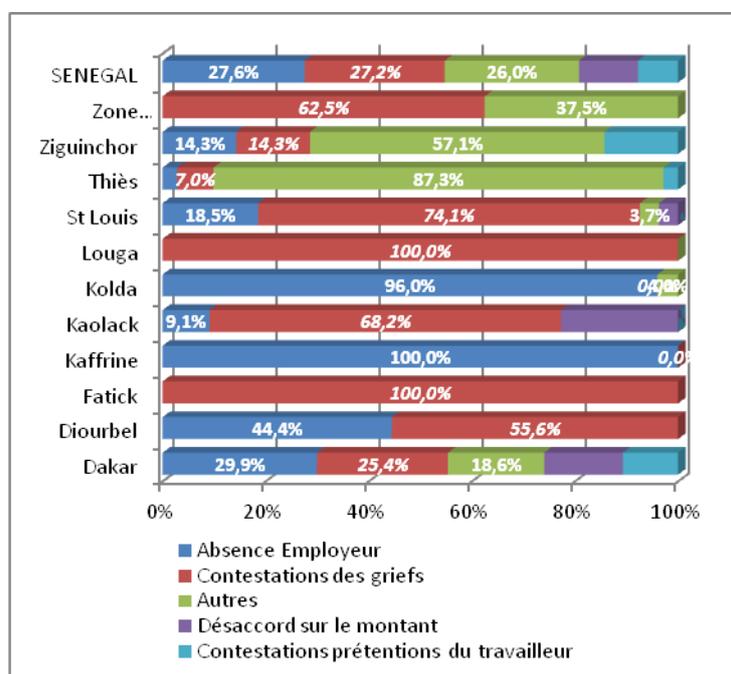
Le graphique n°3.3 donne une visualisation de ces motifs selon l'IRTSS. Dans l'ensemble, la question du « refus de l'employeur à se présenter à la conciliation » mérite une sérieuse attention, du moment que cette conciliation est inscrite dans les missions de service public conférées aux IRTSS par l'Etat et qu'elle participe d'un effort de médiation dont le but ultime est de créer les conditions

¹² Cette contestation peut porter sur le statut juridique du travailleur ou sur la nature de son contrat.

d'épanouissement du travailleur et de l'établissement de travail, de manière à renforcer leur potentiel de contribution au développement économique.

Comme on peut le noter, le refus de l'employeur à répondre aux convocations prend des proportions sérieuses dans les raisons justifiant la transmission des dossiers au tribunal. En tout état de cause, cette attitude des employeurs reste déplorable dans les régions de Kaffrine et de Kolda de même qu'à Diourbel et à Dakar où les IRTSS la retiennent comme motif de référencement des dossiers au tribunal dans 100%, 96%, 44,4% et 29,9% des cas respectivement. Elle est moins préoccupante ailleurs.

Graphique3.3 : Motifs justifiant la transmission de dossiers au Tribunal



Source : DSTE, 2014

Pour ce qui est de la contestation par l'employeur des chefs de réclamations avancés par le travailleur en conflit, elle constitue le motif dominant avancé par les IRTSS de Fatick, de Louga, de Saint-Louis, Kaolack et de la Zone Franche pour requérir l'arbitrage du Tribunal du travail sur les conflits.

Par contre, au niveau des IRTSS de Thiès et de Ziguinchor la transmission des dossiers au Tribunal est motivée, en priorité, par d'autres raisons qui tiennent soit à la nécessité de poursuivre les conciliations entamées par l'IRTSS (conciliations partielles donc) soit à une perte de confiance dans la collaboration décriée par une des parties.

En résumé, les conflits individuels signalés en 2013 ont concerné 1557 établissements et impliqués 2248 travailleurs en conflit. Les IRTSS ont effectivement pris en charge 1884 dossiers individuels, à travers des conciliations qui ont donné lieu à des compensations au profit des travailleurs, et en ont transmis 526 aux tribunaux du travail.

Cependant, il reste qu'une sensibilisation est opportune au niveau des employeurs pour contribuer à améliorer la gestion des différends qui naissent au sein des établissements par une reconnaissance plus grande du rôle d'institution de contrôle et de médiation dévolu aux IRTSS et de leur faculté à rapprocher les parties en conflit pour promouvoir un climat de travail apaisé.

En tant qu'acteur-clé du suivi du marché du travail, les IRTSS ont une place centrale dans la promotion du dialogue social ; ce qui les conduit à prendre en charge les conflits collectifs par une approche équidistante en donnant la priorité à la préservation des emplois et à l'instauration d'un climat de travail favorable à la productivité du travail.

3.3. LES CONFLITS COLLECTIFS

Ce sont des conflits de travail qui concernent l'employeur et une partie ou l'ensemble du personnel, portant sur des questions relatives à l'intérêt collectif des travailleurs sur les lieux de travail. L'inspecteur du travail joue un rôle déterminant dans le règlement des conflits collectifs intervenant dans son ressort dans la mesure où il est saisi par la partie la plus diligente.

Lorsqu'il s'agit de conflits intéressant plusieurs régions ou ressort, la tentative de règlement de ces types de conflits se fait au niveau de la Direction générale du Travail et de la Sécurité sociale.

En 2013, les IRTSS ont été saisis de **84** cas de conflits collectifs dans 10 régions : l'IRTSS de Dakar a été saisi de 63 conflits tandis que celle de Thiès a été appelée sur 7 cas. Les IRTSS de Saint-Louis et de la Zone Franche ont été interpellés sur 3 conflits chacun et leurs homologues de Matam et de Sédhiou sur 2 cas chacun. Enfin les IRTSS de Diourbel, Fatick, Tambacounda et de Ziguinchor ont eu à gérer, chacun, 1 cas de conflit collectif.

La situation globale est présentée dans le tableau n°3.07 selon les motifs principaux déclarés.

Tableau n°3.07 : Répartition des conflits collectifs enregistrés soumis aux IRTSS, selon le motif principal

Motifs principaux	Dakar	Diourbel	Fatick	Matam	Sédhiou	St Louis	Tambacounda	Thiès	Ziguinchor	Zone Franche	Total général	%
Salaires et accessoires de salaires	20			2		1		3			26	30,95
Indéterminé	14				2	1		2			19	22,62
Plate forme revendicative sur plusieurs points	8	1									9	10,71
Economique	3							2			5	5,95
Elections délégués du personnel	4									1	5	5,95
Conditions de travail	3		1								4	4,76
Droits légaux	2										2	2,38
Préavis de grève	2										2	2,38
Statut du personnel										2	2	2,38
Bulletins, congés, IPM, check off..	1										1	1,19
Chômage technique	1										1	1,19
Contestation protocoles	1										1	1,19
convention collective appliquée	1										1	1,19
Etablissement de contrats de travail ; . rappel									1		1	1,19
Gratification et coopérative d'habitat	1										1	1,19
Horaire de travail et de délégation	1										1	1,19
LME	1										1	1,19
Total général	63	1	1	2	2	3	1	7	1	3	84	100,00
%	75,0%	1,2%	1,2%	2,4%	2,4%	3,6%	1,2%	8,3%	1,2%	3,6%	100,0%	

Source : DSTE, 2014

Il ressort que le front social a été particulièrement focalisé sur les questions de salaires (31%), sur des causes indéterminées (22,6%) ou sur des plateformes revendicatives articulées sur plusieurs points (10,7%).

Les aspects économiques ont été invoqués dans 5 cas de conflits de même qu'on a pu relever que les élections de délégués de personnel ont été un sujet de crispations : celles-ci ont été à l'origine de 5 conflits collectifs dont 4 dans la région de Dakar. L'amélioration des conditions de travail a été un autre sujet de préoccupation : elle a suscité 4 conflits dont 3 à Dakar.

Quant aux suites réservées aux conflits par les IRTSS, les informations fournies font état de résultats assez mitigés (cf. tableau ci-contre).

Sur les 84 cas signalés, 20 seulement avaient connu un règlement définitif au 31 décembre 2013 (soit 23,8%) tandis que 2 autres étaient en cours de règlement et 30 se trouvaient en instance de négociation. A coté de cela, quinze (15) conflits pouvaient être considérés comme non réglés et 2 autres avaient été classés sans suite. Toutefois, le nombre de conflits collectifs dont la suite réservée a été inscrite dans le lot des « non précisés » laisse perplexe, au regard de leur nombre (15 cas soit près de 18%) mais aussi sur le plan du suivi des dossiers en question et, plus particulièrement, la maîtrise de la situation d'un conflit. En outre, il est difficile de comprendre que, pour une raison ou une autre, que l'IRTSS ne puisse savoir ce qu'il en est d'un dossier. A cela s'ajoute la question des conflits en instance. Leur nombre est assez important pour que leur traitement bénéficie de la diligence requise.

En outre, en faisant le suivi par mois de ces dossiers, il apparaît des problèmes sérieux de gestion administrative de ces conflits collectifs. Plusieurs dossiers qui avaient été instruits plus tôt dans l'année, sont restés en l'état, du moins dans les registres des IRTSS ;

C'est le cas notamment des conflits en instance, mais aussi des conflits classés, après traitement, dans les « indéterminés ». De même, si la situation de plus de la moitié des conflits non réglés était déjà connue avant la 1^{ère} moitié de l'année, on ne peut pas expliquer que leur situation soit restée en l'état jusqu'en fin d'année sans que l'on y apporte une

Tableau n°3.08 : Suites réservées aux conflits collectifs par IRTSS

IRTSS	Classe sans suite	En Instance	Négociation en cours	Non réglé	Réglé	Non précisé	Total général
Dakar	1	27		15	15	5	63
Diourbel		1					1
Fatick					1		1
Matam					2		2
Sédhiou	1	1					2
St Louis					2	1	3
Tambacounda						1	1
Thiès						7	7
Ziguinchor		1					1
Zone Franche			2			1	3
Total général	2	30	2	15	20	15	84

Source : DSTE, 2014

Tableau n° 3.08 bis : Suivi des dossiers relatifs aux conflits collectifs selon le mois de traitement du dossier

IRTSS	Suite réservée						Total général
	Classe sans suite	En Instance	Négociation en cours	Non réglé	Réglé	Non précisé	
Janvier		3		3	4		10
Février		5		1	2		8
Mars	1	1		4	2		8
Avril		3		1		1	5
Mai		2				1	3
Juin	1	7			3	3	14
Juillet		3		3	3	3	12
Aout		5			1		6
Septembre				1	3		4
Octobre			1	1	1	1	4
Novembre						5	5
Décembre			1	1	1	1	5
Total général	2	30	2	15	20	15	84

Source : DSTE, 2014

situation définitive.

En tout état de cause, un suivi plus effectif de ces dossiers par les IRTSS permettrait de donner une meilleure visibilité de l'état de traitement de ces dossiers et motiver, si besoin, des relances dans leur traitement par ces mêmes IRTSS.

3.4. DEPARTS NEGOCIES ET PROTOCOLES D'ACCORD

3.4.1. Les départs négociés en 2013

Le protocole d'accord est un document par lequel un travailleur et son employeur s'accordent pour soumettre à l'inspecteur du travailleur un départ négocié accepté d'un commun accord.

En 2013, les ITSS ont pu faciliter 434 départs de travailleurs à leur demande ou à celle de leur employeur. Les demandes sont notées principalement dans les régions de Dakar (49,1%), de Thiès (36,6%), de Saint-Louis (7,8%) et de Fatick. Les IRTSS de ces régions ont négocié au moins 9 protocoles de départs sur 10 dans l'année tandis que dans les autres régions, très peu d'IRTSS ont été saisi sur des dossiers relatifs à des protocoles de départ de travailleurs qui souhaitent cesser leurs activités avant le terme de leur contrat. Le tableau 3.09 dresse le bilan des départs négociés par les ITSS en 2013.

Tableau n°3.09 : Nombre de travailleurs ayant négociés leur départ en 2013

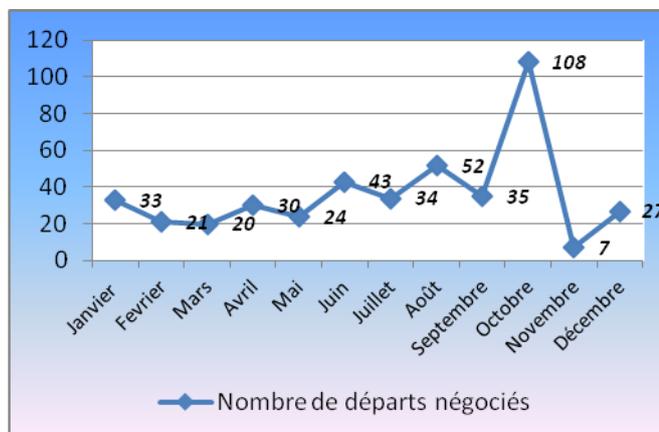
Région	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total général
Dakar	28	14	16	18	14	36	15	36	10	4	5	17	213
Diourbel	1				1								2
Fatick					2				9				11
Kaffrine	1	2								1	1		5
Kaolack					2								2
Kédougou												-	-
Kolda					1								1
Louga												1	1
Sédhiou								3					3
St Louis	2	2	1	2	2	7	4	1	7		1	5	34
Thiès	1	3	3	9	2	-	14	12	9	102		4	159
Zone Franche				1			1			1			3
Total général	33	21	20	30	24	43	34	52	35	108	7	27	434

Source : DSTE, 2014

3.4.2. Transactions résultant des départs négociés

Le rythme de départs semble suivre une évolution constante, dans l'ensemble et une situation exceptionnelle en Octobre 2013. En outre, au cours de l'année, le rythme de négociations a été contenu entre 20 et 50 protocoles, sauf durant le mois d'octobre où on a enregistré une situation « exceptionnelle » marquée par une forte poussée de départs négociés (108), vite rattrapée par une chute en novembre (7 cas).

Graphique : Calendrier des départs négociés par les IRTSS en 2013



L'IRTSS de Dakar, a été la plus régulièrement sollicitée sur cette question avec un minimum de 4 protocoles enregistré durant le mois d'octobre et une pointe de 36 dossiers engagés en Août.

Source : DSTE, 2014

Du côté de l'IRTSS de Thiès, ce type de négociations s'est également inscrit dans les activités régulières avec une charge de travail mensuelle relativement moins importante qu'à Dakar. Cependant, le mois d'octobre a été une période particulièrement chargée au cours de laquelle l'IRTSS a négocié 102 dossiers, soit près de 2 tiers des protocoles pris en charge en 2013, du à des difficultés économiques d'un hôtel de la place.

L'IRTSS de Saint-Louis a aussi régulièrement travaillé sur des négociations sur ce chapitre avec une consistance assez faible au regard des protocoles pris en charge par mois : ceux-ci ayant varié entre 1 et 7 demandes de départ avant terme.

Les autres ITSS n'ont été saisiés au cours de l'année de manière très aléatoire et dans des proportions parfois marginales.

En définitive, les négociations engagées par les IRTSS se sont traduites par des transactions financières dont la consistance est explicitée dans la section qui suit.

Les transactions engagées en 2013 et facilitée par les IRTSS ont finalement porté sur plus de 4 milliards de FCFA comme on peut le relever à partir du tableau 3.10.

L'ensemble des protocoles d'accord a porté sur 4.157.568.000 FCFA. Sur le montant total des transactions, 93,2% sont allés aux travailleurs de la région de Dakar ; l'IRTSS de Thiès a pu mobiliser 3,6% de ce montant tandis que celle de Saint-Louis a engrangé 1,9% des sommes dégagées au titre des compensations aux départs des travailleurs. Les travailleurs des autres régions concernés ont pu recueillir environ 1,3% du montant. Il apparait les montants des transactions sont disproportionnels.

Tableau n° 3.10: Evolution mensuelle des montants des transactions négociés en 2014 selon le siège de l'IRTSS (en milliers)

Région	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total général
Dakar	334420	249795	343460	231965	469626	376334	178260	588349	819094	44153	41397	196530	3873383
Diourbel	1000				532								1532
Fatick					1400								1400
Kaffrine	3183	1483								27090	149		31905
Kaolack					1200								1200
Kolda					5615								5615
Louga												2872	2872
St Louis	4589	160	426	66197	1169	1634	3134	539	160		512	2422	80943
Thiès	1783	1125	13641	2268	1014	0	0	0	0	120000	0	8000	147830
Zone Franche	0	0	0	9957	0	0	75	0	0	857	0	0	10889
Total général	344974	252563	357526	310387	480556	377968	181469	588889	819254	192100	42059	209823	4157568

Source : DSTE, 2014

3.5 DEMANDES D'AUTORISATION DE LICENCIEMENT DE DELEGUES DE PERSONNEL

Le délégué du personnel est protégé par le Code du Travail qui dispose que son licenciement est assujéti à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort qui, dans le cadre de ses fonctions d'autorité, apprécie librement s'il doit autoriser ou refuser ce licenciement.

Au cours de l'année 2013, **56** demandes de licenciement de délégués du personnel contre 55 en 2012 ont été reçues au niveau de 6 IRTSS. En comparaison, il avait été enregistré 55 demandes de cette nature en 2012 dans 5 IRTSS. Le tableau 3.11 en donne la situation.

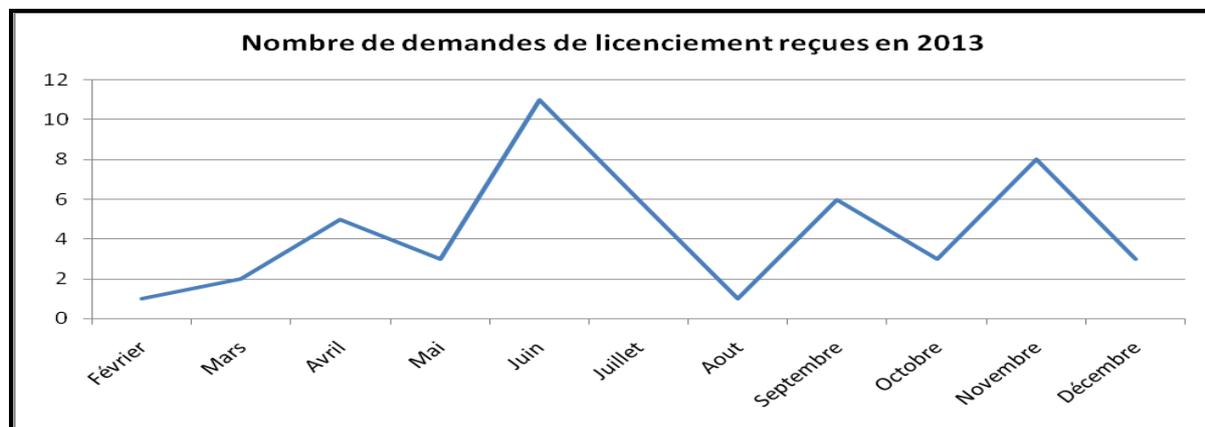
Tableau n° 3.11: Demande d'autorisation de licenciement de délégués de personnel par mois et région

Mois	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total 2013	%	Total 2012
Dakar	1	1	1	4	3	11	4	1	6	3	6	3	44	78,6	37
Kaolack				1									1	1,8	0
Louga											2		2	3,6	0
St Louis	6												6	10,7	8
Thiès			1				1						2	3,6	0
Ziguinchor							1						1	1,8	1
Fatick													0		8
Tambacounda													0		1
Total général	7	1	2	5	3	11	6	1	6	3	8	3	56	100	55
	12,5	1,8	3,6	8,9	5,4	19,6	10,7	1,8	10,7	5,4	14,3	5,4	100		

Source : DSTE, 2014

Près de 8 demandes sur 10 émanent de la région de Dakar (soit exactement 44 représentant 78,6% des requêtes soumises). La région de Saint-Louis en a aussi enregistré 6, représentant ainsi 10,7% des requêtes de licenciement reçues. Le graphique n°3.4 donne une distribution de ces évènements au cours de l'année.

Graphique n°3.4 : Evolution des demandes de licenciement de délégués de personnel reçues au niveau des IRTSS par mois



Bien que le phénomène soit observable tout au long de l'année, les périodes critiques ont été, en 2013, celles qui vont d'avril à juillet et celles de Septembre à Janvier avec chaque fois plus du 1/3 des demandes déposées. Les mois de février 2013 et d'août semble consacrer une relative accalmie dans le climat de travail. Le tableau suivant présente les principales causes évoquées pour motiver ces requêtes.

Tableau N°3.12 Demandes d'autorisation de licenciement de délégués de personnel selon le motif et la région

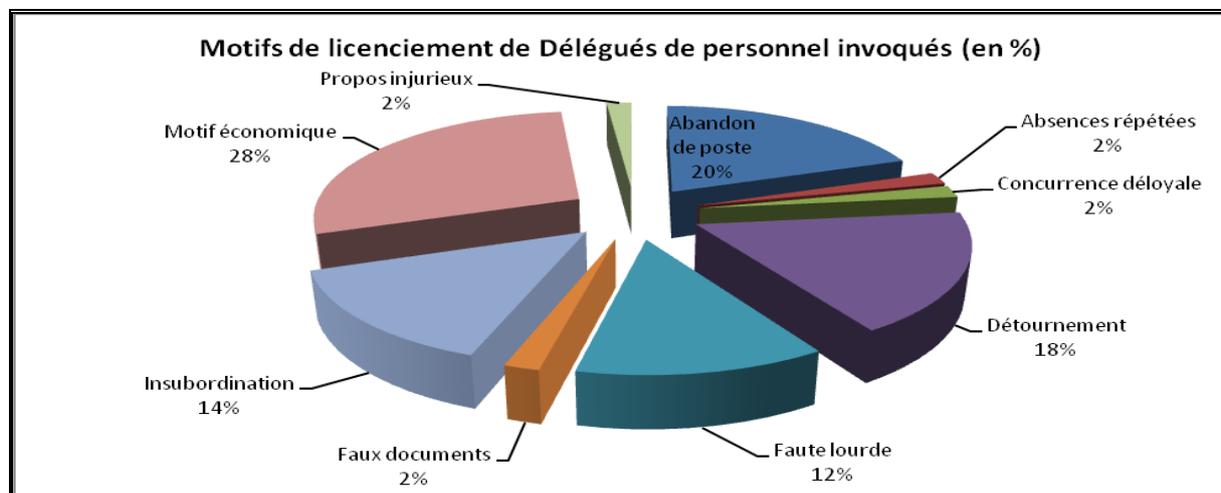
Motif principal	Dakar	Kaolack	Louga	St Louis	Thiès	Ziguinchor	Total général	%	Année 2012
Abandon de poste	11						11	19,6	15
Absences répétées	1						1	1,8	2
Concurrence déloyale	1						1	1,8	1
Détournement	9				1		10	17,9	2
Faute lourde/grave/confiance	3	1	2			1	7	12,5	5
Faux documents	1						1	1,8	0
Insubordination	8						8	14,3	14
Motif économique	9			6	1		16	28,6	13
Propos injurieux et racistes	1						1	1,8	3
Total général	44	1	2	6	2	1	56	100,0	55
	78,57	1,79	3,57	10,71	3,57	1,79	100,00		

Source : DSTE, 2014

Dans l'ensemble, les raisons avancées pour justifier le licenciement des délégués du personnel portent dans plus de 7 cas sur 10 sur le comportement répréhensible du délégué du personnel, bien que ce phénomène soit tout de même assez rare dans les régions intérieures. Il s'agit plus particulièrement de l'abandon de poste (19,8%), de détournement (17,9%), d'insubordination ou de faute lourde (12%). Les motifs d'ordre économique font aussi partie des raisons avancées pour réclamer le

licenciement des délégués du personnel, notamment dans les régions de Saint-Louis, de Dakar et de Thiès. Les motifs d'ordre économique interviennent dans l'ensemble pour 28,6% dans les causes invoquées comme on peut le noter dans le graphique 3.5.

Graphique 3.5: Motifs invoqués pour demander le licenciement de Délégués de personnel en 2013



Source : DSTE, 2014

Les demandes de licenciement sont enregistrées dans toutes les branches d'activités. Cependant, en 2013, elles ont été particulièrement importantes dans les secteurs du commerce, des industries alimentaires, de la Production & de la Distribution, dans les Banques et établissements financiers et dans le secteur des services rendus aux entreprises. Le tableau n°3.13 en donne la répartition d'ensemble des cas enregistrés dans les IRTSS, par branche d'activité.

Tableau N° 3.13: Demande d'autorisation de licenciement de délégués de personnel selon la branche d'activité et la région

Branche d'activité	Dakar	Kaolack	Louga	St Louis	Thiès	Ziguinchor	Total général
Agriculture, élevage et chasse		1					1
Autres Branches d'activités	6						6
Banques et Etablissements Financiers	5						5
Bâtiments et Travaux Publics	3						3
Commerce	8				2		10
Communication et Informatique	1						1
Enseignement privé	2						2
Hôtellerie et Restauration	2						2
Industrie manufacturières	1						1
Industries alimentaires	1			6			7
Industries de production et de distribution d'énergie	7						7
Industries extractives, chimiques et minières	1						1
Mécanique générale			2				2
Service social	1					1	2
Services rendus aux entreprises (dont gardiennage)	5						5
Systèmes financiers décentralisés	1						1
Total général	44	1	2	6	2	1	56

Source : DSTE, 2014

Le traitement fait de ces requêtes de licenciement s'est traduit par un licenciement effectif de délégués de personnel dans un cas sur 2, soit 50% des cas soumis. Les IRTSS ont ainsi opposé un refus sur 48,2% des dossiers reçus et une annulation de dossier a été observée. Le tableau ci-après donne la situation du traitement fait de ces dossiers en 2013.

Tableau n°3.14 ; Demande d'autorisation de licenciement de délégués de personnel selon la suite réservée et la région

Suite Réservee à la requête	Dakar	Kaolack	Louga	St Louis	Thiès	Ziguinchor	Total général 2013		Total 2012	
							Effectifs	%	Effectifs	%
Accord	18	1		6	2	1	28	50,0	29	52,7
Annulation	1						1	1,8	1	1,8
Refus	25		2				27	48,2	25	45,5
Total général	44	1	2	6	2	1	56	100,0	55	100,0
%	78,6	1,8	3,6	10,7	3,6	1,8	100,0			

Source : DSTE, 2014

Si on analyse les demandes de licenciements de délégués de personnel à partir de la suite réservée à la demande selon la branche d'activité, on constate qu'elles sont accordées à 100% dans l'Agriculture, l'élevage et chasse, la Communication et informatique et dans les industries.

Par contre, dans l'hôtellerie, la distribution d'énergie et dans la mécanique générale, le refus d'accorder le licenciement est total par toutes les IRTSS. C'est au niveau des BTP et des banques qu'on observe un certain équilibre dans la suite à donner (33 et 40%).

Tableau N°3.15 : Suite réservée à la demande de licenciement de délégués de personnel selon la branche d'activité

Branche d'activité	Accord	Annulation	Refus	Total général	% Accord
Agriculture, élevage et chasse	1			1	100%
Banques et Etablissements Financiers	2	1	2	5	40%
Bâtiments et Travaux Publics	1		2	3	33%
Commerce	7		3	10	70%
Communication et Informatique	1			1	100%
Enseignement privé	1		1	2	50%
Hôtellerie et Restauration			2	2	0%
Industrie manufacturières	1			1	100%
Industries alimentaires	7			7	100%
Industries de production et de distribution d'énergie			7	7	0%
Industries extractives, chimiques et minières	1			1	100%
Mécanique générale			2	2	0%
Services rendus aux entreprises (dont gardiennage)	4		1	5	80%
Systèmes financiers décentralisés	1			1	100%
Autres Branches activités	1		7	8	12,5%
Total général	28	1	27	56	50%
%	50,0	1,8	48,2	100,0	

Source : DSTE, 2014

Le tableau n°3.16 donne la situation globale des demandes de licenciements de délégués de personnel selon le motif et la suite donnée par IRTSS.

Tableau n°3.16 : Demande d'autorisation de licenciement de délégués de personnel selon le motif et la région

Région	Motif principal	Accord	ANNULATION	Refus	Total général	%
Dakar	Abandon de poste	4		7	11	19,6
	Absences répétées	1			1	1,8
	Concurrence déloyale	1			1	1,8
	Détournement	7	1	1	9	16,1
	Faute lourde	2		1	3	5,4
	Faux documents	1			1	1,8
	Insubordination	2		6	8	14,3
	Motif économique			9	9	16,1
	Propos injurieux			1	1	1,8
Total Dakar		18	1	25	44	78,6
Kaolack	Faute lourde	1			1	1,8
Total Kaolack		1			1	1,8
Louga	Faute lourde			2	2	3,6
Total Louga				2	2	3,6
St Louis	Motif économique	6			6	10,7
Total St Louis		6			6	10,7
Thiès	Détournement	1			1	1,8
	Motif économique	1			1	1,8
Total Thiès		2			2	3,6
Ziguinchor	Faute lourde	1			1	1,8
Total Ziguinchor		1			1	1,8
Total général		28	1	27	56	19,6
%		50,0	1,8	48,2	100,0	

Source : DSTE, 2014

IV. PROMOTION DE LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

4.1. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ENREGISTRES EN 2013

Les accidents de travail ainsi que les maladies professionnelles sont en principe déclarés à la fois auprès des IRTSS et de la Caisse de Sécurité sociale. La loi donne au travailleur (ou à son ayant-droit) une période maximale de 2 années pour faire enregistrer sa déclaration auprès des IRTSS.

Cette disposition introduit quelques problèmes d'ordre méthodologique et nécessite que soit clarifiée le système d'enregistrement de ces données ainsi que la période de référence à prendre en compte dans l'analyse des données. En outre, le fait de considérer l'année de déclaration permet d'apprécier la charge dans le traitement des dossiers. Par contre, elle introduit une limite dans la possibilité de pouvoir circonscrire la source (ou le foyer) de l'accident de travail. Elle limite de ce fait les possibilités de reconstitution de la cause des accidents lors des enquêtes légales à verser dans le dossier de l'ayant-droit.

De plus, lorsqu'il est question de mener des activités de prévention, il y a un risque pour que les facteurs « *accidentogènes* » ne soient plus d'actualité ; ce qui pose alors la question de la pertinence et de l'adéquation des messages conçus à cet effet. D'où l'importance de clarifier les aspects conceptuels et méthodologiques pour pouvoir apprécier la qualité des données devant faire, ici, l'objet d'analyse.

4.1.1. Précisions conceptuelles et méthodologiques et qualité des données

Un premier niveau de précision lorsqu'il est question d'analyser les accidents de travail est de pouvoir justifier la pertinence de travailler sur la variable « année de survenance de l'accident » ou sur celle relative à « l'année de déclaration de l'accident ». Le tableau ci-après conçu avec les données de la Caisse de Sécurité sociale (CSS) donne les statistiques concernant ce phénomène durant les 4 dernières années. Il permet aussi de noter le temps nécessaire pour « recouvrer » les statistiques par rapport à une année de suivi (ou d'observation) du phénomène. Ce qui rend difficile voire hasardeuse l'analyse des données y afférentes.

Avec les données ainsi présentées, on arrive à estimer, à titre temporaire le nombre des accidents de travail survenus en 2013 à 1990 cas. Cependant, il apparaît assez tôt pour donner la situation effective (voire définitive) des cas survenus durant cette année compte des délais d'enregistrements nécessaires pour « recouvrer » tous les cas survenus. En outre, si on considère les années précédentes, on note qu'il a fallu attendre la fin de l'année 2013 pour avoir la situation intégrale de 2011. De même, au 28 février 2014, on recevait encore des déclarations portant sur des accidents de travail survenus en 2012.

Tableau 4.01: Répartition des accidents de travail par année de déclaration selon l'année de survenance

Année de survenance	Année de déclaration				Total général
	2011	2012	2013	2014 ¹³	
2011	1992	473	18		2483
2012		1969	439	10	2418
2013			1789	201	1990
Total général	1992	2442	2246	211	6891

Source : D'après les données de la CSS, 2014

¹³ Déclarations reçues au 28 février 2014.

Une autre précision à faire tient dans les sources d'informations existantes qui présentent des profils assez contrastés du phénomène tant par rapport aux ordres de grandeur (acuité) et dans l'évolution même du phénomène (tendances). Pour l'illustrer les tableaux n°4.02 et n°4.02^{bis} présentés dans la suite, dressent les profils du phénomène selon la source d'information et donnent une idée de la qualité des données.

On y note des écarts importants entre les données issues des fichiers de la Caisse de Sécurité sociale (CSS) et celles extraites des bases de données des IRTSS : les statistiques de la CSS sont de loin les plus complètes avec des taux de couverture 4 à 7 fois plus consistantes selon l'année d'observation.

En plus, sur le plan de la désagrégation des données selon le « lieu » de déclaration (région ou IRTSS), on ne retrouve pas de statistiques propres à la région de Kédougou dans les données fournies par la CSS alors que les IRTSS en ont fait état. A l'opposé, les données sur Tambacounda ne figurent pas dans les statistiques fournies par les IRTSS alors qu'elles sont enregistrées dans les fichiers de la CSS.

Tableau 4.02: Situation des accidents de travail selon l'année de déclaration et par région

Agences	Année 2013		Année 2012		Evolution 2012-2013	Année 2011		Evolution 2011-2012
	Effectifs	%	Effectifs	%		Effectifs	%	
DAKAR	1574	70,1%	1774	7,3%	-11,3%	1420	71,3%	24,9%
DIORBEL	18	0,8%	11	0,0%	63,6%	15	0,8%	-26,7%
KAOLACK	41	1,8%	37	0,2%	10,8%	58	2,9%	-36,2%
KOLDA	2	0,1%	2	0,0%	0,0%	6	0,3%	-66,7%
LOUGA	3	0,1%	1	0,0%	200,0%		0,0%	
SAINT LOUIS	432	19,2%	325	1,3%	32,9%	185	9,3%	75,7%
TAMBACOUNDA	4	0,2%	12	0,0%	-66,7%	5	0,3%	140,0%
THIÈS	155	6,9%	262	1,1%	-40,8%	288	14,5%	-9,0%
ZIGUINCHOR	17	0,8%	18	0,1%	-5,6%	15	0,8%	20,0%
Total général	2246	100,0%	2442	10,0%	-8,0%	1992	100,0%	22,6%

Source : CSS, 2014

Tableau n° 4.02^{bis} : Accidents de travail enregistrés auprès des IRTSS selon l'année de déclaration

Inspections	Année 2013		Année 2012		Evolution 2012-2013	Année 2011		Evolution 2011-2012
	Effectifs	%	Effectifs	%		Effectifs	%	
Dakar	251	62,1%	222	61,8%	13,1%	252	58,3%	-11,9%
Diourbel	6	1,5%	11	3,1%	-45,5%	7	1,6%	57,1%
Kaolack	27	6,7%	13	3,6%	107,7%	16	3,7%	-18,8%
Kédougou	1	0,2%	1	0,3%	0,0%	0	0,0%	
Kolda	1	0,2%	1	0,3%	0,0%	7	1,6%	-85,7%
Louga	1	0,2%	0	0,0%		0	0,0%	
St Louis	18	4,5%	29	8,1%	-37,9%	7	1,6%	314,3%
Thiès	83	20,5%	65	18,1%	27,7%	135	31,3%	-51,9%
Ziguinchor	11	2,7%	10	2,8%	10,0%	8	1,9%	25,0%
Zone Franche	5	1,2%	-			0	0,0%	
Total général	404	100,0%	359	100,0%	+12,5%	432	100,0%	-16,9%

Source : DSTE, 2014

Cette critique des données existantes prend une autre dimension lorsqu'on tente de ressortir l'évolution du phénomène (cf. tableaux n°4.02 et n°4.02^{bis}), les données obtenues mettent en évidence des tendances parfois divergentes : ainsi les données

recueillies par des IRTSS laissent voir une tendance à l'augmentation des déclarations d'accidents de travail (+12,3%) entre 2012 et 2013 alors que celles de la CSS laissent constater une baisse dans les enregistrements (-8%). Les évolutions mises en évidence entre 2011 et 2012 sont aussi discordantes selon que l'on utilise les sources des IRTSS (- 16,9%) ou celles de la CSS qui dégagent, en ce que les concerne, une hausse des déclarations de l'ordre de +226%. (cf. tableau n°4.02 et n°4.02^{bis}).

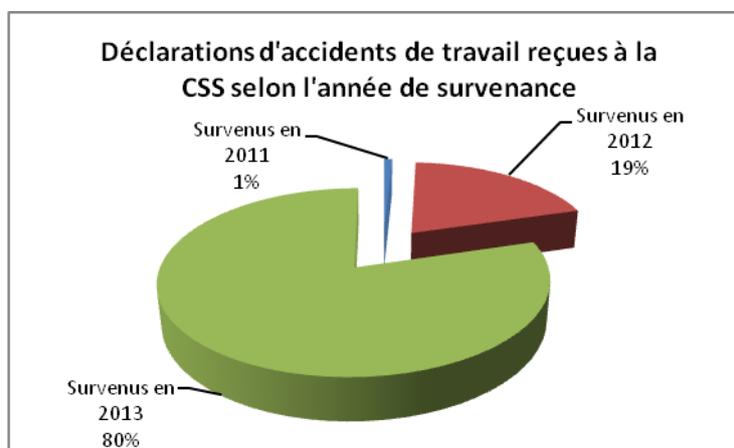
Ainsi, pour les besoins de la prise en charge administrative de ces accidents, il a été jugé plus pertinent de travailler sur l'année de déclaration et sur les données de la Caisse. Cependant, il n'en demeure pas moins qu'une meilleure collaboration est à établir entre la CSS et les IRTSS pour rapprocher les données et réduire les écarts dans les statistiques produites. A ce titre, il serait possible d'envisager de libeller tous les supports (formulaire ou autre) de déclaration des accidents de travail de manière à ce qu'ils portent les vises de l'une et de l'autre entité et donnent ainsi lieu à un enregistrement simultané dans les 2 institutions.

La section qui suit présente le profil des accidents de travail en prenant en considération le niveau de gravité, le siège de l'accident et le lieu de survenance de l'accident.

4.1.2. Situation des accidents de travail déclarés en 2013

Graphique n°4.1: Répartition des accidents de travail déclarés en 2013 selon leur année de survenance

En 2013, la situation des déclarations d'accidents de travail présentée dans le tableau n°4.01 permet de reconstituer 18 dossiers se rapportant à des accidents survenus en 2011, 436 autres concernant des accidents survenus en 2012 et de 1789 cas survenus en 2013¹⁴ (voir graphique n°4.1 ci-contre).



Si on examine la situation par rapport aux lieux de survenance de l'accident de

Source : DSTE, 2014 : Tableau n°, page

travail, il apparaît que plus de 3 accidents sur 4 surviennent sur les lieux de travail (appartenant à l'entreprise), environ 1 accident sur 10 (soit 9,5%) s'est passé durant les heures de travail et les cas qui surviennent sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail représentent globalement 10,2% des cas déclarés.

Le tableau n°4.03 donne la répartition des ces accidents selon le lieu de survenance et par région

¹⁴ En plus, au 28 février 2014, il a été reçu 211 déclarations dont 10 sont à mettre au compte de l'année 2012 et 201 déclarations à affecter à l'année 2013.

Tableau n° 4.03: Répartition des accidents de travail selon le lieu de survenance par région

RÉGIONS	Lieux de survenance					ENSEMBLE
	Pendant heures de travail	domicile → lieu de travail	En entreprise	Pour employeur	A domicile	
DAKAR	12,3%	12,1%	72,0%	3,4%	0,3%	1574
DIOURBEL			100,0%			18
KAOLACK	4,9%	24,4%	70,7%			41
KOLDA			100,0%			2
LOUGA	33,3%		66,7%			3
SAINT LOUIS	2,3%	4,6%	92,8%		0,2%	432
TAMBACOUNDA	25,0%		75,0%			4
THIÈS	3,9%	3,9%	91,6%		0,6%	155
ZIGUINCHOR	5,9%	11,8%	82,4%			17
Total général	9,5%	10,2%	77,6%	2,4%	0,3%	2246

Source : Données de la CSS, 2014

Le tableau n°4.03 fait apparaître des facteurs différentiels de survenance des accidents selon la région qui renvoient à des spécificités propres aux régions. Plus de ¾ des accidents déclarés ont pour cadre l'entreprise. Ce pourcentage est porté à plus de 90% dans les régions de Thiès et de Saint-Louis. Dans ces 2 régions, la proportion des accidents qui surviennent durant les heures de travail et sur le trajet entre le domicile et l'entreprise, reste plus ou moins faible. Ce qui n'est pas le cas pour les régions de Kaolack où les déplacements entre le domicile et le lieu de travail (vice versa) sont responsables de près du ¼ des accidents. Dans cette région, on peut relever que les accidents survenus sur les lieux de travail correspondent à 70,7% soit au moins 7 accidents déclarés sur 10.

Pour la région de Ziguinchor, il faut aussi tenir du facteur « trajet vers le lieu de travail ou de retour de ce lieu » dans les déclarations d'accidents du travail, car près de 12% des accidents de travail interviennent sur ce trajet mais le lieu de travail garde aussi toute sa prégnance comme facteur « accidentogène ».

4.1.3. Niveau de gravité des accidents de travail

Tous comptes faits, les registres de la CSS, font état de 2246 accidents de travail déclarés en 2013 parmi lesquels figurent 8 cas de maladies professionnelles. Leur niveau de gravité peut être apprécié par rapport à leur niveau de létalité (proportion des cas mortels) et par rapport à ses conséquences sur la capacité du travailleur concerné à poursuivre son travail ou à l'interrompre, que cette interruption soit partielle ou définitive.

4.1. Niveau de gravité selon la région et le sexe du travailleur

Dans l'ensemble, les accidents de travail ont concerné 154 travailleurs de sexe féminin (soit 6,8%) et 2092 travailleurs de sexe masculin, soit 93,1% du total. Le tableau ci-contre donne la distribution par sexe du travailleur concerné et selon la région de déclaration. Il apparaît que la proportion de femmes touchées est légèrement plus importante dans les régions

Tableau n° 4.05: Déclarations d'accidents du travail reçues par région et selon le sexe du travailleur

Région/IRTSS	Féminin	Masculin	Tous sexes	%
DAKAR	8,6%	91,4%	1574	70,1%
DIORBEL		100,0%	18	0,8%
KAOLACK	2,4%	97,6%	41	1,8%
KOLDA		100,0%	2	0,1%
LOUGA		100,0%	3	0,1%
SAINT LOUIS	1,6%	98,4%	432	19,2%
TAMBACOUNDA		100,0%	4	0,2%
THIÈS	7,1%	92,9%	155	6,9%
ZIGUINCHOR		100,0%	17	0,8%
SENEGAL	6,9%	93,1%	2246	100,0%

Source : Données de la CSS, 2014

de Dakar et de Thiès. Elle reste faible dans les régions de Saint-Louis, et Kaolack. Dans les autres régions, il n'a été reçu de déclarations d'accidents de travail concernant une femme. En résumé, les déclarations établies en 2013 font plus état de travailleurs de sexe masculin touchés par les accidents de travail. Les dossiers constitués sont de loin plus consistants dans la région de Dakar qui compte 70,1% des accidents de travail déclarés en 2013. La région de Saint-Louis enregistre 19,2% des accidents déclarés et celle de Thiès a enregistré l'équivalent près de 7% des déclarations.

Le niveau de gravité constaté reste variable selon la région et selon le sexe du travail, comme le montre le tableau suivant.

Tableau 4.06: Répartition des accidents de travail selon le niveau de gravité, par sexe et par région

RÉGIONS	FEMININ			MASCULIN				Tous Sexes			
	Avec IPP	Sans IPP	Total	Avec IPP	Mortel	Sans IPP	Total	Avec IPP	Mortel	Sans IPP	Total
DAKAR	1	134	135	21	4	1414	1439	22	4	1548	1574
DIORBEL				1		17	18	1		17	18
KAOLACK		1	1			40	40			41	41
KOLDA						2	2			2	2
LOUGA						3	3			3	3
SAINT LOUIS	1	6	7			425	425	1		431	432
TAMBACOUNDA						4	4			4	4
THIÈS		11	11			144	144			155	155
ZIGUINCHOR						17	17			17	17
Total général	2	152	154	22	4	2066	2092	24	4	2218	2246
% en 2013	1,3%	98,7%		1,1%	0,2%	98,8%		1,1%	0,2%	98,8%	
% en 2012								4,6%	0,9%	94,4%	2442
% en 2011								6,8%	0,4%	92,8%	1992

Source : Données de la CSS, 2014

Dans l'ensemble, parmi les 2246 déclarations d'accidents de travail reçus en 2013, on a noté 4 cas mortels en 2013, tous localisés dans la région de Dakar et impliquant des hommes, et 24 autres cas qui se sont traduits par des incapacités

partielles ou permanentes (IPP) pour le travailleur concerné. Le reste des cas (2218) n'ont pas eu de conséquence en termes d'IPP.

Il apparaît, dans l'ensemble que le niveau de létalité est de 18 cas pour 10.000 accidents de travail constatés, ce qui est assez sérieux au regard des normes professionnelles admises. Rapporté aux seuls hommes concernés, ce taux frôle la barre des 19 pour 10.000 accidents de travail ; il peut avoisiner le niveau de 26 décès pour 10.000 accidents pour la région de Dakar où ces cas ont été recensés.

Relativement aux conséquences induites en termes d'IPP, on relève dans l'ensemble, les femmes sont légèrement plus sensibles que les hommes à ces accidents. Les déclarations reçues d'elles rendent compte de 1,3% d'IPP alors que chez les hommes, le taux d'incidence est de 1,1%.

4.2. Niveau de gravité des accidents de travail par branche d'activités

En 2013, la fréquence des accidents de travail a été particulièrement préoccupante dans les Industries manufacturières (38,7% des cas), les BTP (16,2%), le secteur des services (12,5%) et dans celui des commerces (9,2%). La branche de l'agriculture et assimilées connaît aussi un niveau non négligeable (7,7% des cas) de même que celle des transports (4,4%). Ces branches d'activités sont restées, au cours des 3 dernières années, les environnements les plus « *accidentogènes* » au Sénégal, comme on peut le noter dans le tableau ci-après.

Tableau n°4.07: Répartition des accidents de travail selon le niveau de gravité, par branche d'activité

BRANCHE D'ACTIVITE	Avec IPP	Mortel	Sans IPP	Total 2013	%total (2013)	%total (2012)	% total (2011)
ACTIVITES MAL DESIGNEES			6	6	0,3%	0,5%	0,9%
AGRICULTURE ELEVAGE PECHE SYVICULTURE	2	1	170	173	7,7%	5,3%	7,7%
BANQUE ASSURANCE AFFAIRES IMMOBILIERES			34	34	1,5%	1,8%	1,4%
BATIMENT TRAVAUX PUBLICS	7		362	369	16,4%	21,7%	18,7%
COMMERCE	1		205	206	9,2%	7,9%	7,4%
ELECTRICITE EAUX GAZ	1		32	33	1,5%	2,3%	1,8%
HOTEL BAR RESTAURANT	1		53	54	2,4%	2,5%	3,3%
INDUSTRIES EXTRACTIVES	2		97	99	4,4%	5,1%	6,8%
INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES	5	1	864	870	38,7%	31,9%	32,4%
SERVICES	2	1	278	281	12,5%	15,6%	12,9%
TRANSPORTS COMMUNICATIONS	3	1	117	121	5,4%	5,3%	6,8%
Total général	24	4	2218	2246	100,0%	2442	1992

Source : Données de la CSS, 2014

De 2011 à 2013, La situation a continué à se dégrader dans les branches manufacturières et dans celui des commerces pendant que, dans les BTP, on constatait une atténuation du phénomène par rapport aux années précédentes. Dans le même temps, dans les secteurs des services, le niveau semble stagner au niveau de 2011, en dépit d'une fluctuation à la hausse constatée en 2012. Par contre, dans le secteur agricole, il apparaît une résurgence du phénomène après une baisse notée en 2012.

Sur le plan du niveau de létalité, une attention mérite d'être portée aux secteurs de la manufacture, des services et des transports et, enfin, aux branches d'activités agricoles et assimilées en raison de cas mortels relevés dans ces branches d'activités.

Tout de même, il faut saluer le comportement remarquable des industries extractives où le phénomène des accidents de travail amorce une baisse continue depuis 2011. Ces mêmes efforts de minimisation du phénomène apparaissent dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, dans les branches de l'électricité et autres et, enfin, dans celles des Banques et assurances.

4.3. Niveau de gravité selon le lieu de l'accident de travail

Le tableau n°4.08 examine le niveau de gravité des accidents de travail déclarés selon le lieu de survenance. Il révèle des cas d'accidents mortels dans toutes les situations, excepté pour le travail à domicile. Il n'en demeure pas moins que le travail à domicile a généré des cas d'accidents de travail (6 au total) dont aucun ne s'est traduit par une incapacité de travail pour le travailleur concerné.

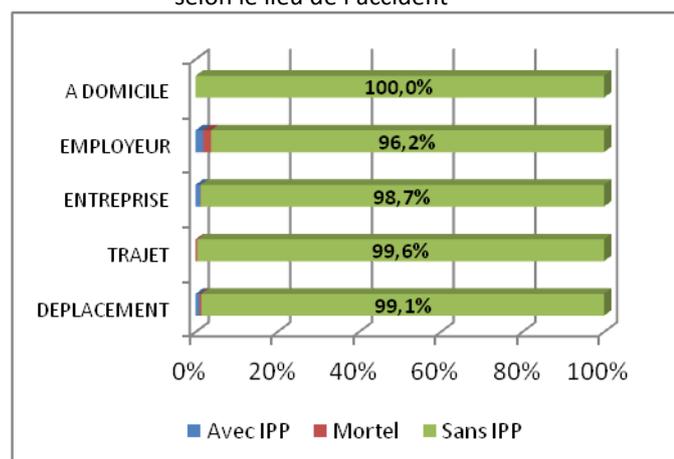
Tableau n° 4.08: Répartition des accidents de travail selon la gravité et par lieux de survenance

LIEU ACCIDENT	Niveau de gravité			Total Accidents	
	Avec IPP	Mortel	Sans IPP	Nombre	%
DEPLACEMENT PENDANT HEURES DE TRAVAIL	2	1	211	214	9,5%
DU DOMCILE AU LIEU DE TRAVAIL OU VICE VERSA		1	228	229	10,2%
LIEU DE TRAVAIL APPARTENANT A L'ENTREPRISE	21	1	1722	1744	77,6%
POUR LE COMPTE DE L'EMPLOYEUR	1	1	51	53	2,4%
TRAVAIL A DOMICILE			6	6	0,3%
Total général	24	4	2218	2246	100,0%

Source : Données de la CSS, 2014

En revanche, les espaces de travail aménagés par l'entreprise comportent des risques avérés d'accidents ; c'est également dans ces cadres qu'on a retrouvé les plus fortes concentrations d'IPP mais en valeur relative, la proportion d'IPP générées se situe à 1,2%. Le travail pour le compte de l'employeur a aussi comporté quelques risques d'IPP tout comme les déplacements pendant les heures de travail, mais leur niveau d'incidence apparaît marginal et parfois aléatoire comme le montre le graphique n°4.2 ci contre.

Graphique n° 4.2: Niveau de gravité des accidents de travail selon le lieu de l'accident



Source : Données de la CSS, 2014

On pourrait également apprécier cette gravité des accidents de travail en examinant la nature des lésions provoquées.

4.1.4. Nature des lésions provoquées par les accidents de travail

Les accidents de travail enregistrés en 2013 se sont traduits principalement par des lésions traumatiques et des plaies ouvertes (30,9%), des fractures (15,9% des cas), des contusions (14,6%) et par des traumatismes multiples (ou poly-traumatismes) pour 13,9% des cas. Enfin, les entorses sont constatées dans 7% des cas d'accidents.

Le tableau ci-après examine la nature des lésions induites par les accidents de travail déclarés en 2013 ainsi que leur évolution par rapport aux années précédentes.

Tableau n°4.09 : Répartition des accidents du travail selon la nature de la lésion

NATURE DE LA LÉSION	Année 2011		Année 2012		Année 2013	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Lésions traumatique et plaie ouverte	512	25,7	654	26,8	695	30,9
Fracture	329	16,5	413	16,9	357	15,9
Contusions	206	10,3	325	13,3	329	14,6
Poly-traumatisme	378	19,0	435	17,8	312	13,9
Entorse	137	6,9	170	7,0	159	7,1
Indéterminée	99	5,0	123	5,0	106	4,7
Brûlure	90	4,5	95	3,9	87	3,9
Douleurs	64	3,2	50	2,1	49	2,9
Présence d'un corps	35	1,8	55	2,3	44	2,0
Amputation	41	2,1	36	1,5	36	1,6
Luxation	15	0,7	11	0,4	19	0,8
Asphyxie	14	0,7	3	0,1	9	0,4
Lésions traumatique interne et commotion	9	0,4	14	0,6	9	0,4
Lombalgies résiduelles	19	0,9	14	0,6	9	0,4
Autres types de lésion	6	0,3	9	0,4	7	0,3
Inflammation	19	0,9	15	0,6	6	0,3
Lumbago	13	0,6	7	0,3	7	0,3
Hémorragie	1	0,1	8	0,3	4	0,2
Hernies	2	0,1	2	0,1	2	0,1
Dermatose	2	0,1	2	0,1		
Intoxication	1	0,1	1	0,1		
Total général	1992	100,0	2442	100,0	2246	100,0

Source : Données de la CSS, 2014

Par rapport aux déclarations reçues durant les années précédentes, les cas de lésions traumatiques accompagnées de plaies ouvertes se sont accentués entre 2011 et 2013, aussi bien en nombre qu'en valeur relative. La même tendance à l'exacerbation des contusions peut être relevée dans ces accidents entre 2011 et 2013 : leur niveau d'incidence passe de 10,3% à 13,3% en 2012 et à 14,6% en 2013. On peut en dire autant des accidents de travail qui se sont traduits par des entorses et dont leur niveau d'incidence tend à se consolider depuis 2011.

Par contre, l'importance des accidents ayant entraîné des fractures a baissé durant la période après une légère hausse relevée en 2012. Les accidents de travail entraînant des traumatismes multiples se sont aussi atténués ; leur intensité est passé de 19% en 2011 à 17,8% en 2012 et à 13,9% en 2013. Ce faisant, elle arrive au 4^{ème} rang des incidences après avoir été la 2^{ème} en 2011 et en 2012.

Les cas de brûlures également se stabilisent autour de 3,9% entre 2012 et 2013 après une baisse d'intensité par rapport à son niveau d'incidence en 2011. Enfin, il faut noter une réduction des cas d'amputation consécutifs à un accident de travail : leur taux d'incidence passe de 2,1% en 2011 à 1,5% en 2012 et à 1,6% en 2013.

4.1.5. Sièges des lésions de l'accident de travail

En 2013, les points d'impact des accidents de travail ont été localisés le plus souvent au niveau des membres supérieurs (29,7% des cas) ou inférieurs (dans 26,9% des cas), et, dans une moindre mesure, au niveau du tronc (15,6%). On compte aussi des cas d'accidents de travail qui se traduisent par des impacts multiples (8,8%) sans oublier les yeux ou la tête qui restent fortement exposés aux accidents (respectivement 6,4% et 5,9% des sièges d'accidents).

Le tableau n°4.10 examine le siège des lésions provoquées par les accidents en 2013 ainsi que leur évolution depuis 2011.

Tableau n°4.10 : Evolution des lésions selon le siège, entre 2011 et 2013

SIEGE_LESION	Année 2011		Année 2012		Année 2013	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Membres supérieurs	688	34,5	740	30,3	667	29,7
Membres inférieurs	491	24,6	618	25,3	604	26,9
Tronc	325	16,3	398	16,3	351	15,6
Localisations multiples	130	6,5	224	9,2	198	8,8
Yeux	131	6,6	154	6,3	143	6,4
Tête (yeux exceptes)	135	6,8	140	5,7	132	5,9
Partie du corps non précisée	81	4,1	107	4,4	102	4,5
Sièges internes	8	0,4	48	2,0	47	2,1
Maladie professionnelle			7	0,3	2	0,1
Autres parties	3	0,1	6	0,3		-
Total général	1992	100,00	2442	100,00	2246	100,00

Source : D'après les données de la CSS, 2014.

Le niveau d'impact des accidents sur les membres supérieurs tend à se réduire d'année en année entre 2011 et 2013. La baisse a été, proportionnellement, plus importante entre 2011 et 2012 en dépit d'une augmentation des cas relevés. Le recul a été de 4 points alors qu'il n'a été que de 0,6 point entre 2012 et 2013.

On note une tendance inverse pour ce qui est des membres supérieurs : ceux-ci restent des parties de plus en plus exposées au moment des accidents ; entre 2011 et 2013, on a relevé une proportion croissante d'accidents qui affectaient cette partie du corps au point que sa vulnérabilité tend à augmenter d'un point chaque année durant cette période.

Le tronc, autre partie qui présente un niveau d'exposition sérieux, enregistre moins d'impact aussi bien en termes de récurrences qu'en valeur relative. Pour ce qui est des accidents à impacts multiples, les cas ont augmenté en intensité et en valeur absolue en 2012 mais ont fléchi légèrement à la baisse en 2013. En 2013, leur incidence a été estimée à 15,2% soit environ 1 accident sur 6 qui porte sur cette partie du corps.

Enfin, le niveau d'exposition des yeux semble aussi stabiliser autour de son niveau de 2011 (avec 6,5% des accidents impliqués).

Il apparait ainsi qu'il faut redoubler d'efforts dans la prévention des accidents de travail. Le tableau n°4.11 apporte des éclairages qui confirment cette nécessité de renforcer la sensibilisation en vue de prévenir les accidents dont la majorité (77,5%), comme souligné plus haut, se passent sur les lieux de travail de l'entreprise. Elle porte sur l'examen de l'outillage responsable des accidents au sein des établissements.

4.1.6. Principaux agents responsables des accidents de travail

La panoplie d'agents matériels susceptibles de causer des accidents du travail est nombreuse et variée mais ceux qui sont les fréquents restent les outils de manutention, l'emplacement du travail, les outils à main, les véhicules, les objets ou masses en mouvement. On relève aussi une série d'agents divers qui pourraient être mis en cause.

Tableau n°4.11 : Répartition des accidents du travail selon la nature de la lésion

RÉGIONS	DAKAR	DIOURBEL	KAOLACK	KOLDA	LOUGA	SAINT LOUIS	TAMBACOUNDA	THIÈS	ZIGUINCHOR	Total général	%
Objets en cours de manutention	503	5	10			11	2	4	2	537	23,9%
Emplacement du travail, surface circulation	365	2	10	1	1	41		92	5	517	23,0%
Divers	133	2	4			178		9	1	327	14,6%
Outils a main	36					172		4		212	9,4%
Véhicule	161	3	9		1	10	1	6	2	193	8,6%
Objets ou masses en mouvement	148	2	4		1	7		23	2	187	8,3%
Particules ou petits éléments	38		1			2		7	1	49	2,2%
Machines diverses (n'étant des	24	1				1		2		28	1,2%
Machines diverses	17									17	0,8%
Electricité	9	1		1		3	1		1	16	0,7%
Outils mécaniques tenus ou gui	10					2				12	0,5%
Appareils ustensiles util. prod.ca	10								1	11	0,5%
Vapeurs, gaz et poussière de let	10							1		11	0,5%
Machine à remplir, conditionner empa	9					1				10	0,4%
Machine à malaxer ou a mélanger	10									10	0,4%
machines productrices et trans	7		2					1		10	0,4%
Appareils de levage, amarrage	8							1		9	0,4%
Machines à couper, trancher, déroule	8									8	0,4%
Machines à tourner, percer, aléser,	6							2		8	0,4%
Machine cylindres à laminer, étrier,	7							1		8	0,4%
Machine à broyer, concasser, pu	6								2	8	0,4%
Machine à presser, à mouler et	7		1							8	0,4%
Matériel engins de terrassement	8									8	0,4%
Scies	8									8	0,4%
Matériel et Machine à souder	5					1				6	0,3%
Matières explosives	4					2				6	0,3%
machines de transmission	3	1						1		5	0,2%
organes de transmission	5									5	0,2%
appareils a pression	2	1								3	0,1%
Machine à cribler, tamiser, sep	3									3	0,1%
Machine à percer, tourner, toupiller	1					1				2	0,1%
Machine à meuler, poncer, polir	1							1		2	0,1%
Machine à riveter, coudre, agraffer	2									2	0,1%
TOTAL	1574	18	41	2	3	432	4	155	17	2246	100,0 %
%	70,1 %	0,8 %	1,8 %	0,1 %	0,1 %	19,2 %	0,2 %	6,9 %	0,8 %	100,0 %	

Source : D'après les données fournies par la CSS (2014)

4.2. LES ACTIVITES DE LUTTE CONTRE LE VIH-SIDA EN MILIEU DE TRAVAIL

Depuis quelques années, les IRTSS ont vu élargir leurs champs d'intervention avec l'inclusion dans leurs agendas, d'activités de prise en charge d'un volet relatif à la prévention du VIH/SIDA en milieu du travail, ceci grâce au soutien du Projet de Lutte contre le VIH/SIDA en milieu professionnel¹⁵. En 2013, l'Administration du Travail a décidé d'inclure dans le rapport annuel, les données relatives à cette activité dont l'importance n'est plus à démontrer dans la stratégie de lutte de la pandémie du Sida en milieu du travail.

Dans le cadre de ce partenariat, chaque inspection du travail s'est vue dotée d'un plan d'action régional intégré multisectoriel consistant à mener des activités de sensibilisation (à travers des causeries avec les travailleurs et leurs familles), à organiser des séances de dépistage volontaire au VIH/SIDA en milieu du travail (dans le cadre de stratégie dite avancée) et, enfin, à conduire des activités de supervision.

Les causeries aussi ont été bien menées dans l'ensemble avec 45 causeries réalisées sur les 50 prévues ; elles ont permis d'atteindre 1970 personnes sur un total 1410 prévues, soit un niveau de performance de 139,7% par rapport à l'objectif prévu. Cependant, les efforts restent à faire pour toucher plus de cibles, notamment au niveau des régions de Louga et de Sédhiou où les performances réalisées restent en-deçà de 90%.

En ce qui concerne la supervision, les IRTSS ont pu conduire 55 activités sur les 58 prévues dans l'année soit un taux de réalisation de 94,5%. Les objectifs fixés, ici en termes de résultats, ont été atteints pour la plupart des IRTSS, à l'exception de celles de Tambacounda et de Ziguinchor qui ont enregistré chacune 1 supervision en moins par rapport aux prévisions.

Enfin, on peut relever que la stratégie avancée (ou dépistage volontaire en milieu du travail) a permis de dépister 7612 travailleurs sur des prévisions de 10360 personnes à dépister soit un taux de réalisation de 73,5%.

La stratégie avancée a connu ainsi moins de succès dans l'atteinte de ses objectifs comparée aux autres types de stratégie préconisés pour la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail. Quelques IRTSS comme celles de Thiès, Louga, Saint-Louis et Ziguinchor ont pu atteindre un niveau de réalisation maximal, parfois, en touchant plus de cibles que prévu (cas de Ziguinchor ou de Saint-Louis). Dans les autres régions, il ressort que les résultats atteints sont encore insuffisants par rapport aux objectifs assignés.

Une sensibilisation plus forte de la cible (travailleurs et employeurs) apparaît nécessaire pour qu'un plus grand nombre de travailleurs se portent volontaires au dépistage au VIH et contribuent ainsi à sa promotion. Le tableau 4.12 fait le point sur les différentes activités menées par les différents ITSS au cours de l'année 2013 et leur niveau d'exécution¹⁶.

¹⁵ En fait, depuis 2003, le ministère en charge du travail mène des actions de prévention du VIH/Sida en milieu du travail et l'amélioration de l'environnement juridique de la réponse au VIH/Sida. Cependant, ces actions étaient restées anonymes puisqu'elles n'ont jamais été pris en compte dans le cadre des statistiques du travail. La publication de ces données sur ces activités constituent une innovation et contribue à rendre visibles les efforts de l'administration du travail dans la santé publique en général et la lutte contre la pandémie du Sida en particulier.

¹⁶ Le tableau intégral est joint en annexe n°A7.

Tableau 4.12 : Activités menées par les IRTSS dans le cadre de la lutte contre le VIH/SIDA en milieu professionnel

	ACTIVITES PREVUES	EXECUTION TECHNIQUE			EVALUATION (PERFORMANCES / RESULTATS ATTENDUS)		
RÉGIONS	Types d'activité	Prévues	Réalisées	TAUX	Attendus	Atteints	TAUX
LOUGA	Causeries	3	3	100%	90 pers.	78	86%
	Stratégies avancées	5	5	100%	500 pers. à dépister	677	135%
	Supervisions	5	5	100%	5 superv. Prévues	5	100%
SÉDHIU	Stratégies avancées	4	3	75%	450 pers. à dépister	291	64,66%
	Causeries	2	2	100%	60 pers.	51	85%
	Supervisions	4	3	75%	04 superv. prévues	3	75%
KAOLACK	Stratégies avancées	4	4	100%	600 pers. à dépister	545	90,83%
	Causeries	3	3	100%	90 pers.	85	94%
	Supervisions	3	3	100%	03superv. prévues	3	100%
DAKAR	Stratégies avancées	7	7	100%	1050 pers. à dépister	665	63,33%
	Causeries	4	4	100%	120 pers.	120	100%
	Supervisions	7	7	100%	07 superv. prévues	7	100%
KAFFRINE	Stratégies avancées	4	4	100%	600 pers. à dépister	597	99,50%
	Causeries	2	2	100%	60 pers.	60	100%
	Supervisions	4	4	100%	04 superv. prévues	4	100%
ZIGUINCHOR	Stratégies avancées	7	4	57%	600 pers. à dépister	631	105,00%
	Causeries	3	2	75%	60 pers.	60	100%
	Supervisions	4	3	75%	04 superv. prévues	3	75%
SAINT LOUIS	Stratégies avancées	5	5	100%	750 pers. à dépister	763	101,73%
	Causeries	4	4	100%	120 pers.	119	99%
	Supervisions	4	4	100%	04 superv. prévues	4	100%
Kolda	Stratégies avancées	5	5	100%	750 pers. à dépister	447	59,6%
	Causeries	3	3	100%	90 pers.	90	100%
	Supervisions	4	3	75%	03 superv. prévues	3	100%
FATICK	Stratégies avancées	5	5	100%	750 pers. à dépister	378	54,4%
	Causeries	3	3	100%	90 pers.	90	100%
	Supervisions	4	3	75%	03 superv. prévues	3	100%
DIOURBEL	Stratégies avancées	5	5	100%	750 pers. à dépister	398	53,06%
	Causeries	2	2	100%	60 pers.	61	101,66%
	Supervisions	4	4	75%	04 superv. prévues	4	100%
THIÈS	Stratégies avancées	9	9	100%	1350 pers. à dépister	1350	100,00%
	Causeries	11	11	100%	330 pers.	330	100%
	Supervisions	6	6	100%	06 superv. prévues	6	100%
MATAM	Stratégies avancées	4	4	100%	400 pers. à dépister	187	46,75%
	Causeries	2	2	100%	60 pers.	55	92%
	Supervisions	4	4	100%	04 superv. prévues	4	100%
KÉDOUGOU	Stratégies avancées	11	11	100%	1100 pers. à dépister	516	46,90%
	Causeries	3	3	100%	90 pers.	90	100%
	Supervisions	4	4	100%	04 superv. prévues	4	100%
TAMBACOUNDA	Stratégies avancées	7	7	100%	1050 pers. à dépister	766	73%
	Causeries	3	3	100%	90 pers.	82	91%
	Supervisions	3	2	67%	03 superv. prévues	2	67%
Senegal	Stratégies avancées	80	74		10360	7612	73,5%
	Causeries	50	45		1410	1970	97,2%
	Supervisions	60	51		58	55	94,8%

Source : IRTSS de la Zone Franche, coordinateur du volet « Lutte contre le VIH/Sida en milieu professionnel »

En résumé, cette première expérience des IRTSS dans la diffusion des données dans le rapport annuel des statistiques du travail marque un tournant dans leur participation à la lutte contre le VIH en milieu professionnel ; ceci peut être considéré comme une avancée aussi bien dans la gestion des programmes de sensibilisation (causeries), dans la supervision et comme dans la promotion du dépistage au VIH/SIDA en milieu professionnel.

Si on considère que les fonds alloués ont été intégralement décaissés (à hauteur de 100%) pour les besoins des activités inscrites (cf. annexe), un plaidoyer devrait alors être fait dans le but d'accroître les ressources mises à la disposition des IRTSS pour leur permettre d'accroître leur niveau de participation à la lutte contre le VIH/SIDA et, ce faisant, contribuer à une meilleure promotion de la santé au travail.

4.3. AMELIORATION DE L'OFFRE DE SANTE AU TRAVAIL

Comme en témoigne les lieux d'accidents de travail (cf. page 68), l'activité de travail comporte des risques potentiels pour la santé du travailleur. C'est pourquoi, l'administration du travail cherche à mettre en œuvre diverses stratégies en milieu du travail pour que ce dernier engendre moins de danger pour les intervenants. Ainsi, les actions visant à assurer la Santé et la Sécurité des travailleurs sont encadrées pour maîtriser les effets nuisibles de l'activité de travail sur la santé physique et mental des travailleurs. Dans le cadre de l'amélioration de la santé au travail, divers comités ont été mis en place en 2013. Il s'agit aussi d'une innovation d'autant plus que durant les années précédentes les statistiques relatives à ces dispositifs n'étaient pas prises en charge dans le dispositif d'analyse du marché du travail. Les activités des ITSS à ce sujet viennent donner une substance à un dispositif prévu depuis 1994. En effet, le décret n°94-244 du 07 Mars 1994 fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité au travail.

Tableau n°4.13 : Répartition des comités d'hygiène et de sécurité au travail installés par ITSS en 2013

ITSS	CHST installés	%
Dakar	21	65,63
Saint Louis	4	12,50
Louga	2	6,25
Fatick	1	3,13
Kaffrine	1	3,13
Kédougou	1	3,13
Zone franche	1	3,13
Thiès	1	3,13
TOTAL 2013	32	100,00

Source : DSTE, 2014

En 2013, 32 comités d'hygiène et de sécurité au travail ont été installés et suivis par les ITSS dont 21 dans la région de Dakar, 4 dans la région de Saint-Louis, 2 dans celle de Louga. Les ITSS de Thiès, Kaffrine, Fatick, Kédougou et la

Zone de Franche industrielle en ont suivi chacune un comité.

V. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

En 2013, sur le marché du travail sénégalais, la dynamique de création d'emplois a été relancée sur tout le territoire grâce à l'ouverture de 1555 établissements nouveaux qui ont pu générer 6099 emplois et contribuer ainsi à la densification du tissu. Cette même confiance sur le marché du travail s'est traduite par l'octroi de 44695 contrats nouveaux, émanant principalement des secteurs des commerces, de l'agro-industrie, des BTP et, non des moindres, dans l'hôtellerie et la restauration ainsi que des industries alimentaires. Cependant une certaine prudence a été constatée, de la part des employeurs ; celle-ci se manifeste sur un double plan, par une option plus forte pour les établissements de taille légère, d'une part, et d'autres part, par une préférence plus marquée pour l'octroi de contrats à terme (CDD, saisonniers, temporaires, stages, apprentissages).

Cette tendance semble plaider, en filigrane, pour un meilleur soutien au marché du travail puisqu'il s'agira de veiller à consolider les acquis par des actions visant à minimiser la fragilité des établissements de travail et, ce faisant, travailler à une meilleure protection des emplois.

Sur le plan du climat social, le marché du travail s'est bien comporté, conforté par une conjoncture apaisée et une relative accalmie du front social qui a conduit à enregistrer avec moins de conflits de travail que dans les années précédentes. On a enregistré moins d'autorisation de licenciements de délégués de personnel de la part des inspections du travail.

Le nombre de déclarations d'accidents de travail a été aussi moins important ; cependant, des efforts sont à faire pour réduire leur niveau de gravité dans les secteurs manufacturiers, des commerces, du transport et des activités agricoles.

La nécessité de renforcer les mesures de protection du travailleur a été ainsi mise en évidence, notamment sur les lieux de travail qui devront être aménagés en tenant compte de normes requises et d'un outillage adéquat pouvant protéger l'intégrité corporelle de ce dernier.

Sur ce registre, il s'avère nécessaire de renforcer la coopération avec la Caisse de Sécurité sociale (CSS) pour examiner les voies et moyens d'une harmonisation du système de collecte des données relatives aux accidents de travail et à leur traitement. Celle-ci pourrait passer, au besoin, par une mutualisation des instruments de collecte de part et d'autre de manière à favoriser un enregistrement simultané des cas d'accidents, à la CSSS comme auprès des IRTSS.

Le marché du travail a également bénéficié d'un accompagnement renforcé de la part d'une administration de travail redynamisée qui, nonobstant un personnel insuffisant par endroit, a pu intensifier ses activités de contrôle des établissements ainsi que les consultations : ce qui a permis de délivrer 2 fois plus d'actes administratifs au profit des travailleurs. Cette même administration du travail a poursuivi sa dynamique de rénovation de l'activité de suivi du marché du travail en promouvant des activités qui s'inscrivent dans des problématiques émergentes comme, entre autres, la lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail et le renforcement des comités d'hygiène et de sécurité au travail.

L'efficacité dont ont fait montre les IRTSS dans la prise en charge des activités de sensibilisation et de facilitation du dépistage volontaire du VIH/Sida ont fini par

confirmer leur pertinence comme « alliées » dans la lutte contre la pandémie du SIDA et dans la promotion de la santé et de la sécurité au travail. Elle rend ainsi nécessaire la poursuite du partenariat entre le Ministère en charge de l'administration du travail et celui de la Santé, pour le plus grand bien des travailleurs et de leur famille, mais aussi des employeurs.

Toutefois, certaines contraintes sont à lever pour que les IRTSS puissent améliorer leur performance dans le traitement diligent des questions. La solution devrait passer par des activités de renforcement de capacités de l'administration du travail, de façon à développer une culture statistique et aussi à instaurer une régularité dans la périodicité de production des statistiques du secteur. Elle pourrait aussi consister à revisiter certains outils de collecte dans le sens d'une meilleure adéquation. D'où la nécessité de promouvoir des activités de développement méthodologique.

Dans ce même ordre d'idée, il conviendra de saluer le climat de collaboration cordiale entre les différents départements du MFPTDSOP qui ont pu organiser les synergies d'actions pour assurer la production de statistiques pertinentes dans leur domaine d'activités et constituer ainsi des bases de données accessibles aux utilisateurs pour les besoins d'analyses approfondies.

Par un soutien renforcé des autorités de tutelle, l'administration du travail devrait ainsi pouvoir consolider sa contribution au développement de la statistique et mettre à disposition des indicateurs pertinents permettant mesurer l'efficacité des politiques de développement par une analyse régulière de leur impact en terme de création d'emplois.

La promotion d'une observation continue du comportement du marché du travail pourrait être une stratégie payante puisqu'elle pourrait contribuer à la mise en place d'un dispositif de veille et, ce faisant, contribuer à l'amélioration du processus de prise de décision. En définitive, elle devra faire de l'administration du travail, un acteur-clé dans le suivi et la promotion d'activités devant contribuer aux objectifs d'un Sénégal émergent.

VI. ANNEXES

Annexe n° A1 : Tableau de synthèse des principales données collectées au cours des trois dernières années au niveau des ITSS

Annexe n° A2 : Glossaire des termes utilisés

Annexe n° A3 : Extrait du Décret 2013-1225 du 04 septembre 2013

Annexe n° A4 : Décret n° 2013-1288 du 23 septembre 2013 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, du dialogue social et des Organisations professionnelles

Annexe n° A5 : Tableau de synthèse des données collectées par IRTSS en 2013

Annexe n° A6 : Evolution des contrats déclarés de 2001 à 2013 par IRTSS

Annexe n° A7 : Programme d'actions menées par les IRTSS dans le cadre de la lutte contre le VIH/SIDA en milieu professionnel et ressources mobilisées en 2013.

Annexe n° A8 : Etats utilisés pour le suivi des activités sur le marché du travail

**Annexe A1. TABLEAU DE SYNTHÈSE DES PRINCIPALES DONNÉES
COLLECTÉES AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES AU NIVEAU DES ITSS**

	Thème/Libellé de l'indicateur	2013	2012	2011
Création d'emplois				
1	Etablissements ouverts	1555	1282	1454
2	Emplois générés par établissements ouverts	6099	5570	4669
3	Contrats de travail enregistrés	44695	37114	41121
4	Etablissements fermés	285	233	235
5	Emplois perdus suite à fermeture d'établissements	2229	1092	722
6	Demandeurs d'emplois	10138		1372
7	Offres d'emploi (376		179
Garantir les droits au travail				
1	Etablissements contrôlés	644	592	458
2	Régalements intérieurs visés	56		55
3	Autorisation heures supplémentaires	40		34
4	Protocole d'accord	417	367	112
5	Montant des transactions de protocoles et départs négociés (FCFA)	4157568798	2455334516	652219949
6	Conciliations	983	634	866
7	Conciliation partielle	44	40	
8	Nombre des transactions de régularisation suite à un conflit (FCFA)	342551618	334632822	169481412
9	Non conciliations	619	417	780
10	Conflits transmis au tribunal	526	457	
11	Dossiers classés sans suite	85		19
12	Consultations écrites	162	86	101
13	Consultations orales	11288	5173	4315
14	Travailleurs immatriculés	10973		13683
15	Chômages techniques	44		9
Etendre la Protection sociale				
1	Déclarations accident du travail reçues	406	359	439
2	Enquêtes légales accident du travail	241		
3	Demandes de rachat de rentes	22		8
4	Comités d'hygiène et de sécurité installés	32		23
5	Nombre de travailleurs sensibilisés sur le VIH/IDA	7612		
6	Nombre de travailleurs dépistés contre sur le VIH/IDA	1970		
7	Activités supervisées	55		
Promotion du Dialogue social				
1	Enquête constitution syndicale	26		6
2	Elections délégués personnel supervisées	125		119
3	Autorisation licenciement délégués du personnel	28	29	9
4	Refus licenciement délégués du personnel	27	25	11
6	Bilan social	155		
7	DASMO reçues	930		
8	Conflits collectifs	84	99	58
Actes d'actes administratifs				
1	Attestations entreprise	3803	2450	2859
2	Attestation de service	780	888	1109
3	Attestation embauche	507	1271	1134
4	Certificats de non travail	1919	1199	2207
5	Attestation jouissance pension retraite	736	114	70
	Total actes délivrés	8123	5922	7379

Annexe n° A2 : GLOSSAIRE DES TERMES UTILISES

Déclarations d'établissement

Selon l'article L 220 du Code du travail « Toute personne qui se propose d'ouvrir un établissement ou un chantier de quelque nature que ce soit doit, au préalable, en faire la déclaration à l'inspection du Travail et de la Sécurité sociale.

Doivent être déclarés dans les mêmes conditions, la fermeture, le transfert, le changement de destination, la mutation et plus généralement tout changement affectant un établissement.

En cas de fermeture, l'inspecteur du travail vérifie la réalité de fermeture de l'établissement ».

Les contrats de travail

Les employeurs sont tenus de déposer à l'inspection du travail et de la Sécurité sociale du ressort tout contrat à durée déterminée de plus de trois avant tout commencement d'exécution. (ART L 44 du Code du Travail).

Demandeurs d'emplois

Des sections emplois sont logées dans les inspections régionales du travail et de la Sécurité sociale. Des agents de la Direction de l'emploi sont chargés de réceptionner les demandes d'emplois.

Offres d'emplois reçues :

Des entreprises établies dans la région ou pour un chantier peuvent passer par l'inspection du travail pour recruter les profils dont ils ont besoin et aussi promouvoir la main d'œuvre locale.

Activités de contrôles

Le contrôle est une des missions essentielles de l'inspection du travail.

C'est dans ce cadre que l'article 6 de la Convention n° 81 sur l'inspection du travail et l'article 6 de la Convention n° 129 de l'OIT disposent que « le système d'inspection du travail sera chargé d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions . »

Le contrôle est souvent inopiné.

Activités de consultation

Les missions de conseil des inspections du travail ressortent à travers les activités de consultations.

En effet, les inspections du travail reçoivent des demandes de consultation venant des employeurs et des travailleurs.

Ces demandes portent sur des éclaircissements sur des points de la législation du travail. Elles peuvent être orales ou écrites.

Conflits individuels et Activités de conciliation

Il s'agit des tentatives de règlement des conflits portés devant les inspections du travail suite aux différends entre employeurs et travailleurs.

En cas de différend, la partie plaignante saisit l'inspecteur du travail par une requête, l'inspecteur convoque les deux parties pour une tentative de conciliation.

Les conciliations sont souvent sanctionnées par des règlements pécuniaires suite à des régularisations.

Conflits individuels transmis au tribunal du travail

En cas d'échec de la tentative de conciliation, l'inspecteur établit un procès verbal de non-conciliation signé par les différentes parties.

Ce procès verbal de non – conciliation est transmis au tribunal du travail qui héritera du dossier.

Conflits collectifs

Ce sont des conflits de travail qui concernent l'employeur et une ou toute la partie du personnel portant sur des questions relatives à l'intérêt collectif des travailleurs sur les lieux de travail.

L'inspecteur du travail joue un rôle déterminant dans le règlement des conflits collectifs intervenant dans son ressort dans la mesure où il est saisi par la partie la plus diligente.

Protocole d'accord et départs négociés

L'employeur et le travailleur peuvent convenir de mettre fin à leur relation de travail sur la base d'une séparation à l'amiable. Cette séparation se fait sous le respect des droits du travailleur et sur la base d'un protocole d'accord visé par l'inspecteur du travail.

Election de délégués du personnel

Dans le souci d'instaurer un climat social sain au sein des entreprises, les inspections du travail ont supervisé 119 élections de délégués du personnel. En effet, la présence de l'inspection à ces élections favorise une plus grande sérénité et garantit la liberté syndicale et la protection du droit syndical conformément à la C87 de L'OIT.

Demande de licenciement de délégués du personnel

Les délégués du personnel font l'objet d'une protection particulière de la part du législateur. Leur licenciement est soumis à une autorisation de l'inspecteur du travail du ressort.

Licenciement pour motifs économiques

Tout licenciement individuel ou collectif effectué par un employeur et motivé par une difficulté économique ou une réorganisation intérieure constitue un licenciement pour motif économique et s'opère suivant une procédure décrite par le Code du travail.

Les accidents du travail

Est considéré comme accident du travail, qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait et à l'occasion du travail, pendant le trajet de sa résidence au lieu de travail et vice versa dans la mesure où le parcours n'a pas été détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi et pendant les voyages et les déplacements sont les frais sont mis à la charge de l'employeur.

L'inspecteur du travail est saisi sur la base d'une déclaration d'accident du travail déposée par l'employeur.

Lorsque les blessures de la victime ont entraîné ou paraissent devoir entraîner la mort ou une incapacité permanente totale ou partielle de travail, l'inspecteur du travail du ressort procède immédiatement à une enquête.

Annexe n° A3 : extrait du Décret 2013-1225 du 04 septembre 2013

1° Cabinet et services rattachés :

- Inspection interne ;
- Commission de Supervision et de Régulation des Institutions de Sécurité sociale ;
- Haut Conseil du Dialogue social ;
- Service des relations publiques et de la Documentation.

2° Secrétariat Général et services rattachés :

- Cellule de passation des marchés publics ;
- Cellule des Etudes et de la Planification ;
- Bureau du Courrier commun.

3° Directions et services

▶ Direction générale de la Fonction publique :

1. Direction des Etudes, de la Législation et du Contentieux ;
2. Direction de la Gestion prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences ;
3. Direction de la Gestion des Carrières.

▶ Direction générale du Travail & de la Sécurité sociale :

1. Direction des Relations de Travail et des Organisations professionnelles ;
2. Direction de la Protection sociale ;
3. Direction des Statistiques, du Travail et des Etudes.

Direction de l'Administration générale et de l'Equipement.

4° Autres administrations

- Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) ;
- Caisse de Sécurité sociale (CSS) ;
- Centre médico-social de la Fonction publique ;
- Centre national de Formation et d'Action (CNFA).

Annexe n° A4 : Décret n° 2013-1288 du 23 septembre 2013 relatif aux attributions du Ministre de la Fonction publique, du Travail, du dialogue social et des Organisations professionnelles

LE PRESIDENT DE LA REPUBLIQUE,

Vu la Constitution ;

Vu le décret n° 2013- 1218 du 1er septembre 2013 portant nomination du Premier Ministre ;

Vu le décret n°2013-1223 du 02 septembre 2013 portant composition du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2013-1225 du 04 septembre 2013 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 ;

Sur proposition du Premier Ministre,

D E C R E T E :

Article premier : Sous l'autorité du Premier Ministre, le Ministre de la Fonction publique, du Travail, du dialogue social et des Organisations professionnelles prépare et met en œuvre la politique définie par le Chef de l'Etat dans les domaines de la Fonction publique, du travail et du dialogue social.

Il est chargé de l'administration des agents publics relevant du statut général des fonctionnaires ainsi que des agents non fonctionnaires de l'Etat.

Il représente l'Etat au sein des organismes techniques internationaux compétents en matière de Fonction publique, de travail et de Sécurité sociale.

Il veille à la mise en place d'une politique dynamique et rationnelle en matière de Fonction publique. Il s'assure de la productivité de l'administration publique par la mise en place d'un système de gestion de la performance en vue d'améliorer sa contribution au développement du pays.

Il favorise un bon accueil des usagers et s'assure de la mise en place de mécanismes et d'outils pour répondre à leurs attentes.

Il veille à la qualité du service public.

Il veille à la mise en œuvre du Pacte pour l'Emergence et la stabilité sociale.

Il prépare la législation et la réglementation relatives aux relations du 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.

Article 2 : Le Premier Ministre et le Ministre de la Fonction publique, du Travail, du dialogue social et des Organisations professionnelles sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal officiel.

Fait à Dakar, le 23 septembre 2013

Macky SALL

Par le Président de la République

Le Premier Ministre

Aminata TOURE

Annexe n°5 : Activités des IRTSS en chiffres pour l'année 2013

	Nature des actes	Matam	Louga	Saint Louis	Dakar	Kaolack	Ziguinchor	Thiès	Diourbel	Tambacound a	Kaffrine	Sédhiou	Fatick	Kolda	Zone franche	Kédougou	TOTAL 2013	TOTAL 2012
1	Consultations écrites	10	6	2	78	2	0	51	1	-	7	-	2	3	-	-	162	86
2	Consultations orales	266	217	-	339	833	550	623	892	-	662	172	41	542	133	18	288	5 173
3	Conciliations	4	6	54	390	32	38	375	12	-	11	3	4	14	39	1	983	634
4	Conciliation partielle	1	-	3	29	3	3	1	1	-	-	-	-	-	3	-	44	40
5	Non conciliations	4	2	25	348	23	8	214	8	-	0	-	2	20	7	-	658	417
6	Conflits transmis au tribunal	-	1	27	354	22	7	71	9	-	1	-	1	25	8	-	526	457
7	Conflits collectifs	2	-	3	63	-	1	7	1	1	-	2	1	-	3	-	84	99
8	Dossiers classés sans suite	3	8	7	-	10	4	32	-	-	1	0	2	17	1	-	85	
9	Enquête constitution syndicale	-	-	2	19	-	-	3	-	-	-	1	1	-	-	-	26	
10	Elections délégués personnel	1	4	5	85	4	5	13	-	-	-	-	-	3	3	2	125	
11	Règlements intérieurs	-	1	-	37	-	1	12	-	-	-	-	1	4	-	-	56	
12	Autorisation heures supplémentaires	-	-	-	15	1	-	23	-	-	-	-	-	-	1	-	40	
13	Autorisation licenciement délégués du personnel	-	-	6	18	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	28	29
14	Refus licenciement délégués du personnel	-	2	-	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	25
15	licenciement pour motifs économiques	-	7	24	74	14	1	55	21	-	1	4	1	14	1	-	217	
16	Protocole d'accord	-	1	34	212	1	-	145	2	-	5	3	11	1	3	1	417	367
17	Déclarations accident du travail reçues	-	1	18	251	27	11	83	6	-	1	-	1	1	5	1	406	359
18	Enquêtes légales accident du travail	-	-	31	155	7	2	36	-	-	1	-	1	7	1	-	241	

	Nature des actes	Matam	Louga	Saint Louis	Dakar	Kaolack	Ziguinchor	Thiès	Diourbel	Tambacound a	Kaffrine	Sédhiou	Fatick	Kolda	Zone franche	Kédougou	TOTAL 2013	TOTAL 2012
19	Demandes de rachat de rentes	-	-	-	16	2	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	22	
20	Comités d'hygiène et de sécurités installés	-	2	4	21	-	-	1	-	-	1	-	1	-	1	1	32	
21	Contrats enregistrés	624	526	3 740	28 782	737	1 477	5 582	1 000	315	175	157	239	461	796	84	44 695	37 114
22	Travailleurs immatriculés	216	370	2 442	1 232	519	440	4 099	383	-	177	113	424	558	-	-	10 973	
23	Etablissements contrôlés	69	105	52	81	25	73	22	43	-	52	11	27	23	25	36	644	592
24	Etablissements ouverts	6	36	96	941	67	64	159	60	29	10	6	42	32	-	7	1 555	1 282
25	Etablissements fermés	-	7	29	114	20	31	26	12	12	2	-	15	17	-	-	285	233
26	Emplois générés par établissements ouverts	10	100	1 469	2 605	148	268	721	149	167	29	12	106	86	-	229	6 099	5 570
27	Emplois perdus suite à fermeture d'établissements	-	14	1 010	1 435	50	65	266	25	21	2	-	38	28	-	-	2 954	1 092
28	Demandeurs d'emplois	41	33	1 401	-	58	5 457	98	226	-	9	172	-	2 565	-	78	10 138	
29	Démissions	-	19	14	10	2	1	24	453	-	1	-	-	8	-	-	532	
30	Chômages techniques	-	-	-	8	-	-	13	-	-	-	-	1	22	-	-	44	
31	DASMO reçues	-	27	78	-	21	75	35	12	-	5	15	1	33	23	-	325	
32	Attestations entreprise	-	87	47	3 078	152	13	102	113	48	28	1	62	61	11	-	3 803	2 450
33	Attestations de chômage	25	-	-	117	15	-	47	5	-	1	1	14	63	1	-	289	355
34	Attestation de service	33	2	72	460	40	13	61	9	3	3	2	-	79	3	-	780	888
35	Certificats de non travail	76	357	193	-	323	47	196	143	288	24	64	51	157	-	-	1 919	1 085
36	Attestation jouissance pension retraite	-	23	-	628	2	33	14	11	-	3	-	9	5	8	-	736	114
37	Nombre de réunions assistées	23	65	-	-	26	23	56	15	-	42	43	12	59	14	-	378	
								-										

	Nature des actes	Matam	Louga	Saint Louis	Dakar	Kaolack	Ziguinchor	Thiès	Diourbel	Tambacound a	Kaffrine	Sédhiou	Fatick	Kolda	Zone franche	Kédougou	TOTAL 2013	TOTAL 2012
38	Offres d'emploi	10	-	-	-	4	273		4	-	2	2	-	74		7	376	
39	Attestation embauche	-	-	-	-	-	498	-	9	-	-	-	-	-	-	-	507	
40	Licenciement signalés	-	5	11	83	12	2	67	14	-	-	1	1	9	1	15	221	
41	Nombre de travailleurs sensibilisés sur le VIH/IDA	187	78	763	665	545	631	1 350	398	766	597	291	378	447	-	516	7612	
42	Nombre de travailleurs sensibilisés et dépistés contre le VIH/SIDA	55	677	119	120	85	60	330	61	82	60	51	90	90	-	90	1 970	
43	Montant des transactions de protocoles et départs négociés	0	287197 7	8094252 6	3873382 898	120000 0	0	147830 295	153164 4	0	319049 86	0	1400000	561513 7	1088903 5	0	41575684 98	24553345 16
44	Nombre des transactions de régularisation suite à un conflit	165000	118988 5	1406265 2	2030099 29	275335 9	575726 8	921586 95	292614 4	0	417500	67500	237940	146986 13	4866817	33901 6	342 650 318	33463282 2

Annexe n°A6 : Evolution des contrats déclarés de 2001 à 2013 par IRTSS

RÉGIONS/IRTSS	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dakar	16486	20023	22320	23430	22565	21465	22418	21902	24371	15308	24662	24045	28782
Ziguinchor	939	1598	715	892	1036	983	1601	1300	1392	504	1397	1184	1477
Diourbel	239	365	307	326	309	413	417	533	508	620	875	960	1000
Saint Louis	2497	1332	785	823	1359	1513	1494	1494	1150	1312	2895	4084	3740
Tambacounda	306	320	272	196	274	209	*	2566	1196	1200	2106	427	315
Kaolack	1184	720	337	969	803	729	607	910	510	346	371	294	737
Fatick						216	*	192	*	145	490	344	239
Thiès	3011	3797	4346	4347	3975	4812	3865	4287	5853	3076	6624	3511	5582
Louga	188	223	154	167	183	325	634	479	469	667	825	581	526
Kolda	324	309	272	375	320	512	352	420	493	698	556	318	461
Matam						104	317	262	133	160	64	205	624
Zone Franche								36	92	466	256	1034	796
Kaffrine												44	175
Sédhiou												83	157
Kédougou													84
Total	25174	28687	29508	31525	30824	31281	31705	34381	36167	24502	41121	37114	44695

* chiffre non communiqué

+ = avant la création des inspections régionales de Matam et de fatick

Annexe A7 : Programme d'actions menées par les IRTSS dans le cadre de la lutte contre le VIH/SIDA en milieu professionnel et ressources mobilisées

RÉGIONS	ACTIVITES PREVUES	EXECUTION TECHNIQUE DES ACTIVITES			EXECUTION FINANCIERE				EVALUATION DES PERFORMANCES / RESULTATS ATTENDUS		
	Types d'activité	Activités prévues	Activités réalisées	TAUX D'EXECUTION	Montant PREVU	Montant DECAISSE	Montant JUSTIFIE	TAUX DE JUSTIFICATION	Résultats attendus	Résultats atteints	TAUX DE PERFORMANCE
LOUGA	Causeries	3	3	100%	90 000	90 000	90 000	100%	90 pers.	78	86%
	Stratégies avancées	5	5	100%	750 000	750 000	750 000	100	500 pers. dépistées	677	135%
	Supervisions	5	5	100%	147 097	147 097	147 097	100%	5 superv. Prévués	5	100%
SÉDHIU	Stratégies avancées	4	3	75%	600 000	450 000	450 000	100%	450 pers. à dépister	291	64.66%
	Causeries	2	2	100%	60 000	60 000	60 000	100%	60 pers.	51	85%
	Supervisions	4	3	75%	175 716	175 716	131 787	75%	04 superv. prévues	3	75%
KAOLACK	Stratégies avancées	4	4	100%	600 000	600 000	600 000	100%	600 pers. à dépister	545	90,83%
	Causeries	3	3	100%	90 000	90 000	90 000	100%	90 pers.	85	94%
	Supervisions	3	3	100%	163 279	163 279	163 279	100%	03superv. prévues	3	100%
DAKAR	Stratégies avancées	7	7	100%	1 050 000	1 050 000	1 050 000	100%	1050 pers. à dépister	665	63,33%
	Causeries	4	4	100%	120 000	120 000	120 000	100%	120 pers.	120	100%
	Supervisions	7	7	100%	175 700	175 700	175 700	100%	07 superv. prévues	7	100%
KAFFRINE	Stratégies avancées	4	4	100%	60 000	600 000	600 000	100%	600 pers. à dépister	597	99,50%
	Causeries	2	2	100%	60 000	60 000	60 000	100%	60 pers.	60	100%
	Supervisions	4	4	100%	172 000	172 000	172 000	100%	04 superv. prévues	4	100%
ZIGUINCHOR	Stratégies avancées	7	4	57%	1 050 000	600 000	600 000	100%	600 pers. à dépister	631	105,00%
	Causeries	3	2	75%	90 000	60 000	60 000	100%	60 pers.	60	100%
	Supervisions	4	3	75%	175 714	131 786	131 786	100%	04 superv. prévues	3	75%
SAINT LOUIS	Stratégies avancées	5	5	100%	750 000	750 000	750 000	100%	750 pers. à dépister	763	101,73%
	Causeries	4	4	100%	120 000	120 000	120 000	100%	120 pers.	119	99%
	Supervisions	4	4	100%	175 716	175 716	175 716	100%	04 superv. prévues	4	100%
Kolda	Stratégies avancées	5	5	100%	750 000	750 000	750 000	100%	750 pers. à	447	59.6%

RÉGIONS	ACTIVITES PREVUES	EXECUTION TECHNIQUE DES ACTIVITES			EXECUTION FINANCIERE				EVALUATION DES PERFORMANCES / RESULTATS ATTENDUS		
	Types d'activité	Activités prévues	Activités réalisées	TAUX D'EXÉCUTION	Montant PREVU	Montant DECAISSE	Montant JUSTIFIE	TAUX DE JUSTIFICATION	Résultats attendus	Résultats atteints	TAUX DE PERFORMANCE
									dépister		
	Causeries	3	3	100%	90 000	90 000	90 000	100%	90 pers.	90	100%
	Supervisions	4	3	75%	175 716	131 787	131 787	100%	03 superv. prévues	3	100%
FATICK	Stratégies avancées	5	5	100%	750 000	750 000	750 000	100%	750 pers. à dépister	378	54.4%
	Causeries	3	3	100%	90 000	90 000	90 000	100%	90 pers.	90	100%
	Supervisions	4	3	75%	175 716	131 787	131 787	100%	03 superv. prévues	3	100%
DIOURBEL	Stratégies avancées	5	5	100%	750 000	750 000	750 000	100%	750 pers. à dépister	398	53.06%
	Causeries	2	2	100%	60 000	60 000	60 000	100%	60 pers.	61	101.66%
	Supervisions	4	4	75%	175 716	175 716	175 716	100%	04 superv. prévues	4	100%
THIÈS	Stratégies avancées	9	9	100%	1 350 000	1 350 000	1 350 000	100%	1350 pers. à dépister	1350	100,00%
	Causeries	11	11	100%	330 000	330 000	330 000	100%	330 pers.	330	100%
	Supervisions	6	6	100%	527 148	527 148	527 148	100%	06 superv. prévues	6	100%
MATAM	Stratégies avancées	4	4	100%	600 000	600 000	600 000	100%	400 pers. à dépister	187	46,75%
	Causeries	2	2	100%	60 000	60 000	60 000	100%	60 pers.	55	92%
	Supervisions	4	4	100%	175 716	170 000	170 000	100%	04 superv. prévues	4	100%
KÉDOUGOU	Stratégies avancées	11	11	100%	1 650 000	1 650 000	1 650 000	100%	1100 pers. à dépister	516	46,90%
	Causeries	3	3	100%	90 000	90 000	90 000	100%	90 pers.	90	100%
	Supervisions	4	4	100%	175 714	175 714	175 714	100%	04 superv. prévues	4	100%
TAMBACOUND	Stratégies avancées	7	7	100%	1 050 000	1 050 000	1 050 000	100%	1050 pers. à dépister	766	73%
	Causeries	3	3	100%	90 000	90 000	90 000	100%	90 pers.	82	91%
	Supervisions	3	2	67%	175 716	167 500	125 000	75%	03 superv. prévues	2	67%
Sénégal	Stratégies avancées	80	74		11 100 000	11 040 000	10950001	99,5%	10360	7612	73,5%
	Causeries	50	45		2 100 000	2 070 000	1320100	98,6%	1410	1970	139,7%
	Supervisions	60	51		2 766 664	2 620 946	2387421	94,7%	58	55	94,8%

Annexe n° A8 : Etats utilisés pour le suivi des activités sur le marché du travail

REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un peuple - Un But - Une Foi

**MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL
ET DES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS**

**DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

**INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL ET
DE LA SECURITE SOCIALE DE**

Rapport des Statistiques du Travail

MOIS DE.....

Fait à _____ , le

Reçu à la Direction des Statistiques du Travail et des Etudes, le

Sommaire du Rapport Mensuel des Statistiques

Cocher dans les carrées les états renseignés

- ETAT N° 01 - Répartition des établissements déclarés au cours du mois
- ETAT N° 02- Statistiques des contrats de travail enregistrés
- ETAT N° 03 – Demandeurs d’emplois inscrits au cours du mois
- ETAT N° 04 – Statistiques des offres d’emplois reçues
- ETAT N° 05 – Activités de contrôle
- ETAT N° 06 – Activités de consultation
- ETAT N° 07- Elections des délégués du personnel
- ETAT N° 08 - Conflits individuels de travail
- ETAT N° 09 - Etat des conciliations faites
- ETAT N° 10 - Conflits individuels transmis au tribunal du travail
- ETAT N° 11 – Conflits collectifs de travail
- ETAT N° 12 - Protocole d’accords /Départs négociés
- ETAT N° 13 – Licenciements signalés au cours du mois
- ETAT N° 14 - Demande de licenciements de délégués du personnel
- ETAT N° 15 – Accidents du travail déclarés au cours du mois
- ETAT N° 16 – Création de services de santé au travail (CHS, IPM, SME)
- ETAT N° 17 - Tableau récapitulatif des statistiques du mois

IRTSS DE

ANNEE :

MOIS DE :

Etat n° 01 : Répartition des établissements déclarés au cours du mois

N°	Objet ¹	Raison sociale de l'Etablissement	NINEA	Branche d'activité	Département	Statut juridique ²	Travailleurs		Date	Motif
							Permanents	Autres		
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										

¹ Ouverture – Fermeture – Réouverture – Changement d'employeur – Transfert – Changement d'activité – Changement de statut juridique – Cessation d'activité

² **PART** (pour particulier ou individuel) ; **SA** (pour société anonyme) ; **SARL** (pour société à responsabilité limitée) ; **PRO** (pour projet) ; **GIE** (pour groupement d'intérêt économique) ; **CHA** (pour chantier) ; préciser pour tout autre statut.

Etat n° 02 : Statistiques des contrats de travail enregistrés

Conventions collectives	Nombre d'Ets concernés	Types de contrat														TOTAL		
		CDI		CDD		C. Saison		C. Stage		C. Apprentis		Contrat de travail. Temporaire.		Autres ¹				
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Professions agricoles et assimilées																		
Industries alimentaires																		
Industries extractives, chimiques et minières																		
Boulangeries																		
Industries de production et de distribution d'énergie électrique																		
Bâtiment et Travaux Publics																		
Commerce																		
Hôtellerie & Restauration																		
Transport Public Routier																		
Communication & informatique																		
Banque & Etablissements Financ.																		
Enseignement privé catholique																		
Confection																		
Industries des corps gras																		
Industries textiles																		
Marins pêcheurs industriels																		
Mécanique générale																		
Pêche																		
Industries polygraphiques																		
Sociétés d'assurances																		
Transport aérien																		
Systèmes financiers décentralisés																		
Sans convention collective																		
TOTAL																		

¹ Autres contrats : il s'agit des contrats de missions, de tâcheronnat par exemple/ Préciser le nombre de contrats de type Etat/Employeurs visés. =

Etat n° 03 : Demandeurs d'emploi inscrits au cours du mois

Catégorie socioprofessionnelle		Masculin	Féminin	Total
Primo-demandeurs (1)	Qualifié			
	Non Qualifié			
Chômeurs (2)	Qualifié			
	Non Qualifié			
Personnes en situation de travail(4)	Qualifié			
	Non Qualifié			
TOTAL				

NOTES :

(1) Personnes en quête de leur 1^{er} emploi.

(2) Personnes ayant déjà eu un emploi mais l'ayant perdu

(3) Personnes ayant un emploi mais Se sont inscrites pour trouver un emploi mieux rémunéré.

IRTSS DE

ANNEE :

MOIS DE :

Etat n° 04 : Statistiques des offres d'emplois reçues

Profils	Masculin	Féminin	Total
Cadres, Ingénieurs et Assimilés			
Agents de maîtrise, Techniciens et assimilés			
Employés			
Ouvriers			
TOTAL			

IRTSS DE

ANNEE :

MOIS DE :

Etat n° 05 : Activités de contrôle

A- NOMBRE DE JOURS DE CONTROLES :

B- REPARTITION DES ETABLISSEMENTS VISITES SELON LA BRANCHE D'ACTIVITE ECONOMIQUE

Conventions collectives	Nombre d'établissements visités	Effectif des Travailleurs		
		Hommes	Femmes	Total
Professions agricoles et assimilées				
Industries alimentaires				
Industries extractives, chimiques et minières				
Boulangeries				
Industries de production et de distribution d'énergie électrique				
Bâtiment et Travaux Publics				
Commerce				
Hôtellerie & Restauration				
Transport Public Routier				
Communication & informatique				
Banque & Etablissements Financiers.				
Enseignement privé catholique				
Confection				
Industries des corps gras				
Industries textiles				
Marins pêcheurs industriels				
Mécanique générale				
Pêche				
Industries polygraphiques				
Sociétés d'assurances				
Transport aérien				
Systèmes financiers décentralisés				
Sans convention collective				
Total				

C- SUITES RESERVEES AUX CONTROLES EFFECTUEES AU COURS DU MOIS

Nombre de Convocation à l'Inspection :

Nombre de lettres d'observations :

Nombre de mises en demeure :

Nombre de chantiers fermés :

Nombre de recours auprès du juge des référés :

Nombre de procès verbaux d'infraction :

Etat n° 06 : Activités de consultation

Objets	Nombre de demandeurs						Ensemble
	Employeurs		Travailleurs		Autres		
	Orales	Ecrites	Orales	Ecrites	Orales	Ecrites	
Contrat de travail / classification							
Ruptures de contrats							
Salaires et accessoires							
Horaires de travail							
Elections délégués du personnel							
Affichages réglementaires							
Déclarations réglementaires							
Registres réglementaires							
Médecine du travail							
Santé et sécurité au travail							
Cotisations sociales et prestations							
Congés							
Sanctions							
Licenciements pour motif économique							
Autres à préciser	Demande d'emploi						
	Repos hebdomadaire						
	Fêtes légales						
	Prestation de service						
	Retraite						
	Stage						
	Absences autorisées						
Autres							
Total							

Etat n° 07 : Elections des délégués du personnel

Raison sociale de l'établissement	Convention collective	Effectif Total	Date des élections	Nombre de Délégués élus par collège				Syndicats représentés ou candidatures libres	Observations
				Ouvrier		Cadre			
				H	F	H	F		

IRTSS DE

ANNEE :

MOIS DE :

Etat n° 08 : Conflits individuels du travail par branche d'activité

Conventions collectives	Nombre d'Établissements	Nombre de personnes Concernées			Suite réservée aux conflits			
		H	F	TOT	Conciliation	Conciliation Partielle	Non conciliation	Sans suite
Professions agricoles et assimilées								
Industries alimentaires								
Industries extractives, chimiques et minières								
Boulangeries								
Industries de production et de distribution d'énergie électrique								
Bâtiment et Travaux Publics								
Commerce								
Hôtellerie & Restauration								
Transport Public Routier								
Communication & informatique								
Banque & Etablissements Financ.								
Enseignement privé catholique								
Confection								
Industries des corps gras								
Industries textiles								
Marins pêcheurs industriels								
Mécanique générale								
Pêche								
Industries polygraphiques								
Sociétés d'assurances								
Transport aérien								
Systèmes financiers décentralisés								
Sans convention collective								
TOTAL								

IRTSS DE

ANNEE :

MOIS DE :

Etat n° 09 : Etat des conciliations faites

Conventions collectives	Nombre d'Établissements Concernés	Nombre de travailleurs Concernés			Conciliations		Montant des transactions	Observations
		Hommes	Femmes	Total	Totales	Partielles		
Professions agricoles et assimilées								
Industries alimentaires								
Industries extractives, chimiques et minières								
Boulangeries								
Industries de production et de distribution d'énergie électrique								
Bâtiment et Travaux Publics								
Commerce								
Hôtellerie & Restauration								
Transport Public Routier								
Communication & informatique								
Banque & Etablissements Financiers.								
Enseignement privé catholique								
Confection								
Industries des corps gras								
Industries textiles								
Marins pêcheurs industriels								
Mécanique générale								
Pêche								
Industries polygraphiques								
Sociétés d'assurances								
Transport aérien								
Systèmes financiers décentralisés								
Sans convention collective								
TOTAL								

IRTSS DE

ANNEE :

MOIS DE :

Etat n° 10 : Conflits individuels transmis au Tribunal du Travail

Motif de la Transmission	Nombre de cas	Nombre de requérants concernés		Observations
		Masculin	Féminin	
Absence de l'employeur après plusieurs convocations				
Absence du travailleur				
Contestations des chefs de réclamations par l'employeur				
Contestations liées à la situation juridique du travailleur				
Désaccord sur les sommes à payer				
Autres (à préciser)				
Ensemble				

IRTSS DE

ANNEE :

MOIS DE :

Etat n° 12 : Protocoles d'accord / Départs négociés

Raison sociale	Convention collective	Motif principal	Nombre de travailleurs			Montant des Transactions	Observations
			Hommes	Femmes	Total		
TOTAL							

Etat n° 13 : Licenciements signalés au cours du mois

Raison sociale de l'établissement	Convention collective	Motif ¹	Nature ²	Nombre de travailleurs licenciés			Montant des Indemnités	Observations
				Hommes	Femmes	Total		

¹ Economique – Disciplinaire – Cessation d'activités – Autres

² Individuel - Collectif

IRTSS DE

ANNEE :

MOIS DE :

Etat n° 14 : Demande de d'autorisation de licenciement de délégués du personnel

Raison sociale ou nom de l'Etablissement	Branche d'activité	Nombre de délégués			Motif principal	Suite réservée (Accord - Refus)
		Hommes	Femmes	Total		

IRTSS DE

ANNEE :

MOIS DE :

Etat n° 15 : Accidents du Travail déclarés au cours du mois à l'Inspection

Raison sociale	Secteur d'activité	Type ¹	Lieu	Emploi tenu	Date accident	Sexe	Age	Agent matériel	Siège de la lésion	Nature de la Lésion	Durée I T T ²

I T T : Incapacité Temporaire de Travailler

¹ Accident du travail – Accident de trajet

² Incapacité temporaire de travail

IRTSS DE

ANNEE :

MOIS DE :

Etat n° 16 : Création de services de santé au travail

[Institution de Prévoyance Maladie (IPM)– Service de Médecine du Travail (SME) – Comité d’Hygiène et de Sécurité (CHS)]

N° d'ordre	Dénomination du service	Type (IPM – SME – CHS)	Nature (Entreprise – Interentreprises)	Nombre d'établissements Adhérents	Nombre de travailleurs couverts (participants)

Etat n°17 : Tableau récapitulatif des Statistiques du Mois

N°	Enoncé des activités	Nombre
1.	Consultations écrites	
2.	Consultations orales	
3.	Conciliations	
4.	Non conciliations	
5.	Conflits transmis au tribunal	
6.	Conflits collectifs	
7.	Dossiers classés sans suite	
8.	Enquête de constitution syndicale	
9.	Elections délégués personnel	
10.	Procès-verbaux de carence	
11.	Règlements intérieurs	
12.	Autorisation heures supplémentaires	
13.	Autorisation de licenciement de délégué du personnel	
14.	Refus de licenciement de délégué du personnel	
15.	Licenciements	
16.	Protocole d'accord	
17.	Déclarations d'accident du travail reçues	
18.	Enquêtes légales d'accident du travail	
19.	Demandes de rachat de rentes	
20.	Comités d'hygiène et de sécurité installés	
21.	Contrats enregistrés	
22.	Travailleurs immatriculés	
23.	Etablissements contrôlés	
24.	Etablissements ouverts	
25.	Etablissements fermés	
26.	Emplois générés par les établissements ouverts	
27.	Emplois perdus suite à la fermeture d'établissements	
28.	Demandeurs d'emploi	
29.	Démissions	
30.	Chômage techniques	
31.	DASMO reçues	
32.	Attestations d'entreprise	
33.	Attestations de chômage	
34.	Attestation de service	
35.	Certificats de non travail	
36.	Attestation jouissance pension retraite	
37.	Nombre de réunions assistées	
38.	Offres d'emploi	
39.	Nombre de travailleurs sensibilisés sur le VIH/SIDA	
40.	Nombre de travailleurs dépistés contre le VIH/SIDA	
41.	Montant des transactions de protocoles et départs négociés	
42.	Montant des transactions de régularisation suite à un conflit	

Observations Générales²⁵

²⁵ Indiquez ici les principales difficultés liées à la collecte de l'information, sa conservation au niveau de l'inspection, vos attentes sur une éventuelle modification d'un questionnaire rénové pour les périodes à venir...

Vous pouvez noter aussi les moyens utilisés en ressources humaines, matériels et autres.