

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

Honneur - Fraternité - Justice



Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration

Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP) 2016 - 2030

Note sectorielle Fonction Publique

MARS 216

MFPTMA

Nouakchott

ABREVIATIONS.....	2
Introduction.....	3
I. État des lieux du secteur en 2015.....	4
I.1. En matière de Fonction Publique.....	4
I.1.1. Assainissement des fichiers des agents de l'État.....	4
I.1.2. Révision du cadre légal et réglementaire de la fonction publique.....	9
I.1.3. Régularisation des dossiers pendants.....	9
I.1.4. Opérations de classement et d'organisation des dossiers du personnel de l'État.....	10
I.1.5. Renforcement des capacités du personnel.....	10
I.1.6. Contribution à l'économie du Sous-Secteur de la Fonction Publique.....	10
I.2.1. Régulation du cadre travail.....	12
I.2.2. Régime de la Sécurité Sociale.....	13
I.2.3. Médecine du Travail.....	15
I.3. En matière de Modernisation de l'Administration.....	17
II. Contraintes et défis actuels du secteur de la FP.....	19
III. Vision et objectifs (2016 – 2030).....	23
IV. Matrices des indicateurs de suivi.....	25
V. Critériologie de hiérarchisation des actions prioritaires.....	26
VI. Plan d'action (2016-2030).....	26
ANNEXES.....	32

ABREVIATIONS

BM	Banque Mondiale
CL	Collectivités Locales
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
DAAF	Direction des Affaires Administratives et Financières
DEPC	Direction des Études, de la Programmation et de la Coopération
DGCL	Direction Générale des Collectivités Locales
DGFP	Direction Générale de la Fonction Publique
DGMA	Direction Générale de la Modernisation de l'Administration
DGT	Direction Générale du Travail
FP	Fonction Publique
MFPTMA	Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration
MT	Médecine de Travail
ONMT	Office National de la Médecine de Travail
PIB	Produit Intérieur Brut
RSS	Régime de Sécurité Sociale
SCAPP	Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée

Introduction

Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration a pour mission générale de concevoir, coordonner, suivre et évaluer les politiques nationales en matière de **fonction publique, de travail et de modernisation de l'administration**. Cette mission est définie par le décret 228 - 2014 du 21 novembre 2014.

En plus d'une Inspection Générale interne, le Ministère est organisé autour de cinq directions centrales :

1. La Direction Générale de la Fonction Publique (**DGFP**) qui chapote trois sous directions à savoir la Direction des Études et de la Réglementation, la Direction de la Gestion des Personnels de l'État, et la Direction de la Formation et du Perfectionnement ;
2. La Direction Générale du Travail (**DGT**) supervise trois sous directions, celles de l'Administration du Travail, de la Réglementation et du Dialogue Social, et de la Prévoyance Sociale et de la Migration ;
3. La Direction Générale de la Modernisation de l'Administration (DGMA) comprend deux sous directions à savoir la Direction de la Réforme de l'Administration, et la Direction des Systèmes d'Information ;
4. La Direction des Études, de la Programmation et de la Coopération (**DEPC**) ;
5. La Direction des Affaires Administratives et Financières (**DAAF**).

Par ailleurs, la Directions Générale du Travail est déconcentrée à travers 13 inspections régionales

Le Ministère exerce le pouvoir de tutelle sur deux établissements publics à savoir la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et l'Office National de la Médecine de Travail.

La Fonction Publique mauritanienne était et demeure une fonction publique de carrière, basée sur l'ancien modèle français. Elle est régie par un statut général datant de 1993 avec une panoplie de décrets d'application. Elle vient d'élargir le champ de la contractualisation dans le cadre d'une nouvelle réforme qui est la troisième depuis l'indépendance.

Dans la présente réforme, le focus est mis sur les axes ci-après: (i) la rénovation du cadre juridique (ii) la revalorisation des Ressources Humaines (RH) (iii) l'amélioration de la qualité du service public.

L'Administration publique joue un rôle primordial dans le développement économique et social de tous les pays. C'est ce qui explique l'intérêt attaché au développement de ce secteur et à sa réforme. C'est l'action administrative qui atténue la pauvreté et renforce la participation des citoyens à tous les niveaux de la gouvernance. C'est elle, aussi, qui protège l'environnement et contribue à promouvoir le développement durable. C'est elle, en fin, qui prévient et gère les conflits.

I. État des lieux du secteur en 2015

I.1. En matière de Fonction Publique

L'État de lieux de ce sous-secteur sera établi à travers plusieurs éléments à savoir :

- L'assainissement des fichiers des agents de l'État,
- La révision du cadre légal et réglementaire de la fonction publique,
- La régularisation des dossiers pendant notamment des fonctionnaires et agents victimes des événements de 1989,
- La poursuite des opérations de classement et d'organisation des dossiers du personnel de l'État,
- Le renforcement des capacités du personnel
- La contribution à l'économie du Sous-Secteur de la Fonction Publique

I.1.1. Assainissement des fichiers des agents de l'État

L'effort du département a été concentré, entre autres, sur l'assainissement des fichiers des agents de l'État. En effet, en plus de l'opération de rapprochement des fichiers de l'Informatisation de la Gestion du Personnel de l'État (IGPE), du recensement et de celui de la numérisation. Une harmonisation des données de la fonction publique et de la solde a été réalisée par des commissions techniques chargées de préparer la migration des données vers le système intégré des ressources humaines de l'État en 2015.

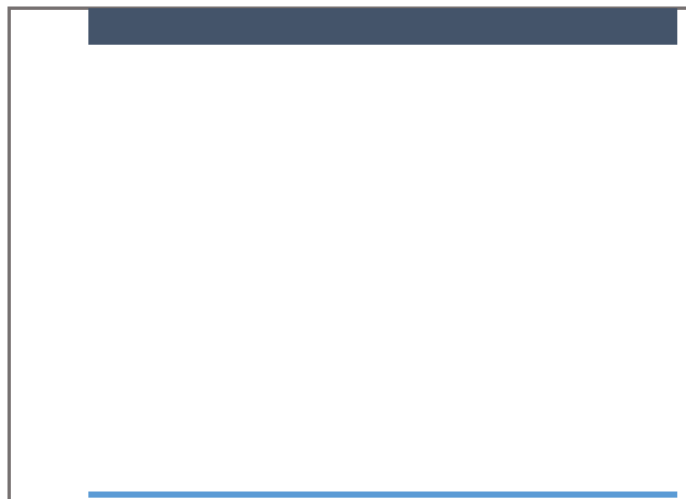
Cet effort s'inscrivait dans une approche de maîtrise des effectifs de la fonction publique dont la problématique, l'évolution et le ratio par rapport à la population totale ne peuvent être dissociés du cadrage visant à proposer une vision stratégique du développement du pays.

En raison de sa nature de fonction publique de carrière, la fonction publique mauritanienne est hiérarchisée en catégories. Ces catégories sont les suivantes :

- Catégorie A, dont le niveau de recrutement correspond au minimum au diplôme obtenu à l'issue du premier cycle de l'enseignement supérieur ou un titre reconnu équivalent.
- Catégorie B, dont le niveau de recrutement correspond au minimum au diplôme du baccalauréat de l'enseignement secondaire, ou un titre reconnu équivalent.
- Catégorie C, dont le niveau de recrutement correspond au minimum au diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire, ou un titre reconnu équivalent.
- Catégorie D dont le niveau de recrutement est inférieur au diplôme du premier cycle de l'enseignement secondaire. Elle est actuellement en voie d'extinction suivant le nouveau dispositif juridique, notamment la loi 93.09 du 18/01/1993.
- Les contractuels qui pourront désormais être engagés à tous les niveaux et non plus seulement au niveau de la catégorie D, comme initialement prévu par l'article 97 de la loi 93.09.

Les dernières estimations des effectifs s'étaient basées sur une population d'environ 31.000 fonctionnaires se répartissant comme suit :

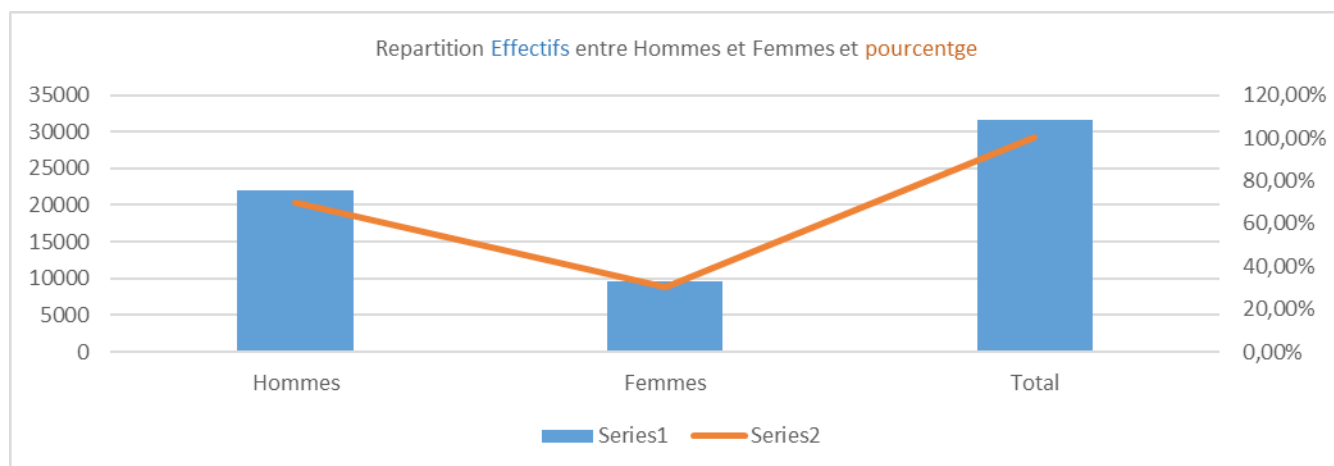
Catégorie	Effectifs	%
A	10 331	32,7
B	13795	43,6
C	6 671	21,1
D	791	2,5
Non renseigné	29	0,1
Total	31 617	100



De plus :

- Le rapport pour 1 agent de la catégorie A est de 1,3 de la catégorie B ;
- Le rapport est de 2,1 agents de la catégorie B pour 1 seul agent de la catégorie C ;
- Les catégories A et B, dédiées aux tâches d'encadrement, représentent un effectif cumulé de 24 126 agents (76 % de l'effectif global), contre seulement 6 671 agents de la catégorie C (21 % de l'effectif global) pour la réalisation des tâches d'exécution.

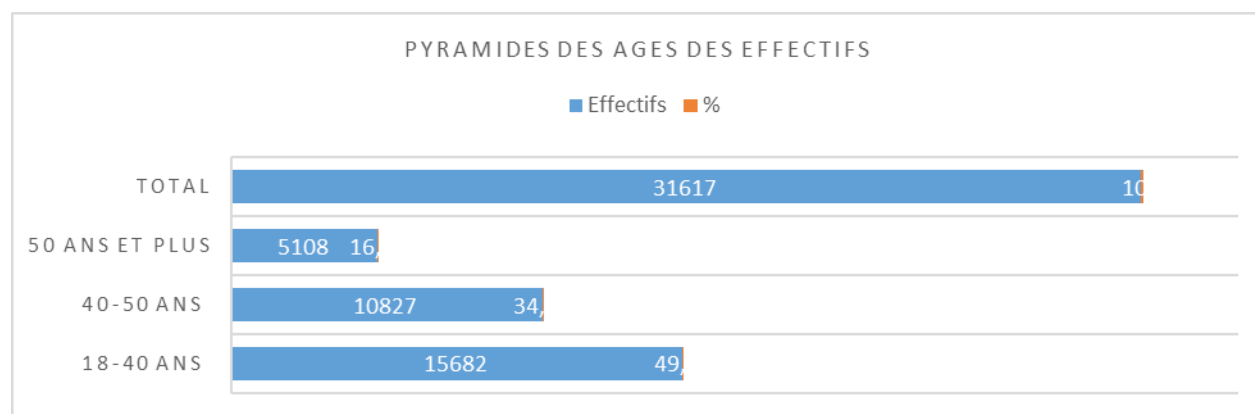
Les femmes, au nombre de 9 598, représentent 31 % de l'effectif total.



Le Ministère de la Santé qui représente 24% de l'effectif total des femmes dans la fonction publique (avec environ 2 300 femmes, soit 54% de ses effectifs) et celui de l'Éducation concentrent à eux seuls plus de la moitié des femmes, avec la quasi-totalité des agents occupant des emplois de niveau moyen et supérieur.

L'Éducation Nationale occupe le premier rang des ministères utilisateurs, avec 22 487 agents (71 % de l'effectif total), suivi, respectivement, de l'Intérieur et de la Décentralisation, de la Santé, des Finances et de la Justice.

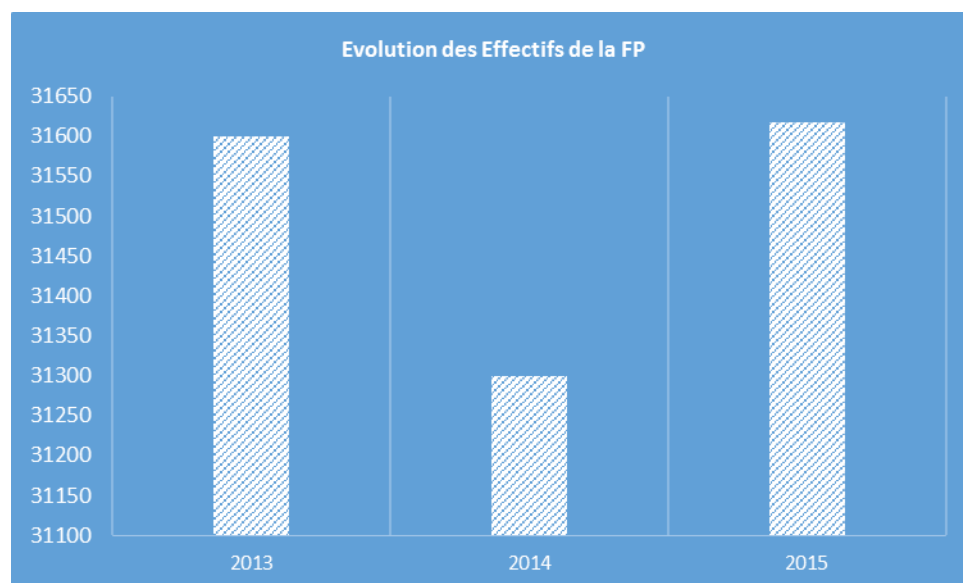
Par rapport à la pyramide des âges, la Fonction Publique demeure relativement jeune : sur l'effectif de 31 617 agents, la tranche d'âge 18-40 ans représente 50% (15 682 agents), tandis que les 40-50 ans représentent 34% (10 827 agents) et les 50 ans et plus, 16% (5 108 agents).



L'évolution des effectifs sur les trois dernières années se présentent ainsi :

2013	2014	2015
31600	31300	31617

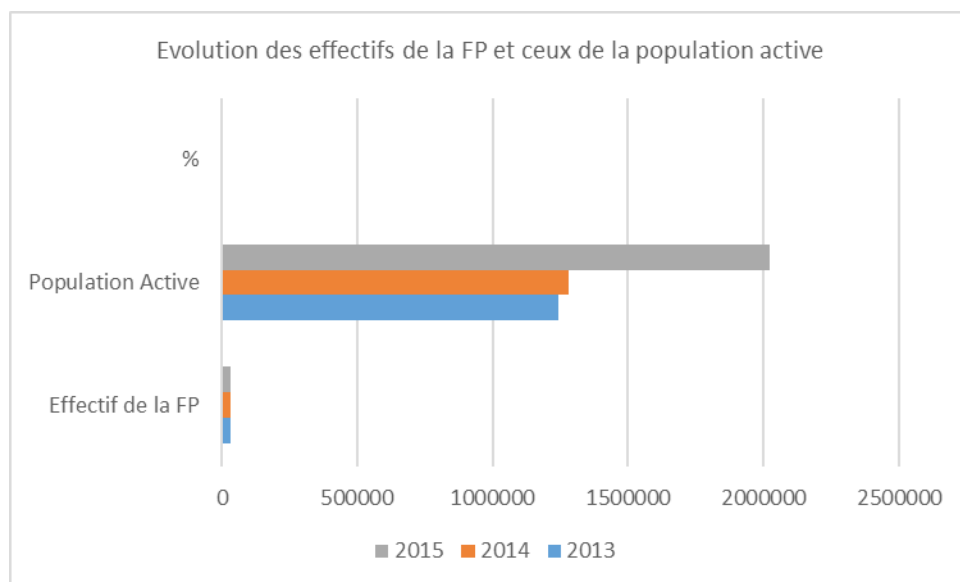
En tenant compte des retraités et des recrutés par année, l'évolution des effectifs semble être maîtrisée, avec une légère augmentation en 2015 par rapport au niveau de 2013.



Le rapport des effectifs de la FP (source : DGFP) à la population active (source pour les années 2013 et 2014: <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.TOTL.IN>, et pour 2015 : <http://www.ons.mr/doc/publication/Projectionpopulation.pdf>, page 21 version arabe) est illustré par le tableau suivant :

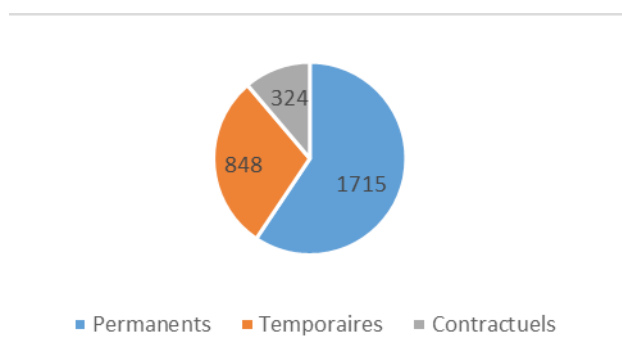
Année	Effectif de la FP	Population Active	%
2013	31600	1242430	2.54
2014	31300	1280621	2.40
2015	31615	2023327	1.70

La contribution à l'emploi reste faible pour toutes les années et baisse constamment d'une année à l'autre pour les trois dernières années.



Pour les effectifs du personnel des Collectivités Locales (CL), il n'y a pas de données actualisées au niveau de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), en raison de l'instabilité de ce personnel, en majorité contractuel. Bien que des efforts soient en cours pour créer une base de données fiable, on ne dispose actuellement que des estimations qui demandent à être affinées. Selon les services de la DGCT, l'ensemble des agents des CL serait de 3800 dont les 2/3 se trouvent dans les grandes villes essentiellement entre Nouakchott et Nouadhibou. 85 à 90 % appartiennent aux catégories équivalentes C et D de la FP.

Répartition personnel municipal (200/216)



Les 10 à 15% restants constituent le personnel d'encadrement, correspondant aux catégories A et B de la FP.

La grille de salaires correspond à celle des anciens auxiliaires de l'État. Un avant-projet de loi relative au statut spécifique des agents des CL vient d'être préparé par la DGCL et transmis au département de la FP.

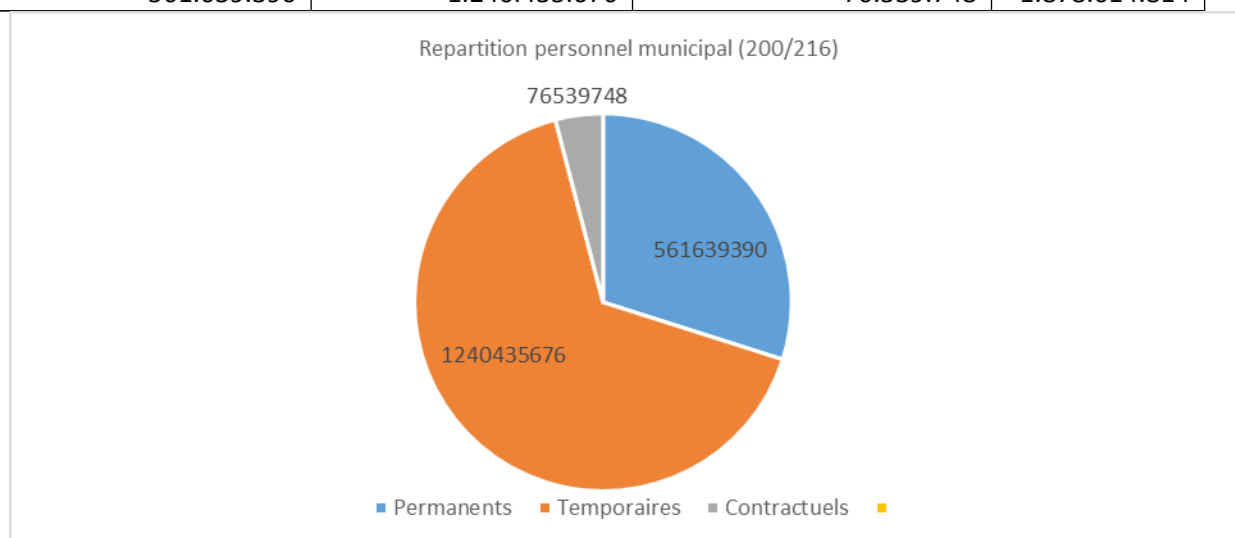
Sur les 216 communes de Mauritanie, la GIZ a élaboré une base de données pour 200 communes dont le nombre

total d'employés est de **2.887** pour une masse salariale totale de **1.878.614.814** d'UM. Ces employés se répartissent comme suit :

Nombre d'employés municipaux permanents	Nombre d'employés municipaux temporaires	Nombre d'agents d'appuis municipaux contractuels	Total
1715	848	324	2887

La masse salariale est répartie comme l'indique le tableau et le graphique ci-après :

Masse Salariale d'employés municipaux permanents	Masse Salariale d'employés municipaux Temporaires	Masse Salariale d'agents d'appuis municipaux contractuels	Total
561.639.390	1.240.435.676	76.539.748	1.878.614.814



Si l'on ajoute les données disponibles sur le personnel municipal aux effectifs de la FP, l'Administration Publique emploie aujourd'hui plus de 34.506 agents publics.

À cela, il faut ajouter l'effectif des PNP qui est de **8.137** agents selon le tableau récapitulatif de la situation des PNP, dressé par la Commission chargée du PNP de l'État, en date du 25 février 2016. La charge budgétaire correspond à 495.288.710 UM.

Le chiffre des PNP de février 2016 est en diminution 378 agents suspendus provisoirement par rapport à janvier 2016 qui auraient été de 8.515 agents.

L'Administration Publique emploie donc un total de **42.643** agents, personnel des EPA et EPIC non compris, car non disponible. À titre d'illustration, les effectifs des PNP atteignent 516 personnes sur l'effectif global de 668 au département de la FP, soit 77,2%.

Reporté à la population totale de 2015 (Projection ONS), ce chiffre donne un taux de **1,2%**. Par rapport à la population active, il donne un ratio de 2,1%.

Au Maroc, en 2014, le taux de la population active occupée dans l'Administration Générale est de 4,9 %. Source : Haut-Commissariat au Plan, Direction de la Statistique (Enquête Nationale sur l'Emploi, 2014. Le Maroc en chiffres, 2015, page 24).

I.1.2. Révision du cadre légal et réglementaire de la fonction publique

L'effort du département s'est également focalisé ces dernières décennies sur la révision du cadre légal et réglementaire de la fonction publique.

La loi n° 93-09 du 18 janvier 1993 portant Statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'État, avait intervenu dans le cadre d'une réforme d'envergure, juridique et institutionnelle. Elle s'inscrivait dans un contexte de démocratisation des institutions politiques mauritaniennes et aura été l'un des premiers textes votés par le nouveau Parlement, institué en 1992.

Cette réforme s'était donnée pour objectif de moderniser et de rationaliser le cadre juridique régissant les personnels de l'État, à travers les axes suivants :

- amélioration du régime juridique, en mettant notamment l'accent sur les droits et devoirs du fonctionnaire à travers l'adoption d'un nouveau code de déontologie des fonctionnaires et agents de l'État et en le publiant, le diffusant et vulgarisant son contenu à travers des rencontres régionales et interrégionales à Nouakchott et dans tout le pays;
- redéfinition des statuts particuliers des fonctionnaires et redynamisation des structures de gestion à travers la constitution d'un nouveau corps dédié à la gestion des ressources humaines de l'État et ses établissements publics, l'organisation de séries de formation pour ce nouveau corps, l'édition d'un guide du gestionnaire des ressources humaines et d'un lexique de terminologie administrative adapté ;
- réhabilitation du procédé du concours comme unique voie d'accès aux corps de la fonction publique et comme mode de régulation de cet accès. Les statistiques relatives au recrutement pour l'accès à la fonction publique sont publiées sur le site www.concours.gov.mr et chaque année un rapport sur l'état des recrutements au sein de la fonction publique est préparé par la Commission Nationale des Concours et remis au Premier Ministre ;
- refonte du statut des personnels, à travers la suppression du régime des auxiliaires et la création d'emplois de contractuels. Cette opération de suppression de l'auxiliariat a été réalisée en 2014 et poursuivie en 2015 et a permis à 2000 auxiliaires de l'État d'intégrer les corps des fonctionnaires correspondants.

I.1.3. Régularisation des dossiers pendants

Le Département a, par ailleurs, poursuivi la régularisation des dossiers pendants notamment ceux des fonctionnaires et agents victimes des événements de 1989. Le rapatriement des Mauritaniens victimes des événements de 1989 a été réalisé dans le cadre d'un important dispositif institutionnel organisé par les pouvoirs publics en Mauritanie. Aussi, la régularisation de la situation administrative des anciens fonctionnaires et agents de l'État qui a été reprise en 2012, a été exécutée en 2013 et s'est poursuivie en 2014 et 2015 sur la base de communications adoptées par le Conseil des Ministres pour la mise en place de mécanismes visant l'indemnisation, la régularisation et la jouissance de pensions.

L'effectif des agents bénéficiaires dont les listes nominatives étaient annexées aux différentes communications.

Une population de **716 fonctionnaires et agents** était ciblée et un montant de **713 700 000 UM (sept cent treize Millions sept cent Mille ouguiyas)** a été débloqué pour l'opération d'indemnisation pour l'année 2016. Aujourd'hui moins de 200 cas sont en cours d'indemnisation.

Des cas pendants demeurent et des réclamations continues à être enregistrées. Le nombre de ces réclamations concerne aujourd'hui environ **235 anciens fonctionnaires et agents de l'État**. Ils comprennent :

- 50 agents de la catégorie (A),
- 38 agents de la catégorie (B)
- 50 agents de la catégorie (C)
- 97 agents de la catégorie (D)

I.1.4. Opérations de classement et d'organisation des dossiers du personnel de l'État

Le département s'est aussi attelé à la poursuite des opérations de classement et d'organisation des dossiers du personnel de l'État. L'opération de classement moderne des archives et de numérisation des dossiers individuels des Fonctionnaires et Agents de l'État était entamée depuis 2008 mais dans des conditions difficiles et une mauvaise préparation. Elle connaît aujourd'hui des problèmes majeurs qui risquent de l'entacher gravement. En effet, la procédure de récupération des données était anachronique, au niveau du stockage et du scannage ainsi qu'à la saisie partielle, au demeurant, des informations dans l'application de numérisation. Ces données numérisées ne répondent pas encore aux attentes. Pour mémoire, il est rappelé que les dossiers, objet de la numérisation étaient archivés au niveau de deux sites différents, les dossiers des Instituteurs au site du Ministère de l'Éducation Nationale, tandis que le reste à celui de la Direction Générale de la Fonction Publique.

I.1.5. Renforcement des capacités du personnel

En termes de renforcement des capacités du personnel, le Ministère a organisé des sessions de formation au profit de 600 personnes, dont 400 en langues en collaboration avec le bureau de l'Alliance française en Mauritanie, et 200 dans les domaines de la bureautique. Les autres sessions de formation étaient de durées variables. Cependant l'approche méthodologie mettait en exergue une approche andragogique, basée sur le partage, l'échange d'expérience en plus de la mise à niveau.

La mobilisation de l'encadrement, l'équipement convenable et suffisant, l'horaire de travail convenable et surtout un processus et une méthodologie de travail bien définis devraient aboutir aux résultats escomptés.

I.1.6. Contribution à l'économie du Sous-Secteur de la Fonction Publique

Le secteur tertiaire a contribué de 35% à la formation du PIB et de 2.2% à sa croissance sur la période 2012-2014. Il comporte quatre sous-secteurs à savoir : i) Commerce (23%) ; ii) Transport et télécommunications (18%) ; iii) Administrations publiques (23%) et iv) Autres services (36%).

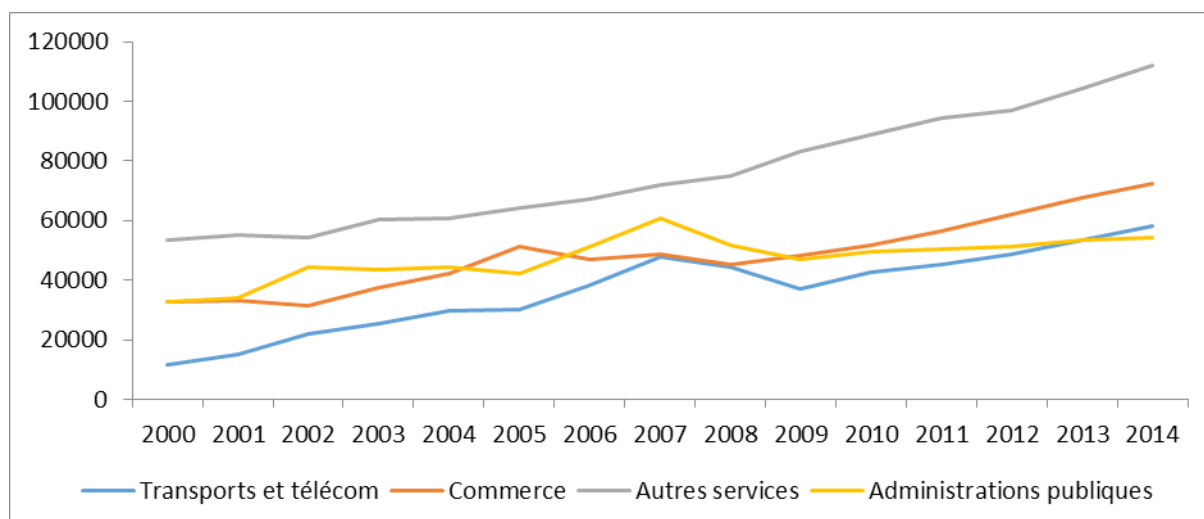


Figure () : Contribution

Tableau () : Contribution du secteur tertiaire à la croissance

Contribution à la croissance	2012	2013	2014
Administrations publiques	0,1%	0,3%	0,1%
Secteur tertiaire	1,7%	2,6%	2,3%

Source : Cadre macroéconomique, Autorités mauritaniennes et services FMI

Les données du cadrage montrent que le sous-secteur des administrations publiques a réalisé une croissance sur la période 2012-2014, avec un taux de croissance annuel moyen 1.5% (Cadrage Budgétaire Moyen Terme 2016 -2018, rapport provisoire, aout 2015).

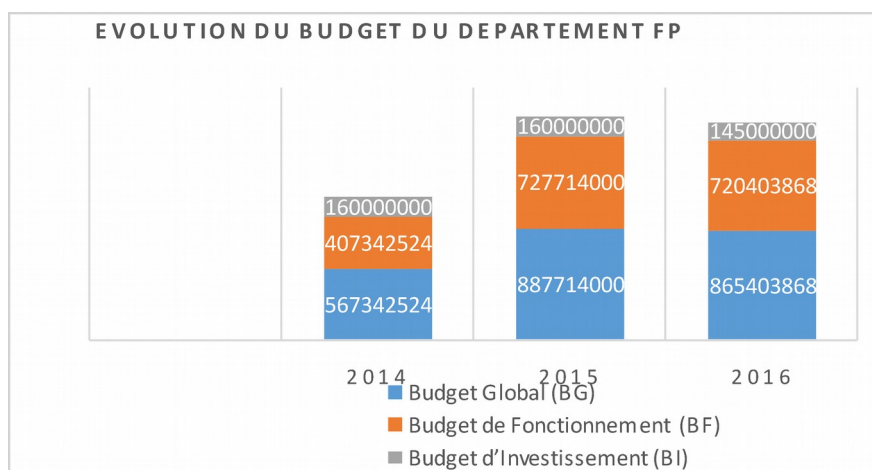
À titre d'exemple, il faut noter que de par ses fonds de réserves (11.221 millions d'ouguiya au 31 décembre 2015), la CNSS participe au développement de l'économie du pays à travers la stabilité de ces fonds qui sont principalement détenus par le Trésor Public et la Banque Centrale. La CNSS mobilise en permanence près de 8 milliards d'ouguiya pour participer à l'opération « achat bons trésor » qui lui assure des revenus sans mettre en risques ces fonds.

La CNSS est par ailleurs actionnaire dans certains établissements de portée sociale (MATIS SA, SONIMEX et précédemment à l'ex SOCOGIM).

Comme signalé dans la matrice des mesures, la CNSS envisage mener une étude pour la mise en œuvre d'une politique d'investissement rémunératrice, sachant qu'elle dispose des fonds nécessaires et d'un patrimoine foncier extrêmement important (Exemple : logements CNSS situés en face de l'immeuble ELMAMY).

Dans ce contexte de participation à la croissance économique du pays, le Département de la FP souffre de la modestie de ses budgets sectoriels, comme l'illustre leur évolution des trois dernières années se présente comme suit, exprimée en ouguiya :

Année	Budget Global (BG)	Budget de Fonctionnement (BF)	% (BF/BG)x100	Budget d'Investissement (BI)	% (BI/BG)x100
2014	567342524	407342524	71,70	160000000	28,30
2015	887714000	727714000	81,98	160000000	18,02
2016	865403868	720403868	83,24	145000000	16,76



Même si le Budget global du département a augmenté de plus de 36 % en 2015, il a baissé de 2,5% en 2016 par rapport à 2015. De plus, le Budget d'Investissement (BI), déjà faible en termes relatifs, est resté constant de 2014 à 2015 pour amorcer une baisse réelle en 2016. En proportion, sa chute a été constante, perdant plus de 10 points en 2015 et plus de 12 points en 2016 de son niveau de 2014.

1.2.1. Régulation du cadre travail

En tant que régulateur des relations professionnelles entre employeurs et employés et principal garant de la paix sociale en Mauritanie, le secteur du travail en Mauritanie a connu, depuis les années quatre-vingt, un quasi délaissement qui a fini par reléguer au second plan la place centrale qu'il occupait dans le tissu économique. Cette situation s'est illustrée à travers le non renouvellement des cadres du corps après la fermeture de la filière au niveau de l'École Nationale de l'Administration entre 1984 et 2009 ainsi que l'absence de renforcement des capacités du corps des inspecteurs et contrôleurs du travail. Il s'est également manifesté par le recul de la norme du travail et le peu d'intérêt accordé au contrôle et à l'application de la règle de droit du travail.

Avec l'instauration du libéralisme, le gouvernement avait estimé que le marché a la capacité de s'autoréguler lui-même et que, subséquemment, l'application de la législation sociale ne doit aucunement contrarier la volonté d'entreprise. C'est dans la foulée, que le code du travail édicté par la loi 017-2004 en date du 6 juillet 2004 a supprimé, en application des dispositions de son article 387 le monopole d'embauche précédemment exercé par le Service de l'Emploi.

À cet égard, l'audit organisationnel et fonctionnel de l'Administration du travail réalisé en 2001 met en relief les multiples dysfonctionnements des services en charge du travail et de la prévoyance sociale. Un deuxième audit, en cours avec le concours du BIT dont les conclusions sont attendues pour le mois de mai 2016, devrait déboucher sur la mise en place d'une stratégie pour le secteur.

D'ores et déjà, le secteur connaît une nouvelle dynamique s'illustrant par un intense effort de révision des textes, portant sur le code du travail, sur la totalité de ses textes d'application jamais adoptés depuis 2004 et également sur les textes relatifs à la détermination de la représentativité syndicale.

Cette dynamique s'illustre également par l'engagement du processus d'adoption des textes d'application du code du travail (l'essentiel des projets de textes d'application du code du travail sont présentement soumis au Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale), la mise en place de l'institution du dialogue social et des mesures prises pour faire émerger les organisations les plus représentatives au niveau de l'entreprise, de la branche et à l'échelle nationale et ce en vue de permettre l'identification des organisations qui ont la légitimité de négocier au nom des travailleurs et des employeurs.

Il convient, par ailleurs, de souligner que le département a entrepris, depuis quelque temps, dans le cadre de la mise en œuvre de ses engagements internationaux liés en particulier aux conventions qu'il a déjà ratifiées (dont il est possible de citer la convention de l'OIT n° 29 sur le travail forcé, les conventions n° 138 relative à l'âge minimum d'accès à l'emploi, la convention n° 182 sur les pires formes du travail des enfants), la mise en œuvre de quelques projets pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants. Cet important effort contribue à traduire dans les faits l'Objectif du Développement Durable (ODD) numéro 8 relatif à : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous, en particulier le point 8.7 (Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes).

I.2.2. Régime de la Sécurité Sociale.

Le système de sécurité sociale est confié à la CNSS qui est chargée de la gestion de ses branches, instituées par la **loi 67 039 du 03 février 1967** et ses textes subséquents.

La CNSS est un établissement à caractère industriel et commercial, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière, placé sous la tutelle administrative du Ministère chargé du Travail et sous la tutelle financière du Ministère chargé des Finances.

Le système de sécurité sociale est caractérisé par des prestations extrêmement faibles. En effet, la pension maximale mensuelle ne peut être supérieure à 80% du plafond en vigueur (70 000 UM par mois) soit 56. 000 UM par mois. Elle représente pour les plus favorisés un revenu de remplacement à peu près égal à 15% de leurs salaires en période d'activités. Pour les pensionnés les plus défavorisés, leur prestation ne peut dépasser 60% du SMIG (actuellement à 30 000 UM) soit 18 000 UM par mois, sachant que d'autres ont un revenu inférieur parce que calculé sur la base du SMIG. À l'intérieur de cette fourchette se situe la population pensionnée la plus importante dont les prestations ont varié avec l'évolution du plafond qui est passé historiquement de 30.000UM à 35.000UM puis à 50 000 UM et présentement à 70.000 UM.

La situation des effectifs des bénéficiaires des prestations de sécurité sociale se présente comme suit :

Bénéficiaires des pensions	Bénéficiaires des prestations d'accidents du travail et des maladies professionnelles	Bénéficiaires des prestations familiales
26 814 dont 10 223 pensions dérivées	4 845 rentiers	23 000 avec près de 80 000 enfants à charge

n note par ailleurs un dysfonctionnement des pensions qui, malgré une reconstitution de leurs réserves de sécurité (1963 millions au 31/12/2015) sont encore loin du niveau requis (6703 millions d'ouguiya), soit leurs dépenses cumulées des trois derniers exercices.

La sécurité sociale comprend trois branches à savoir :

- **La Branche des Prestations Familiales** (*allocations familiales, allocations prénatales, prime à la naissance, indemnités journalières de maternité*),
- **la Branche des Pensions** (*pensions de vieillesse et les allocations de vieillesse, pensions de survivants au profit des veuves et des orphelins en cas de décès du titulaire de la pension*),
- **la Branche des Risques Professionnels** (*Indemnités journalières, Allocations de frais funéraires, Soins médicaux et chirurgicaux, Frais pharmaceutiques, Frais d'hospitalisation, Frais d'orthopédie et de prothèse, Frais de transport des victimes, Rentes ou allocations d'incapacité, Rentes de survivants en cas de décès au profit des veuves, descendants et ascendants*).

Il y'a actuellement des réserves générales de 11 221 millions d'ouguiya pour les trois branches. Les réserves de sécurité de la branche des risques professionnels affichent un niveau dépassant très largement le plancher requis (3 204 millions d'ouguiya) et celles des prestations familiales un seuil beaucoup plus important (136 millions d'ouguiya pour les réserves et 5 503 millions d'ouguiya pour leur report à nouveau des PF).

Malgré cette situation financière satisfaisante, ces deux branches ne servent pas des prestations acceptables. Pour les PF, par exemple, les allocations familiales sont de 300 UM par mois et par enfant mineur, la prime à la naissance est de 2880 UM par enfant à la naissance uniquement, prime limitée seulement aux trois premiers enfants issus du premier mariage, et le montant des indemnités journalières de maternité (pour la femme en congé de maternité) varie entre 98 000 et 228 000 UM.

Pour les RP, les rentes servies par le régime (près de 4800) vont de 11 476 UM à 59 000 UM par mois non compris les autres frais liés au risque.

Ces deux branches n'ont pas de problèmes particuliers au niveau des ressources et disposent de réserves importantes.

Les réserves de sécurité de la branche des risques professionnels se chiffrent au 31 décembre 2015 à **3 204 millions d'ouguiya** alors que le plancher minimal requis doit être au moins égal aux dépenses de cette branche au cours des deux derniers exercices **soit 272 millions d'ouguiya**.

Pour les PF, les réserves de sécurité doivent être égales à leurs un seuil beaucoup plus important (**136 millions d'ouguiya** pour les réserves et **5 503 millions d'ouguiya** pour leur report à nouveau des PF). Les réserves des PF doivent être égales au quart des dépenses de leurs dépenses au cours des deux derniers exercices soit **136 millions d'ouguiya**, niveau respecté au 31 décembre 2015. Après dotation de cette réserve le surplus de l'excédent est reversé dans le report à nouveau de cette branche, ce qui explique son niveau extrêmement important au 31 décembre 2015 (**5 503 millions d'ouguiya**).

Le taux de cotisation actuel qui finance le régime de sécurité sociale n'est pas le taux adapté à un régime déjà mature. Le taux de 14 % remonte à plus de 40 ans, il est insuffisant et disproportionné, la plus grande part revenant à l'employeur (13 points sur 14). Il ne peut garantir un revenu décent d'autant plus qu'il est largement neutralisé par un plafond de cotisation très faible (70 000 UM par mois actuellement). Ces deux paramètres jouent énormément dans la détermination des prestations dont le niveau actuel est insignifiant.

Vus son champ d'activité et sa mission, l'analyse du Système de Sécurité Sociale géré par la CNSS devrait être traité en lien avec la politique plus large de protection sociale (CNAM, MT et autres).

I.2.3. Médecine du Travail

La Médecine du travail est confiée à un Office National, appelé « Office National de Médecine du Travail » (ONMT). C'est une institution publique à caractère administratif dotée de la personnalité civile et de l'autonomie financière, créée en 2004, par la loi n°2004-017 portant code du travail. L'Office est sous la tutelle du Ministère chargé du travail, en l'occurrence le MFPTMA. Le démarrage effectif des activités de l'Office a été initié en 2007, suite à la publication de son décret d'organisation et de fonctionnement en juillet 2006, abrogé par le décret ... adopté par le conseil des ministres en date, du 14 janvier 2016. Il vise la requalification de cette institution en un établissement public à caractère industriel et commercial. Le processus de changement du statut de l'ONMT d'Établissement Public à caractère Administratif (EPA) vers un Établissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC), est en cours. L'ONMT est donc une jeune institution qui a hérité d'une longue et riche expérience du service de la médecine du travail de la C.N.S.S. Ce dernier a rendu de louables services sanitaires pour la population mauritanienne, au temps où les structures de santé publique ne pouvaient à elles seules répondre aux besoins de soins de santé de la population.

L'ONMT est géré par un Conseil d'Administration, un comité de gestion, un directeur général et un directeur général adjoint. Le Conseil d'Administration est un de composition tripartite : l'État, les syndicats et le patronat. Le directeur général et le directeur général adjoint sont nommés par décret du conseil des ministres sur proposition du ministre de tutelle.

L'ONMT a compétence sur l'étendue du territoire mauritanien. Sa mission est de veiller sur la santé des travailleurs et sur la sécurité ainsi que de promouvoir la culture de la prévention des risques professionnels au sein des entreprises. Il contribue aussi à préserver la santé globale des travailleurs et de leur famille en assurant des soins de santé primaires dans ses dispensaires.

Les bénéficiaires des prestations de l'ONMT sont l'ensemble des travailleurs des entreprises assujetties au code de travail, toutes catégories confondues, leurs familles ainsi que le grand public (non statutaire) pour contribution à la couverture nationale sanitaire.

L'ONMT est financé par la Cotisation des Employeurs comme défini dans par l'Article 259 de la loi 2004-17, portant code du travail. « ... Cette cotisation est versée trimestriellement à l'ONMT. Le montant de la cotisation est fixé par décret pris après avis du conseil national du travail de l'emploi et de la sécurité sociale. »

L'ONMT dispose d'un personnel technique comprenant : 03 médecins spécialistes en médecine de travail (formés par l'ONMT), 06 médecins généralistes, 02 dentistes, 02 techniciens supérieurs en santé au travail (formés par l'ONMT), 15 infirmiers, 03 laborantins, 01 technicien de radio.

Il dispose également d'équipements médicaux et d'équipements de mesure de nuisance.

Les équipements médicaux sont repartis entre ses six (6) dispensaires au niveau de l'ensemble du territoire national, à savoir 01 lot de VISIOTEST (06 pièces), 01 lot de Spiromètre (06 pièces), 01 lot d'ECG (06 pièces), 02 fauteuils dentaires, 03 lots de Laboratoire d'analyse médical standard et 01 lot de radio conventionnel (02 pièces).

Les équipes de l'ONMT disposent des équipements de mesure des nuisances suivants :

- Détection des Gaz et COV : 03 pompes GASTEC GV-110S avec 05 lots de tubes colorimétriques pour la détection des gaz suivants : les oxydes de carbone (CO et CO₂), Butane, Formaldéhydes, Gaz Anesthésiques (fluorochlorocarbons detector)...
- Prélèvement des poussières 05 CIP-10 et deux tachymètres avec accessoires.
- 01 lot de badge individuel pour prélèvement de formol (30 pièces)
- 01 lot de Badge GABI pour prélèvement des COV/Hydrocarbures (60 pièces).
- 01 lot de Sonomètre (03 pièces)
- 01 lot de luxmètre (03 pièces)
- 01 lot de thermo hygromètre (03 pièces)
- 01 lot d'anémomètre (03 pièces)
- Un laboratoire de dosimétrie

Un siège social de l'ONMT est en cours de construction.

La conception et la mise en place d'un système informatisé de gestion des dossiers médicaux et de suivi des travailleurs et de leurs familles et des affiliations aux entreprises sont en cours d'expérimentation.

Les services aux usagers sont fournis par quatre dispensaires à Nouakchott et deux à Nouadhibou et Zoueirat ainsi que plusieurs infirmeries, au niveau de certaines entreprises (BCM, BEMOP/Port de Nouakchott, Port de Nouadhibou, ...).

Ces structures offrent des prestations médicales curatives et préventives. Au cours de l'année 2015, les structures de l'ONMT ont dispensé 31 645 prestations médicales au profit de 29 998 personnes dont 22 044 travailleurs toutes professions confondues, soit 73,5 % de l'ensemble des consultants.

Au volet préventif, des missions de sensibilisation et de diagnostic de risques en milieu professionnel ont consisté en une série de visites d'entreprises de différents secteurs d'activités. En 2015, ce volet a été marqué par l'ouverture de 3 493 dossiers médicaux pour les travailleurs soit une atteinte de 104,6 % de l'objectif assigné en 2015, notamment des visites d'embauches des travailleurs, des visites périodiques pour les travailleurs.

L'ONMT a construit un partenariat international privilégiés avec le Bureau International de Travail (BIT), l'Agence internationale de l'Énergie Atomique (AIEA), l'Institut de Santé et de Sécurité au Travail (ISST), Tunisie, et la Direction Générale de la Sécurité et de la Santé au Travail (DGST), Turquie ;

Au niveau national ses partenaires sont le Ministère de la Santé (MS), la Direction Générale de travail (DGT), la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), les Syndicats, l'Union Nationale du Patronat Mauritanien (UNPM), l'Autorité de Régulation et de Sûreté Nucléaire (ARSN).

I.3. En matière de Modernisation de l'Administration

Par rapport à ce qu'elle était à la fin des années 90, la situation du secteur de l'Administration publique, a enregistré des avancées significatives notamment en matière d'amélioration de la qualité du service public et de la diffusion de l'outil numérique dont l'usage a marqué de grands pas en avant. Ce constat est le résultat d'une politique ambitieuse entamée au début des années 2000. En effet, les pouvoirs publics, à l'époque, ont œuvré à la maîtrise des Nouvelles Technologies en vue d'en faire un outil privilégié au service du développement économique et social du pays.

Cela s'est traduit dans les mesures phares qui ont été prises et dont notamment :

1. la mise en place, en septembre 2000, d'un Secrétariat d'État auprès du Premier Ministre Chargé des Technologies Nouvelles (SETN).
2. l'élaboration, en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés, d'une Stratégie Nationale de Développement des Technologies Nouvelles pour les années 2002-2006. La dite stratégie s'articulait autour de sept axes prioritaires que sont :
 - a. L'acquisition des moyens d'accès pour tous à la société de l'information ;
 - b. La valorisation des ressources humaines ;
 - c. La modernisation de l'administration par l'outil numérique ;
 - d. L'adaptation des capacités institutionnelles et juridiques au contexte des Technologies Nouvelles ;
 - e. Le développement de l'utilisation des Technologies Nouvelles dans le secteur privé ;
 - f. Le développement des contenus numériques et la visibilité de la Mauritanie sur le Web ;
 - g. Les appuis technologiques sectoriels;
3. la libéralisation du secteur des télécommunications marquée par la privatisation, l'ouverture du secteur à la concurrence.
4. l'exonération du matériel informatique des droits et taxes à l'importation.

A ces mesures s'ajoutent les efforts de l'ancien Secrétariat d'État Chargé des Technologies nouvelles en vue de vulgariser l'outil numérique. Des caravanes dites de l'internet ont, en effet, visité toutes les capitales régionales y compris la ville de Nouakchott. Des formations sur l'usage du numérique ont été dispensées au bénéfice des personnels de certaines administrations et collectivités locales, tout cela dans le but de la mise en place de ce qu'ils ciblaient, une société de l'Information.

L'élan de cette politique s'est poursuivi plus tard avec le processus de la mise œuvre de la Stratégie Nationale de la Modernisation de l'Administration et des TICs 2012-2016.

Ce dernier processus, ajouté à la montée spectaculaire du phénomène de la téléphonie mobile dans un contexte libéral et concurrentiel, a eu des retombées significatives dans la consolidation des acquis ci-dessus constatés.

Actuellement, le travail se fait par le biais de l'informatique, dans de nombreux services publics. L'usage de l'écriture manuelle sur support papier, par contre, bien qu'il subsiste encore partout dans l'Administration décline, néanmoins, au fur et à mesure de la diffusion du numérique.

Des Systèmes d'information plus ou moins performants ont commencé à faire leur apparition ces dernières années apportant des améliorations substantielles à la gestion quotidienne des affaires publiques.

Peuvent en être cités les systèmes :

- le Réseau Automatisé de la Chaine des Dépenses de l'État (Rachad) qui est de nature à maîtriser les dépenses publiques,
- le Système Intégré de Gestion des Personnels de l'État (SIGPE) en phase de lancement, il assurera une gestion administrative et financière des ressources humaines du pays.

Toujours dans ce domaine, l'apport de l'arsenal matériel ou logiciel des technologies de l'information et de la communication ne cesse de se faire sentir dans la quantité et dans la qualité des produits offerts aux usagers par les services publics.

En matière de rapprochement de l'Administration de ses usagers ou clients, les choses sont encore beaucoup plus timides, un Centre pilote des services des usagers a été créée et inauguré en 2011 par le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration.

Placé à l'entrée de l'immeuble du gouvernement (anciens locaux du Premier Ministère), le centre, avec ses espaces confortables et ses équipements de gestion des files d'attente, a pour mission de réduire les attroupements et les contacts gênant de certaines administrations avec leurs usagers en aidant ces derniers à bénéficier des services demandés avec le moins d'efforts, de temps et de coût.

À titre d'exemple, le Centre des Services des Usagers (CSU) a servi dans la semaine du 29 février au 04 mars 2016 un total de 422 usagers venant solliciter une gamme variée de services touchant six ministères que sont : le Ministère des Transports, celui de la Fonction Publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration, de la Jeunesse et des sports, de la Culture, du Commerce et de l'Habitat.

Parmi les services offerts, on peut citer, à titre d'exemple, la délivrance du Permis de Conduire, la délivrance du Visa Technique des Véhicules, les Ordres de Paiement des Permis de Conduire, la Recherche sur la base de données des Permis de Conduire, l'orientation des usagers, l'octroi des attestations de non emploi, etc. Ce bilan du CSU peut être considéré comme positif, il justifierait sa généralisation, au moins l'élargissement de son périmètre de déploiement.

II. Contraintes et défis actuels du secteur de la FP

Dans la déclaration de la politique générale du Gouvernement pour la période 2015-2019, il est insisté sur l'axe « relatif à la consolidation des fondements de l'État et à l'amélioration de la gouvernance publique qui couvrira deux volets essentiels à savoir, le renforcement des missions de souveraineté et la consolidation de l'état de droit, , d'une part et d'autre part, l'amélioration de la gouvernance des affaires publiques dans tous les domaines et à tous les niveaux ».

Dans le domaine de la gouvernance publique, le Gouvernement déclare être plus que jamais « conscient de la nécessité de redynamiser, de moderniser les approches en la matière et de les réadapter aux exigences de rendement de l'action publique ».

Il est par conséquent prévu l'adoption des « mécanismes indiqués pour améliorer la gouvernance publique, dans ses dimensions diplomatique, économique, territoriale, environnementale et administrative ».

En dépit de ce contexte politique favorable et d'une volonté politique en faveur de la réforme de la fonction publique et de l'essor des techniques modernes de gestion et de management et des nouvelles technologies de l'information, la fonction publique souffre encore de grandes faiblesses. Le secteur souffre d'un manque de cumul suffisant d'expériences compte tenu du jeune âge de l'État mauritanien, d'une part, et d'autre part, de l'absence d'administration centrale de référence dans cet espace qui n'a jamais connu d'État central d'avant 1960.

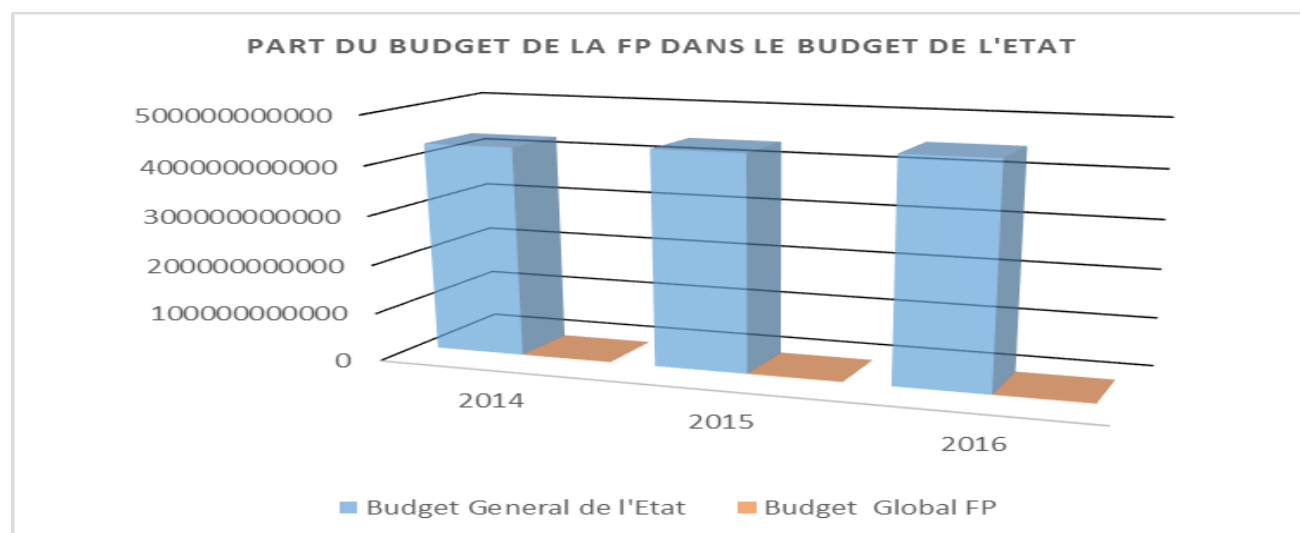
En plus, le déficit important des ressources humaines suffisamment qualifiées et motivées, explique comment l'Administration n'a pas pu se mettre à la hauteur de sa mission. Un document élaboré en 2012 dans le cadre d'un appui du bureau du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) au Gouvernement mauritanien, pour la formulation d'une stratégie de modernisation de la fonction publique, citant une source du Ministère des Finances, parle d'une pléthore de 36185 agents de la Fonction publique pour une masse salariale de 4 milliards 657 millions d'ouguiyas environ par mois. Ce qui fait un niveau de rémunération moyen mensuel d'un peu moins de 129000 Ouguiyas.

Plus encore, le minimum des ressources financières alloué aux administrations pour son fonctionnement se perd dans le gouffre d'une fonction publique parallèle née d'un cumul d'erreurs de gestion depuis les années 80. À titre d'exemple, le budget de fonctionnement du département de la FP, pour cette année 2016, s'élève à 720 403 868 Ouguiyas. Les salaires des PNP dont les effectifs atteignent 516 sur l'effectif global de 668, en absorbent le montant de 232 949 688 ce qui fait environ les 32,34%. Ces PNP malgré l'importance du montant qui leur est alloué, demeurent largement sous rémunérés puisque le salaire moyen mensuel d'un PNP se limite à 37 621 UM.

En plus, le budget du département ne représente que 20% du Budget National en 2015, augmentant, il est vrai, de son niveau de 2014 de 7 points, mais diminuant d'un point en 2016.

Ce qui est illustré par le tableau et le graphique ci-après :

Année	Budget Global	Budget FP	%
2014	429738532400	567342524	13
2015	439392200000	887714000	20
2016	451167622000	865403868	19



Avec ces conditions, le secteur de l'Administration, sans motivation sans horizon, ne constitue pour certains qu'un refuge du chômage et d'un supplément de revenu pour d'autres.

L'administration souffre aujourd'hui encore de dysfonctionnements importants tant au niveau de ses méthodes archaïques, de la qualité de ses produits et services que de son mode de fonctionnement. Combattus actuellement, la corruption, la gabegie, l'absentéisme le népotisme et autres demeurent à des proportions parfois inquiétantes.

En effet, la corruption, définie par une étude réalisée en 2008 par les bailleurs de fonds (UE, PNUD et la Banque Mondiale) comme étant "l'abus de fonctions publiques pour le profit personnel " est largement présente dans tous les niveaux de l'appareil de l'État en amont (la grande corruption) et en aval (la corruption des agents administratifs). Cette diffusion à grande échelle de ce mal est encouragée par la faiblesse du contrôle, l'absence de la reddition des comptes et l'impunité.

Les domaines particulièrement touchés, selon toujours cette étude, sont : le domaine judiciaire, le domaine des industries extractives et le domaine de passation des marchés publics. Dans ce dernier domaine et notamment en ce qui concerne les paiements irréguliers de contrats publics, la Mauritanie, selon la même étude, est classée par un rapport de l'OCDE, que l'étude qualifie de récent, à la 118^{ème} position sur 135 pays.

La gabegie, le népotisme, l'absentéisme et autres ne sont que des manifestations différentes de la corruption. L'Absentéisme par exemple n'est autre que le temps de travail grignoté, le plus souvent, à la faveur d'une activité génératrice de revenus parallèles.

Par ailleurs, selon le classement de l'Organisation «Transparency International» et suivant ses huit critères, la Mauritanie occupe un rang non confortable et accuse des scores assez bas (voir en détails le Tableau ci-dessous). Source : [HTTPS://WWW.TRANSPARENCY.ORG/COUNTRY/#MRT](https://www.transparency.org/country/#MRT)

Indice de la perception de la Corruption		Contrôle de la corruption		Indice de la compétitivité Mondiale		Indépendance de la Magistrature		Indice Développement Humain		État de droit 2010		Indice d'indépendance de la presse (2011-2012)		Voix et responsabilité	
Rang	Score	Rang	Score	Rang	Score	Rang	Score	Rang	Score	Rang	Score	Rang	Score	Rang	Score
112/168	31/100	29%	-0.684622788	134/142	3.32/7	120/142	2.6/7	159/187	0.453	22%	-0.875618325	67/179	22.20	23 %	-0.892473021

En somme, en plus de ce classement non favorable, l'Administration souffre de contraintes majeures à savoir (i) la mauvaise qualité du service public, (ii) la complexité des procédures, (iii) le manque de transparence (iv) la mauvaise gestion des ressources humaines, et (v) l'utilisation insuffisante des Technologies de l'Information et de la Communication.

Les contraintes et les défis dont fait face le sous-secteur du travail sont nombreux et variés. Il s'agit de la limite des moyens dont disposent les inspecteurs et contrôleurs du travail pour la matérialisation de leurs missions. Le budget de chaque Service Régional était de cent cinquante mille ouguiyas (150.000 UM) par an avant qu'il ne soit relevé en 2014 à deux millions ouguiyas (2.000.000 UM) par Inspection Régionale. Il s'agit aussi de la caducité d'une bonne partie de la législation sociale qui n'est plus appropriée pour "accrocher" juridiquement les nouvelles situations qu'impose un environnement socio-économique changeant.

De plus, le Régime de Sécurité Sociale, mis en place depuis 1967, est obsolète et dispose du niveau des cotisations des plus bas, pratiqués dans la sous-région, en termes d'apport des employeurs et de participation des travailleurs au financement de la branche retraite.

Pays	Taux de cotisation total	Part patronale	Part ouvrière	Autres
Maroc	24,79%	18,50%	6,29%	
Algérie	35 %	25 %	9 %	1 %(œuvres sociales)
Tunisie	25,75 %	16,57 %	9,18 %	
Sénégal	34%, 37 ou 39%	23%,26% ou 28%	11%	
Benin	20 à 23%	16,4 à 19,4%	3,6%	
Mali	21 à 25%	16,4 à 20,4%	3,6%	1% ANPE
Mauritanie	14%	13%	1%	

À cela, il faut ajouter des insuffisances de personnel dont dispose l'organisme en charge de la Sécurité Sociale, en l'occurrence, la CNSS, comme le montre le tableau ci-dessous.

	2013	2014	2015
Effectifs	333	350	336
Masse salariale annuelle	1.752.753.758	1.942.551.371	1.628.541.014

Le déficit structurel des pensions constitue une menace sérieuse pour le RSS, en raison du poids des dépenses de vieillesse sur les prestations totales, servies et surtout des pressions des pensionnés sur les décideurs et les gestionnaires, justifiées par la perte du pouvoir d'achat de leurs revenus.

Cependant, il est important de souligner que l'équilibre d'un RSS est très complexe dans sa mise en œuvre, vues les réformes qu'il engendre et les coûts importants que doivent supporter les partenaires sociaux.

La MT, pour sa part, fait face à des contraintes majeures liées aux difficultés de couvrir un territoire aussi immense que la Mauritanie, l'absence d'indicateurs statistiques fiables indispensables pour définir une politique de prévention des risques professionnels efficace, et le manque d'un barème indicatif des préjudices résultants des Accidents du travail et des Maladies Professionnelles.

Les anciens tableaux des maladies professionnelles, actuellement en vigueur, datent des années 70 et leurs contenus sont devenus obsolètes. À titre d'exemple, la surdité professionnelle, engendrée par l'exposition aux bruits, ne fait pas partie desdits tableaux.

Il faut également souligner la mauvaise répartition du tissu industriel et l'insuffisance de la culture de prévention en milieu de travail. Aussi pour beaucoup, le rôle de l'ONMT se limite aux soins curatifs et de validation des repos médicaux. Le volet préventif est majoritairement ignoré par l'ensemble, que ce soit au niveau des employés que des employeurs.

L'insuffisance voir le manque de coordination entre les différentes parties prenantes en Santé et Sécurité au Travail (SST), ainsi que la part dominante du Secteur Informel dans l'économie nationale, et l'insuffisance de personnel qualifié en matière de SST.

Il y'a cependant des opportunités. Le programme d'action de la réforme administrative des services publics dans les prochaines années que couvre la présente Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SACAPP) aura l'opportunité de pouvoir s'appuyer sur l'immense apport du développement scientifique et technique en cours et de la révolution actuelle de l'information et de la communication.

En effet, cette mutation est de nature à rapprocher les nations et les peuples les uns des autres, d'en mutualiser les connaissances et les expériences au bénéfice de tout le monde.

La connexion de la Mauritanie au câble sous-marin qui n'a pas encore eu d'effets sensibles sur la bande passante et les débits du trafic internet dans le pays aura cet effet souhaité rapidement.

Malgré la problématique des pensions, le Régime de la Sécurité Sociale a pu établir des réserves importantes (11 221 millions d'UM) principalement à la BCM et au trésor Public.

Toutefois, des risques peuvent affecter la bonne marche du programme des réformes entreprises les années à venir. Le spectre d'une instabilité éventuelle plane sur toute la sous-région.

Au plan national, la paix sociale est menacée par les retombées sociales de la crise économique et les sentiments d'injustice qui alimentent les groupes sectaires et leur donnent les arguments pour semer la discorde et l'animosité.

Sur le plan régional, des groupes armés, faisant allégeances à des mouvements extrémistes parcourent les espaces maghrébin et sahélien et menacent la stabilité et la sécurité des pays de la sous-région. Les effets conjugués des risques internes et externes sont effectivement à redouter pour la bonne mise en œuvre des réformes et des stratégies à venir.

III. Vision et objectifs (2016 – 2030)

Tenant compte des objectifs de Développement Durable, la vision pour les 15 prochaines années est d'asseoir une FP moderne au cœur de la SCAP et au service du développement du pays. Elle reposera essentiellement sur la réalisation de trois objectifs axés sur la satisfaction de l'utilisateur de l'Administration, sur la contribution au développement économique et sur l'épanouissement social du pays.

Pour cela, il faudra s'atteler à l'amélioration des performances de l'Administration, la simplification de ses procédures et son rapprochement du citoyen. Il s'agit de faire émerger une FP saine, moderne, ambitieuse, adaptée à son époque et au service du citoyen, tenant compte de la montée croissante de la demande des services publics et de la contrainte budgétaire, une FP comme un instrument d'appui au développement économique et social. Ce qui requiert la mise en place d'une politique cohérente et soutenue par des programmes de réformes de la FP.

Elle sera au cœur et au service des grandes finalités de l'État à savoir la lutte contre les inégalités, la cohésion sociale, la protection sociale et la politique économique.

Dans cette perspective, il faudrait :

- revisiter l'ensemble des missions de l'État pour l'adapter aux besoins des citoyens à travers un audit général,
- adopter des méthodes nouvelles de management, notamment dans la gestion des ressources humaines,
- rendre efficace le travail des administrations pour répondre aux attentes des usagers, et
- orienter les effectifs vers les domaines publics prioritaires

En termes de l'administration spécifique du travail, il faudrait instaurer les principes de liberté, de dignité, de sécurité et d'égalité des chances pour tous.

L'administration du travail, étant une institution de progrès qui joue un rôle central dans l'objectif d'un "Travail décent" pour tous les citoyens et toutes les citoyennes, doit être en mesure d'accompagner la mise en œuvre de ces principes. Pour ce faire, elle doit se transformer en une véritable **administration de mission** qui sait s'adapter à un environnement fluctuant où la complémentarité des intérêts entre mandants doit constituer un rempart contre une certaine vision qui place le travail dans une

dialectique d'antagonisme entre des travailleurs détenant le savoir et l'expertise et des employeurs propriétaires des moyens de production.

Les relations professionnelles en Mauritanie à l'horizon 2030 doivent être bâties sur **la conclusion d'un contrat social tripartite** qui ouvrirait la voie à des améliorations dans des domaines comme **la législation du travail, la protection sociale, l'emploi...** Il s'agit d'initier et entreprendre une meilleure gouvernance dont les effets immédiats induiraient une amélioration sensible des conditions de travail dans le pays et la réalisation de l'ambition ultime de faire de la **justice sociale** une réalité vécue.

Dans le cadre du RSS, il s'agira d'améliorer le cadre juridique de la CNSS en termes de recouvrement des cotisations et de paiement des prestations aux bénéficiaires, et de tendre vers l'équilibre durable du régime de sécurité sociale y compris les réserves. Dans le cas de la CNSS, il est préconisé, entre autres mesures, de procéder progressivement à un relèvement des taux de cotisations. Du fait que ceux appliqués actuellement ne sont pas adaptés à un régime déjà mature. L'objectif de l'horizon 2030 est d'arriver à un taux de 21%.

L'autre objectif est de conserver au retraité (par exemple) près de 70% à 80% du revenu qu'il percevait en période d'activité.

En matière de MT, il est envisagé, en collaboration avec tous ses partenaires, de rendre le milieu de travail le plus sûr et le plus salubre possible dans toutes les entreprises en Mauritanie, permettant ainsi d'assurer le bien-être physique, mental et social de tous les travailleurs.

Pour cela, il faudra :

- Renforcer l'environnement juridique de la MT par l'élaboration de textes juridiques spécifiques,
- Renforcer la coordination et la concertation avec les partenaires professionnels et de développement,
- Recentrer les capacités de l'ONMT en matière de Prévention des Risques Professionnels en général et dans les secteurs des mines, pêche et agriculture en particulier.

IV. Matrices des indicateurs de suivi

Programme	Objectifs	Indicateurs
Réforme de l'administration 2016-2030	Auditer l'ensemble des missions de l'État	
	Adopter des méthodes nouvelles de gestion des ressources humaines	
	Orienter les effectifs vers les domaines publics prioritaires	
	Améliorer les performances de l'Administration	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer le niveau actuel de qualité du service public à hauteur 30 %. - Réduire le temps et l'effort requis actuellement pour avoir un service demandé à hauteur de 30 % - Augmenter de 30 % le niveau de productivité actuel des agents de l'administration.
	Simplification les formalités et procédures de l'Administration	<ul style="list-style-type: none"> - Recenser plus de 80% des formalités et procédures en usage dans l'Administration et les faire connaitre en les publiant sur un site web. - simplifier ces procédures à hauteur de plus de 50%.
	Rapprocher l'Administration du citoyen	<ul style="list-style-type: none"> - Répondre à 50 % des attentes des citoyens. - Rétablir la confiance de 30 % des usagers dans l'administration.
Administration du Travail	Conclure un Contrat Social Tripartite	-
	Améliorer la législation du Travail	-
Régime de la Sécurité Sociale	Équilibrer le RSS	- Taux de cotisation à 20 % (2010-2019) suivant recommandations étude actuarielle
	Améliorer les pensions des retraités	<ul style="list-style-type: none"> - Conserver 80% du revenu servi en période d'activité - Augmentation progressive du plafond soumis à cotisations de manière à aboutir à long terme au déplafonnement
Médecine du Travail		-

V. Critériologie de hiérarchisation des actions prioritaires

- L'élaboration d'un plan de formation continue au profit du MFPTMA,
- Actualisation du régime de sécurité sociale dans la Fonction Publique
- Mise en place d'un mécanisme de résolution des conflits de travail au sein de la Fonction Publique ;
- Le reversement des agents publics dans les nouveaux corps prévus par les statuts particuliers
- Finalisation de l'élaboration du mécanisme de gestion des personnels de l'État et de la mise en place de ces instruments ;
- Adoption du Cadre réglementaire régissant la Contractualisation au niveau de l'État et ses EPAs ;
- Programme de formation au profit des catégories B et C de la Fonction Publique ;
- Élaboration d'un Contrat social tripartite ;
- Relèvement du plafond mensuel de cotisation ;
- Relèvement des taux de cotisation ;
- Indexation des prestations ;
- Mise en œuvre d'une politique d'investissement rémunératrice.

VI. Plan d'action (2016-2030)

Objectifs	Activités	Échéances de réalisation	Zones et Populations bénéficiaires	Indicateurs de Suivi
Auditer l'ensemble des missions de l'État	Mise en place d'un référentiel des emplois et des compétences comme outil de gestion au niveau des différents départements ministériels	Préparation 2017-2019 Exécution 2020-2030	L'Administration publique	Référentiel validé
	Organisation d'états généraux de la sécurité sociale et mise en œuvre des recommandations des états généraux de la sécurité sociale dans notre pays	Préparation 2017-2019 Exécution 2020-2030	National	États généraux organisés
Adopter des méthodes nouvelles de gestion des ressources humaines	Mise en place de plans de gestion des ressources humaines liant la DGFP à l'ensemble des structures de gestion RH au niveau de chaque département	Préparation 2017-2019 Exécution 2020-2025	L'Administration publique	Nombre de plans élaborés

Objectifs	Activités	Échéances de réalisation	Zones et Populations bénéficiaires	Indicateurs de Suivi
	Généralisation des plans des RH au niveau des EPAs et collectivités territoriales	Préparation Exécution 2026-2030	L'Administration publique	Nombre de plans élaborés
	Renforcement du pouvoir des antennes régionales et leur mise en réseau compétitif	Préparation Exécution 2020-2030	Wilayas	Textes adoptés
	Préparation d'une fonction publique électronique et instauration de la signature électronique au niveau des actes et documents administratifs	Préparation Exécution 2020-2030	National	Action réalisée
	Mise en œuvre du plan national de formation continue	Préparation Exécution 2020-2030	L'Administration publique	Nombre de sessions de formations organisées
	Exécution progressive d'un programme de formation en langues nationales et étrangères	Préparation Exécution 2020-2030	National	Nombre de fonctionnaires formés
	Poursuite de la mise en ligne des diplômes	Préparation Exécution 2020-2030	L'Administration publique	Conception de la base de données
	Élaboration de textes liant la régionalisation des concours aux lieux de travail	Préparation Exécution 2020-2030	Wilayas	Textes adoptés
Orienter les effectifs vers les domaines	Développement de l'usage de l'outil numérique dans l'Administration	2016-2030	L'Administration publique	Pourcentage de couverture numérique

Objectifs	Activités	Échéances de réalisation	Zones et Populations bénéficiaires	Indicateurs de Suivi
publics prioritaires	Démarrage de l'utilisation effective du Système Intégré dans les départements Ministériels.	2016-2017	L'État Mauritanien	Nbre de départements touchés
	Renforcement des Capacités techniques du personnel ; Sécurité et Maintenance du Système	2017-2021	Personnel technique	Nbre de formation
	Généralisation du Système au niveaux des EPAs et Collectivités Territoriales	2022-2030	EPAs et Collectivité Territoriale	Nbre d'EPAs et Collectivités touchés
	Renforcement des capacités du cadre humain de l'Administration	2016-2020	Tous les usagers sur l'étendue du territoire national	Nbre de formation
	Mise en place d'un système de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs	2025-2030	L'Administration Publique	La mise en place du système
	Éradication ou du moins limitation des comportements contraires	2020-2030	L'Administration Publique	Taux du recul des comportements concernés
	Simplifier des procédures de l'Administration	Recensement des procédures suivies dans l'Administration et les simplifier	2019-2020	L'Administration Publique
Organisation des campagnes de sensibilisation sur les droits et les devoirs du citoyen vis-à-vis de l'Administration		2021-2025	Tous les usagers sur l'étendue du territoire national	Nombre de campagne de sensibilisation

Objectifs	Activités	Échéances de réalisation	Zones et Populations bénéficiaires	Indicateurs de Suivi
Rapprocher l'Administration du citoyen	Élaboration et édition des manuels de procédures pour les agents et fonctionnaires de l'État et pour le public	2025 -2026	Tous les usagers sur l'étendue du territoire national	Nb de manuels de procédures
	Mise en place des centres d'appels pilotes et les généraliser plus tard.	2021-2025	Tous les usagers sur l'étendue du territoire national	Taux de réalisation
	Généralisation des bureaux d'accueil et amélioration de la qualité des services qu'ils offrent aux usagers	2019-2025	Tous les usagers sur l'étendue du territoire national	Nombre de bureaux d'accueil opérationnels
	Organisation périodique des enquêtes d'opinions du public afin de tenir compte de ses aspirations	2017-2030	Par échantillonnage	Nbre d'enquêtes
	Institutionnalisation de l'obligation de répondre aux demandes des usagers dans des délais raisonnables et motiver les actes administratifs concernant les rejets	2016 -2017	Tous les usagers sur l'étendue du territoire national	Le taux de réalisation
	Systématisation des reçus de dépôts auprès des services publics	2018-2019	Tous les usagers sur l'étendue du territoire national	Nombre de services publics respectant ce principe
	Renforcer les capacités de l'Administration du travail	Élaboration et mise en œuvre d'un projet de renforcement des capacités du personnel de la Direction générale du travail et des partenaires sociaux	2016-2021	Toutes les wilayas Administration du travail y compris les partenaires sociaux

Objectifs	Activités	Échéances de réalisation	Zones et Populations bénéficiaires	Indicateurs de Suivi
Lutter contre le travail forcé sous toutes ses formes y compris le travail des enfants et les pratiques esclavagistes	Élaboration et exécution d'un plan national relatif au travail forcé	2016-2020	Toutes les wilayas, Personnes victimes du travail forcé, victimes des séquelles de l'esclavage	ODD 8 Cible 8.7
	Mise en œuvre du Plan National d'Élimination du Travail des enfants en Mauritanie	2016-2021	Toutes les Wilayas, Enfants victimes du travail, Parents des enfants victimes du TE	
Renforcer les capacités des mandants	Mise en place du Conseil National du Dialogue social	2016-2020	Toutes wilayas, Mandants de l'OIT	Le dialogue social est dynamisé et structuré
	Mise en place du Conseil National du Dialogue social	2016-2020	Toutes wilayas, Mandants de l'OIT	Mandants renforcés pour produire des rapports de meilleure qualité
Structurer les Organisations des travailleurs	Définition de la représentativité syndicale	2016-2020	Toutes les Organisations des travailleurs (niveau entreprise, branche, interprofessionnel)	Organisations représentatives identifiées
Renforcer et étendre la protection sociale	Réforme des cadres institutionnels de la protection sociale en Mauritanie	2016-2020	Assurés sociaux des différents systèmes de protection sociale y compris la protection des indigents	Dispositifs harmonisés et opérationnalisés
Moderniser le cadre juridique	Toilettage du code du travail, Élaboration et adoption des textes d'application du code du travail.	2016-2020	Secteurs d'activités économiques relevant de la législation sociale, Travailleurs et partenaires sociaux	Code toiletté, Textes d'application adoptés et mis en œuvre
Améliorer la législation et la réglementation	Révision des missions de l'O.N.M.T	2016-2017	ONMT/ Travailleurs / Employeurs	Projet du texte est adressé à l'autorité de tutelle

Objectifs	Activités	Échéances de réalisation	Zones et Populations bénéficiaires	Indicateurs de Suivi
de santé et sécurité au travail	Adoption des décrets d'application de certains lois et textes liés à la santé au travail	2016-2017	CODE DE TRAVAIL	Nombre de décrets d'application délibéré sur le nombre total prévu.
	Ratification des conventions et recommandations de l'OIT relatives à la santé et sécurité au travail	2016 – 2020	DROITS INTERNATIONAUX	Nombre de convention ratifiée par type de convention
Organiser et faire fonctionner de l'Office sur le plan technique et administratif	Élaboration et mise à jour de l'Organigramme.	2016-2030	ONMT	Au moins, une révision d'organigramme tous les 5 ans
Renforcer les capacités humaines et matérielles de l'O.N.M.T	Établissement d'un plan de formation.	2016-2030	Personnel ONMT	Nombre d'élément formé par an et par catégorie.
	Équipement des structures médicales	2016-2030	Structures ONMT	Taux d'équipement par structure
Améliorer la culture de la prévention des risques professionnels	Sensibiliser toutes les parties prenantes sur la santé et sécurité au travail.	2016-2030	Parties prenantes	Nombre d'action de sensibilisation réalisée par an
Études et recherches	Développer les recherches et études en matière de santé au travail	2016-2030	ETAT / ONMT / Employeurs	Nombre des études faites par an
	Étude sur les RP diagnostiqués dans les entreprises déclarées à l'O.N.M.	2016-2030		Rapport de l'étude est adressé à l'autorité de tutelle pour information

ANNEXES

Liste des Centrales syndicales

N°	Organisation	Nom du Secrétaire Général	Contacts
01	Union des Travailleurs de Mauritanie (UTM)	Khadijetou DIALLO	22499973
02	Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie	Abdallahi OULD AHMEDOU dit Nahah	46420327
03	Confédération Libre des Travailleurs de Mauritanie	Samory OULD BEYE	46862611
04	Union des Syndicats Libres de Mauritanie (USLM)	Kane Mokhtar	46434612
05	Union Générale des Travailleurs de Mauritanie (UGTM)	Sid Ahmed OULD AHMED (intérimaire)	36608184
06	Union Nationale des Travailleurs de la Mauritanie (UNTM)	Mohamed OULD CHEIKH OULD JIYED	22018665
07	Confédération Nationale des Travailleurs Mauritaniens (CNTM)	Mohamed Ahmed OULD SALECK	36271446
08	Union Libre des Travailleurs de Mauritanie (ULTM)	Brahim OULD SADVE (intérimaire)	46410798
09	Union Syndicale des Travailleurs de Mauritanie (USTM)	Mohamed Abdallahi OULD BEYNE	22401392
10	Union Sociale des Travailleurs de Mauritanie (USoTEM)	Cheybani OULD BILAL	46454258
11	Confédération Indépendante des Travailleurs de Mauritanie (CITM)	Mohamed OULD AHMED ZAID	36316509
12	Union Générale des Syndicats Professionnels en Mauritanie (UGSPM)	Abdallahi Saleh MHD LOUGHMANE	37230842
13	Union Populaire des Travailleurs des Travailleurs de Mauritanie (UPTM)	Zeidane OULD T'FEIL	22060627
14	Confédération Mauritanienne Libre des Travailleurs (CMLT)	Ali OULD ZEM ZAM	22429970
15	Union Centrale des Travailleurs de Mauritanie (UCTM)	Mhd El Mokhtar O/ AHD SID AHMED	46401230
16	Union de la Génération Nouvelle des Travailleurs de Mauritanie (UGNTM)	Mohamed OULD BEWAH	36323531
17	Union Syndical National des Travailleurs Mauritaniens (USNTM)	Mokhtar OULD MEYSSARE	22437751
18	Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)	Mokhtar OULD M'BEYRICK	22236138
19	Confédération Centrale des Travailleurs Mauritaniens (CCTM)	Mahmoudy OULD ABEID	22410971
20	Confédération Mauritanienne des Travailleurs (CMT)	Dr. Mohamed OULD YARG	47695050
21	Union Indépendante des Travailleurs de Mauritanie (UITM)	Khaled OULD ABIDINE SIDI	36310000
22	Syndicat Central des Travailleurs Nationaux (SCTN)	Cheikh OULD BILAL	33519940
23	Union Générale du Travail et de la Santé en Mauritanie (UGTSM)	Dr El Moustapha OULD BRAHIM	44181818
24	Union Mauritanienne du Travail (UMT)	Mhd Lemine OULD EBYE O/ MHD SIDI	46467404
25	Union des travailleurs de la République (UTR)	El Khalil OULD BOUBACAR	46848376
26	Union pour le Renouveau des Travailleurs Mauritaniens(URTM).	Sidi Mohamed OULD MOULAYE	22040916