

R E P U B L I Q U E D U C A M E R O U N
PAIX - TRAVAIL - PATRIE



PROJET DE LOI DE FINANCES
POUR L'EXERCICE 2022

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

CHAPITRE 41

**MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE
SOCIALE**

VERSION FRANCAISE

SOMMAIRE

NOTE EXPLICATIVE	5
-------------------------	----------

PREMIERE PARTIE:SYNTHESE DE LA STRATEGIE **7**

1.	PRESENTATION DES PRIORITES NATIONALES	9
2.	PRESENTATION DU DOMAINE D'INTERVENTION DU MINISTERE	9
3.	PERFORMANCES ANTERIEURES ET PERSPECTIVES	10
3.1.	BILAN TECHNIQUE	10
3.2.	BILAN FINANCIER	18
3.3.	PERSPECTIVES	25
4.	PRESENTATION DE L'OBJECTIF STRATEGIQUE	26
5.	PRESENTATION DU CADRE STRATEGIQUE ET INSTITUTIONNEL DES PROGRAMMES	29

DEUXIEME PARTIE:CONTENU DES PROGRAMMES **43**

6.	PROGRAMME 017: PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE	47
6.1.	PRÉSENTATION DU PROGRAMME	49
6.2.	STRATÉGIE PROGRAMME	52
6.3.	PRÉSENTATION DES ACTIONS	52
6.4.	PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTIONS	60
7.	PROGRAMME 018: RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	61
7.1.	PRÉSENTATION DU PROGRAMME	63
7.2.	STRATÉGIE PROGRAMME	67
7.3.	PRÉSENTATION DES ACTIONS	67
7.4.	PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTIONS	86
8.	PROGRAMME 159: GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	87
8.1.	PRÉSENTATION DU PROGRAMME	89
8.2.	STRATÉGIE PROGRAMME	91

8.3.	PRÉSENTATION DES ACTIONS	92
8.4.	PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTIONS	116

NOTE EXPLICATIVE

Dans le but de s'arrimer aux directives du cadre harmonisé de gestion des finances publiques de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale (CEMAC), le Président de la République a promulgué deux importantes lois : la loi n°2018/011 du 11 juillet 2018 portant Code de Transparence et de Bonne Gouvernance dans la gestion des finances publiques au Cameroun et la loi N°2018/012 du 12 juillet 2018 portant Régime Financier de l'Etat et des autres entités à la suite de celle N°2007/006 du 26 décembre 2007,

Ces deux textes définissent un cadre rénové du système financier, budgétaire et comptable de l'État. Ils introduisent des innovations majeures telles que : l'institutionnalisation du cadrage macro-budgétaire, la mise en place des dotations pour les organes constitutionnels, le renforcement de la portée de la gestion en Autorisation d'Engagement et en Crédit de Paiement, la fongibilité totale des crédits au sein des programmes. La loi portant Régime Financier de l'Etat accorde une grande importance à la gestion par programme et au suivi de la performance qui l'accompagne, en consacrant la fonction de responsable de programmes. Cette dernière bénéficie d'attributions fortes en matière de définition et de suivi du cadre de performance du programme ainsi que de gestion des crédits.

Elaborés comme des annexes à la loi de finances initiale, « Les projets de performance annuels... présentent pour chaque programme, les objectifs poursuivis et les résultats attendus, mesurés au moyen d'indicateurs d'activités et de résultats. Ils sont produits par les responsables de programmes sous l'autorité des chefs de départements ministériels ou assimilés ».

En application du décret n°2019/281 du 31 mai 2019 fixant le calendrier budgétaire de l'Etat, et en tant qu'instrument de plaidoyer, le PPA 2022 du MINTSS mettra en exergue dans une logique de cohérence sectorielle et soutenue par des objectifs centrés sur la recherche de la performance, l'évaluation de l'exécution des lois de finances de l'année précédente et de l'année en cours, mais aussi les perspectives d'évolution à moyen termes.

Comme pour les années précédentes, le Projet de Performance des Administrations du MINTSS comprend trois principales articulations :

La première partie est la synthèse de la stratégie. Elle met en exergue la contribution attendue des Administrations à travers les stratégies développées par le gouvernement, notamment la SND30, présente le domaine d'intervention, revient sur les performances antérieures et projette les perspectives. Elle s'achève par la détermination de l'objectif stratégique et la déclinaison du cadre logique ;

La deuxième partie relative au contenu des programmes présente à tour de rôle les programmes et leurs actions, leurs objectifs, indicateurs et cibles, les stratégies de mise en œuvre et les coûts de réalisation ;

La troisième partie comporte le tableau de budgétisation détaillé en autorisations d'engagement et crédits de paiement.

PREMIERE PARTIE
SYNTHESE DE LA STRATEGIE

■ 1. PRESENTATION DES PRIORITES NATIONALES

La vision du Chef de l'Etat pour le développement du Cameroun est d'en faire un pays émergent à l'horizon 2035. La Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (SND 30) qui s'appuie sur les bases et les conclusions de la mise en œuvre du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) opérationnalise cette Vision tout en mettant le Cameroun en conformité avec ses engagements internationaux en matière d'emploi, de travail et de sécurité sociale.

A cet effet, la responsabilité du Sous-secteur est de contribuer non seulement à l'amélioration de la protection des travailleurs, de la protection des postes de travail mais aussi à la mise en place d'une sécurité sociale de qualité pour tous. Pour ce faire, le Sous-secteur Travail et Sécurité Sociale ambitionne :

- de promouvoir une sécurité sociale de qualité pour tous ;
- d'améliorer la protection du travail ;

d'améliorer la gouvernance du Sous-secteur.

■ 2. PRESENTATION DU DOMAINE D'INTERVENTION DU MINISTERE

Conformément aux dispositions des décrets n°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement, n°2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale et n°2019/002 du 04 janvier 2019 portant réaménagement du Gouvernement, le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique et des programmes du Gouvernement dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs et de la sécurité sociale.

A ce titre, il est responsable :

- du contrôle de l'application du Code du Travail et des conventions internationales, ratifiées par le Cameroun, ayant trait au travail ;
- de l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévoyance et de sécurité sociale ;
- de la liaison entre le Gouvernement et les organisations syndicales et patronales ;
- de la liaison avec les institutions du système des Nations Unies et de l'Union Africaine spécialisées dans le domaine du Travail en relation avec le Ministère des Relations Extérieures ;
- de la liaison entre le Gouvernement et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les organismes internationaux relevant de son secteur de compétence en liaison avec le Ministère des Relations Extérieures.

Par ailleurs, il assure la tutelle technique de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et des organismes publics ou parapublics relevant de son secteur.

En outre, il dispose d'un organisme rattaché : l'Observatoire National du Travail (ONT) dont il assure la présidence du Comité d'orientation.

Le sous-secteur Travail et Sécurité Sociale s'inscrit dans les axes 2.4 et 3.6 ; et le pilier 4.5.1 de la SND30.

S'agissant des fonctions, le Décret N°2003/011/PM du 09 janvier 2003 portant nomenclature budgétaire assigne à ce sous-secteur deux fonctions principales :

7.5. Protection du travail ;

7.6. Prévoyance sociale.

La fonction principale « Protection du Travail » comprend trois fonctions secondaires à savoir :

7.5.1. Administration du travail ;

7.5.2. Inspection du travail ;

7.5.3. Activités syndicales.

Quant à la fonction « Administration de la prévoyance sociale », elle comprend également trois fonctions secondaires :

7.6.1 : Administration de la prévoyance sociale

7.6.2 : Prévoyance maladies et accidents ;

7.6.3 : Prévoyance retraite ;

7.6.4 : Prévoyance chômage.

■ 3. PERFORMANCES ANTERIEURES ET PERSPECTIVES

La mise en œuvre de la politique du Gouvernement dans le domaine du Travail et de la Sécurité Sociale ces trois (03) dernières années en rapport avec l'objectif stratégique du Ministère du Travail et de la sécurité Sociale s'est articulée autour des principaux programmes ci-après :

Promotion de la Sécurité Sociale pour le plus grand nombre ;

Amélioration de la protection du travail ;

Gouvernance et appui institutionnel du Sous-secteur Travail et Sécurité Sociale.

■ 3.1. BILAN TECHNIQUE

Les réalisations majeures du Sous-secteur ont été les suivantes :

Dans le cadre du **programme de promotion de la sécurité sociale pour le plus grand nombre**, le taux de couverture de la population active (8 200 000[1]) par le système de sécurité sociale, hormis les agents de l'Etat, est passé de 22,5% à 22,7%. Cette légère embellie s'explique par l'implémentation de deux actions majeures:

le renforcement du système de sécurité sociale des travailleurs ;

l'élargissement de la sécurité sociale aux champs matériel et personnel non couverts.

Le **renforcement du système de sécurité sociale des travailleurs** au plan juridique a vu :

la ratification par Décret n°2020/239 du 28 avril 2020, du Traité Révisé de la Conférence Interafricaine de Prévoyance Sociale (CIPRES) ;

la Signature du Décret Présidentiel du 08 juillet 2020 fixant à 20%, le coefficient de revalorisation de certaines pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès payés par la CNPS, appliqués depuis le 1^{er} août 2020.

Sur d'autres plans, il y'a eu :

La mise en œuvre par la CNPS des mesures édictées par le Gouvernement pour l'accompagnement des entreprises face aux effets néfastes de la pandémie de la

COVID-19 ;

L'arrimage de la CNPS, aux règles de tenue de la Comptabilité des Organismes de Prévoyance Sociale ;

La réalisation de la Revue de la Sécurité Sociale ;

La participation du Cameroun par visioconférence au 3^e Forum Internationale sur la Retraite en zone CIPRES ;

La poursuite de la redynamisation des 10 Commissions Régionales du Contentieux de Prévoyance Sociale à travers notamment la nomination des assesseurs près desdites Commissions ;

La mission d'évaluation du fonctionnement desdites commissions ;

La création de deux centres de Prévoyance Sociale du secteur informel (Yaoundé et Douala).

Concernant **l'élargissement de la sécurité sociale aux champs matériel et personnel non couverts**, les activités majeures réalisées sont les suivantes :

L'enregistrement de 53 364 nouveaux assurés, dont 20 512 assurés volontaires et 32 852 assurés obligatoires, ce qui porte à 1 650 564 assurés au Cameroun ;

Le paiement des prestations sociales de 295 409 bénéficiaires pour un montant global de 49,9 milliards de FCFA ;

La poursuite des réflexions en vue de la mise en place de la Couverture Santé Universelle (CSU) ;

La finalisation du projet de Convention CNPS/Projet de Développement des Chaînes de Valeur de l'Élevage et de la Pisciculture pour l'immatriculation de ses bénéficiaires à l'assurance volontaire ;

La poursuite de l'implémentation des services en ligne à savoir la télé immatriculation, le télépaiement et la création des comptes en ligne dans le but de faciliter les services des Cotisations Sociales.

Le taux de réalisation à mi-parcours de ce programme est de 25% ce qui laisse entrevoir une faible performance. Ces contreperformances s'expliquent par des contraintes liées à la crise sanitaire qui freine une véritable mobilité des équipes.

En perspective, s'agissant du renforcement de la sécurité sociale des travailleurs, le sous-secteur travail et sécurité sociale ambitionne :

L'organisation d'une enquête auprès des travailleurs sur le niveau d'appropriation de leur droit en matière de sécurité sociale Cameroun ;

L'organisation d'un Forum sur la sécurité sociale au Cameroun ;

La mise en place de la Caisse Nationale des Personnels de l'Etat (CNPE) ;

L'actualisation des textes de la sécurité sociale sur les prestations offertes dans les secteurs public et privé ;

La promotion de la coopération technique en matière de Sécurité Sociale ;

L'organisation des missions de supervision des Commissions Régionales du Contentieux de Prévoyance Sociale ;

L'organisation d'un atelier en vue du renforcement de capacités des acteurs judiciaires disponible dans les régions (CRCPS);

La conception d'une application de gestion et de suivi des dossiers des Commissions Régionales de Prévoyance Sociale(CRCPS).

Relativement à l'extension sécurité sociale au champ personnel (travailleur du secteur informel) vers les couches en marge, plusieurs tâches sont envisageables notamment :

L'élaboration des outils et des procédures adaptés pour la gestion des prestations au profit des acteurs de l'agriculture, l'élevage et la pêche ;

L'étude sur l'extension de la protection sociale aux acteurs des professions libérales ;

L'étude sur l'extension de la protection sociale aux acteurs du secteur de l'agriculture, de l'élevage et des pêches ;

L'étude sur l'extension de la protection sociale aux acteurs du secteur de l'informel.

S'agissant de l'extension sécurité sociale au champ matériel (branches) de sécurité sociale, plusieurs tâches sont envisageables notamment :

L'élaboration de la cartographie de mutuelles de sécurité sociale ;

L'organisation annuelle d'une Journée nationale d'Information des Mutuelles de Sécurité Sociale (JIM) ;

L'organisation d'un séminaire National de formation et de sensibilisation sur la création et la structuration des mutuelles camerounaise ;

Le renforcement des capacités des promoteurs, responsables et autres acteurs impliqués dans la gestion des mutuelles sur l'ensemble du territoire national ;

L'étude de faisabilité d'intégration de plusieurs autres offres dans le panier de l'assurance volontaire ;

L'étude sur l'adéquation entre le paquet de prestations du régime d'assurance volontaire géré par la CNPS et les besoins et caractéristiques des acteurs de l'agriculture, l'élevage et la pêche ;

L'élaboration du rapport relatif au ciblage des bénéficiaires de la couverture santé universelle (CSU) ;

L'organisation d'un atelier d'analyse des parties prenantes pour le ciblage des bénéficiaires de la couverture santé universelle.

Dans le **programme d'amélioration de la protection du travail**, dont la cartographie repose sur trois (03) actions à savoir :

(1) le renforcement des mécanismes de productivité du travail et du maintien de la paix sociale ;

(2) la promotion des principes de santé et de sécurité en milieu de travail et

(3) la promotion et mise en œuvre des normes, des principes et des droits fondamentaux du travail.

Nous relevons que ce programme détient deux indicateurs à savoir : la proportion des travailleurs dont les entreprises appliquent les principes du travail décent et la Proportion des entreprises appliquant les principes du travail décent respectivement avec des réalisations de 24% et de 15%.

Cependant, plusieurs activités ont pu être réalisées malgré le contexte sanitaire lié à la COVID-19 :

Dans le cadre du **renforcement de la protection du travail et du maintien de la paix sociale** à travers :

La promotion des relations professionnelles, nous avons eu comme tâches :

*Le suivi des conventions nationales dont les négociations ont été entamées, précisément la Convention Collective de l'Enseignement Privé Laïc et Confessionnel ;

* L'établissement de 54 baromètres du Climat Social et de 06 synthèses mensuelles produites ;

* L'enregistrement et la maîtrise de 15 préavis par le dialogue social ;

* la signature d'une décision constatant la composition du comité de concertation et de suivi du Dialogue social ;

* L'organisation de la 135^{ème} édition de la Fête Internationale du Travail en webinaire ;

* Préparation des documents relatifs à l'organisation des élections sociales (03 dérogations

exceptionnelles pour la tenue anticipée des élections sociales accordées par le MINTSS à la Société camerounaise de Construction du Barrage Hydroélectrique de Nachtigal (CCN), l'entreprise MELTGROUPE et l'ANAFooter);

* La production et la signature de 13 arrêtés portant attribution des Médailles d'Honneur du Travail (MHT) ;

* L'organisation de 03 cérémonies de MHT ;

* L'établissement de 5913 diplômes de MHT dont 2985 en argent, 2060 en vermeil et 868 en or.

La redynamisation de l'Inspection du Travail à travers :

- L'enregistrement de 2876 requêtes liées au conflit de travail ;

- La résolution des conflits individuels et collectifs de travail traduits par l'élaboration de 4972 procès-verbaux ;

- La réalisation de 3905 visites d'inspection en entreprise effectuées, malgré le contexte sanitaire, sur 3250. La cible semestrielle était de 3250 donc le taux de réalisation est de 120%.

La gestion du fichier des organisations syndicales :

* L'identification des sièges de 81 syndicats dont l'opération se poursuit ;

* L'enregistrement de 08 nouveaux syndicats dont 02 nationaux, 05 départementaux, et 01 employeur.

En matière de ***promotion des principes de santé et de sécurité en milieu de travail***, notons que:

En matière de la ***promotion des mesures d'hygiène, de santé, de sécurité et de bien-être dans les entreprises et les administrations publiques***, nous avons réalisées :

* La production d'un rapport de réunion sur les Administrations Publiques et d'un rapport de la première phase en ce qui concerne l'organisation des campagnes d'incitation à la création des Comité d'Hygiène et Sécurité dans les entreprises et les administrations publiques ;

* L'élaboration d'un plan d'action de la tenue des sessions du Comité d'Hygiène et Sécurité (CHS) au MINTSS ;

* La transmission d'un projet d'arrêté aux services du PM, (rejeté pour défaut de base juridique justifiant la création des CHS au sein des Administrations Publiques) ;

* l'élaboration d'01 plan d'action de la Commission Centrale de coordination de lutte contre le VIH/sida du MINTSS ;

* La transmission d'un projet d'arrêté aux services du PM sur la Commission Centrale de coordination de lutte contre le VIH/sida du MINTSS (ce projet a reçu un avis favorable).

En matière ***d'actualisation du cadre juridique et réglementaire dédié à la Santé et Sécurité au Travail***, pour la tenue des sessions de la Commission Nationale de Santé et Sécurité au Travail (CNSST), les activités menées sont les suivantes :

* la production des TDR ;

* la tenue d'un (01) atelier de concertation pour la validation du document cadre qui devait faire l'objet d'examen lors de la tenue de la session du CNCCT ;

* La production du rapport de la 1ere session de la CNSST.

Relativement à la ***Promotion et la mise en œuvre des normes, des principes et des droits fondamentaux du travail*** :

Pour ce qui est de la **promotion du Travail Décent** : les tâches menées au cours de l'exercice sont :

- Préparation des TDR et du dossier technique de la mise en place d'un système d'observation et de suivi du travail des enfants au Cameroun. Attente de financement du BIT ;
- Elaboration des TDR et dossier technique pour effectuer l'actualisation des données relatives au travail des enfants. En attente de financement du BIT ;
- Préparation des sessions du Comité National de Lutte contre le Travail des Enfants. En attente de financement ;
- Tenue des réunions préalables, au niveau des délégations, production des TDR et du dossier technique en vue de la révision de la liste des travaux dangereux pour les enfants. En attente du recrutement d'un consultant pour la réalisation d'une étude sur l'état des lieux du travail des enfants dans les régions et du financement par le BIT.

En ce qui concerne **l'arrimage de la législation nationale aux normes internationales du travail**, nous avons menées :

- Production des TDR en vue de la préparation d'une session du Comité Interministériel sur les Normes Internationales du Travail le 24 août 2021 ;
- Tenue à Douala d'un atelier de renforcement des capacités des acteurs sur la mise en œuvre des conventions dans les régions du Littoral et du Sud-ouest.

En perspective, s'agissant du renforcement des capacités opérationnelles de l'Inspection du Travail, il sera question de :

Accroître la présence de l'Inspecteur du Travail en milieu de travail ;

S'assurer du respect de la réglementation en matière de travail et doter l'inspection du travail de matériel et d'outils de travail nécessaires à l'exercice de ses missions.

Relativement à la promotion du dialogue social, l'ambition ici est de :

Sécuriser et mettre à jour le fichier syndical ;

Améliorer les conditions de travail, tout en veillant à la promotion du travail décent.

Pour ce qui est du maintien de la paix sociale, il s'agira de maintenir un climat social serein à travers :

La promotion des relations professionnelles ;

Le règlement des différends collectifs du travail.

Dans le cas de la promotion des normes, des principes et droits fondamentaux des travailleurs, il faudrait :

L'intensification de la lutte sur les pires formes de travail des enfants ;

La participation du Cameroun aux rencontres Internationales statutaires ;

L'arrimage de la législation nationale aux normes internationales du travail ;

La sensibilisation de tous les acteurs de la chaîne de mise en œuvre du PPTD et éradiquer le travail des enfants au Cameroun ;

La mise en œuvre de la stratégie de coopération internationale du travail et la participation de manière efficace aux rencontres internationales et assurer la mise en œuvre des recommandations qui en découlent.

Quant à la promotion des principes de santé, de sécurité, d'humanisation et de bien-être en milieu de travail, il est prévu de :

Améliorer le cadre juridique et réglementaire dédié à la santé et sécurité au travail ;

Améliorer le contrôle et le suivi des activités des médecins, infirmiers et services médicaux du travail ;

Veiller au respect des mesures d'hygiène, santé et sécurité au travail ;

Promouvoir des mesures d'hygiène, de sécurité et de bien-être en milieu de travail (dans les administrations publiques et les entreprises) ;
 Lutter contre le VIH et le SIDA, la COVID 19 en milieu de Travail ;
 Actualiser le système d'information en matière de santé et sécurité au travail.

Le programme 2 enregistre un taux de réalisation à mi-parcours de 27%.

Dans le **programme de gouvernance et appui institutionnel du sous-secteur, le bilan technique de son indicateur est à un taux de 93,1%**. Ceci grâce à la mise en œuvre de plusieurs activités contenues dans les différentes actions qui constituent ce dernier :

Dans le cadre de la **Coordination et du suivi des activités des services au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale**, nous relevons :

- Suivi-évaluation de la mise en œuvre de la Feuille de Route ministérielle 2020-2021 ;
- 01 rapport annuel de performance (RAP) 2020 élaboré et saisi dans l'application PROBMIS en versions anglaise et française;
- 01 rapport général de la 135^e Edition de la Fête Internationale du Travail 2021 disponible ;
- 01 rapport de la Conférence Annuelle 2020 du MINTSS disponible ;
- 01 rapport d'activités 2021 du MINTSS élaboré ;
- Suivi-évaluation des plans d'actions annuels des Services centraux et déconcentrés ;
- Mise en place du cadre juridique et organisationnel du contrôle de gestion à travers le visa par le MINTSS de la Charte Ministérielle de gestion des programmes, des protocoles de gestion des différents programmes.

Dans le domaine des **Etudes stratégiques et planification au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale**

Le domaine du Travail et de la Sécurité Sociale mène et poursuit un certain nombre d'études stratégiques et de planification, notamment dans le cadre de l'élaboration graduelle de la stratégie du sous-secteur travail et sécurité sociale. Les principales activités menées sont les suivantes :

- Un (01) rapport de la revue actualisée des programmes produit ;
- Un (01) CDMT initial élaboré ;
- Quatre (04) sessions du Comité chargé du suivi de la maturation des projets tenues ;
- Une (01) banque de projets actualisée.

En ce qui concerne la **gestion financière et budgétaire au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale**, on note :

- La production d'un plan d'engagement produit;
- L'élaboration et de lancement de quatre (04) DAO ;
- L'organisation de la Journée Internationale de la Femme (JIF) ;
- L'organisation de 06 sessions de la Commission Interne de Passation des Marchés Publics.
- La production d'un (01) rapport d'exécution du Budget d'Investissement Public ;
- La production d'un (01) rapport d'exécution du Budget de Fonctionnement ;

En matière de **renforcement du système d'information statistique au ministère du Travail et de la sécurité sociale**:

La Mise en place d'un système d'information statistique automatisé du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale a été effectuée et les réalisations sont les suivantes:

- * Un (01) draft de l'annuaire statistique 2021 disponible ;
- * Un (01) rapport de la mission de suivi-évaluation de l'insertion des fiches d'inspection dans l'application ONT-SISA par les services déconcentrés produit.

Amélioration du cadre du travail au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

Pour cette action, les activités suivantes ont été menées :

- Le lancement de l'Appel d'Offres pour l'acquisition d'un véhicule de fonction pour le Ministre ;
- L'entretien et la maintenance des locaux, machines, appareils et véhicules du MINTSS ;
- L'acquisition de copieurs multifonctions ;
- L'acquisition des logiciels.

Relativement au **développement des ressources humaines du Département ministériel**,

Le renforcement du capital humain s'est concrétisé sous plusieurs domaines de compétences, notamment la formation de 250 personnels dont :

- 35 en Administration du Travail et techniques de négociation ;
- 16 en maîtrise des instruments juridiques mis en place par l'OIT en matière de droit du travail ;
- 14 en contrôle et audits des subventions ;
- 146 en langues officielles ;
- 13 à l'utilisation de l'application de gestion du fichier du personnel « GovRHmanager 2.0 » ;
- 09 aux certifications internationales dans le domaine du management des projets ;
- 17 sur la gouvernance de la migration et de la mobilité de la main d'œuvre en Afrique.

La gestion des ressources humaines a permis :

- *L'organisation d'01 session de la Commission Paritaire d'Avancement et de reclassement des agents de l'Etat relevant du Code du Travail ;
- *L'organisation des réunions d'évaluation du fonctionnement des applications SIGIPES et ANTILOPE ;
- *L'assainissement du fichier solde et personnel du MINTSS et la présentation sur la situation des dossiers de la solde.

S'agissant de la mise en œuvre du Développement des TIC au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, relevons :

- La construction du réseau local informatique dans toutes les DDTSS de l'Extrême-Nord (Mayo Tsanaga, Logone et Chari, Mayo Danay, Mayo Kani), du Sud (Dja et Lobo, Vallée du Ntem, Océan), du Nord (Mayo Louti) et du Centre (Nyong et SO'O et Nyong et Ekéllé) ;
- La mise en ligne de 27 Convention collectives ;
- La mise en marche de l'interconnexion dans 05 DRTSS sur les 10 ;
- La maintenance du réseau d'interconnexion dans le Local technique des services centraux, les DRTSS du Nord, de l'Adamaoua, du Nord-Ouest et du Littoral ;
- L'installation de 92 Licences antivirus client/serveur.

Quant au Contrôle et audit interne au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, soulignons la production de trois (03) rapports de missions d'inspection des délégations.

Le conseil juridique au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale a quant à lui, permis :

- La défense des intérêts du MINTSS devant les juridictions étendues sur le territoire

national, 18 affaires sont pendantes, 09 affaires nouvelles et 09 affaires anciennes ;
L'édition de 02 tomes de REFONTEX dont tome 1 sur les textes juridiques et conventions internationales et tome 2 sur les conventions collectives.

La communication et relation publique au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale pour sa part, a permis :

La traduction courante de plus de 190 actes et documents du MINTSS ;
L'acquisition et l'opérationnalisation des licences de traduction;
L'élaboration des plans de communication événementiel notamment pour la FIT 2021 ;
L'élaboration **d'01** Rapport trimestriel des comptes rendus médiatiques des activités : (i) Audience du MINTSS à l'Ambassadeur de Turquie au Cameroun ; (ii) Webinaire de 135ème édition de la FIT 2021 ; (iii) Live Chat de la FIT 2021 ; (iv) Lancement virtuel de l'année internationale de l'Afrique pour l'élimination du travail des enfants ; (v) La 109ème session de la CIT 2021; (vi) Audience à Monsieur le DG de HEVECAM; (vii) Audience à Monsieur le DG de la Standard Chartered Bank le; (viii) La réunion préparatoire des prochaines élections sociales; (ix) Passage du MINTSS à l'Assemblée National ;
L'élaboration de **124** Revues de presse régulièrement diffusées sur la plateforme Whatsapp du MINTSS ;
La production de deux (02) émissions radiophoniques par mois de « **Labour Issues** » produits sur les thèmes : **International Labour Organization (ILO) ; Intership ; Publics holidays ; Trade unions ; staff representative / public holiday ; International labour day/health and safety at work ; Labour inspectorate / inspection visits ; social security of Cameroon ; Employment contract ; wages ; Employment of women and children;**
1000 Note Book produits et distribués ; **10** Roll-up et **100** shopping bags produits;
Les rapports transmis par la SDACL, ont ressorti que **3011** correspondances ont été enregistrées, **1089** correspondances ont été traitées et acheminées auprès des administrations concernées. De même, **172** attestations, **940** arrêtés, **151** décisions, **101** messages-fax, **72** notes de service ; **29** certificats, **14** autorisations de formation, **28** états de sommes dues, **05** demandes d'explication, **05** avis d'appel d'offre, soit un total de **2673** actes signés et formalisés.
L'application Mail soft de gestion informatique du courrier est déployée et fonctionne dans la quasi-totalité des structures des services centraux notamment : Cabinet /MINTSS ; Secrétariat Général ; Inspection Générale ; Direction des Relations Professionnelles ; Division des Normes et de la Coopération Technique ; Direction des Affaires Générales ; Cellule de Suivi ; Cellule de la Communication ; Cellule Juridique ; Cellule Informatique ; Centre de Documentation et des Archives ; Sous-direction de l'Accueil, du Courrier et de Liaison. L'exploitation de ses différents rapports mensuels indique **2 479** courriers enregistrés.

Dans le domaine de la Gestion des ressources documentaires au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, le MINTSS a procédé à :

L'élaboration d'un **(01)** Document référentiel d'outils et de procédures d'archivage dont le Dossier d'Appel d'Offre validé par la Commission de Passation des Marchés Publics ;
L'élaboration d'un **(01)** Draft de la stratégie de gestion des ressources documentaires conçu et disponible.

En perspectives, il s'agira à travers le programme Gouvernance et appui institutionnel du Sous-secteur Travail et Sécurité Sociale de :

Renforcer le système d'information statistique du MINTSS en vue d'une part de disposer des statistiques fiables et actuelles en relation avec le sous-secteur et d'autre part, de renseigner régulièrement les indicateurs de performance du MINTSS. Cet exercice passe notamment par la modernisation des outils de travail de l'ONT, par l'optimisation fonctionnelle de l'ONT et par la densification de la collaboration avec l'INS ;
Optimisation du pilotage du budget programme à travers l'implémentation du Comité interne PPBS, des tableaux de bord et de la charte du contrôle de gestion;
Planifier les activités du prochain triennat en prenant en compte les exigences du Programme Economique et Financier doté d'une facilité de crédit passé entre le Gouvernement du Cameroun et le Fond Monétaire International et la mise en place par le Président de la République, d'un Fonds spécial de Solidarité Nationale pour la lutte contre le Coronavirus.

[1]Selon le BUCREP, cette population représente 41% de la population totale

■ 3.2. BILAN FINANCIER

EXERCICE 2020

L'enveloppe globale allouée au MINTSS au titre de l'exercice 2020 était de :

5 milliards 360 millions de F CFA, réparti ainsi qu'il suit :
Budget de fonctionnement : 4 milliards 760 millions;
Budget d'investissement public : 600 millions.

BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Le montant affecté à ce budget se répartit ainsi qu'il suit :

Dépenses permanentes de personnels (salaires) : 1 277 000 000 FCFA ;
Autres dépenses de personnels: 246 000 000 FCFA ;
Bourses et stages : 130 000 000 FCFA ;
Biens et services : 3 107 000 000 FCFA.

La dotation financière des services centraux, pour le compte de l'année 2020, conformément aux quotas libérés par le Ministère des Finances en ce qui concerne les dépenses de fonctionnement et les autres dépenses de personnels s'élève à 1 333 953 642 FCFA pour un montant de 2 447 885 673 FCFA engagé. Soit une consommation de 184%.

Par ailleurs, les délégations automatiques ont été réalisées au profit des services déconcentrés.

BUDGET D'INVESTISSEMENT PUBLIC

Ce budget exclusivement financé par les ressources propres internes se chiffre à **600 000 000 FCFA**.

La situation de son exécution physico-financière se présente comme suit :

Exécution Physique

TABLEAU 21 : NIVEAU D'EXECUTION PHYSIQUE DU PROGRAMME 3 (GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE) AU COURS DE L'EXERCICE 2020 (BIP)

N°	Actions du programme	Objectifs	Activités	Tâches	Extrants		
					programmés	Qté prévue	réalisés
5	AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE						
1		Accroître le rendement du personnel	Dotation des services en bâtiments appropriés	Réhabilitation du CRADAT	Autre bâtiment administratif non résidentiel réhabilité	01	En cours d'exécution
2				Réhabilitation de la DDTSS du Mayo-Kani		01	En cours d'exécution
3				Réhabilitation de la DDTSS Nyong et So'o		01	En cours d'exécution
4				Réhabilitation du local technique du MINTSS		Un équipement actif de télécommunication	01
7	DEVELOPPEMENT DES TIC AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE						

		Améliorer le traitement et les échanges d'informations entre les services	Développement et sécurisation du système informatique	Construction du réseau local informatique et abonnement internet des délégations départementales du MINTSS (Logone Chari ; Mayo Danay ; Mayo Kani ; Mayo-Tsagana ; Mayo-Louti ; Dja et Lobo ; Océan ; Vallée du Ntem ; Nyong et So'o ; Nyong et Kelle)	Un réseau intranet installé	01	En cours d'exécution
--	--	---	---	--	-----------------------------	----	----------------------

3.2.1.2 Exécution financière

N°	Actions du programme	Activités	Tâches	Coûts (en milliers de FCFA)	
				Montant programmé	Montant exécuté
5	AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE				
		Dotation des services en bâtiments appropriés	Réhabilitation du CRADAT	110 000	103 743,301
			Réhabilitation de la DDTSS du Mayo-Kani	10 000	9 935,314

		Maintenance des locaux, machines et appareils du MINTSS	Réhabilitation de la DDTSS Nyong et So'o	50 000	49 967,3
			Réhabilitation du local technique du MINTSS	30 000	29 916,844
7	DEVELOPPEMENT DES TIC AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE				
		Développement et sécurisation du système informatique	Construction du réseau local informatique et abonnement internet des délégations départementales du MINTSS (Logone Chari ; Mayo Danay ; Mayo Kani ; Mayo- Tsagana ; Mayo-Louti ; Dja et Lobo ; Océan ; Vallée du Ntem ; Nyong et So'o ; Nyong et Kelle)	60 000	59 988,713

3.2.2 EXERCICE 2021

L'enveloppe globale allouée au MINTSS au titre de l'exercice 2021 est de :

milliards 492 millions de F CFA, réparti ainsi qu'il suit :
Budget de fonctionnement : 4 milliards 892 millions;
Budget d'investissement public : 600 millions.

BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Le montant affecté à ce budget se répartit ainsi qu'il suit :

Dépenses permanentes de personnels (salaires) : 1 409 000 000 FCFA ;
Autres dépenses de personnels: 246 000 000 FCFA ;
Bourses et stages : 130 000 000 FCFA ;
Biens et services : 3 107 000 000FCFA.

La dotation financière des services centraux, pour le compte du premier semestre 2021, conformément aux quotas libérés par le Ministère des Finances en ce qui concerne les dépenses de fonctionnement et les autres dépenses de personnels s'élève à 767 289 598 FCFA pour un montant de 1 053 585 765 FCFA engagé. Soit une consommation de 137%.

Par ailleurs, les délégations automatiques ont été réalisées au profit des services déconcentrés.

BUDGET D'INVESTISSEMENT PUBLIC

Ce budget exclusivement financé par les ressources propres internes se chiffre à **600 000 000 FCFA**.

La situation de son exécution physico-financière se présente comme suit :

3.2.2.1 Exécution physique

TABLEAU 20 : NIVEAU D'EXECUTION PHYSIQUE DU PROGRAMME 2 (AMELIORATION DE LA PROTECTION DU TRAVAIL) AU COURS DE L'EXERCICE 2021 BIP A MIS PARCOURS

N°	Actions du programme	Objectifs	Activités	Tâches	Extrants		
					programmés	Qté prévue	réalisés
2	RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL ET DU MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE						
1		Assurer le respect des obligations et des droits fondamentaux au travail	Redynamisation de l'Inspection du Travail	Acquisition de 7 véhicules (Pick-up 4*4) au profit des brigades d'inspection du travail	Un véhicule 4 x 4 (pick-up) de contrôle et de suivi acquis	07	Non exécuté (DAO élaboré et AO lancé)
2				Réhabilitation des Bâtiments abritant les services des DDTSS du Mayo-Kani ; du Mayo-Danay ; du Mayo-Louti et du Mayo-Tsanaga			

TABLEAU 21 : NIVEAU D'EXECUTION PHYSIQUE DU PROGRAMME 3 (GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE) AU COURS DE L'EXERCICE 2021(BIP) A MIS PARCOURS

N°	Actions du programme	Objectifs	Activités	Tâches	Extrants		
					programmés	Qté prévue	réalisés
5	AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE						
3		Accroître le rendement du personnel	Dotation des responsables des services en matériel roulant	Acquisition d'un véhicule de fonction pour le Ministre	Un véhicule 4 x 4 pour ministre acquis	01	Non exécuté (DAO élaboré et AO lancé)
4			Dotation des services en bâtiments appropriés	construction et équipement de 06 salles de classe au CRADAT (dernière phase)	Un bloc administratif aménagé	06	Non exécuté (DAO élaboré et AO lancé)
11	GESTION DES RESSOURCES DOCUMENTAIRES AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE						
5		Assurer la gestion et la conservation des ressources documentaires	Informatisation de la gestion des ressources documentaires	Numérisation et archivage électronique des documents administratifs au MINTS	Un kit informatique (ordinateur complet, onduleur, imprimante ...) acquis	01	Non exécuté (DAO élaboré et AO lancé)

3.2.2.2 Exécution financière

N°	Actions du Programme 542	Activités	Tâches	Coûts (en milliers de FCFA)	
				Montant programmé	Montant exécuté
2	RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL ET DU MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE				
			Acquisition de 7 véhicules (Pick-up 4*4) au profit des brigades d'inspection du travail	208 000	
		Redynamisation de l'Inspection du Travail	Réhabilitation des Bâtiments abritant les services des DDTSS du Mayo-Kani ; du Mayo-Danay ; du Mayo-Louti et du Mayo-Tsanaga	70 000	

N°	Actions du Programme 543	Activités	Tâches	Coûts (en milliers de FCFA)	
				Montant programmé	Montant exécuté
5	AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE				
		Dotation des responsables des services en matériel roulant	Acquisition d'un véhicule de fonction pour le Ministre	125 000	
		Dotation des services en bâtiments appropriés	construction et équipement de 06 salles de classe au C R A D A T (dernière phase)	45 000	
11	GESTION DES RESSOURCES DOCUMENTAIRES AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE				

		Informatisation de la gestion des ressources documentaires	Numérisation et archivage électronique des documents administratifs au MINTS	1.	0	
--	--	--	--	----	---	--

3.2.3 CONCLUSION

Le Sous-secteur Travail et Sécurité Sociale a très souvent obtenu des enveloppes budgétaires faibles, ce qui ne lui a pas aujourd'hui permis d'atteindre de manière efficace et efficiente les objectifs stratégiques du MINTSS se rapportant à la SND30.

■ 3.3. PERSPECTIVES

L'état des lieux du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale, révèle deux principales composantes. Il s'agit de la composante Travail d'une part, et de la composante Sécurité Sociale d'autre part. Ces composantes connaissent les problèmes ci-après :

Problèmes relatifs à la composante Travail

Le domaine Travail connaît plusieurs difficultés qui peuvent se résumer en une seule expression : déficit du travail décent. Il se manifeste par :

- les mauvaises conditions de travail et la faible rémunération des travailleurs ;
- la faible protection sociale des travailleurs ;
- les relations professionnelles peu sereines.

L'absence d'une Politique Nationale du Travail. Le diagnostic du Sous-secteur Travail et Sécurité Sociale a fait ressortir les dysfonctionnements dans les deux domaines qui se traduisent par le déficit de couverture en matière de sécurité et du travail décent et de l'insuffisance en matière de couverture de la sécurité sociale. Cette situation a de nombreux effets sur les acteurs du monde du travail tels que :

- la baisse du rendement des travailleurs ;
- la baisse de la productivité des entreprises ;
- la vulnérabilité des travailleurs et la menace du climat à travers le sentiment d'injustice, source potentielle de risques et de troubles sociaux.

Problèmes relatifs à la sécurité sociale

Le système de sécurité sociale camerounais est caractérisé par l'insuffisance de la couverture en matière de sécurité sociale résultant de l'inadéquation du système de sécurité sociale. Ce déficit est dû à :

- une insuffisance de la couverture des champs matériel, personnel et socio-professionnel ;
- une opacité dans le mode de gestion du régime public ;
- des disparités dans les modes de gestion ;
- une faiblesse du dispositif institutionnel et législatif, et des systèmes d'information.

Ces limites proviennent de la faiblesse des plateaux techniques, de l'insuffisance de formation des personnels paramédicaux, de la lourdeur des procédures et de la longueur des délais de traitement, de la limitation des types de prestations offertes ainsi que des disparités des taux de prestations entre les différents régimes.

Fort de ce diagnostic, les perspectives du MINTSS à moyen terme sont les suivantes :

- améliorer la Politique Nationale du Travail ;
- réformer les régimes de sécurité sociale des secteurs Public et Privé ;
- renforcer les capacités humaines et matérielles de l'Inspection du Travail ;
- mettre en œuvre le Plan stratégique de renforcement des capacités professionnelles des ressources humaines ;
- poursuivre l'opérationnalisation de l'ONT ;
- poursuivre la mise en œuvre de la Politique Nationale de Santé et Sécurité au Travail ;
- finaliser et vulgariser la stratégie sectorielle ;
- actualiser le Manuel des Procédures Administratives (MPA) ;
- améliorer l'appui aux partenaires sociaux.

■ 4. PRESENTATION DE L'OBJECTIF STRATEGIQUE

Ainsi, au regard des orientations contenues dans la vision nationale à long terme 2035, des objectifs assignés au secteur des services, et des ambitions du domaine énoncées supra, le sous-secteur Travail et Sécurité Sociale se fixe pour objectif de **promouvoir une sécurité sociale de qualité pour tous, et de généraliser le travail décent dans tous les secteurs d'activités.**

Promouvoir une sécurité sociale de qualité pour tous

L'objectif national d'amélioration de la protection sociale et de la sécurité sociales interpelle le sous-secteur Travail et Sécurité Sociale sur la nécessité de résoudre le problème de l'insuffisance de la couverture en matière de sécurité sociale résultant de l'inadéquation du système actuel et de l'absence d'une stratégie de sécurité sociale globale.

En effet, le système actuel de sécurité sociale semble être arrivé à épuisement de potentiel, à la fois par rapport à sa configuration et sa gestion. Sur le premier point, les branches couvertes n'intègrent pas toutes les branches de la convention 102, en particulier l'assurance maladie et l'assurance chômage, ni toutes les couches de la population. De plus, les niveaux et modalités des prestations, dans le public comme dans le privé, restent insatisfaisants.

Conscient de ce fait, le Gouvernement entend mettre en place une stratégie de promotion de la sécurité sociale visant non seulement à couvrir et à améliorer le nombre, le niveau et la gestion des prestations servies, mais aussi à étendre la couverture à toutes les autres catégories socioéconomiques encore en marge du système. Pour ce faire, le sous-secteur Travail et Sécurité Sociale procédera par :

- ***l'amélioration du système existant ; et***
- ***l'extension de la couverture sociale vers le champ personnel et***
- ***l'extension de la couverture sociale vers le champ matériel.***

L'amélioration du système existant

Cette action va consister en l'amélioration de la gestion des régimes existants et la réduction des disparités dans les modes de gestion.

- ***L'amélioration de la gestion des régimes existants*** se fera par :

L'amélioration de la qualité des prestations servies caractérisée par : (i) l'amélioration de la qualité des prestations liées aux maladies professionnelles et aux accidents du travail (ii) l'amélioration de la qualité des prestations vieillesse, survivants et invalidité; (iii) l'amélioration des prestations familiales et de maternité (iv) le lancement régulier des études actuarielles, financières et techniques; (vi) la mobilisation des ressources.

L'amélioration du système de gestion des régimes par : (i) l'intensification de la formation en vue du renforcement et/ou du développement des capacités des personnes en charge de la gestion des régimes ; (ii) la recherche de l'adéquation dans l'affectation des ressources humaines; (iii) l'amélioration du mécanisme de contrôle de gestion des régimes; (vi) le renforcement du système d'information.

- ***La réduction des disparités dans les modes de gestion des régimes*** par :(i) l'harmonisation des prestations dans les deux régimes (ii) l'harmonisation des modes de calcul des prestations; (iii) l'harmonisation des âges de départ à la retraite dans le régime de la Fonction Publique.

L'extension de la couverture sociale vers les champs personnel et matériel

Il s'agit ici d'œuvrer à l'amélioration de la couverture aussi bien dans le champ personnel que matériel.

L'amélioration de la couverture en matière du champ personnel consistera à garantir l'accès à la sécurité sociale à la majeure partie des Camerounais (plus de 80%). Elle se fera par : (i) l'amélioration de la qualité des emplois (ii) l'allègement des systèmes de couverture sociale; (iii) la stabilisation des revenus des populations concernées (iv) l'établissement de manière claire du mécanisme de recouvrement; (v) l'enrôlement des travailleurs indépendants, ceux des professions libérales voire les indigents; (vi) la structuration des secteurs informel, agricole et de la population paysanne ; (vii) l'amélioration du cadre juridique.

Par ailleurs, pour revêtir réellement le statut de sécurité sociale, le système camerounais de protection sociale doit être élargi sur le champ matériel et personnel.

Sur le plan matériel, les branches couvertes doivent être étendues avec la création des branches d'assurance maladie de base et de la branche chômage et à l'amélioration du cadre juridique pour l'accroissement des assurances complémentaires.

Par rapport à la branche d'assurance maladie de base, sa mise en place sera effective par : (i) l'élaboration d'un cadre juridique adéquat ; (ii) la gestion flexible et peu complexe qui permette de prendre en charge diverses maladies ; (iii) la réduction des coûts de la branche par l'amélioration des revenus des populations et la subvention des soins de santé ; (iv) l'offre des soins adéquate.

Quant à la branche d'assurance chômage, elle sera mise progressivement en œuvre à travers: (i) l'élaboration d'un cadre législatif et institutionnel adéquat ; (ii) le lancement des études sur la branche chômage et leur mise à jour régulière.

Sur le plan personnel, la protection sociale sera étendue aux catégories socioéconomiques

encore en marge du système, en l'occurrence : (i) les opérateurs de l'économie informelle ; (ii) les populations rurales ; (iii) les professions libérales (iv) les commerçants ; (vi) les travailleurs indépendants non-salariés et non actifs ; (vii) les chômeurs ; et (viii) et les indigents, à travers la mise en place d'un cadre législatif favorable à la création des mutuelles ou coopérative de sécurité sociales.

Promouvoir le travail décent dans tous les secteurs d'activités

En plus de l'amélioration de la protection sociale et de la sécurité sociale, les orientations politiques du Gouvernement assignent au secteur des services sociaux la création d'emplois décents. La responsabilité du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale est non seulement de préserver ces postes de travail par la mise en place des mécanismes qui limitent les pertes d'emplois, mais aussi de veiller sur la qualité du travail .En tant que porteur d'obligations, dans le contexte de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Développement (SND30), qui prévoit la création d'emplois décents, le sous-secteur Travail et Sécurité Sociale doit veiller à la promotion de cette dimension mondiale qui vise (i) les principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail; (ii) les possibilités d'emploi et de rémunération; (iii) la protection sociale du travailleur ; (iv) le dialogue social et le tripartisme.

Ces principes visent aussi la prise en compte de la dimension genre dans le travail, c'est-à-dire la défense des intérêts des travailleurs vulnérables tels que les travailleurs ayant un handicap de tout genre, les travailleurs vivant avec le VIH et Sida (TVVS), les femmes et les enfants, et cela sans distinction du type d'économie (formelle ou informelle), ni du type d'emploi, ni du lieu de travail. La création d'emplois décents prescrite par la SND30 commande que soit mise en place une stratégie de lutte contre toutes les formes de vulnérabilité et de protection des postes de travail.

L'atteinte de l'objectif de généralisation du travail décent dans tous les secteurs d'activité passera par le renforcement de la fonction protection du travail. Ce renforcement devrait aller vers cinq principaux axes que sont : (i) le renforcement des capacités opérationnelles de l'Inspection du Travail, (ii) la promotion du dialogue social, (iii) le maintien de la paix sociale, (iv) la promotion des principes de santé et de sécurité en milieu de travail, (v) la promotion et la mise en œuvre des normes, des principes et des droits fondamentaux au travail.

Le renforcement des capacités opérationnelles de l'Inspection du Travail permettra à cette institution de remplir efficacement ses mission régaliennes tel que définies dans la convention 81 de l'OIT, à savoir:

- Le contrôle de l'application de la législation du travail et de son respect dans la pratique ; le conseil des cibles (travailleurs et employeurs);
- La conciliation en cas de différends de travail dans les unités de production entre les parties prenantes.

La promotion du dialogue social vise à :

L'amélioration de la protection des travailleurs par le respect des droits fondamentaux au travail et des bonnes conditions de travail ;

L'assainissement des relations entre travailleurs et employeurs grâce notamment à une extension et une meilleure application des conventions collectives signées ;

La poursuite de la dynamisation des institutions du dialogue social et l'assainissement

du fichier syndical.

Le maintien de la paix social met en avant :

La prévention et le règlement des conflits sociaux ;

L'habilité et la spontanéité dans le traitement de ces dossiers au niveau des toutes les Inspections du Travail.

La promotion des principes de santé et de sécurité en milieu de travail se consacre à l'amélioration des mécanismes de protection des travailleurs contre les risques professionnels, à travers :

L'élaboration des outils guides en matière de santé, de sécurité, de l'humanisation et du bien-être au travail ;

La poursuite de la lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail.

La promotion et la mise en œuvre des normes, des principes et des droits fondamentaux au travail visent la promotion et la mise en œuvre des engagements internationaux et la législation du Cameroun en matière de travail notamment :

La liberté syndicale et négociation collective ;

L'élimination du travail forcé ;

La non-discrimination en matière d'emploi et de profession ;

La lutte contre le travail des enfants.

■ 5. PRESENTATION DU CADRE STRATEGIQUE ET INSTITUTIONNEL DES PROGRAMMES

CADRE STRATEGIQUE DES PROGRAMMES

L'analyse de l'état des lieux et diagnostic du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale, révèle deux principales composantes et thématiques du domaine. Il s'agit du **travail** et de la **sécurité sociale**. Cette analyse a permis de relever principalement les problèmes ci-après :

a) Problèmes relatifs au travail

Sur le plan national, **le travail**, domaine de compétence de MINTSS rencontre plusieurs difficultés qui peuvent se résumer en un problème central : **déficit du travail décent**, causé par :

Les mauvaises conditions de travail et la faible rémunération des travailleurs ;

l'illisibilité de la politique nationale du travail ;

la faible protection sociale des travailleurs ;

les relations professionnelles peu sereines.

Le diagnostic du sous-secteur travail et sécurité sociale a fait ressortir les dysfonctionnements dans les deux domaines qui se traduisent par le déficit de couverture en matière de sécurité sociale et en matière du travail décent. Cette situation a de nombreux effets sur les parties prenantes parmi lesquels la baisse de rendement des travailleurs, la baisse de la productivité des entreprises, la vulnérabilité des populations qui peuvent à terme perturber la paix sociale à travers le sentiment d'injustice, source de risque de troubles sociaux.

b) Problèmes relatifs à la sécurité sociale

Le système de sécurité sociale camerounais est caractérisé par un problème principal, **l'insuffisance de la couverture en matière de sécurité sociale** résultant de **l'inadéquation**

du système de sécurité sociale. Cette limite est causée par :

- une insuffisance de la couverture en matière de champ matériel et personnel;
- une opacité dans la gestion des régimes existants ;
- des disparités dans les modes de gestion ;
- une faiblesse du dispositif institutionnel et législatif, et des systèmes d'information.

Ces limites proviennent de la faiblesse des plateaux techniques, de l'insuffisance de formation des personnels paramédicaux, de la lourdeur des procédures et de la longueur des délais de traitement, de la limitation des types de prestations offertes ainsi que des disparités des taux de prestations entre les différents régimes.

CHOIX STRATEGIQUES FORMULES PAR LE SOUS-SECTEUR

Les objectifs stratégiques

Au regard du diagnostic, des orientations contenues dans la vision nationale à long terme 2035, des objectifs assignés au secteur des services sociaux et des ambitions du domaine, le sous-secteur Travail et Sécurité Sociale comporte deux objectifs principaux:

- Améliorer la protection du travail dans le cadre du travail décent ;
- Promouvoir une sécurité sociale de qualité pour tous.

La mise en œuvre de ces objectifs a conduit à la déclinaison des axes stratégiques ci-après :

- l'amélioration du système existant et extension de la couverture sociale vers les champs personnel et matériel non couverts ;***
- le renforcement de la fonction protection du travail ;***
- l'amélioration de la gouvernance du sous-secteur.***

La mise en œuvre de ces axes stratégiques s'adossera sur trois programmes, à savoir :

- Promotion de la Sécurité Sociale pour le plus grand nombre ;
- Amélioration de la protection du travail ;
- Gouvernance et appui institutionnel du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale.

Tableau 21 : Ancrage de la stratégie du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale sur la Vision Nationale et la SND30

<i>Objectif global de la Vision nationale</i>	<i>Objectif général de la vision nationale</i>	<i>Objectif spécifique de la vision nationale</i>	<i>O b j e c t i f sectoriel</i>	<i>Objectifs sous sectoriels</i>	<i>Sous Objectifs sous sectoriels</i>

Devenir un Pays émergent, démocratique et uni dans sa diversité à l'horizon 2035	Réduire la pauvreté à un niveau socialement acceptable	Améliorer la protection et la sécurité sociales	Permettre aux populations de satisfaire leurs besoins essentiels, de jouir de leurs droits fondamentaux et d'assumer leurs devoirs	1. Sécurité sociale Promouvoir une sécurité sociale de qualité pour tous	1. Améliorer la Couverture et le fonctionnement du système de sécurité sociale en vigueur au Cameroun
				1. Travail Promouvoir le travail décent dans tous les secteurs d'activités	1. Renforcer la protection sociale des travailleurs en milieu de travail 1. Améliorer la Gouvernance et l'appui institutionnel des ressources du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale

DECLINAISON DES PROGRAMMES EN ACTION

La distribution de ces programmes et leurs déclinaisons en actions sont organisées dans le tableau ci-dessous :

TABLEAU 22 : DECLINAISON DES PROGRAMMES ET ACTIONS

AXES	PROGRAMMES	ACTIONS
AXE 1 : Amélioration du système existant et extension de la couverture sociale vers les champs personnels et matériel non couverts	Programme 1 : Promotion de la sécurité sociale pour le plus grand nombre	1. Renforcement du système de sécurité sociale des travailleurs
		1. Elargissement de la sécurité sociale aux champs personnels non couverts

		1. Elargissement de la sécurité sociale aux champs matériels non encore couverts
AXE 2 : Renforcement de la fonction travail	Programme 2 : Amélioration de la protection du travail	1. Renforcement des capacités opérationnelles de l'Inspection du Travail
		1. Promotion du dialogue social
		1. Maintien de la paix sociale
		1. Promotion des normes, des principes et droits fondamentaux des travailleurs
		1. Promotion des principes de santé, de sécurité, d'humanisation et de bien-être en milieu de travail
AXE 3 : Amélioration de la gouvernance du sous-secteur	Programme 3 : Gouvernance et appui institutionnel du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale	1. Cadre de travail
		1. Planification et Gestion budgétaire
		1. Système d'information et Production statistiques
		1. Gestion des ressources humaines
		1. Contrôle et Audit interne du fonctionnement et la performance des services
		1. Conseil et Assistance Juridique
1. Communication et Relations Publiques		

		1. R e s s o u r c e s documentaires et information des usagers
		1. Coordination et suivi des activités des services

CADRE INSTITUTIONNEL DES PROGRAMMES

La mise en œuvre des programmes du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale va engager quatre niveaux de coordination : la coordination politique, la coordination administrative, la coordination technique et la coordination opérationnelle.

La coordination politique

La coordination politique est assurée par Monsieur le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale. Ordonnateur principal du budget, il valide le cadre stratégique et budgétaire des programmes, en désigne les coordonnateurs.

La coordination administrative

La coordination administrative des programmes quant à elle relève du ressort du Secrétaire du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, en sa qualité de Chef de l'Administration et de Président du Comité de Planification, Programmation, Budgétisation et de Suivi-Evaluation (PPBS) du Ministère. A ce titre, il coordonne l'élaboration des programmes et préside toutes les réunions inhérentes à tout le processus.

La coordination technique

La coordination technique est assurée par les responsables des programmes chargés, chacun en ce qui le concerne, de la mise en œuvre de ceux-ci. A ce effet, ils ont la responsabilité de :

- coordonner l'élaboration de leur programme ;
- formuler la stratégie du programme ;
- arbitrer le contenu du programme ;
- rendre compte de la performance globale du programme.

La coordination opérationnelle

La coordination opérationnelle quant à elle est portée par les coordonnateurs des actions aidés en cela par les différents intervenants dans le domaine de ladite action. A ce titre, il leur incombe :

- d'identifier les activités et les tâches à mettre en œuvre dans le cadre de l'action ;
- d'évaluer le coût de l'action ;
- de programmer l'exécution physique et financière des activités et des tâches ;
- de suivre l'exécution desdites activités et tâches.

CADRE LOGIQUE DES PROGRAMMES

Cadre logique du programme 017

Intitulé du programme	PROMOTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE
-----------------------	--

Objectif du programme	Améliorer la couverture et le fonctionnement du système de sécurité sociale en vigueur au Cameroun			
Indicateur du programme	Proportion de la population active occupée couverte pour au moins trois (03) risques			
Année de référence	2020			
Valeur de référence	22,7%			
Année cible	2022			
Valeur cible	22,7			
Actions du programme	Objectifs	Indicateurs		
		libellé	Niveau réf.	Niveau cible
Action 1 : Renforcement du système de sécurité sociale des travailleurs	Améliorer le niveau et la qualité des prestations sociales des travailleurs	Proportion des ratios prudentiels de la CIPRES réalisés par les organismes de sécurité sociale opérant au Cameroun	85%	87%
Action 2 : Elargissement de la Sécurité Sociale aux champs personnel en marge du système existant	Intégrer progressivement les couches sociales jusque-là en marge du système & Stimuler les demandes du secteur informel en sécurité sociale	Proportion des personnes des couches socioprofessionnel les nouvellement intégrées dans le système de sécurité sociale en vigueur	12,6%	12,7%
Action 3 : Elargissement de la Sécurité Sociale aux champs matériel en marge du système existant	Elargir le panier des risques sociaux actuellement couverts par la sécurité sociale au Cameroun	Nombre de prestations offertes par l'assurance volontaire	4%	5%

		Proportion des mutuelles de sécurité sociale couvrant au moins trois (03) risques	45%	55%
--	--	---	-----	-----

Cadre logique du programme 018

Intitulé du programme	RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL			
Objectif du programme	Promouvoir le respect des droits et obligations des parties prenantes au Travail			
Indicateur du programme	Proportion des travailleurs dont les employeurs appliquent totalement les principes du travail décent Proportion des entreprises appliquant les principes du travail décent			
Année de référence	2020			
Valeur de référence	24% 15%			
Année cible	2022			
Valeur cible	24,5% 15%			
Actions du programme	Objectifs	Indicateurs		
		libellé	Niveau réf.	Niveau cible
ACTION 01 : Renforcement des capacités opérationnelles de l'Inspection du Travail	Accroître la présence de l'Inspecteur du Travail en milieu de travail	Ratio grandes et / ou moyennes entreprise / Inspecteur	55	65
		Nombre de visites d'Inspection du Travail	5 525	6000
ACTION 02 : Promotion du dialogue social	Améliorer les relations professionnelles	Taux de couverture de la négociation collective	40%	50%

		Nombre de Conventions Collectives négociées et signées	15	16
		Taux de syndicalisation	30%	35%
ACTION 03 : Maintien de la paix sociale	Maintenir un climat social serein	Taux de turn over	30%	35%
		Part des CDD dans les contrats en vigueur	20%	30%
		Part des travailleurs à jour de leurs promotions	35%	40%
		Taux d'Incidence des incivilités	70%	70%
		Nombre de jours de travail non effectués à cause des grèves ou lock-out	80	75
ACTION 04 : Promotion des normes, des principes et droits fondamentaux des travailleurs	Améliorer l'arrimage de la législation du Cameroun aux normes internationales du travail	Nombre d'interpellations formulées de l'OIT à l'endroit du Cameroun	50	30
		Nombre d'études de ratificabilité menées	1	2

ACTION 05 : Promotion des principes de santé, de sécurité, d'humanisation et de bien-être en milieu de travail	Renforcer le dispositif de santé et de sécurité en milieu de travail	Proportion d'entreprises assujetties et disposant d'un CHS fonctionnel	25%	35%
		Proportion d'entreprises disposant d'un service médical (services autonomes, services inter-entreprises, conventions de visites et de soins)	20%	25%

Cadre logique du programme 159

Intitulé du programme	GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS-SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE			
Objectif du programme	Assurer la mise en œuvre optimale des Programmes du Ministère			
Indicateur du programme	Taux de réalisation des activités budgétisés au sein du MINTSS			
Année de référence	2020			
Valeur de référence	93,1			
Année cible	2022			
Valeur cible	94			
Actions du programme	Objectifs	Indicateurs		
		libellé	Niveau réf.	Niveau cible

Action 1 : Amélioration du cadre du travail au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale	Doter les différentes structures d'infrastructures et équipements adéquats	Proportion du personnel disposant d'un poste de travail	60	65
		Proportion des dossiers traités dans les délais réglementaires	70	81
Action 2 : Planification et gestion budgétaire	Améliorer la qualité et l'efficacité de la dépense	Nombre d'extrants de la chaîne PPBS produits annuellement dans les délais	6	7
		Note globale du MINTSS Obtenue à l'issue des CEPB/PA	92,5	93,5
Action 3: Système d'information et production statistiques	Mettre à disposition des décideurs et des usagers des informations et données statistiques fiables pour le suivi / évaluation de la performance	Proportion des indicateurs du tableau de bord de référence produits selon les normes d'assurance qualité	60	67
		Taux de disponibilité des statistiques clés	80	81,5
Action 4: Gestion des ressources humaines	Améliorer les capacités techniques des ressources humaines	Niveau de mise en œuvre du plan annuel de formation	1	3
		Pourcentage de rejets des traitements de dossiers effectué	45	35

SYNTHESE DE LA STRATEGIE

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

Action5: Contrôle et audit interne du fonctionnement et la performance des services	Améliorer le fonctionnement et la performance des services	Proportion de structures contrôlées et auditées par an	55	60
		Nombre d'irrégularités relevées par mission d'inspection	7	6
Action 6: Conseil et assistance juridique	Veiller au respect des lois et règlements	Pourcentage de procès gagnés	82	85
Action 7 : Communication et relations publiques	Accroître la visibilité des actions menées	Proportion d'activités ayant fait l'objet d'une couverture médiatique par an	80	83
		Taux de médiatisation des événements du MINTSS	100	100
Action 8 : Ressources documentaires et information des usagers	Améliorer la gestion des ressources documentaires et information d'accueil	Proportion des services du ministère disposant d'un mécanisme fonctionnel pour l'archivage des documents et informations	35	45
		Pourcentage des demandes satisfaites	79	81
Action 9 : Coordination et suivi des activités des services	Assurer la cohérence et l'efficacité des interventions du ministère	Nombre de sessions de dialogue de gestion stratégique tenues par an	0	2

		Pourcentage d'activités mise en œuvre dans les délais	91	92
--	--	---	----	----

CADRE LOGIQUE DU PROGRAMME 017

PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE

Actions du programme	Objectif	Indicateurs			
		Libellé	Niveau ref.	Niveau cible	Source de vérification
01 RENFORCEMENT DU SYSTEME DE SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS	Améliorer le niveau et la qualité des prestations sociales du secteur public et privé	Proportion des ratios Prudentiels de la CIPRES réalisés par les organismes de sécurité sociale opérant au Cameroun	85	87	Annuaire statistiques de la CNPS
02 ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT	Intégrer les couches socio-professionnelles non encore prises en compte dans l'actuel système de sécurité sociale et stimuler les demandes du secteur informel	Proportion de personnes des couches socio professionnelles intégrées dans le système de sécurité sociale en vigueur	12,5	12,7	EESI (INS)
03 ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS ET MATERIEL EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT	Elargir le panier des risques sociaux actuellement couverts par la sécurité sociale au Cameroun	Nombre de prestations offertes par l'assurance volontaire	4	5	Annuaire statistique CNPS
		Proportion des mutuelles de sécurité sociale couvrant au moins trois (03) risques	50	55	Rapport d'activités DSS/MINTSS
		Nombre de prestations offertes par l'assurance volontaire	5	5	Rapport d'activités DSS/MINTSS

CADRE LOGIQUE DU PROGRAMME 018

RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

Actions du programme	Objectif	Indicateurs			
		Libellé	Niveau ref.	Niveau cible	Source de vérification
01 RENFORCEMENT DES CAPACITES OPERATIONNELLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	Accroître la présence de l'Inspecteur du Travail en milieu de travail	Ratio grandes et / ou moyennes entreprise/Inspecteur	60	65	Rapport d'activités de l'Inspection du Travail /DRP
		Nombre de visites d'inspection du travail	5 575	6 000	Rapport d'activités de l'Inspection du Travail
02 PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	Améliorer les relations professionnelles	Taux de couverture de la négociation collective	40	50	Rapport d'activités de la DRP
		Nombre de Convention Collectives négociées et signées	15	16	Rapport d'activités de la DRP
		Taux de syndicalisation	30	35	Rapport d'activités Greffes des Syndicats
03 MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE	Maintenir un climat social serein	Taux de turn over	28	25	Rapport d'activités de la DRP
		Part des CDD dans les contrats en vigueur	20	18	Rapport d'activités de la DRP
		Part des travailleurs à jour de leurs promotions	30	36	Rapport d'activités DRP
		Taux d'Incidence des incivilités	80	70	Rapport d'activités de la DRP
		Nombre de jours de travail non effectués à cause des grèves ou lock-out	80	75	Rapport d'activités DRP et Inspection du Travail
04 PROMOTION DES NORMES, DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS	Améliorer l'arrimage de la législation du Cameroun au normes internationales du travail	Nombre d'interpellations formulées de l'OIT à l'endroit du Cameroun	50	30	Rapport d'activités DINCIT
		Nombre d'études de ratifiabilité menées	1	2	Rapport de la DINCIT

SYNTHESE DE LA STRATEGIE

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

05	PROMOTION DES PRINCIPES DE SANTE, DE SECURITE, D'HUMANISATION ET DE BIEN-ETRE EN MILIEU DE TRAVAIL	Renforcer le dispositif de santé et de sécurité en milieu de travail	Proportion d'entreprises assujetties et disposant d'un CHS fonctionnel	30	35	Rapport d'activités de la DSST
			Proportion d'entreprises (GE et ME) disposant d'un service médical (services autonomes, services inter-entreprises, conventions de visites et de soins)	20	25	Rapport d'activités DSST

CADRE LOGIQUE DU PROGRAMME 159

GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE

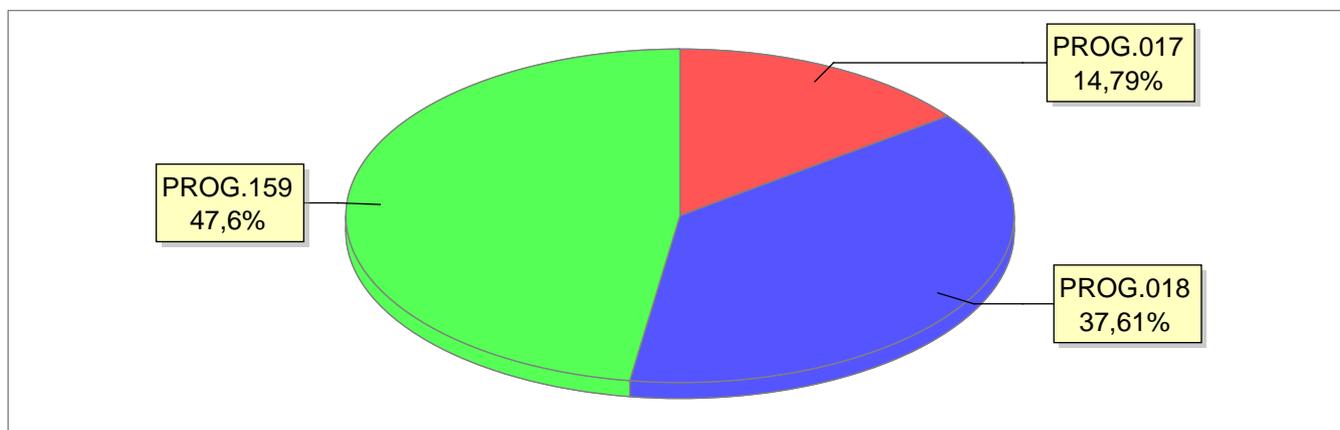
Actions du programme	Objectif	Indicateurs				
		Libellé	Niveau ref.	Niveau cible	Source de vérification	
01	COORDINATION ET SUIVI DES ACTIVITES DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	Assurer la cohérence et l'efficacité des interventions du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale	Taux de réalisation des activités budgétisées au sein du MINTSS	90	92	Rapports de suivi des plans d'actions des structures techniques du MINTSS
			Nombre de sessions de dialogue de gestion stratégique tenues	1	2	Rapport d'activités de la Cellule de Suivi
02	PLANIFICATION ET GESTION BUDGETAIRE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	Améliorer la qualité et l'efficacité de la dépense	Note globale du MINTSS Obtenue à l'issue des CEPB/PA	93	93,5	Rapports des CEP/MINEPAT /MINFI
			Nombre d'extraits de la Chaîne PPBS produits annuellement dans les délais	6	7	Rapport d'activités de la DIEPS et de la DAG
04	SYSTEME D'INFORMATION ET PRODUCTION STATISTIQUES AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	Mettre à disposition des décideurs et des usagers des informations et données d'informations statistiques fiables pour le suivi/évaluation de la performance	Taux de disponibilité des statistiques clés	81	81,5	Annuaire statistique du MINTSS
			Proportion des indicateurs du tableau de bord de référence produits selon les normes d'assurance qualité	65	67	Rapport d'activités Observatoire National du Travail
05	AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	Doter les différentes structures d'infrastructures et équipements adéquats	Proportion des dossiers traités dans les délais réglementaires	80	81	Annuaire CNPS
			Proportion du personnel disposant d'un poste de travail	60	65	Rapport d'activités de la DAG et de la Cellule Informatique
06	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	Améliorer les capacités techniques et la performance des ressources humaines	Pourcentage de rejets des traitements de dossiers effectué	55	45	Registres de Transmission
			Niveau de mise en oeuvre du plan annuel de formation	2	3	Rapport d'activités de la DAG
08	CONTROLE ET AUDIT INTERNE DU FONCTIONNEMENT ET LA PERFORMANCE DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	Améliorer le fonctionnement et la performance des services au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale	Nombre d'irrégularités relevées par mission d'inspection	10	6	Rapport d'activités Inspection générale
			Proportion de structures contrôlées par an	57	60	Rapport d'activités de l'Inspection Générale
09	CONSEIL ET ASSISTANCE JURIDIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	Veiller au respect des lois et règlements	Pourcentage de procès gagnés	84	85	Rapport Annuel de Performance du MINTSS
			Proportion des textes évalués par an dans les délais	40	45	Rapport d'activités de la Cellule Juridique
10	COMMUNICATION ET RELATION PUBLIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	Accroître la visibilité des actions menées	Taux de médiatisation des événements du MINTSS	100	100	Rapport annuel d'activités de la Cellule de Communication
			Nombre d'activités ayant fait l'objet d'une couverture médiatique par an	81	83	Rapport d'activités de la Cellule de Communication
11	RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET INFORMATION DES USAGERS AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	Améliorer la gestion des ressources documentaires et information d'accueil	Pourcentage des demandes satisfaites	80	81	Rapports d'activités du Centre de documentation et d'archivage
			Proportion des services du ministère disposant d'un mécanisme fonctionnel pour l'archivage des documents et informations	40	45	Rapport d'activités Centre de Documentation et des Archives

DEUXIEME PARTIE
CONTENU DES PROGRAMMES

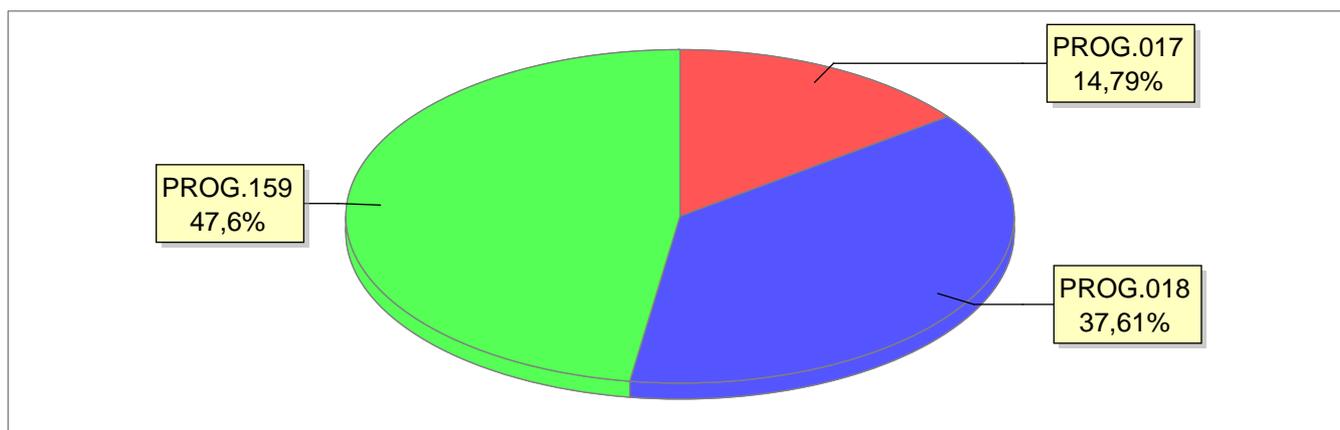
REPARTITION DES CREDITS DU CHAPITRE

NUMÉRO ET INTITULÉ DU PROGRAMME		DEPENSES COURANTES		DEPENSES EN CAPITAL		TOTAL	
		AE	CP	AE	CP	AE	CP
017	PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE	1 012 000 000	1 012 000 000	0	0	1 012 000 000	1 012 000 000
018	RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	2 250 740 000	2 250 740 000	322 478 000	322 478 000	2 573 218 000	2 573 218 000
159	GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	2 979 260 000	2 979 260 000	277 522 000	277 522 000	3 256 782 000	3 256 782 000
TOTAL		6 242 000 000	6 242 000 000	600 000 000	600 000 000	6 842 000 000	6 842 000 000

AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT



CREDITS DE PAIEMENT



6. PROGRAMME 017

**PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE
GRAND NOMBRE**

RESPONSABLE DU PROGRAMME

EVINA GASTON DE FOIX

■ 6.1. PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Ce programme répond aux exigences du contexte socio-économique national marqué non seulement par la précarité du plus grand nombre et le développement du secteur informel, mais également par le développement dans un environnement juridique lacunaire, d'initiatives non gouvernementales en matière de sécurité sociale. Ce développement lui-même s'explique par les insuffisances du système de sécurité sociale existant qui exclut la majeure partie de la population active camerounaise (80%).

L'intégration des couches en marge de l'actuel système constitue, par conséquent le défi majeur de ce programme.

Tout en consolidant les acquis, il s'agit de réorganiser structurellement la gestion des régimes de sécurité sociale existants d'une part, et d'élargir le champ d'application matériel, personnel et professionnel de la sécurité sociale au plus grand nombre d'autre part. Ces catégories sont notamment: les opérateurs du secteur informel, les paysans, les travailleurs domestiques, les travailleurs des professions libérales et les travailleurs indépendants. Il est également question de donner la possibilité aux travailleurs engagés dans le cadre de la promotion de l'approche à Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) d'accéder au système.

Le choix de la dimension qualité répond aux exigences conventionnelles internationales et à l'impératif de bonne gouvernance dans la gestion du système. En effet, la norme 102 de l'OIT prévoit neuf (09) branches en matière de sécurité sociale. Il s'agit donc pour le Cameroun de passer de 7 branches actuellement couvertes à 8 branches. Ceci revient à implémenter la branche d'assurance maladie. Les autres apports qualitatifs reposent sur la volonté du Gouvernement de relever le niveau résiduel des prestations actuellement servies dans le régime privé pour les arrimer à l'évolution du contexte socioéconomique.

Le même saut qualitatif est envisagé dans la gestion du régime de la Fonction Publique sur deux plans.

Sur le plan managérial, le Gouvernement entend confier la gestion de ce régime à un organisme spécifique qui est à créer. Sur un plan technique, il sera question de mettre un terme aux disparités dans les modes de gestion en harmonisant certains paramètres déterminants tels que: (i) l'âge de départ à la retraite ; (ii) les règles de constitution, d'acquisition et de liquidation des droits ; (iii) les taux de cotisation ; (iv) le traitement des bénéficiaires indépendamment de leur statut. Il s'agira aussi de rompre le déséquilibre entre le niveau de cotisations et celui des prestations. Le dernier aspect justifiant le saut qualitatif du nouveau système concerne l'extension du champ personnel, notamment l'intégration de toutes les couches sociales dans le système.

En somme, les mesures suivantes permettront de mettre en œuvre la volonté politique traduite à travers ce programme :

- la consolidation et l'amélioration du système de sécurité sociale des travailleurs existant ;
- l'extension du système de sécurité sociale vers de nouveaux champs matériels, personnels et professionnels.

■ OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE
OBJECTIF 1 Améliorer la couverture de sécurité sociale au Cameroun

INDICATEURS		UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Proportion de la population active occupée couverte pour au moins trois (03) risques	%	2020	22,7	2022	23

PROGRAMME 017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion de la population active occupée couverte pour au moins trois (03) risques	
Objectif	Améliorer la couverture de sécurité sociale au Cameroun	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction de la Sécurité Sociale	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	CNPS	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Proportion de la population active occupée couverte pour au moins trois(03) risques/la population totale active occupée	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Pourcentage	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2020	Valeur: 22.7
Cible fixée à la fin du programme	Année: 2022	Valeur: 22.7
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 22.9
	Année: 2023	Valeur: 23
	Année: 2024	Valeur: 24
3) Renseignement de l'indicateur(collecte et analyse des données)		
Source de données	Enquêtes et collectes	
Mode de collecte des données	Rapport d'enquêtes, Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction de la Sécurité Sociale, Cellule des Statistiques, Observatoire National du Travail, Cellule de Suivi CNPS, Institut National de la Statistique	
Vérification/ Validation des données	Direction de la Sécurité Sociale, Cellule des Statistiques, Observatoire National du Travail, Cellule de Suivi CNPS, Institut National de la Statistique	
Service responsable de la synthèse des données	Direction de la Sécurité Sociale, Cellule des Statistiques, Observatoire National du Travail, Cellule de Suivi CNPS, Institut National de la Statistique	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction de la Sécurité Sociale, Cellule des Statistiques, Observatoire National du Travail, Cellule de Suivi CNPS, Institut National de la Statistique	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

■ RECAPITULATION DES ACTIONS

- ACTION 01:** RENFORCEMENT DU SYSTEME DE SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS
- ACTION 02:** ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT
- ACTION 03:** ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS ET MATERIEL EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT

■ 6.2. STRATÉGIE PROGRAMME

■ 6.3. PRÉSENTATION DES ACTIONS

ACTION 01

RENFORCEMENT DU SYSTEME DE SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS

La réforme de la sécurité sociale se situe dans un cadre stratégique global balisé par l'Etat et s'opérationnalise dans l'espace et dans le temps dans une trame méthodologique précise. Afin de rechercher des voies et moyens de le rendre performant et proche des standards internationaux, l'Etat se propose d'accroître la performance, la solvabilité, la fiabilité et la pérennité des deux régimes actuellement en vigueur au Cameroun, à savoir, le régime du privé géré par la CNPS, et le régime de la Fonction Publique.

La réforme du régime de la Fonction Publique se justifie par un certain nombre de dysfonctionnements aussi bien sur le plan structurel et de l'équilibre financier que sur le plan de la gouvernance. En clair, il est question de rendre plus efficace et plus efficiente la gestion du régime des fonctionnaires de façon à optimiser la couverture de tous les personnels de l'Etat ainsi que leurs ayants-droit.

Quant au régime du secteur privé, cette action permettra d'améliorer le niveau des prestations servies, ainsi que la gouvernance au niveau de la gestion technique, administrative et financière de la CNPS.

OBJECTIF 1. Améliorer le niveau et la qualité des prestations sociales du secteur public et privé

INDICATEURS		UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Proportion des ratios Prudentiels de la CIPRES réalisés par les organismes de sécurité sociale opérant au Cameroun	%	2020	85	2022	87

ACTION 02**ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT**

Parmi les attentes des populations camerounaises de la réforme du système de sécurité sociale engagée par les pouvoirs publics depuis 1999, l'instauration d'un régime d'assurance maladie de base occupe une place de choix. En effet, fragilisées par la crise économique qui a frappé le Cameroun depuis les années 80, qui a conduit à la suppression de la gratuité des soins hospitaliers, les populations ont vu leurs faibles revenus lourdement compromis par les dépenses familiales liées à la santé.

Face à cette situation, les Camerounais ont opté pour des systèmes palliatifs qui leur ont permis tant bien que mal de répondre au coût très onéreux de la prise en charge de l'état morbide.

Par ailleurs, bien que la notion de chômage reste très complexe pour l'économie camerounaise, l'inexistence d'une assurance consacrée à la question contribue à maintenir une bonne partie de citoyens dans la précarité. Il importait donc que les pouvoirs publics se penchent sur cette question.

L'objectif final de la réforme du système de sécurité sociale engagée par les pouvoirs publics depuis 1999 est d'arriver à couvrir le reste des 80 % des populations encore en marge dudit système. La réalisation de cet objectif contribuera fortement à la réduction de la précarité dans laquelle vivent une bonne partie des Camerounais.

Il s'agit là d'un saut qualitatif que le nouveau système effectuerait au travers de l'extension du champ personnel, notamment l'intégration de toutes les couches sociales et professionnelles encore non prises en compte, en l'occurrence :

- les opérateurs du secteur informel ;
- les travailleurs domestiques ;
- les travailleurs des professions libérales ;
- les commerçants ;
- les travailleurs indépendants ;
- les populations rurales.

OBJECTIF 1. Intégrer les couches socio-professionnelles non encore prises en compte dans l'actuel système de sécurité sociale et stimuler les demandes du secteur informel

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Proportion de personnes des couches socio professionnelles intégrées dans le système de sécurité sociale en vigueur	%	2020	12,5	2022	12,7

ACTION 03
ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS ET MATERIEL EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT

Les aménagements de la Sécurité Sociale en termes d'extension vers de nouveaux champs matériels se trouvent dans l'élargissement du panier des risques sociaux. Cette action insiste sur deux principales activités notamment :

- l'accompagnement à la mise en place de la Couverture Santé Universelle et
- l'élargissement du panier des prestations de l'assurance volontaire.

OBJECTIF 1. Elargir le panier des risques sociaux actuellement couverts par la sécurité sociale au Cameroun

INDICATEURS		UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Nombre de prestations offertes par l'assurance volontaire	nb	2020	4	2022	5
2	Proportion des mutuelles de sécurité sociale couvrant au moins trois (03) risques	%	2020	50	2022	55
3	Nombre de prestations offertes par l'assurance volontaire	nb	2020	5	2022	5

PROGRAMME 017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion des ratios Prudentiels de la CIPRES réalisés par les organismes de sécurité sociale opérant au Cameroun	
Objectif	Améliorer le niveau et la qualité des prestations sociales du secteur public et privé	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE	
Action concernée par l'objectif	01 - RENFORCEMENT DU SYSTEME DE SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction de la Sécurité Sociale	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	CNPS	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Ratios prudentiels de la CIPRES	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Pourcentage	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2020	Valeur: 85
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 87.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 89
	Année: 2023	Valeur: 90
	Année: 2024	Valeur: 92
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Annuaire Statistiques de la CNPS	
Mode de collecte des données	Données CNPS	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	CNPS	
Vérification/ Validation des données	CNPS	
Service responsable de la synthèse des données	CNPS	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction de la Sécurité Sociale	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion de personnes des couches socio professionnelles intégrées dans le système de sécurité sociale en vigueur	
Objectif	Intégrer les couches socio-professionnelles non encore prises en compte dans l'actuel système de sécurité sociale et stimuler les demandes du secteur informel	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE	
Action concernée par l'objectif	02 - ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction de la Sécurité Sociale	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Nombre de couches socio-professionnelles intégrées dans le système de sécurité sociale /le nombre total des couches socio-professionnelles	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	pourcentage	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2020	Valeur: 12.5
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 12.7
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 12.9
	Année: 2023	Valeur: 13.1
	Année: 2024	Valeur: 13.5
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Rapport d'activités du MINTSS	
Mode de collecte des données	Activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction de la Sécurité Sociale, Cellule des Statistiques, Observatoire National du Travail, Cellule de Suivi	
Vérification/ Validation des données	Direction de la Sécurité Sociale, Cellule des Statistiques, Observatoire National du Travail, Cellule de Suivi	
Service responsable de la synthèse des données	Direction de la Sécurité Sociale, Cellule des Statistiques, Observatoire National du Travail, Cellule de Suivi	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction de la Sécurité Sociale, Cellule des Statistiques, Observatoire National du Travail, Cellule de Suivi	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Nombre de prestations offertes par l'assurance volontaire	
Objectif	Elargir le panier des risques sociaux actuellement couverts par la sécurité sociale au Cameroun	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE	
Action concernée par l'objectif	03 - ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS ET MATERIEL EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction de la Sécurité Sociale	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	CNPS	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Le panier de risques sociaux actuellement couverts/sur le panier de tous les risques à couvrir	
Unité de mesure	Nombre	
Mode de calcul	Pourcentage	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2020	Valeur: 4
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 5.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 6
	Année: 2023	Valeur: 6
	Année: 2024	Valeur: 6
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Rapports d'activités du MINTSS	
Mode de collecte des données	Activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction de la Sécurité Sociale	
Vérification/ Validation des données	Direction de la Sécurité Sociale	
Service responsable de la synthèse des données	Direction de la Sécurité Sociale	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction de la Sécurité Sociale	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion des mutuelles de sécurité sociale couvrant au moins trois (03) risques	
Objectif	Elargir le panier des risques sociaux actuellement couverts par la sécurité sociale au Cameroun	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE	
Action concernée par l'objectif	03 - ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS ET MATERIEL EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction de la Sécurité Sociale	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Mutuelles	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Nombre de mutuelles de Sécurité Sociale couvrant au moins (03) trois risques / le nombre total des mutuelles de sécurité sociale	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Pourcentage	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2020	Valeur: 50
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 55.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 55
	Année: 2023	Valeur: 57
	Année: 2024	Valeur: 60
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Rapports d'activités	
Mode de collecte des données	Activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction de la Sécurité Sociale	
Vérification/ Validation des données	Direction de la Sécurité Sociale	
Service responsable de la synthèse des données	Direction de la Sécurité Sociale	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction de la Sécurité Sociale	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Nombre de prestations offertes par l'assurance volontaire	
Objectif	Elargir le panier des risques sociaux actuellement couverts par la sécurité sociale au Cameroun	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	017 - PROMOTION DE LA SECURITE SOCIALE POUR LE GRAND NOMBRE	
Action concernée par l'objectif	03 - ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS ET MATERIEL EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif		
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser		
Unité de mesure	Nombre	
Mode de calcul		
Périodicité de la mesure		
Dernier résultat connu	Année:	Valeur:
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 5.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur:
	Année: 2023	Valeur:
	Année: 2024	Valeur:
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données		
Mode de collecte des données		
Services ou organismes responsables de la collecte des données		
Vérification/ Validation des données		
Service responsable de la synthèse des données		
Service interne ou structure externe responsable des analyses		
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus		
Modalités d'interprétation		
5) Commentaires		

■ 6.4. PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTIONS

NUMÉRO ET INTITULÉ DE L'ACTION		DEPENSES COURANTES		DEPENSES EN CAPITAL		TOTAL	
		AE	CP	AE	CP	AE	CP
01	RENFORCEMENT DU SYSTEME DE SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS	86 000 000	86 000 000	0	0	86 000 000	86 000 000
02	ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT	886 000 000	886 000 000	0	0	886 000 000	886 000 000
03	ELARGISSEMENT DE LA SECURITE SOCIALE VERS LES NOUVEAUX CHAMPS PERSONNELS ET MATERIEL EN MARGE DU SYSTEME EXISTANT	40 000 000	40 000 000	0	0	40 000 000	40 000 000
TOTAL		1 012 000 000	1 012 000 000	0	0	1 012 000 000	1 012 000 000

7. PROGRAMME 018

**RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU
TRAVAIL**

RESPONSABLE DU PROGRAMME

BALBINE ELISABETH NKONO

■ 7.1. PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Dans le contexte de développement des infrastructures et de la modernisation de l'appareil de production, plusieurs grands chantiers industriels, miniers et d'infrastructures, ainsi que divers pôles de développement ont été identifiés sur l'ensemble du territoire national. Ces différents chantiers vont constituer des viviers indéniables en matière de risques professionnels (Maladies Professionnelles et Accidents de Travail).

En cohérence avec la création d'emplois décents et de la recherche de la croissance prescrites par La SND30, le sous-secteur Travail et Sécurité Sociale s'engage à contribuer à l'amélioration de la productivité des entreprises en améliorant le rendement du travailleur. Ceci passe par l'amélioration de sa protection sociale. Aussi, le MINTSS s'engage par ce programme à :

- renforcer les capacités opérationnelles de l'Inspection du Travail;
- promouvoir le dialogue social ;
- maintenir la paix sociale ;
- promouvoir les principes de santé et de sécurité en milieu de travail ;
- promouvoir et appliquer les normes, les principes et les droits fondamentaux au travail.

Il s'agira dans ce programme de promouvoir les principes de santé et de sécurité au travail, ainsi que ceux d'humanisation et du bien-être en milieu professionnel. Pour ce faire, le programme préconise : (i) la création de structures techniques d'évaluation des conditions de travail ; (ii) le contrôle suffisant de l'application des lois et des règlements par les inspecteurs et contrôleurs du travail ; (iii) l'adéquation entre la législation et la réglementation appliquées et le contexte socio-économique ; (iv) la dotation en moyens logistiques suffisants ; (v) l'opérationnalisation d'un Centre de Documentation ; (vi) la mise en place d'un cadre favorisant l'émergence de la pratique de la Médecine du Travail.

Le renforcement des capacités institutionnelles et juridiques permettra de mettre l'accent sur la réduction de la vulnérabilité du travailleur en milieu professionnel. Ceci passe notamment par : (i) la promotion de l'application des normes nationales et internationales du travail ; (ii) la redynamisation de l'Inspection du Travail.

La promotion des normes internationales du travail comprend : la soumission des instruments (Conventions et Recommandations) adoptés par l'OIT aux autorités nationales compétentes (exécutif et législatif), la ratification des conventions internationales, leur application effective dans les entreprises, la rédaction des rapports sur l'application de ces instruments et leur internalisation dans l'arsenal juridique.

Il s'agit également de prendre effectivement part aux réunions statutaires en matière de travail et de faire entendre la voix du Cameroun au sein des organisations en charge des questions de travail et de sécurité sociale. A cet effet, le MINTSS entend mettre sur pied un cadre de réflexion chargé de la préparation de la contribution du Cameroun aux rencontres internationales, du suivi-évaluation de la mise en œuvre des engagements pris au niveau national, régional et international.

L'Inspection du Travail ayant la charge du suivi de l'application de cette législation, il convient de la redynamiser pour la sortir de l'état de dégradation et d'inefficacité dans lequel elle se

trouve aujourd'hui.

Par ailleurs, l'un des piliers du processus d'amélioration du climat des affaires est la redynamisation des institutions du dialogue social. Il s'agit notamment de la Commission Nationale Consultative du Travail (CNCT), la Commission Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CNSST) et leurs organes permanents. En outre, il convient de renforcer le dialogue social tripartite ainsi que la négociation collective (Conventions Collectives de travail). En effet, le dialogue social constitue une condition essentielle pour la stabilité socioéconomique.

■ OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1 Promouvoir le respect des droits et obligations des parties prenantes au Travail

INDICATEURS		UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Proportion des travailleurs dont les entreprises appliquent les principes du travail décent	%	2020	24	2022	25,5
2	Proportion des entreprises appliquant les principes du travail décent	%	2020	15	2022	17

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion des travailleurs dont les entreprises appliquent les principes du travail décent	
Objectif	Promouvoir le respect des droits et obligations des parties prenantes au Travail	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Relations Professionnelles	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Nombre de travailleurs dont les entreprises appliquent les principes de travail décent/le nombre total des travailleurs dans les entreprises	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Pourcentage	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2018	Valeur: 24
Cible fixée à la fin du programme	Année: 2022	Valeur: 24.5
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 24.5
	Année: 2023	Valeur: 25
	Année: 2024	Valeur: 25.5
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Rapports d'activités de l'Inspection du Travail	
Mode de collecte des données	Activités de l'Inspection du Travail	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction de Relations Professionnelles	
Vérification/ Validation des données	Direction de Relations Professionnelles	
Service responsable de la synthèse des données	Direction de Relations Professionnelles	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction de Relations Professionnelles	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion des entreprises appliquant les principes du travail décent	
Objectif	Promouvoir le respect des droits et obligations des parties prenantes au Travail	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Relations Professionnelles	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Nombre des travailleurs dont les entreprises appliquent les principes du Travail Décent/le nombre total d'entreprisesX100	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre des travailleurs dont les entreprises appliquent les principes du Travail Décent/le nombre total d'entreprisesX100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 15
Cible fixée à la fin du programme	Année: 2022	Valeur: 15.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 15
	Année: 2023	Valeur: 16
	Année: 2024	Valeur: 17
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Enquêtes pilotes de l'ONT	
Mode de collecte des données	Enquêtes, Rapports d'inspection du travail	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Observatoire National du Travail, Cellule des Statistiques	
Vérification/ Validation des données	Séminaires de Validation	
Service responsable de la synthèse des données	Observatoire National du Travail	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Institut National de la Statistique	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
-Former les acteurs de la collecte des services centraux et les Inspecteurs du Travail à la collecte des données;		

■ RECAPITULATION DES ACTIONS

- ACTION 01:** RENFORCEMENT DES CAPACITES OPERATIONNELLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL
- ACTION 02:** PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL
- ACTION 03:** MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE
- ACTION 04:** PROMOTION DES NORMES, DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS
- ACTION 05:** PROMOTION DES PRINCIPES DE SANTE, DE SECURITE, D'HUMANISATION ET DE BIEN-ETRE EN MILIEU DE TRAVAIL

■ 7.2. STRATÉGIE PROGRAMME

■ 7.3. PRÉSENTATION DES ACTIONS

ACTION 01

RENFORCEMENT DES CAPACITES OPERATIONNELLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Cette action se consacre à améliorer la protection des travailleurs par le respect des droits fondamentaux au travail et des bonnes conditions de travail. Pour y parvenir le sous-secteur s'engage pour l'essentiel à redynamiser l'inspection du travail et favoriser les bonnes relations professionnelles.

En dehors de la conciliation qui est une mission incombant à l'Inspecteur du Travail et relevant du droit coutumier, l'Inspection du Travail doit prévenir les conflits par des conseils appropriés aux partenaires sociaux employeurs et travailleurs sur la meilleure façon d'appliquer les lois et règlements en matière de travail et le contrôle quotidien de l'application des normes du travail dans les entreprises. Par ailleurs, l'absence des outils de travail relevée supra rend les Inspecteurs du Travail dépendants de la magnanimité des employeurs fragilisant ainsi l'autorité de l'Etat dont ils sont dépositaires.

Dans la perspective, d'accompagner le gouvernement à relever le défi du travail décent dans tous les secteurs d'activités, le MINTSS par le biais de cette action de renforcement des capacités de l'inspection du travail ambitionne à accroître la conformité des lieux de travail sans exception aux normes fondamentales du travail en matière de conditions de travail, de relations professionnelles, de mouvements de main d'œuvre, de protection santé des travailleurs et des problèmes de protection sociale. Au regard des dispositions de la Convention 81 de l'OIT ratifié le 03 sept. 1962 par le Cameroun, l'Inspection du Travail, dispose des moyens techniques, matériels et logistiques nécessaires limités pour prévenir et résoudre efficacement les conflits du travail et assurer la conformité des unités de production de toutes les branches d'activités avec le droit du travail, en particulier les droits et principes fondamentaux au travail. En outre, ils utilisent des outils souvent dépassés notamment des textes régissant les domaines de la

sécurité sociale et de la santé et sécurité sociale. La Stratégie Nationale de Développement (SND30) place au premier plan l'intensification des activités dans plusieurs secteurs tels que celui de l'infrastructure et de l'industrie, entre autres. Pour ce faire, sa mise en œuvre se fera à travers la réalisation des activités suivantes :

- Constructions et réhabilitations des bâtiments de l'Inspection du Travail
- Intensification des visites d'entreprises par l'Inspection du Travail
- Renforcement des capacités matériel, équipement et logistiques appropriés
- Renforcement des capacités techniques de l'Inspection du Travail.

Dans le contexte de la densification de l'activité économique et de la mise en œuvre des grands chantiers, l'Inspection du Travail est plus que jamais interpellée. Afin de la rendre capable de mieux assumer ses responsabilités, le MINTSS entend renforcer ses capacités en ressources humaines, logistiques et matérielles. A cet effet, il est question de conclure un partenariat avec l'ENAM via le MINFOPRA afin d'augmenter le quota de places réservées à l'Administration du Travail et améliorer le ratio nombre d'entreprises/Inspecteur du Travail. A titre de rappel, ce partenariat est en cours de finalisation avec l'appui du BIT qui a permis la participation des 10 meilleurs élèves de la section Administration du Travail de l'ENAM à une session de formation au Centre International de Formation de l'OIT à Turin. Cette mesure permettra de rendre plus attrayante la section Administration du Travail dans cette institution nationale. Par ailleurs, il s'agit de s'arrimer à la Convention n°81 de l'OIT sur l'Inspection du Travail en dotant progressivement les Inspecteurs en matériels roulants et informatiques suffisants. En outre, les techniques de production évoluant, les Inspecteurs du Travail doivent bénéficier d'un recyclage afin de leur permettre de s'arrimer au nouveau contexte économique et technologique.

OBJECTIF 1. Accroître la présence de l'Inspecteur du Travail en milieu de travail

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Ratio grandes et / ou moyennes entreprise/Inspecteur	%	2020	60	2022	65
2	Nombre de visites d'inspection du travail	nb	2020	5 575	2022	6 000

ACTION 02

PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

Cette action se consacre à améliorer la protection des travailleurs par le respect des droits fondamentaux au travail et des bonnes conditions de travail. Pour y parvenir le sous-secteur s'engage pour l'essentiel à redynamiser l'inspection du travail et favoriser les bonnes relations professionnelles. Par ailleurs, pour soutenir les bonnes relations de travail, l'intervention du MINTSS s'inscrira dans un suivi plus minutieux du climat social à travers le renforcement des institutions du dialogue social, du maintien de la paix sociale dans les entreprises, et la gestion des médailles d'honneur du travail. A cet effet, le sous-secteur Travail et Sécurité Sociale entend engager un certain nombre d'activités, notamment la mise en réseau de toutes les structures engagées dans le suivi au quotidien du climat social dans les entreprises, la révision du Code du Travail, l'opérationnalisation du Projet d'Appui à la Promotion du Dialogue Social (PAPDS), la négociation et le suivi de l'application des Conventions Collectives. S'agissant du PAPDS, il est question d'apporter un appui structurel aux organisations des travailleurs par la

production des modules destinés au renforcement des capacités de leurs membres et à travers la construction d'un Centre d'information et de formation des organisations professionnelles.

OBJECTIF 1. Améliorer les relations professionnelles

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Taux de couverture de la négociation collective	%	2020	40	2022	50
2	Nombre de Convention Collectives négociées et signées	nb	2020	15	2022	16
3	Taux de syndicalisation	%	2020	30	2022	35

ACTION 03

MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE

L'intervention dans le cadre de cette action sera axée sur la prévention et le règlement des conflits sociaux et exige des responsables concernés, une habileté et une spontanéité dans le traitement de ces dossiers. Le traitement de l'information recueillie par les partenaires sociaux et par des requêtes portées à l'attention des Inspecteurs du Travail et du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale à temps réel, nécessite une célérité et une homogénéité dans le suivi du climat social. Cette spontanéité doit également transparaître dans la collecte des statistiques y relatives au quotidien à travers le panorama social de l'ensemble du pays. Pour ce faire, il nous a semblé opportun, au regard de l'actualité sur le climat social en vue de renforcer de notre présence sur le terrain, de proposer un projet relatif au renforcement des mécanismes de suivi du climat social dans les services centraux et déconcentrés du MINTSS pour en assurer la diligence, l'efficacité, et la célérité.

La capitalisation des informations collectées et la production mensuelle des baromètres sociaux au niveau local, comme cela est fait au niveau national à travers l'élaboration d'une synthèse mensuelle du baromètre social, permettre aux décideurs d'avoir une grande lisibilité sur les questions de masse laborieuses à temps opportun et de prévenir les conflits collectifs par le maintien de la paix sociale.

OBJECTIF 1. Maintenir un climat social serein

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Part des CDD dans les contrats en vigueur	%	2020	20	2022	18
2	Part des travailleurs à jour de leurs promotions	%	2020	30	2022	36
3	Taux d'Incidence des incivilités	%	2020	80	2022	70
4	Nombre de jours de travail non effectués à cause des grèves ou lock-out	nb	2020	80	2022	75
5	Taux de turn over	%	2020	28	2022	25

ACTION 04

PROMOTION DES NORMES, DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS

L'application des normes internationales du travail est le pilier fondamental de la promotion du travail décent. Ces normes touchent en effet aux droits fondamentaux de l'homme au travail : (i) liberté syndicale et négociation collective, (ii) élimination du travail forcé, (iii) non-discrimination en matière d'emploi et de profession, (iv) lutte contre le travail des enfants. C'est pourquoi le

MINTSS s'engage à prendre une part active aux réunions statutaires régionales et internationales : Conférence Internationale du Travail (CIT), Commission du Travail et des Affaires Sociales (CTAS) de l'UA, Centre Régional Africain d'Administration du Travail (CRADAT), Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES). Cette participation s'inscrit en droite ligne de la diplomatie de présence prônée par le Chef de l'Etat, et répond au respect des engagements pris par le Cameroun auprès de ces organisations internationales, de même qu'elle permet à notre pays d'apporter sa contribution à l'amélioration des conditions de travail et à l'augmentation de la productivité des entreprises. Pour ce faire, le Cameroun, à travers le MINTSS, doit s'acquitter à bonne date de ses contributions.

Par ailleurs, le Cameroun s'est approprié le Projet WACAP/LUTRENA en intégrant depuis 2009, ses activités au Budget de l'Etat. Dans ce cadre, des kits d'installation ont été remis à 300 enfants retirés des circuits de traite pour leur permettre de s'installer en auto-emploi et réinsérés dans l'éducation formelle, ceux en âge scolaire.

En 2013 et 2014, le Gouvernement a commis et validé une évaluation à mi-parcours de WACAP/LUTRENA qui a conduit à l'actualisation Manuel Guide sur les mécanismes de lutte contre la traite et le trafic des enfants et à la multiplication dudit manuel.

La volonté du Gouvernement de réduire à néant ce fléau est visible non seulement à travers la ratification de huit conventions fondamentales de l'OIT, parmi lesquelles la convention n°138 de sur l'âge minimum d'accès à l'emploi et la convention n°182 sur l'élimination des pires formes de travail des enfants, mais aussi, par l'adoption de la loi N°2011/024 du 14 décembre 2011 relative à la lutte contre le trafic et la traite des personnes. Ces dispositions juridiques ont contribué de 2011 à 2014, avec l'appui du Bureau International du travail (BIT), à la formulation du Plan d'Action National pour l'élimination des pires formes de travail des enfants (PANETEC). De même, La mise en place d'un Comité National de Lutte contre le Travail des Enfants, instance quadripartite constitue un des piliers institutionnels du PANETEC, par l'arrêté n°082/PM du 27 août 2014 portant création, organisation et fonctionnement du Comité National de Lutte contre le Travail des Enfants traduit davantage l'engagement des pouvoirs publics à mettre en œuvre ce plan de lutte.

Le PANETEC constitue une réorientation de la stratégie de lutte contre le Travail des Enfants prenant en compte des activités de prévention qui se caractérisent par :

- le renforcement la législation nationale relative au travail des enfants et s'assurer de son application par les professionnels ;
- l'assurance à une éducation primaire de qualité pour tous les enfants ;
- la garantie pour une protection sociale à tous les Camerounais ;
- la promotion de l'emploi décent pour tous, dans tous les secteurs ;
- la mise en place d'un système d'observation et de suivi du travail des enfants au Cameroun et

mobiliser les financements.

OBJECTIF 1. Améliorer l'arrimage de la législation du Cameroun au normes internationales du travail

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Nombre d'interpellations formulées de l'OIT à l'endroit du Cameroun	nb	2020	50	2022	30
2	Nombre d'études de ratificabilité menées	nb	2020	1	2022	2

ACTION 05**PROMOTION DES PRINCIPES DE SANTE, DE SECURITE, D'HUMANISATION ET DE BIEN-ETRE EN MILIEU DE TRAVAIL**

Cette action préconise la prévention des risques professionnels à travers la sensibilisation, la promotion, la vulgarisation et le contrôle de l'application des normes en matière de santé et sécurité au travail. Il s'agit spécifiquement de produire et de vulgariser la cartographie nationale des risques professionnels, le guide de l'humanisation et du bien-être au travail en vue d'un meilleur suivi de la protection des travailleurs contre ces risques. Par ailleurs, la création des centres d'excellence et l'installation des Comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises permettent d'opérationnaliser cette vision. Pour une plus grande efficacité, le MINTSS accordera au cours de cette période des certifications et des awards aux entreprises respectant les mesures de santé et de sécurité au travail. La mise en œuvre du cadre d'orientation de lutte contre le VIH et le Sida dans le monde du travail, récemment élaboré par le MINTSS avec l'appui du BIT, du CNLS et des partenaires sociaux (employeurs et travailleurs), constitue un challenge dans ce domaine. Lancée en 2015, pour le dépistage volontaire et confidentielle de cinq millions (5 000 000) de travailleurs dans le monde dont cinquante mille (50 000) travailleurs environ au Cameroun, l'initiative VCT@Work qui se poursuit dans le processus de lutte contre le VIH et le sida avec un nombre de travailleurs dépistés s'élevant à cent vingt mille (120 000).

OBJECTIF 1. Renforcer le dispositif de santé et de sécurité en milieu de travail

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Proportion d'entreprises (GE et ME) disposant d'un service médical (services autonomes, services inter-entreprises, conventions de visites et de soins)	%	2020	20	2022	25
2	Proportion d'entreprises assujetties et disposant d'un CHS fonctionnel	%	2020	30	2022	35

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Ratio grandes et / ou moyennes entreprise/Inspecteur	
Objectif	Accroître la présence de l'Inspecteur du Travail en milieu de travail	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	01 - RENFORCEMENT DES CAPACITES OPERATIONNELLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Relations Professionnelles	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Services Déconcentrés du MINTSS	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre d'entreprise X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2020	Valeur: 60
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 65.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 65
	Année: 2023	Valeur: 70
	Année: 2024	Valeur: 75
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Rapports d'Activités de l'Inspection du Travail et de la DRP	
Mode de collecte des données	Activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Inspections du Travail, Direction des Relations Professionnelles, Cellule de Suivi	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction des Relations Professionnelles, Services Déconcentrés	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Nombre de visites d'inspection du travail	
Objectif	Accroître la présence de l'Inspecteur du Travail en milieu de travail	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	01 - RENFORCEMENT DES CAPACITES OPERATIONNELLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif		
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser		
Unité de mesure	Nombre	
Mode de calcul		
Périodicité de la mesure		
Dernier résultat connu	Année:	Valeur:
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 6000.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur:
	Année: 2023	Valeur:
	Année: 2024	Valeur:
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données		
Mode de collecte des données		
Services ou organismes responsables de la collecte des données		
Vérification/ Validation des données		
Service responsable de la synthèse des données		
Service interne ou structure externe responsable des analyses		
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus		
Modalités d'interprétation		
5) Commentaires		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Taux de couverture de la négociation collective	
Objectif	Améliorer les relations professionnelles	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	02 - PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Sous Direction du Climat Social	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Services Déconcentrés du MINTSS	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre de couverture de négociations collectives/le nombre de négociations collectives X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 40
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 50.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 50
	Année: 2023	Valeur: 60
	Année: 2024	Valeur: 65
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Rapports d'activités de la Direction des Relations Professionnelles	
Mode de collecte des données	Correspondances administratives et Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction des Relations Professionnelles, Services Déconcentrés du MINTSS, Cellule de Suivi	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Sous Direction du Climat Social, Services Déconcentrés	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Nombre de Convention Collectives négociées et signées	
Objectif	Améliorer les relations professionnelles	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	02 - PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Relations Professionnelles	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	Nombre	
Mode de calcul	Nombre	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 15
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 16.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 16
	Année: 2023	Valeur: 16
	Année: 2024	Valeur: 17
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Rapports d'activités de la DRP	
Mode de collecte des données	Activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction des Relations Professionnelles	
Vérification/ Validation des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service responsable de la synthèse des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction des Relations Professionnelles	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Taux de syndicalisation	
Objectif	Améliorer les relations professionnelles	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	02 - PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Service du Greffe des Syndicats	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre d'entreprises disposant d'un syndicat/le nombre total d'entreprises X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 30
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 35.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 35
	Année: 2023	Valeur: 40
	Année: 2024	Valeur: 45
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Service du Greffe des Syndicats	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités du Service du Greffe des Syndicats	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Service du Greffe des Syndicats	
Vérification/ Validation des données	Service du Greffe des Syndicats	
Service responsable de la synthèse des données	Service du Greffe des Syndicats	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Service du Greffe des Syndicats	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Taux de turn over	
Objectif	Maintenir un climat social serein	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	03 - MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Relations Professionnelles	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Services du MINTSS	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre de turn over effectué sur le nombre de turn over possible X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 20
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 25.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 25
	Année: 2023	Valeur: 30
	Année: 2024	Valeur: 35
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Direction des Relations Professionnelles	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction des Relations Professionnelles	
Vérification/ Validation des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service responsable de la synthèse des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction des Relations Professionnelles	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Part des CDD dans les contrats en vigueur	
Objectif	Maintenir un climat social serein	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	03 - MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Relations Professionnelles	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Services Déconcentrés du MINTSS	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre de CDD sur le nombre total des contrats en vigueur X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 16
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 18.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 18
	Année: 2023	Valeur: 20
	Année: 2024	Valeur: 22
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Direction des Relations Professionnelles	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction des Relations Professionnelles	
Vérification/ Validation des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service responsable de la synthèse des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction des Relations Professionnelles, Services déconcentrés	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Part des travailleurs à jour de leurs promotions	
Objectif	Maintenir un climat social serein	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	03 - MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Relations professionnelles	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Services déconcentrés du MINTSS	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre de travailleurs à jour de leur promotion /le nombre de travailleurs méritant une promotion X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 30
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 36.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 36
	Année: 2023	Valeur: 40
	Année: 2024	Valeur: 45
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Direction des Relations Professionnelles	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction des Relations Professionnelles, Services déconcentrés du MINTSS	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction des Relations Professionnelles, Services déconcentrés	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Taux d'Incidence des incivilités	
Objectif	Maintenir un climat social serein	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	03 - MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Relations Professionnelles	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Services déconcentrés du MINTSS	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre d'incidences sur le nombre d'incivilités croissantes	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 60
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 70.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 70
	Année: 2023	Valeur: 65
	Année: 2024	Valeur: 60
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Direction des Relations Professionnelles	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction des Relations Professionnelles, Services déconcentrés du MINTSS	
Vérification/ Validation des données	Réunion de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction des Relations Professionnelles, Services déconcentrés	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Nombre de jours de travail non effectués à cause des grèves ou lock-out	
Objectif	Maintenir un climat social serein	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	03 - MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Relations Professionnelles	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Inspections du Travail	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	Nombre	
Mode de calcul	Somme de tous les jours de travail non effectués	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 80
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 75.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 75
	Année: 2023	Valeur: 70
	Année: 2024	Valeur: 60
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Direction des Relations Professionnelles, Inspections du Travail	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction des Relations Professionnelles, Services déconcentrés	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Direction des Relations Professionnelles	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction des Relations Professionnelles, Inspections du Travail	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Nombre d'interpellations formulées de l'OIT à l'endroit du Cameroun	
Objectif	Améliorer l'arrimage de la législation du Cameroun aux normes internationales du travail	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	04 - PROMOTION DES NORMES, DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	OIT	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	Nombre	
Mode de calcul	Somme d'interpellations formulées par l'OIT à l'endroit du Cameroun	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 50
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 30.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 30
	Année: 2023	Valeur: 25
	Année: 2024	Valeur: 20
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail	
Vérification/ Validation des données	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail	
Service responsable de la synthèse des données	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Nombre d'études de ratificabilité menées	
Objectif	Améliorer l'arrimage de la législation du Cameroun aux normes internationales du travail	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	04 - PROMOTION DES NORMES, DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Cellule de la Coopération Technique, Cellule des Normes Internationales du Travail	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	Nombre	
Mode de calcul	Somme de toutes les études de ratificabilité menées	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 1
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 2.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 2
	Année: 2023	Valeur: 3
	Année: 2024	Valeur: 6
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail/MINTSS	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail	
Vérification/ Validation des données	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail	
Service responsable de la synthèse des données	Division des Normes et de la Coopération Internationale du Travail	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	DIPS/Cellule des Statistiques	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion d'entreprises assujetties et disposant d'un CHS fonctionnel	
Objectif	Renforcer le dispositif de santé et de sécurité en milieu de travail	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	05 - PROMOTION DES PRINCIPES DE SANTE, DE SECURITE, D'HUMANISATION ET DE BIEN-ETRE EN MILIEU DE TRAVAIL	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction de la Santé et de la Sécurité au Travail	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	CNPS, Observatoire National du Travail	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre d'entreprises assujetties ayant un CHS installé et fonctionnel/ le nombre total d'entreprises assujetties X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 30
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 35.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 35
	Année: 2023	Valeur: 40
	Année: 2024	Valeur: 42
3) Renseignement de l'indicateur(collecte et analyse des données)		
Source de données	Direction de la Santé et de la Sécurité au Travail	
Mode de collecte des données	Enquêtes, Rapports de visites d'inspections du travail	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction de la Santé et de la Sécurité au Travail, CNPS	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Direction de la Santé et de la Sécurité au Travail	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Observatoire National du Travail	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL

PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion d'entreprises (GE et ME) disposant d'un service médical (services autonomes, services inter-entreprises, conventions de visites et de soins)	
Objectif	Renforcer le dispositif de santé et de sécurité en milieu de travail	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	018 - RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DU TRAVAIL	
Action concernée par l'objectif	05 - PROMOTION DES PRINCIPES DE SANTE, DE SECURITE, D'HUMANISATION ET DE BIEN-ETRE EN MILIEU DE TRAVAIL	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction de la Santé et de la Sécurité au Travail	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	CNPS, Observatoire National du Travail	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre d'entreprises disposant d'un service médical/le nombre total d'entreprises X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 20
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 25.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 25
	Année: 2023	Valeur: 30
	Année: 2024	Valeur: 40
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Direction de la Santé et de la Sécurité au Travail	
Mode de collecte des données	Enquêtes, Rapports des visites d'inspection	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction de la Santé et de la Sécurité au Travail, CNPS	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Direction de la Santé et de la Sécurité au Travail	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Observatoire National du Travail	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

■ 7.4. PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTIONS

NUMÉRO ET INTITULÉ DE L'ACTION		DEPENSES COURANTES		DEPENSES EN CAPITAL		TOTAL	
		AE	CP	AE	CP	AE	CP
01	RENFORCEMENT DES CAPACITES OPERATIONNELLES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	599 722 000	599 722 000	322 478 000	322 478 000	922 200 000	922 200 000
02	PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL	403 500 000	403 500 000	0	0	403 500 000	403 500 000
03	MAINTIEN DE LA PAIX SOCIALE	886 000 000	886 000 000	0	0	886 000 000	886 000 000
04	PROMOTION DES NORMES, DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS	211 109 000	211 109 000	0	0	211 109 000	211 109 000
05	PROMOTION DES PRINCIPES DE SANTE, DE SECURITE, D'HUMANISATION ET DE BIEN-ETRE EN MILIEU DE TRAVAIL	150 409 000	150 409 000	0	0	150 409 000	150 409 000
TOTAL		2 250 740 000	2 250 740 000	322 478 000	322 478 000	2 573 218 000	2 573 218 000

8. PROGRAMME 159

**GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU
SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE**

RESPONSABLE DU PROGRAMME

JOHNY EMMANUEL RAZACK

■ 8.1. PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Ce programme constitue un appui fondamental à la mise en œuvre des activités des programmes opérationnels du Sous-secteur, en tant que pourvoyeur de logistique et de ressources humaines aux structures techniques. Sur le plan institutionnel, il constitue le cadre de pilotage et de gouvernance du Sous-secteur.

Le programme donne les moyens et outils nécessaires au bon fonctionnement des unités en charge de l'exécution des autres programmes. De même, il assure la coordination générale des activités, la gestion des ressources humaines, matérielles et financières, ainsi que de celle des affaires générales telles que les fêtes et cérémonies, l'action sociale et le contrôle et l'audit interne des services.

Enfin, il s'agit dans ce programme de renforcer la capacité de l'ensemble des partenaires sociaux en mettant à leur disposition un Centre d'information et de formation.

■ OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1 Améliorer la Coordination des services et assurer la bonne mise en œuvre des programmes du Ministère du Travail et de la Sécurité

INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
		ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1 Taux de réalisation des activités budgétisées au sein du MINTSS	%	2020	93,95	2022	95

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Taux de réalisation des activités budgétisées au sein du MINTSS	
Objectif	Améliorer la Coordination des services et assurer la bonne mise en œuvre des programmes du Ministère du Travail et de la Sécurité	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif		
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser		
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul		
Périodicité de la mesure		
Dernier résultat connu	Année:	Valeur:
Cible fixée à la fin du programme	Année: 2022	Valeur: 94.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur:
	Année: 2023	Valeur:
	Année: 2024	Valeur:
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données		
Mode de collecte des données		
Services ou organismes responsables de la collecte des données		
Vérification/ Validation des données		
Service responsable de la synthèse des données		
Service interne ou structure externe responsable des analyses		
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus		
Modalités d'interprétation		
5) Commentaires		

■ RECAPITULATION DES ACTIONS

- ACTION 01:** COORDINATION ET SUIVI DES ACTIVITES DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
- ACTION 02:** PLANIFICATION ET GESTION BUDGETAIRE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
- ACTION 04:** SYSTEME D'INFORMATION ET PRODUCTION STATISTIQUES AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
- ACTION 05:** AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
- ACTION 06:** GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
- ACTION 08:** CONTROLE ET AUDIT INTERNE DU FONCTIONNEMENT ET LA PERFORMANCE DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
- ACTION 09:** CONSEIL ET ASSISTANCE JURIDIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
- ACTION 10:** COMMUNICATION ET RELATION PUBLIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
- ACTION 11:** RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET INFORMATION DES USAGERS AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

■ 8.2. STRATÉGIE PROGRAMME

Ce programme constitue un appui fondamental au développement des activités économiques et industrielles, en tant que cadre logistique d'appui aux structures techniques du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale. Il répond à l'objectif ministériel visant à promouvoir le travail décent dans tous les secteurs d'activité. Améliorer les capacités institutionnelles et juridiques permettra de mettre un point d'honneur sur la mise en place du cadre institutionnel et juridique de réduction de la vulnérabilité du travailleur en milieu du travail.

Ce programme comprend trois dimensions à savoir :

- Le développement des infrastructures et des équipements dans le cadre de la redynamisation de l'Inspection du Travail ;
- L'amélioration du cadre institutionnel ;
- Le développement du capital humain.

Dans le contexte des mutations économiques et technologiques actuelles et dans le cadre de la promotion du travail décent, le Sous-secteur se doit de veiller à l'application de toutes les normes nationales et internationales adoptées dans son domaine. Pour ce faire il s'agira de donner à l'Administration du Travail, les moyens et les outils adéquats de pilotage de la politique nationale en la matière. Ces moyens peuvent être matériels, techniques, financiers et humains. La dotation des services en personnels compétents en bâtiment et en logistique nécessaire à la mise en œuvre efficace de leur mission est un impératif afin que l'administration du travail et de

la sécurité sociale s'arrime aux avancées technologiques et économiques.

8.3. PRÉSENTATION DES ACTIONS

ACTION 01

COORDINATION ET SUIVI DES ACTIVITES DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Action de la coordination politique et administrative, elle assure la conduite des missions du sous-secteur Travail et Sécurité Sociale pour l'atteinte des objectifs de la politique gouvernementale relatives aux questions de travail et de la protection sociale des populations, telles que prescrit dans la SND30 et le décret N°2012/558 du 26 novembre 2012 portant organisation du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. A cet effet, elle fixe le cap à suivre non seulement en définissant les actions et les activités prioritaires des autres programmes, et l'animation de toutes les structures du MINTSS mais aussi, dans l'arbitrage des enveloppes nécessaires inhérentes au bon fonctionnement de ces dernières.

Le suivi de la réalisation de ces actions et autres activités s'accompagnent toujours : des séances d'évaluation au cours des réunions de coordination dans l'administration centrale, des descentes dans les services déconcentrés, de l'analyse des rapports d'activités. Cet aspect permet d'avoir une meilleure idée du chemin parcouru à l'effet de prendre des mesures idoines.

OBJECTIF 1. Assurer la cohérence et l'efficacité des interventions du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Taux de réalisation des activités budgétisées au sein du MINTSS	%	2020	90	2022	92
2	Nombre de sessions de dialogue de gestion stratégique tenues	nb	2020	1	2022	2

ACTION 02

PLANIFICATION ET GESTION BUDGETAIRE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Le Sous-secteur Travail et Sécurité Sociale souffre de l'inexistence d'une stratégie validée du domaine. Certes, un document de travail a été élaboré, mais le périmètre ministériel n'a pas encore soumis ce draft à la validation du MINEPAT. Un CDMT du Sous-secteur élaboré de façon participative lui sert de boussole pour l'élaboration du budget. Un comité PPBS existe et fonctionne mais mérite de redynamiser ses activités. Les nouvelles orientations disposent d'adopter une approche sectorielle dans la mise en place des stratégies. Dans cet ordre d'idée, une stratégie de développement des services sociaux est actuellement en cours de finalisation dans le cadre d'un groupe de travail interministériel à pied d'œuvre sous la coordination du MINEPAT. En attendant le sous-secteur devrait s'appesantir sur la revue de ses programmes, la révision régulière du CDMT de base pour l'arrimer au CBMT, l'élaboration du PPA, du budget et de la feuille de route et de la MAP y afférentes. La chaîne va aussi assurer l'élaboration et le suivi du BIP.

La faible dotation financière allouée au sous-secteur Travail et Sécurité Sociale dans le cadre du budget de l'Etat, constitue un goulot d'étranglement dans la mise en œuvre des programmes du Ministère. Dans le cadre de cette action, le MINTSS, soucieux d'améliorer son assiette budgétaire déploiera ses efforts dans l'amélioration du processus de préparation de son budget, l'élaboration à temps des rapports physico-financiers de l'exécution du budget conditionnée par une bonne exécution financière des programmes ainsi que par l'élaboration préalable des instruments y relatifs.

En outre, la gestion des approvisionnements généraux qui comprend non seulement le BIP dans la préparation, le suivi de l'exécution des projets d'investissement mais aussi, le fonctionnement qui intègre l'acquisition, l'entretien et la maintenance du matériel et des équipements.

OBJECTIF 1. Améliorer la qualité et l'efficacité de la dépense

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Nombre d'extrants de la Chaîne PPBS produits annuellement dans les délais	nb	2021	6	2022	7
2	Note globale du MINTSS Obtenue à l'issue des CEPB/PA	%	2020	93	2022	93,5

ACTION 04

SYSTEME D'INFORMATION ET PRODUCTION STATISTIQUES AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Il s'agit dans cette action, d'améliorer l'aptitude et la capacité du Sous-secteur à mettre à la disposition des décideurs, chercheurs et autres utilisateurs des statistiques du travail, des informations fiables susceptibles de servir d'outil d'aide à la décision ou de base documentaire à divers usages. A cet effet, le MINTSS entend poursuivre l'opérationnalisation de l'Observatoire National du Travail. Après la conduite de l'enquête pilote sur la situation de référence en matière des conditions de travail dans trois (3) régions méridionales du Cameroun (Centre, Est et Sud), il est question d'élaborer un guide méthodologique pour l'organisation d'une enquête nationale en collaboration avec l'Institut National de la Statistique. Cet organe du Ministère va assurer également le suivi et l'évaluation des politiques publiques en matière de Travail et Sécurité Sociale, la production et la diffusion courante des statistiques sur le domaine, à travers notamment des notes semestrielles de conjoncture et l'élaboration des rapports thématiques constitueront les principaux livrables de cette action.

La redynamisation de l'Inspection du Travail impulsée par la hiérarchie du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, ces dernières années, est une démarche qui impose une accélération du développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) afin d'améliorer la qualité du service rendu au public.

Pour ce faire, il sera question pour cette action, d'une part, d'aider le MINTSS à disposer d'une stratégie cohérente de développement des TIC à travers l'élaboration et la mise en œuvre du Schéma Directeur Informatique. D'autre part, l'amener à mettre à niveau, dans les meilleurs délais, son système d'information, par l'acquisition et l'installation des logiciels authentiques ainsi que la sécurisation logiciels des postes de travail constitueront une priorité.

Par ailleurs, le contexte cybernétique qui prévaut actuellement, de même que l'urgence de

favoriser les échanges entre les structures du Ministère ainsi que le traitement efficient des dossiers au quotidien, obligent qu'il soit envisagé dans actions précises. Il s'agit de la restructuration des architectures réseaux existantes, l'acquisition de nouveaux équipements (ordinateurs, scanners, imprimantes, routeur, pare-feu,...) et l'extension du réseau informatique du MINTSS aux services déconcentrés, chevilles ouvrières de la mise en œuvre des politiques du Travail et de la Sécurité Sociale à travers les Inspections du Travail.

OBJECTIF 1. Mettre à disposition des décideurs et des usagers des informations et données d'informations statistiques fiables pour le suivi/évaluation de la performance

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Taux de disponibilité des statistiques clés	%	2020	81	2022	81,5
2	Proportion des indicateurs du tableau de bord de référence produits selon les normes d'assurance qualité	%	2020	65	2022	67

ACTION 05

AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Dans le nouveau contexte économique, le sous-secteur travail et sécurité sociale se doit de répondre par une présence plus dense. A cet effet, il est envisagé la création et/ou le renforcement des services déconcentrés y compris dans certains arrondissements sensibles. Il s'agit notamment des unités administratives dans lesquelles le volume de l'activité économique est plus important. Cette action vise également la maintenance et le renforcement des infrastructures, des équipements et des matériels existants aussi bien au niveau central que déconcentré. L'amélioration de la qualité de l'offre et des services s'impose donc comme une nécessité qui passe par la construction et la réhabilitation des bâtiments administratifs, l'acquisition du matériel informatique et enfin, l'équipement des services centraux et déconcentrés du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale.

OBJECTIF 1. Doter les différentes structures d'infrastructures et équipements adéquats

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Proportion du personnel disposant d'un poste de travail	%	2020	60	2022	65
2	Proportion des dossiers traités dans les délais règlementaires	%	2020	80	2022	81

ACTION 06

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'insuffisance des ressources humaines dédiées à l'administration du travail, accentuée par le vieillissement des effectifs constitue une tendance lourde pour la qualité des services rendus aux usagers. Pour cette action, il s'agira d'implémenter le plan de formation et de gestion des ressources humaines sur les aspects quantitatif et qualitatif à travers l'octroi d'un certain nombre de bourses et stages de formation, de recyclage et de perfectionnement.

Ainsi donc le développement et le renforcement des capacités des ressources humaines s'imposent comme une nécessité.

OBJECTIF 1. Améliorer les capacités techniques et la performance des ressources humaines

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Pourcentage de rejets des traitements de dossiers effectué	%	2020	55	2022	45
2	Niveau de mise en oeuvre du plan annuel de formation	N	2020	2	2022	3

ACTION 08**CONTROLE ET AUDIT INTERNE DU FONCTIONNEMENT ET LA PERFORMANCE DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE**

La mise en œuvre de cette action par l'Inspection Générale s'articule autour de quatre interventions majeures : le contrôle des activités administratives des services centraux et déconcentrés, la vérification de l'exécution des missions techniques et la feuille de route des différents services centraux et déconcentrés du Ministère, l'audit de régularité et de conformité des dépenses des différentes structures, la sensibilisation de tout le personnel du Département ministériel et des enquêtes en matière de lutte contre la corruption. Elles permettent à cette structure de faire une évaluation du fonctionnement des différents services du sous-secteur travail et sécurité sociale, des structures sous tutelle ainsi que des organismes rattachés. De plus, celles-ci vise non seulement l'évaluation des performances de ces différentes structures par rapport au niveau d'exécution de leurs missions, projets et programmes conformément aux prescriptions de l'organigramme, de la feuille de route ministérielle et toute autre directive de la hiérarchie, mais aussi, sur la promotion de l'éthique morale à travers la stratégie de lutte contre la corruption au sein du Ministère en collaboration avec la Cellule ministérielle de lutte contre ce fléau.

OBJECTIF 1. Améliorer le fonctionnement et la performance des services au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Proportion de structures contrôlées par an	%	2020	57	2022	60
2	Nombre d'irrégularités relevées par mission d'inspection	nb	2020	10	2022	6

ACTION 09**CONSEIL ET ASSISTANCE JURIDIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE**

Dans le cadre de cette action, la Cellule Juridique implémentera son objectif à travers: le respect de la légalité et de la régularité juridique des actes engageant le Ministère ; la préparation et la mise en forme des projets de texte ou convention à caractère législatif ou réglementaire initiés par le Ministère ou à soumettre à la signature du Ministre ; le suivi et l'application de la législation et de la réglementation du travail; les avis juridiques sur les problèmes relevant du Ministère; la promotion et la vulgarisation de la culture juridique au sein du Ministère et dans les entreprises ; l'instruction et le traitement des recours administratifs et des contentieux dirigés contre les actes produits par le Ministre et la défense des intérêts de

l'Etat en justice, chaque fois que le Ministère est impliqué dans une affaire, tout ceci en liaison avec le Ministère de la Justice.

OBJECTIF 1. Veiller au respect des lois et règlements

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Pourcentage de procès gagnés	%	2020	84	2022	85
2	Proportion des textes évalués par an dans les délais	%	2020	40	2022	45

ACTION 10

COMMUNICATION ET RELATION PUBLIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

Il s'agit dans cette action de rendre visible les activités du sous-secteur, à travers la mise en œuvre de la stratégie de communication gouvernementale qui englobe la conception et la mise en forme des messages spécifiques du Ministre, la collecte, l'analyse et la conservation de la documentation journalistique et audiovisuelle, l'exploitation des articles relatifs aux problèmes du travail et de la sécurité sociale dans la presse nationale et internationale, l'organisation des conférences de presse et autres actions de communication du chef de Département ainsi que le contact des médias pour la couverture des réunions convoquées par ce dernier. En outre, l'action s'attellera à l'amélioration de la réalisation des émissions spécialisées du sous-secteur dans les médias avec l'installation d'un studio audionumérique au sein du Ministère et le renforcement des équipements y afférents.

La Cellule de traduction quant à elle, assurera la traduction courante des documents et le contrôle de qualité de cet exercice ainsi que la constitution d'une banque de données terminologiques relatives au travail, à la santé et à la sécurité sociale.

OBJECTIF 1. Accroître la visibilité des actions menées

	INDICATEURS	UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Nombre d'activités ayant fait l'objet d'une couverture médiatique par an	%	2020	81	2022	83
2	Taux de médiatisation des événements du MINTSS	%	2020	100	2022	100

ACTION 11

RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET INFORMATION DES USAGERS AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

La création du Centre de la Documentation et des Archives par décret No 2012/558 du 26 Novembre portant organisation du Ministre du travail et de la Sécurité Sociale met un point d'honneur dans le fonctionnement de la bibliothèque avec l'acquisition et la conservation des manuels et des revues scientifiques ayant trait au secteur du Travail et de la Sécurité Sociale, des relations avec les Archives Nationales et d'autres sources documentaires nationales et internationales. La modernisation des conditions de conservation des archives passe par le traitement physique et intellectuel et l'informatisation du système de gestion documentaire. La numérisation des archives complétera la conduite de cette mutation.

Par ailleurs, considéré comme la porte d'entrée du MINTSS la Sous-Direction de l'Accueil, du

Courrier et de Liaison (SDACL) dans le cadre de cette action, s'investira pour relever les défis des rendements en matière de l'accueil, de l'information et de l'orientation des usagers ; de la réception, du traitement et de la ventilation du courrier et de la relance des services pour le traitement des dossiers ; de la publication et ventilation des actes réglementaires ainsi que tout autre document de service entre autre.

OBJECTIF 1. Améliorer la gestion des ressources documentaires et information d'accueil

INDICATEURS		UNITE DE MESURE	VALEUR DE REFERENCE		VALEUR CIBLE	
			ANNEE	VALEUR	ANNEE	VALEUR
1	Pourcentage des demandes satisfaites	%	2020	80	2022	81
2	Proportion des services du ministère disposant d'un mécanisme fonctionnel pour l'archivage des documents et informations	%	2020	40	2022	45

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Taux de réalisation des activités budgétisées au sein du MINTSS	
Objectif	Assurer la cohérence et l'efficacité des interventions du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	01 - COORDINATION ET SUIVI DES ACTIVITES DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	CONSEIL TECHNIQUE DU MINISTRE	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	SECRETARIAT GENERAL	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre d'activités réalisées /le nombre total d'activités budgétisées X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 91
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 92.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 92
	Année: 2023	Valeur: 93
	Année: 2024	Valeur: 94
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Services centraux et déconcentrés du MINTSS	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités, fiches de collecte	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	ONT, CS, Services déconcentrés du MINTSS	
Vérification/ Validation des données	Conférences annuelles des services, Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	ONT, CS	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	INS	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Nombre de sessions de dialogue de gestion stratégique tenues	
Objectif	Assurer la cohérence et l'efficacité des interventions du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	01 - COORDINATION ET SUIVI DES ACTIVITES DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	CELLULE DE SUIVI	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	SECRETARIAT GENERAL	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	Nombre	
Mode de calcul	Somme des réunions du dialogue stratégique de gestion tenues	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 0
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 2.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 2
	Année: 2023	Valeur: 3
	Année: 2024	Valeur: 4
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	CELLULE DE SUIVI	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	CELLULE DE SUIVI	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	CELLULE DE SUIVI	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	CELLULE DE SUIVI	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
 PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur	
Indicateur	Note globale du MINTSS Obtenue à l'issue des CEPB/PA
Objectif	Améliorer la qualité et l'efficacité de la dépense
Stratégie concernée	
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE
Action concernée par l'objectif	02 - PLANIFICATION ET GESTION BUDGETAIRE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Direction des Affaires Générales
2) Description de l'indicateur	
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives
Unité de mesure	pourcentage (%)
Mode de calcul	Nombre de points obtenus à l'examen du CDMT/le nombre total de points prévus pour l'examen X 100
Périodicité de la mesure	Annuelle
Dernier résultat connu	Année: 2019 Valeur: 92.50
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022 Valeur: 93.5
Prévisions annuelles	Année: 2022 Valeur: 93.50
	Année: 2023 Valeur: 94
	Année: 2024 Valeur: 94.50
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)	
Source de données	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques
Mode de collecte des données	Rapports d'activités et correspondances administratives
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques
Vérification/ Validation des données	Conférences de validation du CDMT
Service responsable de la synthèse des données	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques, MINEPAT
Coût de collecte et d'analyse	
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur	
Limites et biais connus	RAS
Modalités d'interprétation	RAS
5) Commentaires	
RAS	

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Nombre d'extraits de la Chaîne PPBS produits annuellement dans les délais	
Objectif	Améliorer la qualité et l'efficacité de la dépense	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	02 - PLANIFICATION ET GESTION BUDGETAIRE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Direction des Affaires Générales	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	Nombre	
Mode de calcul	Somme de tous les extraits de la chaîne PPBS produits annuellement dans les délais	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 6
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 7.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 7
	Année: 2023	Valeur: 8
	Année: 2024	Valeur: 9
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques	
Mode de collecte des données	Correspondances administratives et rapports d'activités DIEPS/DAG	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques	
Vérification/ Validation des données	Conférences de validation des CDMT	
Service responsable de la synthèse des données	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques, MINEPAT	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Taux de disponibilité des statistiques clés	
Objectif	Mettre à disposition des décideurs et des usagers des informations et données d'informations statistiques fiables pour le suivi/évaluation de la performance	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	04 - SYSTEME D'INFORMATION ET PRODUCTION STATISTIQUES AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Observatoire National du Travail, DSST, DRP, DSS? Service du Greffe des Syndicats, Cellule de Suivi, DINCIT, DAG	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre des statistiques du domaine du Travail disponible/le nombre total des statistiques du domaine du Travail X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 80
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 81.5
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 81.50
	Année: 2023	Valeur: 82
	Année: 2024	Valeur: 82.5
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques	
Mode de collecte des données	Enquêtes, fiches de collecte, Rapports des inspections du travail	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques	
Vérification/ Validation des données	Séminaires de validation	
Service responsable de la synthèse des données	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Division des Etudes, de la Prospective et des Statistiques, INS	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion des indicateurs du tableau de bord de référence produits selon les normes d'assurance qualité	
Objectif	Mettre à disposition des décideurs et des usagers des informations et données d'informations statistiques fiables pour le suivi/évaluation de la performance	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	04 - SYSTEME D'INFORMATION ET PRODUCTION STATISTIQUES AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	ONT	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	DIEPS, DSST, DSS, Service du Greffe des Syndicats, Cellule de Suivi, DINCIT	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre des indicateurs du tableau de bord de référence produit selon les normes d'assurance de qualité/le nombre total d'indicateurs du tableau de bord de référence X 1000	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 60
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 67.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 67
	Année: 2023	Valeur: 70
	Année: 2024	Valeur: 75
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	ONT	
Mode de collecte des données	Enquêtes, fiches de collecte, Rapport de l'Inspection du Travail	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	ONT, DIEPS	
Vérification/ Validation des données	Séminaire de validation	
Service responsable de la synthèse des données	ONT	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	ONT, INS	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion des dossiers traités dans les délais règlementaires	
Objectif	Doter les différentes structures d'infrastructures et équipements adéquats	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	05 - AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Affaires Générales	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	SECRETARIAT GENERAL	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Pourcentage	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 70
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 81.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 81.00
	Année: 2023	Valeur: 82
	Année: 2024	Valeur: 83
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Direction des Affaires Générales	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités, Correspondances administratives	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction des Affaires Générales	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Direction des Affaires Générales	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	SDTST	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Porportion du personnel disposant d'un poste de travail	
Objectif	Doter les différentes structures d'infrastructures et équipements adéquats	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	05 - AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Affaires Générales	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	Cellule Informatique, Secrétariat Général	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre de personnels disposant d'un poste de travail/le nombre total des personnels X 100	
Périodicite de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 60
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 65.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 65
	Année: 2023	Valeur: 70
	Année: 2024	Valeur: 80
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Direction des Affaires Générales	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités DAG/Cellule Informatique	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction des Affaires Générales	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Direction des Affaires Générales	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Direction des Affaires Générales	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Pourcentage de rejets des traitements de dossiers effectué	
Objectif	Améliorer les capacités techniques et la performance des ressources humaines	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	06 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Affaires Générales	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	SDPSP	
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre de dossiers rejetés/nombre total des dossiers X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 50
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 45.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 45
	Année: 2023	Valeur: 40
	Année: 2024	Valeur: 35
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Différentes Structures du MINTSS	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités sur les registres de transmission	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	SDACL	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	ONT, Cellule des Statistiques	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	ONT, Cellule des Statistiques	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Niveau de mise en oeuvre du plan annuel de formation	
Objectif	Améliorer les capacités techniques et la performance des ressources humaines	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	06 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Direction des Affaires Générales	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	N= Niveau (I,II,III, IV)(N)	
Mode de calcul	Somme de toutes les mises en œuvre du plan annuel de formation	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 1
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 3.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 3
	Année: 2023	Valeur: 3
	Année: 2024	Valeur: 4
3) Renseignement de l'indicateur(collecte et analyse des données)		
Source de données	Direction des Affaires Générales	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Direction des Affaires Générales	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Cellule des Statistiques, ONT	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Cellule des Statistiques, ONT	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
 PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Nombre d'irrégularités relevées par mission d'inspection	
Objectif	Améliorer le fonctionnement et la performance des services au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	08 - CONTROLE ET AUDIT INTERNE DU FONCTIONNEMENT ET LA PERFORMANCE DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Inspection Générale	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	Nombre	
Mode de calcul	Somme des irrégularités relevées	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 7
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 6.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 6
	Année: 2023	Valeur: 5
	Année: 2024	Valeur: 3
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Inspection Générale	
Mode de collecte des données	Rapports d'inspection	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Inspection Générale	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination, Conférences annuelles des Services	
Service responsable de la synthèse des données	Inspection Générale	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Inspection Générale	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion de structures contrôlées par an	
Objectif	Améliorer le fonctionnement et la performance des services au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	08 - CONTROLE ET AUDIT INTERNE DU FONCTIONNEMENT ET LA PERFORMANCE DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Inspection Générale	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre de contrôles/ nombre de structures X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 55
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 60.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 60
	Année: 2023	Valeur: 65
	Année: 2024	Valeur: 70
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Inspection Générale	
Mode de collecte des données	Rapports d'inspection	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Inspection Générale	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination, Conférences annuelle des Services	
Service responsable de la synthèse des données	Inspection Générale	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Inspection Générale	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur	
Indicateur	Pourcentage de procès gagnés
Objectif	Veiller au respect des lois et règlements
Stratégie concernée	
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE
Action concernée par l'objectif	09 - CONSEIL ET ASSISTANCE JURIDIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Cellule Juridique
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	
2) Description de l'indicateur	
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives
Unité de mesure	pourcentage (%)
Mode de calcul	Nombre de procès gagnés/nombre total de procès X 100
Périodicité de la mesure	Annuelle
Dernier résultat connu	Année: 2019 Valeur: 82
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022 Valeur: 85.0
Prévisions annuelles	Année: 2022 Valeur: 85
	Année: 2023 Valeur: 86
	Année: 2024 Valeur: 87
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)	
Source de données	Cellule Juridique
Mode de collecte des données	Rapports d'activités, Correspondances administratives
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Cellule Juridique
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination
Service responsable de la synthèse des données	Cellule Juridique
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Cellule Juridique
Coût de collecte et d'analyse	
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur	
Limites et biais connus	RAS
Modalités d'interprétation	RAS
5) Commentaires	
RAS	

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur	
Indicateur	Proportion des textes évalués par an dans les délais
Objectif	Veiller au respect des lois et règlements
Stratégie concernée	
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE
Action concernée par l'objectif	09 - CONSEIL ET ASSISTANCE JURIDIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Cellule Juridique
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	
2) Description de l'indicateur	
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives
Unité de mesure	pourcentage (%)
Mode de calcul	Nombre de textes évalués dans les délais/ le nombre total de textes évalués X 100
Périodicité de la mesure	Annuelle
Dernier résultat connu	Année: 2019 Valeur: 30
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022 Valeur: 45.0
Prévisions annuelles	Année: 2022 Valeur: 45
	Année: 2023 Valeur: 50
	Année: 2024 Valeur: 55
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)	
Source de données	Cellule Juridique
Mode de collecte des données	Rapports d'activités
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Cellule Juridique
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination
Service responsable de la synthèse des données	Cellule Juridique
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Cellule Juridique
Coût de collecte et d'analyse	
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur	
Limites et biais connus	RAS
Modalités d'interprétation	RAS
5) Commentaires	
RAS	

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Taux de médiatisation des évènements du MINTSS	
Objectif	Accroître la visibilité des actions menées	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	10 - COMMUNICATION ET RELATION PUBLIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Cellule de la Communication	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre d'évènements médiatisés/le nombre total d'évènements X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 100
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 100.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 100
	Année: 2023	Valeur: 100
	Année: 2024	Valeur: 100
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Cellule de la Communication	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités, Correspondances administratives	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Cellule de la Communication	
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Cellule de la Communication	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Cellule de la Communication	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
 PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur	
Indicateur	Nombre d'activités ayant fait l'objet d'une couverture médiatique par an
Objectif	Accroître la visibilité des actions menées
Stratégie concernée	
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE
Action concernée par l'objectif	10 - COMMUNICATION ET RELATION PUBLIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Cellule de la Communication
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	
2) Description de l'indicateur	
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives
Unité de mesure	pourcentage (%)
Mode de calcul	Nombre d'activités ayant fait l'objet d'une couverture médiatique/sur le nombre total d'activités X 100
Périodicité de la mesure	Annuelle
Dernier résultat connu	Année: 2019 Valeur: 80
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022 Valeur: 83.0
Prévisions annuelles	Année: 2022 Valeur: 83
	Année: 2023 Valeur: 85
	Année: 2024 Valeur: 90
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)	
Source de données	Cellule de la Communication
Mode de collecte des données	Rapports d'activités, Correspondances administratives
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Cellule de la Communication
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination
Service responsable de la synthèse des données	Cellule de la Communication
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Cellule de la Communication
Coût de collecte et d'analyse	
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur	
Limites et biais connus	RAS
Modalités d'interprétation	RAS
5) Commentaires	
RAS	

PROGRAMME 159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL...
PROJET DE PERFORMANCE ANNUEL

1) Identification de l'indicateur	
Indicateur	Pourcentage des demandes satisfaites
Objectif	Améliorer la gestion des ressources documentaires et information d'accueil
Stratégie concernée	
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE
Action concernée par l'objectif	11 - RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET INFORMATION DES USAGERS AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Centre de Documentation et des Archives
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif	
2) Description de l'indicateur	
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives
Unité de mesure	pourcentage (%)
Mode de calcul	Nombre de demandes satisfaites/sur le nombre total de demandes X 100
Périodicité de la mesure	Annuelle
Dernier résultat connu	Année: 2019 Valeur: 79
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022 Valeur: 81.0
Prévisions annuelles	Année: 2022 Valeur: 81
	Année: 2023 Valeur: 82
	Année: 2024 Valeur: 83
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)	
Source de données	Centre de Documentation et des Archives
Mode de collecte des données	Rapports d'activités et correspondances administratives
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Centre de Documentation et des Archives
Vérification/ Validation des données	Réunions de coordination
Service responsable de la synthèse des données	Centre de Documentation et des Archives
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Centre de Documentation et des Archives
Coût de collecte et d'analyse	
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur	
Limites et biais connus	RAS
Modalités d'interprétation	RAS
5) Commentaires	
RAS	

1) Identification de l'indicateur		
Indicateur	Proportion des services du ministère disposant d'un mécanisme fonctionnel pour l'archivage des documents et informations	
Objectif	Améliorer la gestion des ressources documentaires et information d'accueil	
Stratégie concernée		
Programme concerné par l'objectif	159 - GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU SOUS SECTEUR TRAVAIL ET SECURITE SOCIALE	
Action concernée par l'objectif	11 - RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET INFORMATION DES USAGERS AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	
Service responsable de l'atteinte de l'objectif	Centre de Documentation et des Archives	
Autres services partie prenante dans l'atteinte de l'objectif		
2) Description de l'indicateur		
Nature précise des données à utiliser	Données quantitatives	
Unité de mesure	pourcentage (%)	
Mode de calcul	Nombre des services du Ministère disposant d'un mécanisme fonctionnel pour l'archivage des documents et informations/le nombre total des services du Ministère X 100	
Périodicité de la mesure	Annuelle	
Dernier résultat connu	Année: 2019	Valeur: 35
Cible fixée à la fin de l'action	Année: 2022	Valeur: 45.0
Prévisions annuelles	Année: 2022	Valeur: 45
	Année: 2023	Valeur: 50
	Année: 2024	Valeur: 55
3) Renseignement de l'indicateur (collecte et analyse des données)		
Source de données	Centre de Documentation et des Archives	
Mode de collecte des données	Rapports d'activités	
Services ou organismes responsables de la collecte des données	Centre de Documentation et des Archives	
Vérification/ Validation des données	Réunion de coordination	
Service responsable de la synthèse des données	Centre de Documentation et des Archives	
Service interne ou structure externe responsable des analyses	Centre de Documentation et des Archives	
Coût de collecte et d'analyse		
4) Modalités d'interprétation de l'indicateur		
Limites et biais connus	RAS	
Modalités d'interprétation	RAS	
5) Commentaires		
RAS		

8.4. PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTIONS

NUMÉRO ET INTITULÉ DE L'ACTION		DEPENSES COURANTES		DEPENSES EN CAPITAL		TOTAL	
		AE	CP	AE	CP	AE	CP
01	COORDINATION ET SUIVI DES ACTIVITES DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	716 000 000	716 000 000	0	0	716 000 000	716 000 000
02	PLANIFICATION ET GESTION BUDGETAIRE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	1 070 467 000	1 070 467 000	0	0	1 070 467 000	1 070 467 000
04	SYSTEME D'INFORMATION ET PRODUCTION STATISTIQUES AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	231 000 000	231 000 000	197 522 000	197 522 000	428 522 000	428 522 000
05	AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	190 000 000	190 000 000	80 000 000	80 000 000	270 000 000	270 000 000
06	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	472 609 000	472 609 000	0	0	472 609 000	472 609 000
08	CONTROLE ET AUDIT INTERNE DU FONCTIONNEMENT ET LA PERFORMANCE DES SERVICES DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	40 500 000	40 500 000	0	0	40 500 000	40 500 000
09	CONSEIL ET ASSISTANCE JURIDIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	25 500 000	25 500 000	0	0	25 500 000	25 500 000
10	COMMUNICATION ET RELATION PUBLIQUE AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	196 184 000	196 184 000	0	0	196 184 000	196 184 000
11	RESSOURCES DOCUMENTAIRES ET INFORMATION DES USAGERS AU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE	37 000 000	37 000 000	0	0	37 000 000	37 000 000
TOTAL		2 979 260 000	2 979 260 000	277 522 000	277 522 000	3 256 782 000	3 256 782 000