



Honneur – Fraternité – Justice



Organisation
internationale
du Travail

Profil National de la Sécurité et Santé au Travail De la Mauritanie

Avec l'appui du Bureau International du Travail

Juillet 2025

Remerciements

Nous tenons à présenter nos vifs remerciements et notre gratitude à :

Monsieur Mohamed OULD SOUEIDATT, Ministre de la Fonction Publique et du Travail pour l'honneur de nous avoir reçu, pour son accueil chaleureux et son amabilité. Ce qui traduit tout l'intérêt qu'il accorde à notre mission et l'engagement du gouvernement mauritanien à promouvoir le secteur de la santé et sécurité au travail en Mauritanie.

Monsieur Hamoud Ould T'feil, Directeur Général du travail pour sa confiance, son amabilité et pour son soutien pour la réussite de cette mission.

Tous les représentants des autorités publiques des ministères : du travail, de la santé publique, de la formation professionnelle. Ainsi que les cadres de la CNSS et de l'ANSADE. Pour leurs disponibilités et pour l'aide qu'ils nous ont fournies.

Tous les représentants des organisations syndicales des employeurs et des travailleurs pour contributions et leurs propositions pour le développement de la SST en Mauritanie.

Aux cadres du Bureau Projet du BIT en Mauritanie pour l'assistance logistique qu'ils nous ont fournies.

Au Docteur Aïda Lamloum, spécialiste SST du Bureau de l'OIT pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie et la Tunisie. Nous lui présentons nos vifs remerciements et notre gratitude pour sa confiance et sa très précieuse contribution à la réalisation de cette mission.

Dr. Hatem Ben Mansour

Consultant Extérieur

Dr. Elhassen Bekaye

Consultant National

Table des matières

Remerciements.....	2
Liste des abréviations	6
Liste des tableaux	8
Liste des figures	8
Préface	9
I. Introduction	11
II. Cadre législatif et instruments connexes	12
A. Références constitutionnelles	12
B. Principales lois et règlements sur la SST	12
C. Conventions ratifiées de l'OIT et traités internationaux relatifs à la SST.....	14
1. Les conventions fondamentales encore en vigueur	14
2. Les conventions de gouvernances (Prioritaires)	15
3. Les conventions techniques	15
D. Autres lois et règlements portant sur les aspects liés à la SST	17
1. Textes prévus dans le code du travail mais pas encore parus	19
E. Les conventions collectives pertinentes	20
III. Normes techniques, codes de pratiques et lignes directrices sur la SST	20
A. Normes techniques	20
B. Codes de pratique	20
C. Lignes directrices.....	20
D. Systèmes de gestion de la SST (OSHMS)	21
IV. Mécanismes nationaux d'établissement et de mise en œuvre des politiques et des normes.	21
A. Autorité compétente	21
B. Politique nationale en matière de SST	22
C. Mécanismes	22
V. Mécanismes de coordination et de collaboration.....	23
A. Au niveau central	23
B. Au niveau décentralisé : wilaya	23
1. Inspections du travail à l'échelle régionale	23
2. Les dispensaires interentreprises de l'ONMT	24
3. Le système régional de santé au niveau des wilayas	25
C. Au niveau de l'entreprise	25
VI. Organisation du système de SST : moyens et outils	27
A. Mécanismes pour assurer la conformité	27

1.	L'inspection du travail	27
2.	L'inspection médicale du travail	29
3.	Les contrôleurs de la CNSS	30
4.	Les sanctions	31
B.	Ressources financières et budgétaires en matière de SST	31
C.	Communication en SST	31
D.	Services de santé au travail et de fourniture de conseils aux entreprises	31
E.	Education et formation en SST	38
F.	Enseignement supérieur des spécialistes en SST	39
1.	La faculté de médecine de Nouakchott	39
2.	L'école Nationale d'Administration, de journalisme et de Magistrature	40
G.	Institutions qui offrent une formation légalement requise aux spécialistes de la SST	40
H.	Formation organisée par les organisations patronales et syndicales	41
I.	Recherche en SST, instituts et laboratoires de SST	41
J.	Système d'indemnisation des AT et MP	41
K.	Agence de normalisation	44
L.	Services de préparation aux situations d'urgence	44
M.	Niveau national global des ressources humaines actives dans le domaine-SST	44
VII.	Statistiques des AT et MP	45
VIII.	Politiques et programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs	46
IX.	Activités régulières ou continues liées à la SST	47
A.	Soutenir les microentreprises, les PME et l'économie informelle	47
B.	Activités éducatives, de sensibilisation ou de promotion	47
C.	Coopération internationale en matière de SST	47
D.	Rôle du système de SST dans la réponse à la pandémie COVID-19	48
X.	Données générales	48
A.	Données démographiques et statistiques générale de l'emploi	49
B.	Niveau d'alphabétisation	50
C.	Données économiques	51
D.	Indicateurs sur la santé de la population	51
XI.	Autres informations pertinentes	54
XII.	Analyse SWOT du système actuel de SST et identification des domaines prioritaires d'amélioration	55
A.	Les forces du système SST	55
B.	Les faiblesses du système SST	55
C.	Les opportunités	56

D.	Les menaces au système	56
XIII.	Synthèse du profil national SST de la RIM	57
A.	La législation et la réglementation SST	57
B.	Les structures essentielles du système.....	58
1.	Le Ministère de la Fonction Publique et du Travail : Législation de travail et contrôle de son application notamment celle de la SST	58
2.	Les effecteurs	59
3.	La réparation des dommages résultant des AT et MP	59
4.	Les structures du dialogue social sur les thématiques SST	60
5.	L'assistance technique en SST destinée aux entreprises	60
C.	Les ressources humaines spécialisées en SST	61
D.	La culture de la prévention	61
E.	L'analyse SWOT	62
XIV.	Conclusion et recommandations	64
XV.	Références bibliographiques	69
XVI.	Annexes	70
A.	Annexe n° 1 : Dispositions du code de travail relatives à la SST.....	71
B.	Annexe n°2 : Organisation du département du MFPT chargé du travail, de la SS et de la SST	76
C.	Annexe n° 3 : Schéma de la procédure de réparation des préjudices résultant d'AT ou MP	78
D.	Annexe 4 : PIB courant par Branche d'activité	79
E.	Annexe n°5 - Statistiques de l'emploi de 2023 selon le MFPT	80

Liste des abréviations

ANSADE : Agence Nationale de Statistique et de l'Analyse Démographique et Economique

A.R.S.N : Autorité Nationale de Radioprotection, de Sûreté et Sécurité Nucléaire.

AT : Accident du Travail

B.T.P : secteur des Bâtiments et Travaux Publics

B.I.T : Bureau International du Travail

C.I.S : Centre d'Information en Sécurité et Santé au Travail

C.G.T.M : Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie

C.H.S.E : Comité d'Hygiène et de Sécurité de l'Etablissement

C.L.T.M : Confédération Libre des Travailleurs de Mauritanie

C.N.T.M : Confédération Nationale des Travailleurs de Mauritanie

D.G.S P : Directeur Général de la Santé Publique

D.G.T : Directeur Général du Travail

E.D.S.M : Enquête Démographique et de Santé en Mauritanie 2019 - 2021

ENE-SI 2017 : enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel en 2017.

E.P.I : Equipements de Protection individuelle

F.M.P.O.S : Faculté de Médecine, de Pharmacie et d'Odonto-Stomatologie

IPP : Incapacité Permanente Partielle

M.F.P.T. : ministère de la Fonction Publique, du Travail

M.P : Maladie Professionnelle

M.P.E.M : Ministère du Pétrole, de l'Energie et des Mines

O.I.T : Organisation Internationale du travail

O.M.S : Organisation Mondiale de la Santé

O.N.M.M : Ordre National des Médecins de Mauritanie

O.N.M.T : Office National de la Médecine du Travail de Mauritanie

P.A.O : Population Active Occupée

R.G.P. H : Recensement Général de la Population et des Habitations

R.P : Risques Professionnels

S.M.T : Service Médical du Travail

S.S.T : Santé et Sécurité au Travail

TMP : Tableaux des Maladies Professionnelles

UPO : Usure Prématuration de l'Organisme

U.T.M : Union des Travailleurs Mauritaniens

Liste des tableaux

- 1- Liste des CIT fondamentales ratifiées par la Mauritanie encore en vigueur
- 2- Liste des CIT de gouvernance ratifiées par la Mauritanie encore en vigueur
- 3- Liste des CIT techniques ratifiées par la Mauritanie encore en vigueur
- 4- Liste des services médicaux du travail gérés par l'ONMT
- 5- Répartition du personnel de l'ONMT selon la qualification
- 6- Liste des principales villes de Mauritanie selon le nombre d'habitants
- 7- Proportion du niveau d'instruction en fonction du genre et du milieu
- 8- Evolution de PIB de la Mauritanie durant la période 2019 -2023
- 9- Répartition du personnel de santé selon la catégorie professionnelle
- 10- Répartition des structures sanitaires publiques selon le type et par région

Liste des figures

- 1- Répartition des AT selon le secteur d'activité durant la période 2019-2023

Préface

PREFACE

Sous l'égide du Ministère de la Fonction Publique et du Travail (MFPT) et avec l'appui du Bureau de l'Organisation Internationale du Travail d'Alger, notre pays s'est engagé dans un processus d'élaboration du Profil National de la Sécurité et Santé au Travail, conformément aux dispositions de la Convention Internationale de Travail C187 sur le cadre promotionnel de la Sécurité et de la Santé au Travail, 2006 et sa Recommandation R197.

En effet, cette initiative prend en compte l'ampleur des défis actuels et l'évolution constante du monde du travail qui requièrent une adaptation permanente des politiques et stratégies en matière de sécurité et de santé au travail.

Ce travail reflète, donc, l'engagement de la Mauritanie conformément aux orientations du Président de la République, son excellence Mohamed OULD CHEIKH EL GHAZOUANI pour l'amélioration des conditions de travail et la protection des travailleurs dans tous les secteurs d'activités ce qui contribuera à améliorer la productivité et la résilience économique.

Il a été établi en concertation avec divers acteurs clés du monde professionnel, en particulier des représentants des organisations syndicales et patronale, des experts nationaux et internationaux et des instances nationales compétentes en matière de sécurité et de santé au travail.

Le profil national témoigne de la volonté collective de promouvoir un environnement de travail sûr et salubre, devenu depuis la 110^{ème} Conférence Internationale du Travail, un principe et un droit fondamental pour tous les travailleurs.

L'adoption officielle du Profil National de Sécurité et de Santé au Travail représente, subséquemment, un engagement concret de la Mauritanie pour la garantie de la Sécurité et de la Santé des travailleurs à travers l'élaboration dans une seconde étape de la Politique Nationale de Sécurité et de Santé au Travail qui définira les priorités nationales, et qui sera déclinée en programme national de SST et ce conformément à la C155 sur la Sécurité et la Santé au Travail, 1981 et la C187 sur le cadre promotionnel de la SST, 2006, que la Mauritanie planifie de ratifier dans un avenir proche.

Ce travail représente un pas significatif et conséquent vers un avenir où la sécurité et la santé des travailleurs seront placées au cœur des préoccupations collectives à tous les niveaux : national, régional et sectoriel.

Mohamed OULD SOUEIDATT
Ministre de la Fonction Publique et du Travail
République Islamique de Mauritanie



I. Introduction

Le capital humain constitue la source de richesse d'un pays à travers le travail. Le protéger contre les risques professionnels qui existent dans les secteurs d'activité économique et dans tous les métiers est une évidence non seulement éthique, mais aussi socio-économique. C'est ainsi que les mandants de l'OIT ont reconnu lors de la 110ème session de la conférence internationale du travail de juin 2022 le principe d'un milieu de travail sûr et salubre comme étant le cinquième principe et droit fondamental au Travail de l'OIT. Ceci s'est traduit par l'intégration des deux conventions internationales du travail sur la SST : la C155 sur la sécurité et la santé au travail (1981) et la C187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (2006) parmi les conventions fondamentales qui s'imposent à tout pays membre de l'OIT.

C'est dans ce cadre et compte tenu de l'essor socio-économique remarquable que vit la Mauritanie depuis ces dernières années, que les pouvoirs publics mauritaniens ont sollicité l'appui du BIT pour réaliser le Profil National de la Sécurité et Santé au Travail du pays. Il s'agit d'une étape importante et préalable qui permettra d'établir une politique nationale en SST conformément aux Normes Internationales et en préparation d'une éventuelle ratification des deux nouvelles conventions internationales du travail fondamentales : C155 et C187.

En effet, le profil national tel que décrit dans la Recommandation R197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail « dresse un bilan de la situation existante en matière de sécurité et santé au travail, ainsi que des progrès accomplis en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre ».

La méthodologie utilisée pour élaborer le Profil National SST de la Mauritanie s'est basée essentiellement sur la recherche bibliographique, la consultation des différents sites internet des différentes structures concernées et des entretiens structurés avec toutes les parties prenantes.

Le système de la SST en Mauritanie est assez ancien, il date de 1967, année de parution du premier régime de sécurité sociale puis du code du travail en 2004. Compte tenu des nombreuses réformes que connaît le pays depuis quelques années et qui ont touché diverses activités notamment : la santé publique, l'industrie, l'agriculture, la formation professionnelles, les mines et les industries extractives en général ; le volet social se prépare lui aussi à une grande et indispensable réforme qui va commencer dans le secteur de la sécurité sociale. Ainsi la réalisation du profil national de la sécurité et santé au travail en Mauritanie tombe à point nommé pour servir de référence de base à l'élaboration d'une politique nationale SST en Mauritanie en harmonie avec toutes les réformes en cours.

II. Cadre législatif et instruments connexes

A. Références constitutionnelles

La constitution de la République Islamique de Mauritanie promulguée par l'ordonnance n°01-022 et révisée à plusieurs reprises par les lois suivantes :

- ✓ La loi constitutionnelle n° 2006 – 014 du 12 juillet 2006, portant rétablissement de la constitution du 20 juillet 1991, comme constitution de l'Etat et modifiant certaines de ses dispositions ;
- ✓ La loi constitutionnelle n° 2012 - 015 du 20 mars 2012, portant révision de la Constitution du 20 juillet 1991 ;
- ✓ La loi constitutionnelle référendaire n° 2017 – 021 du 15 août 2017, portant révision de l'article 8 de la constitution du 20 juillet 1991 ;
- ✓ La loi constitutionnelle référendaire n° 2017 – 022 du 15 août 2017, portant révision de certaines dispositions de la constitution du 20 juillet 1991.

Comporte plusieurs dispositions visant la préservation de la liberté et la santé des travailleurs mauritaniens. Et notamment :

L'article 19 : garantit le droit de tout citoyen à un développement durable et à un environnement équilibré et respectueux de la santé.

L'article 57 : dispose que, entre autres, sont du domaine de la loi :

- ✓ « Les règles générales relatives à l'enseignement et à la santé ;
- ✓ Les règles générales relatives au droit syndical, au droit du travail et de la sécurité sociale »

B. Principales lois et règlements sur la SST

- i. Loi n°2004-017 du 06 juillet 2004 modifiée, portant code du travail. Les dispositions du code du travail relatives à la SST sont citées en annexe n°1.
- ii. Loi n°67 – 039 du 3 février 1967, modifiée, instituant un régime de sécurité sociale. Telle que modifiée par la loi n°2021-007 du 22 février 2021.
- iii. Décret n° 65-096 du 4 juin 1965 portant institution d'une inspection médicale du travail ;
- iv. Décret n°87-099 bis du 1^{er} juillet 1987 portant création d'un établissement public à caractère industriel et commercial, dénommé C.N.S.S et fixant son organisation et ses règles de fonctionnement.

- v. Décret n°2016-042 du 14 mars 2016 abrogeant et remplaçant le Décret n°2006-077 fixant l'organisation et le fonctionnement de l'Office National de la Médecine du Travail.
- vi. Décret n°193-2024 du 11 octobre 2024 fixant les attributions du Ministre de la Fonction Publique, du Travail et l'organisation de l'administration centrale de son département.
- vii. Décret n°2021-186 du 02 novembre 2021 : fixant le plafond et les taux de cotisation de la sécurité sociale (JO du 15/02/2022). *Plafond des cotisations : 15000 MRU /mois. Taux 14% dont 13% à la charge de l'employeur et 1% à la charge du travailleur. Ces cotisations sont réparties ainsi : 9% sont destinés à la branche des Pensions, 2% à la branche des risques professionnels et 3% à la branche des prestations familiales.*
- viii. Arrêté n° 8829 du 14 novembre 1955 modifié par l'arrêté n° 10.300 du 2 juin 1965 relatif à l'interdiction d'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de l'huile de lin plombifère dans les travaux de peinture en bâtiment ;
- ix. Arrêté n° 5254 du 19 juillet 1954 modifié par l'arrêté n° 10.100 du 2 juin 1965 relatif au travail des femmes et des femmes enceinte et au travail des enfants ;
- x. Arrêté n° 162 du 31 mai 1955 modifié par l'arrêté 10.282 du 2 juin 1965 fixant le modèle de visite journalière (soins médicaux d'entreprise) ;
- xi. Arrêté n° 464 du 4 septembre 1967 portant règlement du service des prestations de la sécurité sociale.
- xii. Arrêté n° 445 du 22 août 1968 réglementant le fonds d'Action Sanitaire et Sociale de la CNSS.
- xiii. Arrêté n° 116 du 17 septembre 1974 déterminant les modalités d'affiliation des employeurs et le versement des cotisations à la caisse nationale de sécurité sociale.
- xiv. Arrêté n° 464 du 4 septembre 1967 portant règlement du service des prestations de la sécurité sociale, modifié par l'arrêté n° 307 du 28 mai 1992 portant modification de certains articles.
- xv. Arrêté n°0530 du MFPT du 22 juillet 2020 portant composition et fonctionnement des Comités d'Hygiène et de Sécurité d'entreprise.
- xvi. Arrêté n°0532 du MFPT du 22 juillet 2020 fixant la composition et les conditions de fonctionnement du Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité.
- xvii. Arrêté n°0066 du MFPT du 17 /01/ 2022 : relatif à la liste des travaux interdits aux enfants (JO du 15/02/2022). *Il fixe l'Âge minimum à 18 ans. L'arrêté comporte un tableau composé de la liste des secteurs d'activité économique concernés, la nature des travaux dangereux, les dangers et les motifs d'interdiction.*

- xviii. Arrêté du MFPT n°0001 du 2 janvier 2025 fixant l'organisation et le fonctionnement des Délégations Régionales de la Fonction Publique et du Travail.

C. Conventions de l'OIT ratifiées et traités internationaux relatifs à la SST

1. Les conventions fondamentales encore en vigueur

Tab n°1 : Les conventions internationales du travail Fondamentales ratifiées par la Mauritanie encore en vigueur				
Type de la CIT	N° CIT	Sujet	Date de ratification	Observations
Fondamentales	C029	Convention (n°29) sur le travail forcé, 1930 ;	20 juin 1961.	
	P029	Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930.	09 février 2016.	
	C087	Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.	20 juin 1961.	
	C098	Convention (n°098) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.	03 décembre 2001.	
	C100	Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, 1951.	03 décembre 2001.	
	C105	Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé 1957.	03 avril 1997.	
	C111	Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi-profession), 1958.	08 novembre 1963.	
	C138	Convention (n°138) sur l'âge minimum 1973.	03 décembre 2001.	Âge minimum spécifié : 14 ans.
	C182	Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.	03 décembre 2001.	

Remarque : La Mauritanie n'a pas encore ratifié les deux dernières conventions fondamentales la C155- Convention (n°155) sur la Sécurité et Santé au Travail et la C187- Convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la Sécurité et la Santé au Travail.

2. Les conventions de gouvernances (Prioritaires)

Tab n°2 : Les conventions internationales du travail de gouvernance ratifiées par la Mauritanie encore en vigueur				
Type	N°	Sujet	Date de ratification	Observations
CIT de Gouvernance (Prioritaires)	C081	Convention (n°081) sur l'inspection du travail, 1947.	08 novembre 1963	
	C122	Convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964.	30 juillet 1971.	
	C144	Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.	23 septembre 2019.	

Remarque : la convention de gouvernance, la C129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, n'est pas encore ratifiée par la Mauritanie.

3. Les conventions techniques

Tab n°3 : Les conventions internationales du travail techniques ratifiées par la Mauritanie encore en vigueur				
Type	N°	Sujet	Date de ratification	Observations
CIT Techniques	C003	Convention (n°3) sur la protection de la maternité, 1919.	08 novembre 1963 ;	
	C006	Convention (n°6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919.	20 juin 1961	
	C011	Convention (n°11) sur le droit d'association (agriculture), 1921.	20 juin 1961	
	C013	Convention (n°13) sur la céreuse, 1921.	20 juin 1961.	
	C014	Convention (n°14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921.	20 juin 1961.	
	C017	Convention (n°17) sur la réparation des accidents du travail, 1925.	08 novembre 1963.	
	C018	Convention (n°18) sur la réparation des maladies professionnelles, 1925.	20 juin 1961.	
	C019	Convention (n°19) sur l'égalité de traitement (accident du travail), 1925.	08 novembre 1963.	

CIT Techniques	C022	Convention (n°22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926.	08 novembre 1963.	
	C023	Convention (n°23) sur le rapatriement des marins, 1926.	08 novembre 1963.	
	C026	Convention (n°26) sur les méthodes de calculs des salaires minima 1928.	20 juin 1961	
	C033	Convention (n°33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932.	20 juin 1961	
	C052	Convention (n°52) sur les congés payés, 1936.	08 novembre 1963.	
	C058	Convention (n°58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936.	08 novembre 1963	
	C084	Convention (n°84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947.	09 février 1987	
	C089	Convention (n°89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948.	08 novembre 1963.	
	C090	Convention (n°90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948.	08 novembre 1963.	
	C094	C094- convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.	08 novembre 1963.	
	C095	Convention (n°95) sur la protection du salaire, 1949.	20 juin 1961.	
	C096	Convention (n°96) sur les bureaux de placement payants (révisée) 1949.	31 mars 1964.	A accepté les dispositions de la partie II
	C101	Convention (n°101) sur les congés payés (agriculture), 1952.	08 novembre 1963.	
	C102	Convention (n°102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.	15 juillet 1968.	A accepté les parties V à VII, IX à X
	C112	Convention (n°112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959.	08 novembre 1963.	

CIT Techniques	C114	Convention (n°114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959.	08 novembre 1963.	
	C116	Convention (n°116) portant révision des articles finals, 1961.	08 novembre 1963.	
	C118	Convention (n°118) sur l'égalité des traitements (sécurité sociale), 1962.	15 juillet 1968.	A accepté les branches d), à g) et i)
	C143	Convention (n°143) les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.	23 septembre 2019.	

Remarques :

- A propos de la Convention (n°94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. Ratifiée le 08 novembre 1963 ; notamment l'article 3 qui dispose que « Lorsque des dispositions appropriées relatives à la santé, à la sécurité et au bien-être des travailleurs occupés à l'exécution de contrats ne sont pas déjà applicables en vertu de la législation nationale, d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'autorité compétente doit prendre des mesures adéquates pour assurer aux travailleurs intéressés des conditions de santé, de sécurité et de bien-être justes et raisonnables ». Cette disposition ne figure pas encore dans les contrats publics de la Mauritanie.
- **Aucune convention Internationale de l'OIT technique en lien direct avec la SST n'a été ratifiée par la Mauritanie.**

D. Autres lois et règlements portant sur les aspects liés à la SST

- xix. Loi n°2000-045 portant code l'environnement (section II : obligation de réaliser une étude d'Impact sur l'environnement pour certaines activités pouvant avoir un impact sur l'environnement).
- xx. Loi n° 2008-011 portant code Minier. Et les textes qui l'ont modifiée. Notamment les articles : 63, 96 et 103.
- xxi. Loi n°2010-003 du 14 janvier 2010 relative à la normalisation et à la promotion de la qualité.
- xxii. Loi n°2010-009 du 20 janvier 2010 : relatif à l'énergie nucléaire. *Loi spécifique à ce domaine et créant notamment : l'Autorité Nationale de Radioprotection, de Sûreté et Sécurité Nucléaire (ARSN). C'est*

l'autorité de régulation dans ce domaine. Elle est rattachée au Premier Ministre.

- xxiii. Loi n°2010-018 du 03/02/2010 modifiant ou complétant certaines dispositions de l'ordonnance n°2005-006 du 29/09/2005 instituant un régime d'assurance maladie.
- xxiv. Loi n°2011-032 du 5 juillet 2011 concernant l'orientation et l'organisation du transport terrestre.
- xxv. Loi n°2012-007 portant extension du régime d'assurance maladie, par l'ordonnance n°2005-006 du 29/09/2005 aux employés du secteur privé, aux journalistes de la presse et à d'autres groupes professionnels.
- xxvi. Loi n°2021-007 modifiant certaines dispositions de la loi n°67-039 du 3 février 1969, instituant un régime de sécurité sociale. (Principales dispositions : extension de la couverture, prolongement de l'âge légal de la retraite à 63 ans, fixation des conditions pour bénéficier de la retraite anticipée pour UPO, invalidité...)
- xxvii. Loi 2021-009 du 26/02/2021 portant statut des personnels de la sécurité civile (JO du 30/04/2021). (Rôle notamment dans la prévention des risques majeurs, incendies et panique y compris dans les établissements industriels et commerciaux. Rôle aussi dans l'organisation des secours et la formation).
- xxviii. Ordonnance n°84-136 du 06/06/1984 portant réglementation des établissements classés.
- xxix. Ordonnance n°2005-006 du 29/09/2005 instituant un régime d'assurance maladie.
- xxx. Ordonnance n°2006-034 du 23 novembre 2006 relative à la promotion et la protection des personnes handicapées. (Notamment, l'article 15 : l'Etat prend toutes les dispositions matérielles et morales pour la prévention de toute sorte d'handicaps dans le cadre d'un programme global de prévention et d'information, aussi bien dans le domaine de la santé, de la circulation routière qu'en milieu professionnel).
- xxxi. Ordonnance n°2006-047 du 06 décembre 2006, portant code de la route (pas d'obligation d'un certificat médical d'aptitude à la conduite automobile).
- xxxii. Décret 2004-094 du 04/11/2004 relatif à l'étude d'impact sur l'environnement telle que modifié par le décret n°2007-105 du 13/04/2007.
- xxxiii. Décret 2006-135 du 17 décembre 2006 fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de la CNAM.
- xxxiv. Décret n°2010-082 du 18/03/2010 : fixant l'organisation et le fonctionnement de l'autorité Nationale de Radioprotection, de sûreté et Sécurité nucléaire et ses textes modificatifs.

- xxxv. Décret n°2014-171 modifiant certaines dispositions du Décret 2013-142 du 07/08/2013 portant organisation du transport terrestre des produits et substances explosifs sur le territoire nationale (obligation d'une formation mais pas d'obligation d'un certificat médical d'aptitude à la conduite de véhicule pour ce type de transport).
- xxxvi. Décret n°2019-077 du 25 avril 2019 fixant les conditions et d'organisation de l'ordre national des médecins de Mauritanie.
- xxxvii. Décret n°184- 2020 du 20 octobre 2020 fixant les attributions du ministre de la Santé et l'organisation de l'administration centrale de son département.
- xxxviii. Décret n°2019-057 abrogeant et remplaçant le Décret n°85-193 du 02/10/1985 déterminant les conditions d'application de certaines dispositions de l'ordonnance n°84-136 du 06/06/1984 portant réglementation des établissements classés.
- xxxix. Décret n°2020-114 du 15/09/2020 portant statut particulier des corps de la santé.
 - xl. Décret n°2023-113 du 7 septembre 2023 portant création du Conseil National de Normalisation et Promotion de la Qualité et du Comité Mauritanien d'Accréditation.
 - xli. Décret n°2024-067 du 29/04/2024 portant application de certaines dispositions de la loi 2021-009 du 26/02/2021 portant statut des personnels de la sécurité civile
 - xl.ii. Arrêté n°348 du 13/05/2019 du MPEM, déterminant les formes des demandes de déclaration ou d'autorisation de création, d'exploitation, de suspension et de fermeture des établissements classés.
 - xl.iii. Arrêté n°1496 du 14 décembre 2021 fixant l'organisation et le fonctionnement du système régional de santé.
 - xl. iv. Arrêté n°1236 du 23 novembre 2022 portant création, organisation et fonctionnement d'un programme dénommé : Service d'Aide Médicale Urgente (SAMU).

1. Textes prévus dans le code du travail mais pas encore parus

Le code du travail a prévu certaines dispositions en rapport direct ou indirect avec la sécurité et la santé au travail, mais ces textes réglementaires ne sont pas encore parus. Il est par conséquent important de souligner l'importance d'une mise à jour de la législation SST.

E. Les conventions collectives pertinentes

La convention collective de 1974. Article 40 traite des primes, il dispose que l'employeur doit attribuer des primes à certaines catégories de travailleurs ou dans certaines circonstances quand le travail est dangereux ou particulièrement insalubre. La convention se réfère (titre VI- article 62) à la législation en vigueur pour les questions se rapportant à l'hygiène et la Sécurité. Aucune mention ne concerne les moyens de prévention collective ou individuelle à mettre en œuvre permettant l'élimination ou la maîtrise des risques professionnels.

La convention fait référence à la loi en ce qui concerne le travail des femmes (notamment celles qui sont enceintes) et au travail des enfants (respectivement Art 47 et 48).

III. Normes techniques, codes de pratiques et lignes directrices sur la SST

La Mauritanie vient de se doter en 2023 d'un nouvel organisme chargé de la normalisation créé par le décret n°2023-113 du 7 septembre 2023 portant création du Conseil National de la Normalisation et de la Promotion de la Qualité et du Comité Mauritanien d'Accréditation, et fixant les conditions d'accréditation des organisations d'évaluation de la conformité. Ce Conseil National est chargé de :

- Assister le gouvernement dans la définition de sa politique de normalisation et de promotion de la qualité.
- Donner son avis sur toutes questions stratégiques relatives à ces domaines.

La composition de ce conseil ne comporte pas un représentant du MFPT (en l'occurrence un représentant du travail) ce dernier pourrait promouvoir l'adoption de normes techniques relatives à la SST.

A. Normes techniques

Il n'y a pas actuellement de normes spécifiques relatives à la SST en Mauritanie.

B. Codes de pratique

Il n'y a pas actuellement de codes de pratique spécifiques relatives à la SST en Mauritanie.

C. Lignes directrices

L'Office National de la Normalisation et de la Métrologie est membre de l'Institut de Normalisation et de Métrologie pour les Pays Islamiques (SMIIC) qui dispose d'un référentiel sous forme d'une directive Générale sur la Sécurité et la Santé au Travail. Ce référentiel n'est pas en vigueur en Mauritanie.

D. Systèmes de gestion de la SST (OSHMS)

Un certain nombre d'entreprise, notamment étrangères, sont certifiées ISO 45001 ou même certifiée QHSE : système intégré Qualité, Hygiène Sécurité et Environnement. C'est pour répondre aux besoins de ces entreprises et notamment celles du secteur pétrolier, qu'il a été créé un BTS QHSE au niveau du ministère de la Formation Professionnelle de l'artisanat et des métiers, et ce depuis plus de 2 ans. 15 élèves ont réussi ce BTS. Ils ont tous été embauchés. Les cours de ce BTS sont dispensés par des professionnels travaillants, essentiellement, dans les entreprises déjà certifiées ISO.

IV. Mécanismes nationaux d'établissement et de mise en œuvre des politiques et des normes.

A. Autorité compétente

L'autorité compétente en charge de la Sécurité Santé au Travail en Mauritanie est le Ministère de la Fonction Publique et du Travail. Le décret n°193-2024 du 11 octobre 2024 qui fixe les attributions du ministre, dispose dans son article 2 que « *le ministre a pour mission générale de concevoir, coordonner, suivre et évaluer les politiques nationales en matière de fonction publique, de travail, de sécurité sociale* ». En outre, l'article n°3 du même décret dispose que le MFPT exerce le pouvoir de tutelle sur l'ONMT et la CNSS.

Le MFPT comprend la Direction Générale du Travail (DGT) dont les attributions sont fixées par l'article 40 du décret n°193-2024 du 11 octobre 2024. Les attributions de la DGT sont les suivantes :

- La conception et la mise en œuvre de la politique en matière de travail et de prévoyance sociale,
- La coordination, le suivi et le contrôle de l'ensemble des activités des services chargés du travail et de la prévoyance sociale,
- L'élaboration et l'application de la réglementation en matière de travail et de la sécurité sociale,
- La supervision des négociations collectives entre partenaires sociaux,
- Le règlement des différends individuels et collectifs du travail,
- La réalisation des études et le suivi des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité sociale,
- La collecte des données administratives relatives au travail et à la sécurité sociale,
- Le suivi des relations avec les autres Etats et les organisations internationales en ce qui concerne les questions du travail et de la prévoyance sociale,

- L'élaboration des rapports périodiques sur l'état de l'inspection du travail.

Remarque : d'après l'étude de l'organigramme du MFPT paru dans le décret n°193 du 11 octobre 2024, on constate l'absence d'une structure centrale chargée de l'inspection médicale du travail. Cette fonction est essentielle dans le contrôle de la législation relative à la SST et au traitement des litiges qui peuvent surgir entre les différents intervenants en matière de SST. Cette fonction doit être assurée par une compétence reconnue dans le domaine de la Sécurité et de la Santé au Travail et jouissant d'une expérience avérée en la matière. En outre, toujours d'après l'organigramme, on a attribué à la SST une division au sein du service de la prévoyance sociale au sein de la Direction de la prévoyance sociale et de la migration. Ceci n'incite pas les compétences médicales/techniques à s'engager dans une carrière dans l'inspection médicale du travail et à assumer les responsabilités de gestion et de développement de la SST en Mauritanie et ne reflète pas le fort engagement de la part des pouvoirs publics pour la promotion de la SST en Mauritanie.

B. Politique nationale en matière de SST

La Mauritanie ne dispose pas, pour le moment, d'une politique nationale en matière de Sécurité et Santé au Travail. Le présent Profil National contribuera à l'élaboration d'une politique nationale en Sécurité et Santé au Travail réaliste et réalisable tenant compte des spécificités nationales en la matière et permettant de promouvoir davantage la Sécurité et la Santé des travailleurs en Mauritanie.

C. Mécanismes

Parmi les nombreuses missions que le législateur a attribuées au MFPT, certaines sont directement en rapport avec la SST, il s'agit notamment de :

- ✓ L'élaboration et l'application de la politique nationale en matière de travail (qui comprend bien évidemment les questions de SST),
- ✓ La conception et l'harmonisation de la réglementation générale dans le domaine du travail,
- ✓ La préparation, la mise en œuvre et le contrôle des règles relatives aux conditions de travail et aux droits des salariés.

La législation et la réglementation relatives à la SST est sous la responsabilité du MFPT et notamment au niveau de la DGT. Elles sont prises en conformité avec les instruments de l'OIT, en concertation avec les partenaires sociaux. Le choix se fait selon les besoins et la pertinence des sujets.

V. Mécanismes de coordination et de collaboration

A. Au niveau central

Au niveau central le ministère agit sur le plan national, c'est le Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité prévu par l'article 425 du code du travail qui constitue l'organe principal chargé de cette mission. Ce comité institué auprès du ministre chargé du travail, est chargé d'assister le ministre du travail dans l'étude de toutes questions intéressant l'hygiène, la sécurité des travailleurs et la prévention des risques professionnels.

Son avis est obligatoirement requis sur tout projet d'arrêté réglementant les mesures d'hygiène et de sécurité des travailleurs.

Il a une composition paritaire comprenant : des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs à côté des fonctionnaires et des experts.

La composition et les conditions de fonctionnement du Comité Technique Consultatif d'hygiène et de Sécurité sont fixées par l'arrêté n° 532-2020 du 22 juillet 2020 du ministre de la Fonction publique et du travail.

Le comité se réunit deux fois par an en session ordinaire et il peut se réunir en session extraordinaire au tant que nécessaire sur convocation de son président ou de la majorité de ses membres.

Il peut constituer des sous-comités chargés de procéder à l'étude des questions soumises à son avis.

B. Au niveau décentralisé : wilaya

1. Inspections du travail à l'échelle régionale

Selon les dispositions de l'arrête n°001 du 2 janvier 2025, du MFPT, il a été créé une délégation régionale de la Fonction Publique et du Travail au sein chaque wilaya. Elle comporte un service de l'inspection du travail. Ce service est dirigé par un inspecteur du travail. Elles sont sous la direction du Directeur de l'Administration du travail.

Les missions de l'inspection régionale du travail sont fixées par l'arrêté du 2 janvier 2025, et sont les suivantes :

- Contrôler l'application de la législation, de la réglementation du travail et des conventions collectives applicables aux travailleurs au niveau de la wilaya,
- Fournir des informations, des explications et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;
- Porter à l'attention de l'autorité centrale les défaillances et les abus qui ne sont pas, spécifiquement, couverts par les dispositions légales et autres ;
- Règlement des différends individuels et collectifs du travail ;
- Production et présentation des rapports périodiques sur l'inspection du travail.

Actuellement, il existe 15 inspections au sein des délégations régionales de la fonction publique et du travail, où travaillent 44 inspecteurs du travail et 48 contrôleurs.

Le contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité, peut être réalisé dans le cadre du contrôle de l'application de la législation et de la réglementation du travail. Cette mission est assurée en collaboration avec les médecins de l'ONMT et ce, en application de l'article 258 du code du travail. En outre, en application de l'article 257 du CT l'inspecteur du travail peut demander au médecin de l'ONMT d'examiner, les femmes et les enfants selon les prescriptions de l'article 248 du code du travail.

2. Les dispensaires interentreprises de l'ONMT

L'ONMT dispose de 5 dispensaires à l'échelle régionale ayant une mission de prévention des risques professionnels mais aussi de médecine curative. Cette dernière mission est réalisée en soutien à l'effort national de santé publique, et en application des dispositions de l'article 257 du code du travail alinéa (d). Elle est destinée au profit des travailleurs du secteur privé et leurs familles qui n'ont pas accès aux structures publiques de santé.

Ainsi, l'ONMT collabore aussi bien avec les inspecteurs du travail des délégations régionales de la fonction publique et du travail, mais aussi avec celle de la santé (les DRS).

Il importe de signaler, que dans le cadre de la collaboration et de la coordination des actions de prévention, une campagne annuelle d'inspection au niveau des entreprises se trouvant sur tout le territoire mauritanien, est organisée par le MFPT. Cette campagne est menée par des équipes conjointes composées des Inspecteurs du travail, des médecins du travail de l'ONMT et les inspecteurs de la CNSS. Chacun effectue les contrôles de son ressort. Ces campagnes d'inspection sont menées chaque année depuis 2016. Exemple : résultats de la campagne menée en 2020 du 28 septembre au 9 octobre 2020. Elle a concerné 116 entreprises visitées où sont occupés pas moins de 4640 travailleurs dont 320 étrangers. Entreprises situées dans les 3 wilayas de Nouakchott. Au cours de cette campagne, il y a eu des actions de sensibilisation à la prévention des risques professionnels, au respect de la législation du travail et celle relative à la SST avec la distribution de l'Arrêté n°0530 du MFPT du 22 juillet 2020 portant composition et fonctionnement des Comités d'Hygiène et de Sécurité d'entreprise, et sensibilisation des entreprises concernées à la création du CHSE. En cas de constatation de graves écarts à la législation du travail ou celle de la SST, les inspecteurs du travail ont sanctionné les entreprises défaillantes. En effet, il y a eu : distribution de 91 avertissements avec délai de réalisation, 15 avertissements sans délais et établissement 46 Procès Verbal d'infraction. Un plan d'action a été élaboré afin d'assurer le suivi des recommandations émises lors de cette campagne.

La collaboration entre les différentes structures de MFPT ayant des missions en rapport avec la SST, en l'occurrence l'IT, l'ONMT et la CNSS, est jugée très faible par toutes les parties. Il y a lieu de réactiver la cellule qui a été créée en 2016 et composée de représentants de ces trois structures. La création de cette cellule avait pour but de coordonner leurs actions pour plus d'efficacité et d'efficience. Elle devrait se réunir

mensuellement, mais ceci n'a pas eu lieu. Seules les campagnes d'inspection conjointes, citées plus haut, sont organisées annuellement.

3. Le système régional de santé au niveau des wilayas

Le ministère de la santé est représenté à l'échelle régionale par les Directions Régionales de Santé ou DRS. Leur mission principale est de veiller à la mise en œuvre de la politique nationale de santé au niveau de la wilaya, sous l'autorité du DGS et en collaboration avec les autorités et les institutions régionales (en principe, y compris la collaboration avec l'ONMT). Les DRS sont chargées notamment de :

- La mise en œuvre et la contextualisation au niveau régional de la politique nationale de santé et des normes et standards sanitaires y compris la recherche opérationnelle ;
- La planification, la coordination, la mise en œuvre et le suivi et l'évaluation des plans régionaux y compris l'appui aux équipes cadre des circonscriptions sanitaires des Moughataa (EC-CSM) ;
- Le renforcement des capacités humaines et institutionnelles des EC-CSM à travers la formation et la supervision régulière ;
- La promotion de la collaboration intersectorielle en mobilisant les autres services régionaux (normalement les structures régionales de l'ONMT devraient être concernées) et en participant à la coordination de leurs actions connexes avec la santé ;
- La préparation, la coordination et l'organisation des réponses adaptées aux épidémies et aux autres événements de santé ;
- La tenue et la mise à jour des statistiques sanitaires de la wilaya et toutes autres questions sanitaires ; relatives à l'information
- La gestion des moyens humains, matériels et financiers mis à leur disposition.

Remarque : lors de notre entrevue avec Monsieur le Directeur Général de la Santé, ce dernier a exprimé son engagement à renforcer davantage la collaboration avec l'ONMT. Et ce, compte tenu de l'apport que cette collaboration peut apporter pour le développement de la santé publique et pour la santé au travail. Ceci peut se faire par :

- La mise en commun des moyens surtout humains (cadre médicaux, paramédicaux...) mais aussi matériels : plateau technique,
- La participation de l'ONMT dans les programmes nationaux de prévention de certaines maladies transmissibles et celles non transmissibles. D'autant que le cadre juridique du travail encourage ce genre de collaboration.

C. Au niveau de l'entreprise

Le comité d'hygiène et de sécurité d'entreprise (CHSE) constitue l'organe de coordination et de collaboration au sein de l'entreprise. Il a été institué par l'article 252 du code du travail. Il est obligatoirement créé dans toutes entreprises occupant au moins 50 travailleurs. Il a pour mission de veiller à l'application des consignes relatives à la sécurité

et à l'hygiène du personnel et de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'arrêté du MFPT n°530-2020 du 22 juillet 2020 fixe la composition et le fonctionnement de ces comités. Qui ont pour missions, notamment, de :

- Procéder ou faire procéder à des enquêtes à l'occasion de tout accident et de toute maladie professionnelle grave ou qui aurait révélé l'existence d'un péril pour la santé ou la sécurité des travailleurs. Ils peuvent requérir la collaboration de personnes qualifiées. Les enquêtes doivent avoir, essentiellement pour objet de déterminer les causes de l'accident ou de la maladie, afin de rechercher les moyens qui permettront d'éviter toute récurrence. Les résultats de ces enquêtes sont consignés sur les registres des comités.
- S'assurer que le matériel et les machines utilisées présentent les dispositifs de sécurité conformes aux normes et à la réglementation en la matière.
- Procéder à de fréquentes inspections des établissements en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité, ainsi que du bon entretien des dispositifs de protection. Les résultats de ces inspections doivent faire l'objet de rapports qui sont consignés sur les registres des comités.
- Donner leurs avis sur toutes mesures, règlements ou consigne de sécurité envisagés par le chef de l'établissement. Cet avis devra être immédiatement consigné par le responsable chargé des questions de sécurité sur le registre du comité.
- D'organiser et former des équipes chargées des services d'incendie et de sauvetage et de veiller à l'observation des consignes de ces services.
- De s'efforcer de développer par tous les moyens efficaces de sécurité les notions de sécurité, d'hygiène et de santé.

Le CHSE est composé de :

- Le chef d'établissement ou son représentant (Président)
- Un responsable chargé des questions d'hygiène et de sécurité (secrétaire). *Remarque : Le législateur n'a pas déterminé les qualifications du responsable chargé des questions de sécurité.*
- Le médecin désigné par l'ONMT
- Un représentant du personnel dans les établissements occupant 50 salariés et Deux représentants du personnel, dont un du personnel de maîtrise, pour les établissements occupant plus de 50 salariés.
- Le comité peut faire appel à toute autre personne qualifiée qu'il jugera utile d'appeler au sein du comité pour résoudre un cas spécial déterminé.

Le CHSE se réunit 4 fois par an en session ordinaire et il peut se réunir en session extraordinaire sur convocation de son président ou à la suite de tout accident qui aura ou aurait pu entraîner des conséquences graves.

A chaque réunion un procès-verbal est dressé et transcrit sur un registre spécial.

Le CHSE est soumis à l'obligation de remplir une fiche de renseignement à l'occasion de tout accident grave entraînant la mort ou une incapacité permanente, ou qui aura révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées. Cette fiche signée par les membres du CHSE doit être envoyée, dans les 15 jours à : la CNSS, à l'Inspecteur régional du travail du ressort et à l'ONMT. *Remarque : il n'y a pas de modèle préétabli de cette fiche.*

Le CHSE établit un rapport annuel d'activité, en 5 exemplaires. Un exemplaire sera transmis à chacune des structures sus mentionnées ainsi qu'au Comité Technique Consultatif d'Hygiène et de Sécurité.

Remarque : vu que l'institution des CHSE est relativement récente, nous n'avons pas réussi à avoir des statistiques concernant l'activité de ces structures nouvelles.

VI. Organisation du système de SST : moyens et outils

A. Mécanismes pour assurer la conformité

1. L'inspection du travail

C'est la DGT qui veille au respect de la législation du travail en Mauritanie, à travers le corps des inspecteurs du travail. L'organisation et le fonctionnement de la DGT (voir annexe n°2) sont fixés par le décret n° 193-2024 du 11 octobre 2024 fixant les attributions du ministre de la Fonction Publique, du Travail et l'organisation de l'administration centrale de son département. Le domaine de la SST est sous la responsabilité du MFPT et l'ONMT est sous sa tutelle.

C'est le code du travail qui fixe les missions et les attributions des inspecteurs du travail. Le livre VI du code du travail est entièrement dédié à l'administration du travail. Il comporte 2 titres : un consacré à l'administration du travail (un chapitre unique) et l'autre aux moyens et mesures de contrôle (trois chapitres dont un concerne l'inspection médicale du travail).

L'article 367 du CT fixe les attributions générales de l'administration du travail qui, en plus de son rôle de conception et de conseil du ministre du travail, a aussi un rôle de d'impulsion, de coordination et de contrôle.

Le titre II du livre VI du CT et notamment l'article 369 détermine les missions des inspecteurs et des contrôleurs du travail. Ces missions sont :

- ✓ Contrôler l'application de la législation, de la réglementation du travail et des conventions collectives ;
- ✓ Fournir des informations, des explications et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;

- ✓ Porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences et les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par la législation. (Rôle dans le développement de la législation et de la réglementation du travail).

Selon les dispositions de l'article 376 du CT, les inspecteurs du travail jouissent, sur présentation de leur carte professionnelle, de quatre pouvoirs dans l'exécution de leurs missions :

- Pouvoir de visite : ils peuvent pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure de jour et de la nuit, dans les établissements assujettis au contrôle de l'IT. Ils peuvent également pénétrer de jour dans les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'IT. Les chefs d'entreprise et d'établissement sont tenus de prendre toutes dispositions pour que le libre accès aux établissements soit assuré à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, en tout état de cause et sur le champ, même si la visite est inopinée et même en cas de leur absence.
- Pouvoir de réquisition : les inspecteurs et les contrôleurs du travail peuvent requérir, si besoin est, les avis et les consultations des médecins et des techniciens.
- Pouvoir d'examen, de contrôle et d'enquête : les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent procéder à tous les examens, contrôles et enquêtes jugés nécessaires pour assurer que les dispositions applicables sont effectivement observées et notamment :
 - Interroger avec ou sans témoins l'employeur ou le personnel de l'entreprise, contrôler leur identité, demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut sembler nécessaire ;
 - Requérir du chef d'établissement la production de tout registre ou document dont la tenue est prescrite (exemple : le registre des PV des réunions du CHSE) ;
 - Prélever et emporter, aux fins d'analyse, en présence du chef d'entreprise ou de son représentant et contre reçu, des échantillons des matières et des substances utilisées ou manipulées. *Cette opération requière une formation spécifique sur les techniques de prélèvement, du matériel et un plateau technique disponible et compétent pour faire les analyses nécessaires. Ce qui n'est malheureusement pas le cas actuellement en Mauritanie. Mais l'ONMT est en phase de s'équiper et de se qualifier pour ce genre d'intervention.*
- Pouvoir de prendre ou de faire prendre des mesures : les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif valable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des

travailleurs. A cet effet, les inspecteurs ou contrôleurs du travail ont le droit de saisir les autorités administratives ou judiciaires pour faire ordonner :

- Que soit portées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales et réglementaires concernant la santé ou la sécurité des travailleurs.
- Que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans le cas de danger imminent pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

Les inspecteurs et contrôleurs du travail constatent les infractions à la législation et la réglementation du travail, par procès-verbal (PV) qui fait foi jusqu'à preuve du contraire. En 2024, le corps des Inspecteurs et contrôleurs du travail ont établi pas moins de 192 mises en demeure et dressé 4 PV d'infraction. Le nombre d'entreprises visitées par les 15 inspections régionales du travail durant l'année 2024 s'élève à environ 623 entreprises pour un effectif de près de 45 964 travailleurs.

Remarque : Le législateur attribue aux inspecteurs et contrôleurs du travail un rôle très important dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Afin qu'ils puissent appliquer cette importante mission avec un haut niveau d'efficacité et d'efficience, ils ont besoin d'une solide formation. En effet, ce pouvoir est accordé au corps de l'inspection car il peut sauver des vies et préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi, il est impératif de veiller à, la formation de base et à la formation continue, des inspecteurs et des contrôleurs du travail dans le domaine de la SST.

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont formés dans le cadre du régime de formation continue et de perfectionnement des fonctionnaires de l'état qu'organise l'école nationale d'administration, de journalisme et de Magistrature à Nouakchott. Ils reçoivent un cours sur la SST dans leur cursus de formation. Mais cette formation est insuffisante pour permettre aux inspecteurs et contrôleurs du travail d'assurer pleinement leurs missions dans le domaine de la SST. C'est ainsi que grâce à la collaboration avec l'ONMT que des sessions de formation continue dans ce domaine sont organisées en faveur des inspecteurs et contrôleurs du travail.

Actuellement il y a environ 107 Inspecteurs et contrôleurs du travail actifs en Mauritanie, dont 22 à l'échelle centrale et 85 (42 inspecteurs et 43 contrôleurs) exercent dans les régions.

2. L'inspection médicale du travail

Un corps de médecins inspecteur du travail a été prévu depuis 1965 par le Décret n° 65-096 du 4 juin 1965 portant institution d'une inspection médicale du travail. Actuellement, le code du travail a consacré le chapitre II du livre VI à l'inspection médicale du travail. Il s'agit de trois articles (n° 382 à 384).

L'article n°382 dispose, notamment, que les médecins inspecteurs du travail sont nommés dans les services d'inspection du travail. Ils sont chargés de toutes les questions relatives à l'inspection du travail sur le plan médical.

Les missions des médecins inspecteurs du travail sont fixées dans l'article 383 du CT. Ils ont pour mission, en collaboration avec les inspecteurs et contrôleurs du travail et sous l'autorité de la direction du travail de :

- ✓ Veiller à l'application de la législation relative à l'hygiène du travail et à la protection de la santé des travailleurs,
- ✓ Assurer, en coordination étroite avec les services ou organismes psychotechniques, l'examen médical des travailleurs, en vue de leur orientation professionnelle, de leur classement, et éventuellement de leur rééducation ;
- ✓ Effectuer toute enquête destinée à faire ressortir les mesures à prendre pour améliorer la protection de la santé des travailleurs dans le milieu de leur travail ;
- ✓ Assurer la préparation d'un fichier physiopathologique de la main-d'œuvre ;
- ✓ Contrôler les services médicaux du travail ;
- ✓ Contrôler les soins donnés aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

En vue de la prévention des maladies professionnelles, les médecins inspecteurs du travail sont autorisés à examiner les travailleurs et à faire aux fins d'analyse, tout prélèvement portant notamment sur les matières mises en œuvre et les produits utilisés.

Les médecins inspecteurs du travail ont les mêmes prérogatives dévolues aux inspecteurs et aux contrôleurs du travail (article 384 du CT).

Par manque de médecins ce corps n'est pas encore constitué, en cas de besoin les inspecteurs et les contrôleurs du travail font appel à l'ONMT.

3. Les contrôleurs de la CNSS

La mission des contrôleurs de la CNSS est déterminée par les dispositions de l'article n°68 de la loi n°67-039 du 3 février 1967. Ils ont pour mission « le contrôle de l'application par les employeurs des dispositions de la présente loi » au même titre que les inspecteurs et contrôleurs du Travail ». Donc ils contrôlent l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la branche « Risques Professionnels ».

Les inspecteurs de la Caisse sont tenus au secret professionnel. Après avoir prêté serment dans les conditions prévues pour les inspecteurs du Travail par l'article 4 du livre V du Code du Travail. En cas de doute sur un accident du travail ou une maladie professionnelle, les inspecteurs de la CNSS effectuent des enquêtes.

Les inspecteurs de la caisse ont qualité pour dresser, en cas d'infraction aux dispositions de la présente loi, des procès-verbaux faisant foi jusqu'à preuve contraire.

En pratique, ces missions des inspecteurs de la caisse sont assurées par les inspecteurs et contrôleurs du travail. Et ce, en application des dispositions du code travail, au sens des articles : 18, 126, 128, 129, 130 ...

4. Les sanctions

Le code du travail a prévu dans l'article 449 nouveau des amendes pour les employeurs qui ne respectent pas les dispositions du code, y compris celles relatives à la SST. En effet, selon l'article 450, alinéa 3, les infractions aux dispositions du livre III du CT (relatif aux conditions du travail, ce livre comprend tous les articles se rapportant à la SST) et des décrets et arrêtés pris pour leur application sont punis selon l'article 449 nouveau du CT. Les sanctions sont : une amende de 5 000 à 20 000 MRU et une peine de 15 jours à un mois de prison ou de l'une des deux peines seulement et, en cas de récidive le montant de l'amende remonte à 10 000 à 50 000 MRU.

B. Ressources financières et budgétaires en matière de SST

Le législateur mauritanien a fixé un taux de cotisation au profit de l'ONMT fixé à 2% de la masse salariale, entièrement à la charge de l'employeur. Sur les 14% des cotisations prélevés sur les salaires, 2% sont dédiés à la branche « Risques professionnels ». En 2024, la CNSS a dépensé 9 896 698 MRU pour honorer ses engagements en matière de réparation des AT et MP : soins, indemnités journalière, rentes....

Le budget prévisionnel de l'ONMT pour l'année 2025 s'élève à environ 127 millions MRU dont 29 millions en investissement et 98,413 millions comme budget de fonctionnement. Il est utile de signaler que l'ONMT a conclu en 2021, un accord de coopération avec la Turquie pour l'équipement et le développement des performances techniques de l'ONMT d'un montant d'un million USD. Projet financé par différentes parties internationales, il est dans sa phase terminale. Ce projet a permis à l'office d'acquérir des équipements de pointe et la formation de ses cadres sur l'utilisation de ces équipements médicaux et techniques.

En outre, le budget de l'inspection du travail est intégré dans le budget du ministère. Elle bénéficie des formations dans le cadre des projets de coopération internationale.

Quant aux syndicats des travailleurs, seule l'UTM nous a répondu et estime que la formation de ses adhérents dans le domaine de la SST est faible. Et ce, malgré l'existence d'une coopération internationale, notamment avec le centre de l'OIT à Turin, jugée insuffisante.

C. Communication en SST

C'est l'ONMT qui a procédé à l'élaboration de certains supports audio-visuel et des brochures de sensibilisation à la prévention des risques professionnels. On ne peut parler de l'existence d'une véritable communication en SST.

D. Services de santé au travail et de fourniture de conseils aux entreprises

Les prestations de santé au travail sont fournies en Mauritanie par les services médicaux d'entreprise (équivalent aux services de santé au travail) telle que définis dans le titre VI du code du travail (articles 254 à 263 du CT).

L'obligation de la couverture par le service médical s'étend à toutes les entreprises ou établissements industriels agricoles ou commerciaux. Le législateur n'a pas fixé un effectif minimum pour appliquer cette obligation. *Ainsi toutes les entreprises ou établissements sont soumises à cette obligation quel que soit l'effectif.* Seules certaines entreprises publiques dont la liste est fixée par décret sont exclues de cette obligation. A ce jour seule la SNIM bénéficie de cette disposition.

L'Office National de la Médecine du Travail est désigné légalement pour la prise en charge de la médecine du travail dans ces entreprises. L'Office est chargé, selon les dispositions de l'article 255 du CT de :

- ✓ Gérer les services médicaux d'entreprise dans les locaux et avec l'équipement dont il dispose dans l'entreprise comptant au moins 750 travailleurs à titre permanent ;
- ✓ Créer et faire fonctionner les services médicaux interentreprise pour les entreprises ou établissements comptant moins de 750 travailleurs à titre permanent ;
- ✓ Veiller à l'exécution des contrats conclus par l'office national de la médecine du travail avec l'Etat ou les organismes publics chargés de dispenser les actes de la profession médicale, dans les localités où les conditions ne permettent pas l'établissement de service d'entreprise ou d'interentreprises.

Les missions des médecins de services médicaux sont fixées par l'article 257 du CT. Ils ont pour mission de :

- ✓ Faire subir à tous travailleur, avant l'embauche ou, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, une visite médicale déterminant si le travailleur est de médicalement apte au travail envisagé ; s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour ses camarades de travail. *Institution d'une visite médicale d'embauche obligatoire.*
- ✓ Procéder, à la requête de l'IT, à l'examen des femmes et des enfants suivant les prescriptions de l'article 248, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.
- ✓ Procéder chaque jour, avant leur mise au travail, à une visite des travailleurs se déclarant malades et de leur donner ou de leur faire donner les soins et traitements nécessaires. *Remarque : cette activité est restée à ce jour, la principale activité des médecins de l'ONMT depuis sa création. Ceci est en rapport avec le système de sécurité sociale et de santé publique qui ne couvrent pas les travailleurs du secteur privé.*
- ✓ Evacuer ou faire évacuer, si nécessaire, sur la formation médicale la plus proche, les travailleurs blessés ou malades, transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont dispose l'office.
- ✓ Conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en œuvre pour assurer la santé des travailleurs occupés dans l'entreprise. Les résultats des visites auxquels procède le médecin sont consignés sur un registre spécial. *Remarque : la formulation de cette mission peut semer un doute quant à la nature de la visite*

effectuée par le médecin. En fait, le législateur entend par visite, non pas la visite médicale mais la visite des locaux de travail que le médecin effectue afin d'identifier les risques professionnels pour qu'il puisse conseiller l'employeur sur les mesures à appliquer pour préserver la santé des travailleurs : mission de prévention des risques professionnels.

Autre mission pouvant être effectuée par le médecin de l'ONMT : l'examen d'aptitude au travail des enfants et des adolescents. L'âge d'admission au travail en Mauritanie est fixé par l'article 153 du CT à 14 ans.

L'examen d'aptitude des enfants et des adolescents est réglementé selon les dispositions des articles 158 à 161 du code du travail. En effet,

- ✓ L'article 158 institue un examen médical d'aptitude obligatoire à tous les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 21 ans. Cet examen médical d'aptitude à l'emploi doit être complété par un examen radiographique des poumons. Il est effectué gratuitement par le médecin attaché au service médical de l'entreprise ou, à défaut, par un médecin agréé, aux frais de l'employeur.
- ✓ Le certificat médical d'aptitude à l'emploi peut prescrire des conditions déterminées d'emploi, être délivré pour un travail spécifique ou pour un groupe de travaux (*remarque : en santé au travail, il est d'usage que le certificat médical d'aptitude au travail est toujours délivré pour un poste de travail bien déterminé et pour une durée limitée*).
- ✓ L'article 160 fixe la périodicité du contrôle de l'aptitude médicale au travail des enfants et des adolescents à 6 mois jusqu'à l'âge de 18 révolus. Les Inspecteurs du travail et de la sécurité sociale peuvent exiger des contrôles d'une périodicité plus fréquente.
- ✓ Quant à l'article 161, il a prévu la possibilité de publier des arrêtés ministériels fixant les modalités d'application des dispositions de cette section.

Déclaration obligatoire des entreprises assujetties au service médical

Les employeurs, personnes physiques ou morales, compris dans le champ d'application de l'article 254 du CT, ont l'obligation de déposer à l'ONMT une déclaration comportant les informations suivantes :

- ✓ Leur dénomination et le siège de leurs établissements
- ✓ Le nombre de leurs travailleurs permanents
- ✓ La nature des activités de chacun de leurs établissements
- ✓ Le nom et la filiation du dirigeant responsable de l'entreprise.

Un double de cette déclaration doit être adressé à l'inspecteur du travail du ressort qui le transmet au directeur du travail, aux fins d'en informer le directeur de la santé publique. En outre, l'alinéa 3 de l'article 256 du CT dispose que la CNSS fait connaître à l'employeur, à l'inspecteur du travail, au DGT et au DGS, le service d'interentreprise auquel l'employeur est affilié d'office pour chacun de ses établissements ou la désignation de l'unité médicale chargée d'y assurer la médecine du travail.

Remarque : Ce système complexe de déclaration est très lourd et difficile à appliquer. En effet, il y a une importante sous déclaration des entreprises au niveau de l'ONMT qui ne compte que 1980 entreprises déclarées alors que la CNSS compte 39780 entreprises affiliées pour environ 85350 travailleurs couverts. De ce fait, il y a un grand nombre de travailleurs qui ne sont pas suivis dans le cadre de la médecine du travail et ne bénéficient pas des prestations de l'ONMT, ni eux ni leurs familles.

Statut de l'ONMT

Depuis 2016, l'ONMT a changé de statut, il est désormais un Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial (EPIC). Et ce, à la suite de la publication du décret n°2016-042 du 14 mars 2016 abrogeant et remplaçant le décret 2006-077 du 18 juillet 2006 fixant l'organisation et le fonctionnement de l'Office National de la Médecine du Travail.

Mission de l'ONMT

Selon les dispositions du décret de 2016, la mission principale de l'ONMT est désormais axée sur la prévention des risques professionnels. En effet, l'article 2 du décret 2016-042, dispose que la mission de l'ONMT est de dispenser les actes de la profession médicale relatifs à la prévention des risques professionnels : maladies et accidents du travail, de prévenir tout dommage susceptible d'être causé à la santé du travailleur par les conditions du travail et de protéger les travailleurs dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à la santé conformément aux dispositions du code du travail.

Organisation de l'ONMT

L'ONMT dispose d'un organe délibérant : un conseil d'administration composé de 13 membres tripartite et d'un organe exécutif. Le conseil d'administration de l'ONMT est certes tripartite mais n'est pas égalitaire. En effet, il y a sept membres qui représentent le gouvernement et trois membres qui représentent les employeurs et trois membres qui représentent les syndicats des travailleurs.

L'organe exécutif, comprend : un Directeur Général obligatoirement un médecin et un Directeur Général Adjoint. Les frais de fonctionnement de l'ONMT sont couverts par des cotisations versées par les employeurs dont le montant et les modalités de paiement seront revues et fixés par décret après avis du conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale. Ce décret adopté mais n'est pas encore paru, ainsi, le budget de l'ONMT est calculé selon l'ancienne formule soit 2% de la masse salariale retenue comme base de calcul des cotisations à la CNSS, soit un salaire mensuel plafonné à 15 000 MRU et pas moins du SMIG qui est de 4500 MRU.

Le budget de l'ONMT pour l'année 2025 est composé de :

- ✓ Budget d'investissement : 29 000 000 MRU en diminution d'environ 7% par rapport au budget de 2024.

- ✓ Budget de fonctionnement : 94 413 875 MRU en augmentation d'environ 11% par rapport au budget de 2024.

L'ONMT dispose de 12 services médicaux du travail à Nouakchott (6 interentreprises et 6 intra-entreprises) et 6 autres services interentreprises dans les régions.

Tab n°4 - Services médicaux du travail gérés par l'ONMT			
Ville	Service médical interentreprise	Service médical intra-entreprise	Observations
Nouakchott	Tevragh Zina	SOMELEC	Entreprise ayant un service médical intra-entreprise géré par l'ONMT
	Le port de l'amitié	SNDE	
	El mina	MSP	
	Sebkha	TVM	
	Marché central	BCM	
	Teyaret	Hôtel Azalaï	
Nouadhibou	X		
Zouerat	X		
Rosso	X		Récemment ouvert
Port de Tanit	X		Nouvellement inauguré
Chami			En cours de construction

L'effectif de l'ONMT

L'effectif total de l'ONMT est composé de 117 employés (voir tableau n°5)

Tab n°5 : Répartition du personnel de l'ONMT selon la qualification			
Fonction	Effectif	Affectation	Observations
Médecin spécialiste en MT	02	Nouakchott	A la direction Générale
Médecin généraliste	15	Répartis au niveau des différentes structures	
Médecins spécialistes	01 : Pneumologue 01 : Rhumatologue 01 : ORL 01 : Dermatologue	Nouakchott	Tous conventionnés
Médecin dentiste	02		
Ingénieurs	03	Nouakchott	

Informaticien		01	Nouakchott	
Techniciens supérieurs en santé et sécurité au travail		02	02 à Nouakchott	
Laborantins		06	4 à Nouakchott 1 à Nouadhibou 1 à Zoueret	
Technicien Supérieur en radiologie		1	Nouakchott	
Infirmiers du travail		25	Répartis dans les différentes structures de santé	
Administratifs	Cadre	05	A Nouakchott	
	Agent	18	Répartis dans les	
Agents de soutien		33	différentes structures	

Activités fournies par l'ONMT au profit des entreprises affiliées

Conformément aux dispositions légales en vigueur, en sa qualité de service médical d'entreprise l'ONMT fournit des prestations médicales, des conseils aux employeurs et aux travailleurs, des visites des lieux de travail, des bilans biologiques et radiologiques sont réalisés soit dans le cadre de la médecine du travail préventive soit dans le cadre de la médecine curative, selon la prescription des médecins de l'ONMT... Et ce, en vue de préserver la santé et la sécurité des salariés.

✓ Visites médicales :

L'ONMT dispense des visites médicales dans le cadre de la médecine curative au profit des travailleurs et de leurs familles et dans le cadre de la médecine du travail préventive au profit des travailleurs.

En 2024, l'ONMT a réalisé 12857 consultations médicales et ouverts 1146 nouveaux dossiers médicaux dans le cadre des visites médicale périodique ou d'embauche.

✓ Les examens complémentaires

Lors de ces visites médicales 1146 examens complémentaires (Biologie, Radiologie et ECG) ont été réalisés.

Selon la nature des risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés, d'autres examens complémentaires spécifiques, sont demandés par les médecins du travail afin de, soit déterminer l'aptitude médicale au travail du salarié soit dans le cadre de la surveillance médicale de la santé des travailleurs exposés à certains risques

professionnels particuliers. C'est ainsi que dans ce cadre, ont été réalisés : 257 visiotests ; 31 audiométries, 13 spirométries.

Ces explorations ont été réalisées grâce aux équipements qui composent son plateau technique. L'ONMT dispose de :

- 7 laboratoires de biologie médicale dont 3 à Nouakchott et 4 dans les régions.
- 7 unités de radiologie conventionnelle dont 3 à Nouakchott et 4 dans les régions,
- Une cabine audiométrique avec un audiomètre
- Un visiotest
- Un spiromètre
- Un laboratoire de toxicologie industrielle : acquis dans le cadre d'un projet de coopération avec la Turquie. Il est le premier et le seul laboratoire spécialisé dans la toxicologie industrielle en Mauritanie. Tous les équipements sont installés, ainsi que la phase de mise en service ont été faites, la phase d'expérimentation aussi a été réalisée et a été concluante. Reste à faire les formations du personnel spécialisé pour mettre en œuvre la phase de démarrage effective de l'activité, elle démarrera au cours de l'année 2025.

Trois ingénieurs de l'ONMT ont suivi une formation en radioprotection, formation assurée dans le cadre de la collaboration avec l'AIEA (Agence Internationale de l'Energie Atomique). Ce qui a permis à l'ONMT d'assurer la lecture des badges de radioprotection des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants pendant près de cinq ans. Avant que l'agence nationale de radioprotection ne reprenne cette activité.

✓ Les visites des lieux de travail

Grâce aux équipements techniques disponibles, les cadres de l'ONMT sont capables d'effectuer des études des conditions de travail afin de détecter les risques professionnels physiques ou chimiques. En effet, l'ONMT dispose des équipements techniques suivants :

- Un luxmètre : pour la mesure de l'éclairage des locaux de travail
- Un sonomètre classe 1 pour l'étude et l'analyse du bruit
- Un thermohygromètre pour l'étude de la température et de l'humidité des locaux de travail

En 2024 pas moins de 18 entreprises ont bénéficié d'une évaluation des risques professionnels qu'elles comportent. En outre, les cadres de l'ONMT ont réalisé une étude sonométrique au profit d'une entreprise.

A l'issue de certaines études des conditions de travail approfondies, un rapport complet est adressé à l'entreprise concernée. Le rapport comporte les résultats des mesurages effectués et de l'étude des conditions de travail, ainsi que des recommandations de

prévention pour limiter l'exposition des travailleurs et maîtriser les risques professionnels diagnostiqués.

L'année 2025 va enregistrer le renforcement des équipements de l'ONMT par la mise en service d'une unité médicale mobile toute neuve équipée : d'une unité de radiologie conventionnelle, d'un laboratoire de biologie médicale équipé et d'une salle d'examen en plus des toilettes. Cette unité a été acquise dans le cadre du projet de coopération avec la Turquie.

REMARQUES : du fait de l'absence de données statistiques nous n'avons pas pu disposer de données plus précises sur :

- Les services médicaux du travail qui existent dans les entreprises non encore inscrites à l'ONMT, telle que la SNIM, Tasiast, MCM et les entreprises du secteur des hydrocarbures et du gaz.
- La couverture des entreprises du secteur de la pêche par les services de sécurité et santé au travail, et sur les risques professionnels notamment les AT et MP enregistrés dans ce secteur. Pourtant ce secteur occupe une place importante dans l'économie mauritanienne et aussi en termes d'emploi. La pêche industrielle est essentiellement localisée dans la région de Nouadhibou au nord du pays. Certaines entreprises sont couvertes par l'ONMT.

La pêche artisanale, qui a fait l'objet d'une étude en 2018 ayant pour objet la réalisation d'un diagnostic sur les principaux types d'AT et des MP. Etude réalisée dans le cadre du projet de l'OIT intitulé « Création d'emploi décents et consolidation de l'emploi existant pour les jeunes et potentiels migrants dans le secteur de la pêche artisanale ». Les résultats et les recommandations de cette étude n'ont pas été partagés, probablement suite aux effets de la pandémie COVID19.

E. Education et formation en SST

En l'absence de structures étatiques ou privées dédiées à l'éducation pour la santé au travail et la formation des travailleurs dans le domaine de la sécurité et santé au travail, ce sont des formations qui sont réalisées dans le cadre de la coopération internationale organisées soit par le bureau projets du BIT à Nouakchott ou bien par l'Institut de Sécurité et Sécurité au travail arabe à Damas.

A l'échelle nationale l'ONMT organise des séminaires à l'occasion de la célébration de la journée mondiale de la SST ainsi qu'en d'autres occasions et produit différents supports de sensibilisation à la prévention de certains risques professionnels. Plusieurs initiatives ont été organisées par l'ONMT, notamment :

✓ Séminaires de sensibilisation sur les différents risques professionnels liés à la santé et à la sécurité au travail, visant à renforcer la prise de conscience des travailleurs et des employeurs.

✓ Sessions de formation continue ciblant :

- o Les inspecteurs et contrôleurs du travail, diplômés de l'Ecole Nationale d'Administration, pour améliorer leurs compétences en matière d'évaluation et de gestion des risques professionnels.

- o Les étudiants des centres de formation professionnelle à Nouakchott, Sélibabi et Kaédi, afin de les préparer à gérer les risques dans leur environnement de travail.

- ✓ Campagnes de sensibilisation sur le terrain visant les travailleurs, les responsables et les employeurs. Au cours de ces campagnes, des visites dans les différents lieux de travail pour identifier les dangers et fournir des conseils pratiques pour les prévenir.

- ✓ Visites sur site permettant d'examiner les conditions de travail et de vérifier l'application des normes de sécurité et de santé au travail. Ces activités visent à promouvoir une culture de prévention des risques professionnels et à garantir un milieu de travail sûr et salubre pour tous.

- ✓ Supports de sensibilisation : L'ONMT produit des affiches, vidéos, spots télévisés, exemples : Spot d'information sur l'Office National de Médecine du Travail (ONMT), Spot de sensibilisation sur l'importance de déclarer les accidents du travail et des guides de prévention traitant différents thèmes de prévention. Exemple : Guide de prévention des risques chimiques. Ainsi l'ONMT a produit : une Brochure sur l'exposition aux poussières de ciment, une Brochure sur l'exposition au bruit, une Brochure sur l'importance des équipements de protection individuelle (EPI), une Brochure sur le tétanos professionnel.

F. Enseignement supérieur des spécialistes en SST

1. La faculté de médecine de Nouakchott

La faculté de médecine, pharmacie et d'Odonto-Stomatologie de Nouakchott, est la seule du pays. Elle a été créée en 2006 par le décret n°2006- 98 du 18 septembre 2006. Depuis la création de la Faculté de médecine, pas moins de 620 médecins généralistes ont été diplômés de cette institution.

Au sein de la faculté de médecine il y a un département qui regroupe trois spécialités : la médecine préventive, la médecine du travail et la médecine légale.

Enseignement de la SST : est dispensé en 6ème année de médecine, un module de 30 heures consacré à l'enseignement de la Médecine légale et de la médecine du travail. Soit environ 15 heures par spécialité. Pour l'enseignement de la médecine du travail, sont programmés 10 cours théoriques de 90 minutes. Sont traités certains aspects de la pathologie professionnelle et de l'organisation de la médecine du travail en Mauritanie. Cet enseignement est réalisé dans le cadre de la collaboration entre la faculté de médecine de Nouakchott et la faculté de médecine de Sfax en Tunisie.

Un concours de résidanat a été institué depuis l'année universitaire 2016-2017.

Actuellement il y a 4 résidents en médecine du travail en cours de formation :

- Deux en Tunisie, en 4^{ème} année de résidanat (la dernière année dans leurs cursus de formation). Ils ont eu un master en toxicologie et un autre en pathologie professionnelle.
- Deux en Algérie en 2^{ème} année du résidanat.

Le département de médecine légale et de médecine du travail est dirigé par un médecin spécialiste en médecine du travail.

Tous les étudiants de la faculté sont obligatoirement vaccinés contre l'hépatite B et accessoirement contre la grippe pour ceux qui le souhaitent.

2. L'école Nationale d'Administration, de journalisme et de Magistrature

L'école Nationale d'Administration forme les inspecteurs et les contrôleurs du travail parmi les fonctionnaires de l'Etat dans le cadre du régime de formation continue et de perfectionnement qu'organise cette école. Le cursus de formation comporte un cours sur la Sécurité et la santé au travail.

G. Institutions qui offrent une formation légalement requise aux spécialistes de la SST

Outre les organismes officiels de formation académiques, il n'y a pas de structures qui offrent une formation légalement requise aux spécialistes de la SST.

Cependant, le secteur de la formation professionnelle offre des formations devant comporter des cours de SST. L'offre des formations est assez importante, en effet à l'ouverture de l'année scolaire 2024-2025, le ministère de la formation professionnelle de l'artisanat et des métiers dispose de pas moins de 21 écoles publiques de formation technique et professionnelle. Elles couvrent toutes les capitales régionales. Il y a aussi 11 instituts de centre de formation professionnelle privée dont un institut a été déclaré d'utilité publique. La capacité d'accueil de ce dispositif est de 13781 en 2023-2024. Il y a des écoles spécialisées en BTP, en Mines, Pétrole, Gaz...

D'après nos entretiens avec les responsables chargés des examens au ministère de la formation professionnelle, de l'artisanat et des métiers, les programmes des enseignements dans la formation professionnelle ne comportent pas des thèmes de SST. Mais depuis environ trois ans, et pour répondre à la demande des entreprises des hydrocarbures et en collaboration avec ces entreprises, il y a eu création d'un BTS de deux ans en Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE). Une première promotion de 15 élèves est sortie et deux autres promotions sont en cours de formation. Les 15 lauréats de la première promotion ont tous été recrutés. Le programme de ce BTS spécialisé comporte des matières liées à la sécurité au travail dans le secteur des hydrocarbures. Ces matières sont dispensées par les professionnels de ces entreprises.

H. Formation organisée par les organisations patronales et syndicales

Lors de notre réunion avec les syndicats des travailleurs, un des syndicats déclare organiser au profit de ses adhérents des formations sur les thèmes de la sécurité et santé au travail. En outre, il déclare que ses membres ont suivi des formations sur ce thème au centre du BIT de Turin en Italie. Il juge les formations en SST faible et la coopération internationale dans ce domaine insuffisante.

Quant au Secrétaire Général de la fédération Nationale de l'industrie, des Mines et de l'énergie que nous avons rencontré, il déclare que les employeurs préfèrent déléguer la question de la SST à leurs subordonnés. Cependant, il estime qu'il y a un grand problème d'information sur le sujet et que les entreprises ont besoin d'un accompagnement. Ces actions seraient plus profitables si elles sont orientées « secteur ». Il propose l'institutionnalisation de la formation et de la sensibilisation dans le domaine de la sécurité et santé au travail pour plus d'efficacité et d'efficience.

I. Recherche en SST, instituts et laboratoires de SST

Il n'y a pas de structures de recherche spécialisées en SST. Mais l'ONMT mène quelques travaux de recherches appliquées dans le cadre des mémoires de spécialisation en médecine du travail. La faculté de médecine peut jouer un rôle moteur dans ce domaine en collaboration avec l'ONMT qui dispose désormais des équipements nécessaires pour mener des travaux de recherche appliquées en SST.

Malgré, ce manque de données et de moyens, l'ONMT a mené deux études appliquées dans le cadre de mémoires de fin de spécialisation en médecine du travail. La première sur l'exposition professionnelle au plomb publiée dans la Revue « Les Archives des Maladies Professionnelles » et l'autre sur l'exposition professionnelle au bruit.

J. Système d'indemnisation des AT et MP

La gestion de l'indemnisation des préjudices résultant des AT et MP a été confiée à la CNSS, en application des dispositions de l'article 1^{ER} de la loi n°67-039 du 3 février 1967. L'affiliation au régime de sécurité sociale est obligatoire aux :

- Travailleurs soumis aux dispositions du code du travail ou au code de la marine marchande,
- Sont également assujettis les salariés de l'Etat qui ne bénéficient pas, en vertu des dispositions réglementaires, d'un régime particulier de Sécurité sociale.
- Les élèves des écoles professionnelles, les stagiaires et les apprentis même non rémunérés suivant les modalités fixées par arrêté du ministre du Travail.
- Les modalités particulières nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi aux travailleurs temporaires ou occasionnels seront

déterminées par arrêté du ministre du Travail, après avis du Conseil d'Administration de la Caisse.

Le taux de cotisation à la CNSS est fixé à 14% (13% à la charge de l'employeur et 1% à la charge du travailleur). Ces cotisations sont réparties sur les trois branches gérées par la CNSS. Ainsi, 3% sont dédiés à la branche des prestations familiales, 9% à la branche des pensions, vieillesse, invalidité et décès et 2% à la branche risques professionnels.

L'article 41 de la loi n°67-039 définit l'accident du travail, ainsi : « *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu à un travailleur par le fait ou à l'occasion du travail, qu'il y ait ou non faute de sa part.*

Est assimilé à un accident du travail l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet de sa résidence ou du lieu où il prend ordinairement ses repas au lieu où il effectue son travail ou perçoit sa rémunération et vice-versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par un intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Il en est de même des accidents survenus pendant les voyages dont les frais sont supportés par l'employeur ».

L'alinéa 2 de l'article 42 étend l'application des dispositions de la loi relative aux AT aux maladies professionnelles. L'alinéa 3 du même article décrit la forme des tableaux des maladies professionnelles indemnisables et prévoit un décret qui établit la liste des maladies considérées comme des maladies professionnelles avec, en regard, la liste des travaux, procédés et professions comportant la manipulation et l'emploi des agents nocifs ou s'effectuant dans des conditions particulières exposant les travailleurs de façon habituelle au risque de contracter ces maladies. *Une nouvelle liste avec des nouveaux tableaux des maladies professionnelles a été adoptée suite à un travail effectué en 2016 par une commission d'experts. La liste comporte deux régimes : un régime général de 65 tableaux et un régime agricole de 17 tableaux. Mais cette nouvelle liste n'a pas encore fait l'objet d'un décret, c'est la liste qui comporte uniquement 24 tableaux qui est encore en vigueur en un seul régime général.*

Droits des victimes d'AT ou de MP :

Les victimes d'AT ou de MP ont droit à des prestations servies par la CNSS, il s'agit :

- Des soins médicaux nécessités par la lésion résultant de l'accident, qu'il y ait ou non interruption de travail ;
- En cas d'incapacité temporaire de travail : l'indemnité journalière ;
- En cas d'incapacité permanente, totale ou partielle : la rente ou l'allocation d'incapacité ;
- En cas de décès : les rentes de survivants et l'allocation de frais funéraires.

Les soins médicaux comprennent :

- ✓ L'assistance médicale et chirurgicale ;
- ✓ Les examens médicaux, radiographiques, les examens de laboratoires et les analyses ;

- ✓ La fourniture de produits pharmaceutiques et accessoires ;
- ✓ L'entretien dans un hôpital ou une autre formation médicale ;
- ✓ Les soins dentaires ;
- ✓ Les frais de transport de la victime du lieu de l'accident aux centres médicaux, à l'hôpital, à un cabinet médical et à sa résidence ;
- ✓ La fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident et reconnus indispensables par le médecin désigné ou agréé par la Caisse ;
- ✓ La prise en charge des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime dans les conditions qui seront fixées par un arrêté du ministre du Travail ;

En cas de survenue d'un accident du travail, la procédure de réparation des préjudices résultant de cet accident est assez complexe, elle est schématisée dans l'annexe n°3.

L'indemnité journalière

En cas d'incapacité temporaire, la durée de l'indemnité journalière est fonction du nombre de jours d'incapacité (ouvrable ou non) suivant celui de l'arrêt du travail (*il n'y a pas de jours de carence*). Le montant est fixé aux 2/3 de la rémunération journalière moyenne de la victime jusqu'à guérison complète des lésions, consolidation des lésions ou bien décès de la victime. Elle est égale à la rémunération journalière moyenne qui s'obtient en divisant par 90 le total des rémunérations soumises à cotisation perçues par l'intéressé (e) au cours de 3 mois civils précédant celui au cours duquel débute l'arrêt de travail.

La rente en cas d'incapacité permanente partielle ou totale

- En cas d'incapacité totale : le montant de la rente est égal à 85% de la rémunération mensuelle moyenne ;
- En cas d'incapacité partielle : si le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 15% le montant de la rente d'incapacité partielle est proportionnel à la rente d'incapacité totale selon le degré d'incapacité ($85\% \times \text{salaire mensuel moyen} \times \text{taux d'incapacité partielle}$). Si le taux d'incapacité partielle est inférieur à 15%, la victime a droit à une allocation d'incapacité dont le montant est égal à trois fois le montant annuel de la rente calculé selon le taux d'incapacité.
- En cas de décès de la victime : les survivants ont droit à :
 - Une allocation de frais funéraires, dont le montant est égal à 30 fois la rémunération journalière moyenne,
 - Aux rentes de survivant, calculées, en fonction de la rente d'incapacité permanente totale. La veuve perçoit 20% de la rente. En cas de pluralité de veuves, le montant est réparti entre elles à parts égales. Pour les enfants à charge : 10% de la rente d'incapacité permanente pour chaque orphelin de père ou de mère par enfant et 15% pour chaque orphelin de

père et de mère. En cas d'ascendant à charge, chacun perçoit 10% de la rente d'incapacité.

L'incapacité permanente est déterminée, selon l'article 46 alinéa 2 de la loi n°67-039, d'après : la nature de l'infirmité, l'état général de la victime, son âge, ses facultés physiques et mentales ainsi que ses aptitudes et ses qualifications professionnelles. La loi prévoit la publication d'un décret fixant un barème indicatif pour la détermination de l'IPP, mais le texte réglementaire n'est pas encore publié.

En cas d'aggravation ou d'amélioration de l'invalidité ou de l'incapacité, la CNSS ou bien la victime peut demander la révision de la pension ou de la rente qui, selon le changement constaté, sera majorée à partir de la date de l'aggravation ou réduite ou suspendue à partir du jour de l'échéance suivant la notification de la décision. A cet effet, la CNSS peut faire procéder à des contrôles médicaux tous les 6 mois durant les deux premières années suivant la consolidation et une fois par an durant les trois années suivantes. En sommes les contrôles médicaux peuvent être fait durant les cinq ans qui suivent la date de guérison apparente ou de la consolidation.

Notion de malus : l'article 21, alinéa 3 de la loi n°67-039 du 3 février 1967, dispose que : le taux de cotisation de la branche des risques professionnels, peut être majoré jusqu'à concurrence du double à l'égard d'un employeur qui ne se conforme pas aux prescriptions des autorités compétentes en matière de prévention des accidents du travail et d'hygiène industrielle.

La loi n'a pas prévu des mesures d'incitation à la prévention des risques professionnels telles qu'un bonus attribué à l'employeur qui prend des mesures efficaces pour la maîtrise de ces risques.

K. Agence de normalisation

C'est le Comité National de Normalisation et de Promotion de la Qualité qui est un organe de consultation et d'avis sur le thème auprès du ministre de l'Industrie. Sa composition ne comprend pas de représentant du ministère chargé du travail.

L. Services de préparation aux situations d'urgence

Selon les dispositions de l'article 4 de la Loi n°2021-009 du 26 février 2021 Portant Statut des Personnels de la Sécurité Civile, les agents de la sécurité civile sont chargés : « d'assurer, sur l'ensemble du territoire national, le suivi le contrôle des mesures de sécurité ainsi que la prévention de tous les risques menaçant la vie des personnes et des biens dans les immeubles de grande hauteur, les établissements recevant le public et les établissements industriels et commerciaux ».

M. Niveau national global des ressources humaines actives dans le domaine-SST

Le plus grand nombre de ressources humaines actives dans le domaine de la SST se trouve au niveau de l'ONMT. Cependant, des entreprises œuvrant notamment dans le

secteur de l'industrie extractive ou dans le domaine de l'exploitation des hydrocarbures ont des équipes qualifiées en SST, mais nous n'avons pas pu disposer de statistiques sur ce sujet.

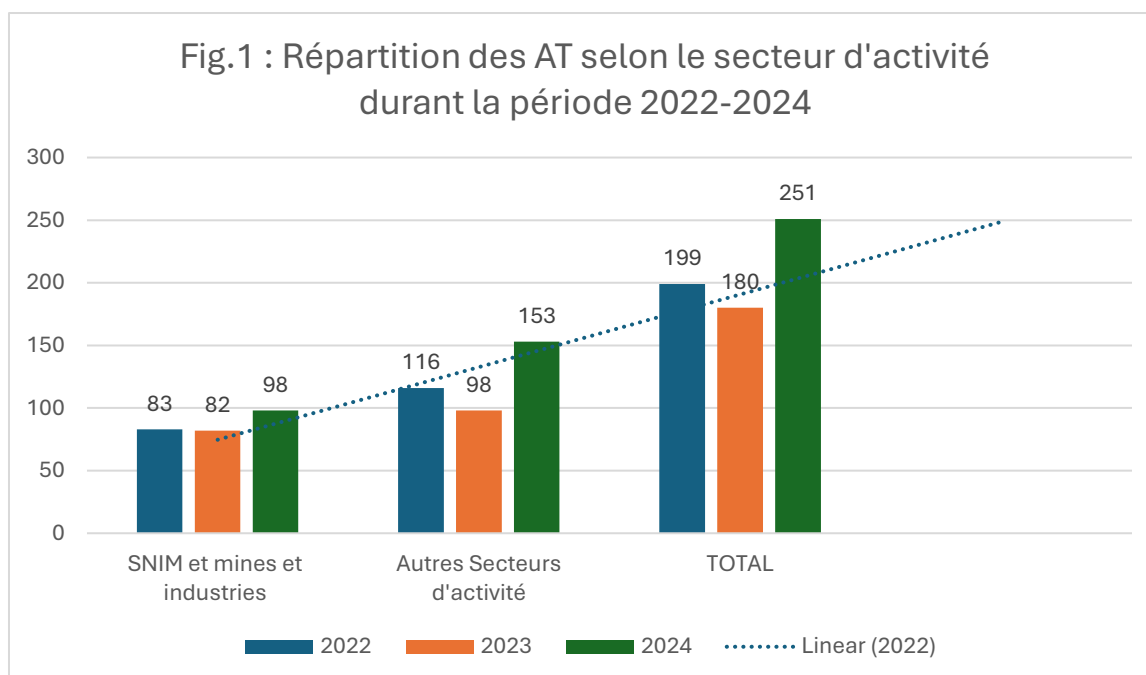
Par ailleurs, le ministère de la formation professionnelle, de l'artisanat et des métiers organise, depuis deux ans un BTS en QHSE (Qualité, Hygiène, sécurité et Environnement) pour répondre à la demande de certaines entreprises du secteur des hydrocarbures, du gaz et des mines, qui souhaitent développer leurs capacités dans ce domaine. Cette formation dure 2 ans et comporte un module SST dispensé par des professionnels de ces secteurs. Actuellement il y a une promotion qui a terminé son cursus de formation et qui a été diplômée et deux autres en cours de formation. La première promotion est composée de 15 stagiaires qui ont été diplômés à ce jour. Ils ont tous été embauchés.

VII. Statistiques des AT et MP

Normalement tout AT ou MP quelle que soit sa conséquence doit être déclaré à la CNSS et à l'IT selon un formulaire dédié qui comporte toutes les informations requises. Il comporte des informations concernant la victime, son employeur, l'AT (date et horaire de survenue, l'élément matériel, la forme de l'accident ...). De même, tous les documents médicaux relatifs à l'état de la victime suite à l'AT ou la MP ainsi que leurs conséquences médicales sont fournies à la CNSS.

Mais nous n'avons pas pu disposer de statistiques fiables et complètes sur les AT et les MP ni à la CNSS ni à l'IT. En effet, le législateur n'a pas désigné une structure chargée de la collecte des données et du traitement statistique des données recueillies aux fins d'élaborer et d'analyser les statistiques des AT et MP enregistrées dans le pays.

La CNSS nous a fourni des statistiques sommaires sur les AT qui lui ont été déclarés durant les trois dernières années, illustrées dans le diagramme (Fig.1). Il importe de noter que l'intitulé « autres secteurs » comporte les secteurs suivants : BTP, Ports, Pêche et le reste des secteurs d'activité.



Source : CNSS

Compte tenu de la nature du tissu économique du pays, qui est dominé par des secteurs d'activité réputés à haut risque tels que : les mines et carrières, le BTP, la pêche notamment artisanale, l'orpaillage... les chiffres présentés sont de toute évidence très loin de la réalité. En effet, la CNSS a enregistré en 2022 : 199 AT, en 2023 : 180 AT et en 2024 : 251 AT et 3 MP (silicose). Cette évidente et importante sous déclaration nous a été rapportée aussi par les syndicats des travailleurs.

L'absence de données fines et fiables constitue un handicap pour toute stratégie de prévention des risques professionnels.

VIII. Politiques et programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs

Les représentants des organisations syndicales, que nous avons rencontrés, ne nous ont pas fournis d'information de l'existence d'une quelconque politique ou programme dans le domaine de la SST. Cependant, leurs cadres participent occasionnellement à des sessions de formation organisées par le bureau de Turin du BIT.

L'UTM estime que 25% de ses activités sont consacrés à la formation. Nous n'avons pas pu avoir plus de détail au sujet des thèmes traités dans ces formations. Mais ils estiment que la formation et la sensibilisation dans le domaine de la SST est faible et la coopération internationale est insuffisante. A noter que l'UTM est l'un des syndicats des travailleurs les plus importants du pays et qu'il compte plus de 36 000 adhérents.

IX. Activités régulières ou continues liées à la SST

A. Soutenir les microentreprises, les PME et l'économie informelle

Ces catégories d'entreprises, malgré les risques professionnels que peuvent comporter leurs activités, ne bénéficient pour le moment, d'aucun soutien économique ou technique visant le développement de la SST de leurs employés.

B. Activités éducatives, de sensibilisation ou de promotion

Le Programme National de l'éducation pour la Santé (PNEPS). L'arrêté n°0573 du 13 juin 2023 du ministre de la Santé portant création, organisation et fonctionnement du PNEPS. Parmi ses missions c'est la validation de tout message en rapport avec la santé avant sa publication ou sa diffusion dans le pays. Ainsi, les supports de sensibilisation à la prévention des RP doivent être validés par le PNEPS avant leur diffusion.

Le PNEPS comporte deux organes : un comité de pilotage et une Unité de Coordination Centrale. Ces deux organes ne comportent pas de membre représentant la SST ce qui explique en partie l'absence à ce jour de support partagé de sensibilisation sur la SST.

C. Coopération internationale en matière de SST

La Mauritanie entretient des relations privilégiées avec des institutions étrangères et internationales. Ce qui lui a permis de bénéficier de l'appui de développer ses capacités aussi bien sur le plan des ressources humaines : ses cadres ont bénéficié de plusieurs sessions de formation de haut niveau, que pour acquérir des équipements lourds spécifiques à la SST : tels que le laboratoire de toxicologie industrielle et la clinomobile.

Le BIT joue un rôle fondamental dans l'appui à la Mauritanie dans le domaine de la SST. En effet, le BIT a financé plusieurs études en relation directe ou indirecte avec la SST exemple : étude de diagnostic sur les principaux types d'accidents dans le secteur de la pêche artisanale et la mise en place d'un mécanisme de suivi des incidents en mer et à terre et des MP. Etude des capacités de l'Inspection du travail...le BIT a aussi financé des sessions de formation au profit de cadres SST du gouvernement que des partenaires sociaux.

Les inspecteurs du travail ainsi que les représentants des syndicats participent aux sessions de formation organisées par le BIT en Mauritanie et par le centre de Turin.

L'ONMT est un CIS-BIT national depuis 2009.

En outre, l'ONMT a bénéficié de l'appui de la Banque Islamique de Développement à travers le financement de la mission d'un expert en santé au travail. Avec comme objectif d'élaborer une stratégie de l'ONMT pour la promotion de la SST en Mauritanie et l'accompagnement de l'ONMT à la mise en œuvre de la stratégie adoptée. Cette mission s'est déroulée du 1^{er} octobre 2009 au 31 mars 2010.

Des conventions ont été signées entre l'ONMT et des institutions étrangères spécialisées en SST telles que : l'ISST en Tunisie, l'INRPP en Algérie. Les cadres médicaux de l'ONMT (médecins et Infirmiers) ont suivi leurs formations de spécialisation en santé au travail à l'Université d'Abomey-Calavi au Bénin et à l'Université Anta Diop à Dakar au Sénégal. Les médecins de l'ONMT ont suivi plusieurs formations à l'INRS en France et à l'Université Libre de Bruxelles en Belgique.

L'Organisation Arabe du Travail a financé une formation de qualification des travailleurs de l'ONMT en santé et sécurité au travail.

Un projet visant le développement de la SST en Mauritanie, d'une valeur d'un million de USD est à sa dernière phase de réalisation. Ce projet financé par la République de Turquie, le CISRIC et la Banque Islamique, a permis l'acquisition d'équipements lourds indispensables pour l'essor de la SST en RIM ainsi que la formation des cadres de l'ONMT dans ce domaine.

Les ingénieurs de l'ONMT ont bénéficié d'une formation dans le domaine de la radioprotection, formation réalisée en collaboration avec l'Agence Internationale pour l'Energie Atomique (AIEA).

D. Rôle du système de SST dans la réponse à la pandémie COVID-19

Pendant la pandémie de COVID-19, l'Office National de Médecine du Travail a lancé des campagnes de sensibilisation visant à prévenir la propagation des virus, y compris le coronavirus. Ces campagnes comprenaient :

- ✓ La diffusion d'informations fiables sur les mesures de prévention, telles que le port du masque, le lavage régulier des mains et la distanciation sociale.
- ✓ L'organisation d'ateliers de sensibilisation destinés aux travailleurs des établissements relevant de l'Office.
- ✓ L'ouverture de centres de vaccination contre la COVID-19, ciblant les employés et leurs familles afin de les protéger des complications liées au virus.

Ces initiatives ont contribué à renforcer la conscience sanitaire et à limiter la propagation de la pandémie dans les milieux professionnels et familiaux.

X. Données générales

La Mauritanie est un pays très vaste, essentiellement désertique. Il compte environ 4,9 millions d'habitants (en 2023). C'est l'un des pays les moins densément peuplés du monde avec environ 5 habitants par kilomètre carré.

Le régime politique est présidentiel élu au suffrage universel pour une durée de 5 ans. Le parlement, multipartite est aussi élu directement par le peuple.

La Mauritanie est organisée administrativement en 2023, en :

- 15 Wilayas (Régions)
- 61 Moughataas (Départements)
- 238 communes.

Sa capitale est Nouakchott qui compte à elle seule 3 wilayas.

A. Données démographiques et statistiques générales de l'emploi

Selon les données du recensement général de la population de 2023 (résultats en cours de publication) de l'ANSADE, la population générale de Mauritanie s'élève à : 4 927 532 habitants, dont 2 375 470 hommes soit 48,20% et 2 552 062 femmes soit 51,80%. 50% de la population est âgée de moins de 20 ans avec un taux de croissance, entre le recensement de 2013 et celui de 2023, de 3,1%. Environ 49% de la population vit en milieu urbain et 51% en milieu rural.

Les principales villes de Mauritanie, en terme du nombre d'habitants, selon le recensement de 2023, sont :

Tab n° 6 : Principales villes de Mauritanie selon le nombre d'habitants		
Nom de la ville	Nombre d'habitants	% par rapport à la population générale
Nouakchott	1 446 761	29,4 %
Nouadhibou	173 525	3,52 %
Kiffa	71 680	1,45 %
Zouerate	63 380	1,30 %
Kaedi	57 673	1,17 %

Source : ANSADE - RGPH 2023

Selon la même source, la Mauritanie compte 8438 localités habitées. Environ 1% de ces villes compte 5000 habitants.

L'étude EPCV 2019-2020, indique que 76,3 % des logements avaient accès à l'électricité (92,4 % en milieu urbain et 43,5 % en milieu rural) et 61,6 % avaient accès à l'eau potable (73,1 % en milieu urbain et 43,5 % en milieu rural). La prévalence de la pauvreté est de 28,2%.

Selon les résultats de l'enquête ENE-SI 2017, la proportion de la population en âge de travailler par rapport à la population générale, était de 52,7 % elle passe à 56,91% en 2023 selon le MFPT. Cette population est composée à hauteur de 61,4 % de jeunes âgés de moins de 34 ans.

Selon l'enquête EPCV 2019-2020 : la population en âge de travailler est composée de 54,4 % sont des femmes et le 2/3 sont des jeunes âgés de 14 à 35 ans. 63,8 % des hommes participent à la main d'œuvre contre 30,8% des femmes. Le ratio Emploi / population en âge de travailler est de 40,2 %. Le taux de chômage révélé par cette enquête EPCV 2019-2020 est de 12,2 % (15,7 en milieu urbain et 7,6 % en milieu rural).

Selon les données fournies par le MFPT en 2023 (voir annexe n°5) la population en âge de travailler (14-64 ans) est de 2 804 463 personnes. La population active est de 1 380 816 personnes soit 49,23% de la population en âge de travailler. Selon la même source la population occupée est de 1 015 841 personnes.

La population en chômage est de 364 975 personnes, dont 18 868 ont un niveau d'instruction universitaire soit 5,169 %.

B. Niveau d'alphabétisation

Les principales données fournies par l'enquête Permanente sur les conditions de Vie des Ménages (2019-2020), relative à l'éducation, figurent au tableau suivant n°7.

Tab N°7 – Proportion du niveau d'instruction en fonction du genre et du milieu					
Niveau d'éducation	Garçon	Fille	Urbain	Rural	Taux Brut de Scolarité : TBS
Primaire	77,7 %	84,5%	94,6%	68,2%	81,1%
Secondaire	51 %	48,7 %	76,0 %	24 ?6 %	49,8%

Source : ANSADE : EPCV 2019-2020

Les données de l'EPCV 2019-2020 indiquent que 32,6 % des enfants âgés de 7 à 19 ans ne fréquentent pas l'école. Ce constat concerne 42,6 % des enfants vivants dans le milieu rural et 22,3 % des enfants vivants en milieu urbain. Pourtant selon la législation en vigueur, l'enseignement est obligatoire pour les enfants âgés entre 6 et 14 ans révolus pour les deux sexes.

L'enquête ENE-SI 2017 montre que le niveau de formation des enfants de plus de 6 ans ayant fréquenté l'école est de :

- Primaire : 44,4 % ont atteint le niveau primaire
- Secondaire : 19,9 % ont atteint le secondaire
- Supérieur : 3,3 %
- Coranique : 29,3 % ont fréquenté uniquement l'école coranique
- Mahadra : 2,6 % (formation religieuse)
- Technique et Professionnel : 0,4 % ont fréquenté un centre de formation professionnelle.

C. Données économiques

L'économie mauritanienne est basée essentiellement sur le secteur des industries extractives notamment le Fer (la SNIM participe à hauteur de 14,43 % en 2021 et 9% du PIB en 2023), l'Or, le cuivre, les hydrocarbures et le gaz (dont la production a commencé en janvier 2025). L'agriculture est aussi un secteur d'activité de grande importance notamment à travers la pêche et l'élevage (voir annexe n°4).

En effet en 2022, la participation du secteur primaire (composé par l'Agriculture, la pêche et l'exploitation forestière) représente 21,23% du PIB. Le secteur Secondaire (composé des activités extractives : fer, or, cuivre et autres, des activités manufacturières et du BTP) représente 33,67% du PIB. Le secteur tertiaire (composé du transport, de l'information de la communication, du commerce, de l'administration publique et des autres services) représente 44,61% du PIB.

Selon un rapport de la Banque Mondiale¹ publié en 2023, la croissance économique en Mauritanie a été de 2,4 % en 2021, 5,2% en 2022 avec des perspectives positives pour les années 2023 et 2024 avec respectivement 4,5 % et 6,2 %.

Evolution du PIB

Tab n°8 : évolution du PIB 2019-2023					
	2019	2020	2021	2022	2023*
PIB en millions de MRU	289 660	307 211	332 593	353 024	388 672*
Evolution		+ 5,7 %	+7,6%	+ 5,78%	+ 10,09 %*

Source ANSADE * estimation

D. Indicateurs sur la santé de la population

Durant les dernières années, la Mauritanie a consenti beaucoup d'effort en vue de relever le niveau de la santé de la population. Et ce, à travers la réalisation de multiples infrastructures, le renforcement du capital humain du secteur de la santé, que ce soit au niveau de la production des compétences ou par le recrutement. Cependant, certains objectifs du millénaire pour le développement (OMD) n'ont pas encore été atteint et des efforts supplémentaires sont nécessaires. C'est ainsi qu'une Politique Nationale de Santé à l'horizon 2030 a été établie en 2017. Malheureusement, le texte de cette politique n'a pas associé le secteur de la santé au travail, pourtant c'est un secteur qui peut contribuer au développement de la santé globale du pays.

Les données actuelles concernant le secteur de la santé, montrent un développement notable que ce soit au niveau des ressources humaines qu'au niveau des infrastructures.

¹ "Banque mondiale. 2023. Sixième rapport sur la Situation Economique de la Mauritanie : Cartographie et atténuation de l'impact des inondations © Banque mondiale."

Le tableau n°9 comporte la répartition des effectifs médicaux du ministère de la santé

Tab N° 9- Répartition du personnel du ministère de la santé selon la catégorie professionnelle	
CATEGORIE	Effectif
Médecin Spécialiste	524
Médecin Généraliste	575
Dentiste	128
Pharmacien	84
Technicien Supérieur de Santé	735
Sagefemme	1306
Infirmier d'Etat	1756
Infirmier médical	3009
Prof technique de santé	80
Agent d'appui contractuel	999
Autres	377
Total	9573
<i>Source : service de la gestion du personnel et du suivi de la carrière, en date du 10/08/2024</i>	

Les infrastructures sanitaires, privées ou publiques, sont essentiellement concentrées au niveau de Nouakchott, la capitale qui compte près du tiers de la population.

Il importe aussi de signaler que certaines entreprises disposent de certaines infrastructures sanitaires plus ou moins développées. Exemple, la SNIM dispose de ses propres Hôpitaux à Zouerat et à Nouadhibou équipés de plateaux techniques. D'autres entreprises multinationales, notamment du secteur minier disposent, elles aussi de leurs propres unités de soins.

Les infrastructures sanitaires du secteur privé sont :

- Cliniques : 47 dont 37 se trouvent à Nouakchott et 10 dans les autres régions.
- Cabinets médicaux : 118 dont 81 à Nouakchott et 37 dans les régions
- Cabinets dentaires : 170 dont 136 à Nouakchott et 34 ailleurs
- Cabinet de soins : 116 dont 59 à Nouakchott et 57 ailleurs dans les autres régions.

La répartition géographique des structures hospitalières publiques et par catégorie figure sur le tableau n°10

Tab n°10 – Répartition des structures sanitaires publiques selon le type et par région							
Régions	Hôpitaux Régional	Hôpitaux Mougataa					
Hod Echargui	CH Nema	CH Bassiknou					
Hod Elgharb	CH Aioun						
Ass	CH Kiffa						
Gor	CH Keadî						
Brakna	CH Aleg	CH Bogue					
Trarza	CH Rossso	CH Boutilimit					
Adrar	CH Atar	Hôpital Chinguitty	Hôpital Ouadane				
Nouadhibou	CH Régional	CHS					
Tagant	CH Tidjikja						
Guidi-magha	CH Sielibabi						
Tiris	CH Zouerat						
Inchiri	CH Akjoujt						
Nouakchott nord*	CH Zayed						
Nouakchott ouest*	CHN	CHS	CNO	CNC	CHME	INHV	CNORF*
Nouakchott SUD*	CHA						

Légende : * les hôpitaux de Nouakchott sont des hôpitaux nationaux

CNORF : Centre National d'Orthopédie et de Rééducation Fonctionnelle

CNO : Centre National d'oncologie

CHN : Centre Hospitalier National

CH : Centre Hospitalier

L'espérance de vie à la naissance en 2020, selon le rapport du PNUD sur le développement humain en Mauritanie, est de 66,5 ans pour les femmes et 63,3 ans pour les hommes. Le même rapport note que l'Indice de développement humain (IDH) est passé de 0,397 en 1990 à 0,546 en 2019 soit une hausse de 37,5%.

Sur le plan épidémiologique, la Mauritanie est confrontée à un certain nombre de morbidité d'ordre Endémo-épidémiologiques et aux maladies non-transmissibles dont la prévalence augmente durant les dernières années.

Les maladies transmissibles qui constituent encore un problème de santé publique sont (selon les données du rapport relatif à la politique nationale de santé à l'horizon 2030) :

- La Tuberculose avec un taux de détection de l'ordre 45%

- Le VIH/SIDA : qui se caractérise par une épidémiologie de type concentrée avec prévalence moins de 1% dans la population générale mais une prévalence élevée dans les groupes à risque : travailleurs du sexe et les détenus.
- La prévalence de l'hépatite virale B chez les femmes enceintes est de l'ordre 10 à 13%.
- Les maladies tropicales négligées, ce qui a été responsable de flambées épidémiques, entre les années 2012 et 2017. Notamment des épidémies de Dengue, Fièvre de la Vallée du rift...

Malgré le fait que le calendrier vaccinal en Mauritanie s'arrête à l'âge 18 mois de la vie des nouveaux nés, aucun cas de poliomyélite n'a été signalé depuis avril 2020.

Il importe de signaler aussi la prévalence des maladies non transmissibles qui sont en augmentation depuis ces dernières années, selon les données de l'enquête STEPWISE de 2008, avec notamment la prévalence de l'hypertension artérielle à 22,4% et celle du Diabète à 6% et le Tabac à 17,2%.

Dans l'analyse du système de santé dans le cadre de l'élaboration de la Politique Nationale de Santé à l'horizon de 2030, les auteurs rapportent que « la demande des services de santé reste limitée à cause de barrières financières et géographiques : moins de 15% de la population bénéficie d'une couverture d'assurance maladie ».

XI. Autres informations pertinentes

La Mauritanie compte un grand nombre de syndicats des travailleurs, environ plus de 50. Certaines centrales syndicales ont un nombre d'adhérent assez important, exemple : l'Union des Travailleurs de Mauritanie (UTM) avec 36 176 adhérents, dont 19 173 hommes et 17 003 femmes. Ils appartiennent à différents secteurs d'activités. La répartition des adhérents par secteur d'activité économiques est comme suit : 25% travaillent dans le BTP, 15% dans l'éducation, 15% dans les mines, 10% dans le secteur de l'énergie, 10% dans la pêche et 25% dans divers secteurs d'activité économique.

Les employeurs sont regroupés en deux organisations : une inactive et compte peu d'adhérents et la seule organisation actuellement active est l'Union Nationale du Patronat Mauritanien (UNPM). Elle comprend plusieurs fédérations représentant essentiellement des secteurs d'activité divers, telle que la Fédération des BTP, la Fédération de l'industrie, des mines et de l'énergie, la fédération Mauritanienne des Boulangeries et Pâtisseries , la Fédération Mauritanienne de l'Agriculture (FMA) , la Fédération des Entrepreneurs Mauritaniens de Construction des Infrastructures (FEMCI), la Fédération Nationale du Transport (FNT), Fédération Nationale de la Pêche (FNT), la Fédération du Commerce, la Fédération des Services, la Fédération des Institutions Financières (FIF), la Fédération Nationale des Eleveurs (FNE), la Fédération Nationale de la Santé (FNS), Fédération des Commissaires Agréés (FCA), la FENFAM etc. En somme l'UNPM regroupe, presque tous les employeurs du pays.

XII. Analyse SWOT du système actuel de SST et identification des domaines prioritaires d'amélioration

Le système actuel de Sécurité et Santé au Travail de la Mauritanie comporte beaucoup d'éléments de forces à consolider, il y a aussi des opportunités à saisir, mais il y a aussi des faiblesses à corriger car elles risquent de fragiliser davantage le système SST qui commence à prendre forme et à s'orienter vers l'ancrage des pratiques SST telles que recommandées dans les instruments de l'OIT et les normes spécifiques en la matière. Quant aux menaces, elles sont à prendre en compte pour prévenir leurs survenues et les conséquences qu'elles peuvent induire sur toutes les démarches d'amélioration de la SST en Mauritanie qui seront définies et mises en œuvre.

A. Les forces du système SST

- Une volonté et un engagement politique- ministériel pour le développement du système de la SST en Mauritanie.
- L'existence des fondements d'un système SST : une législation, des structures de contrôle, des services médicaux du travail actifs et spécialisés, une structure pérenne chargée de la réparation des préjudices résultant des AT et MP.
- Existence de structures de formations des cadres de la SST : faculté de médecine, l'école d'ingénieur, la formation professionnelle qui ont un grand potentiel de développement qui demande à être renforcé.
- Des opportunités de coopération internationale qui ont permis de former les premiers cadres SST, d'équiper l'ONMT en matériel technique indispensable à toute structure d'appui spécialisée en SST.

B. Les faiblesses du système SST

- Une législation ancienne, ne répondant pas aux défis actuels difficile à mettre en œuvre dans le contexte actuel. Elle n'a pas suffisamment profité des instruments internationaux en la matière, en l'occurrence les normes techniques SST de l'OIT.
- L'absence d'une Direction dédiée à la SST au sein de la DGT ne reflète pas l'intérêt et l'engagement politique et institutionnel exprimés et ne garantit pas une attractivité des compétences spécialisées en Sécurité et Santé au Travail.
- Faiblesse de la formation des ressources humaines spécialisées en SST tels que : les médecins, les ingénieurs de sécurité, les ergonomes, les psychologues du travail, les techniciens supérieurs en SST ...
- Absence des données statistiques fiables, telle que celles des AT et MP, et sur le tissu économique en Mauritanie (répartition par secteur d'activité, par effectif, par situation géographique ...) qui seraient pertinents pour la définition des orientations stratégiques du pays en matière de SST.

- Prédominance d'une Activité médicale purement curative ancrée dans les pratiques et dans les mentalités des travailleurs et des chefs d'entreprises.
- Faible ancrage de la culture de la prévention laissant le champ à une culture curative et de réparation
- Insuffisance de coopération entre les structures directement impliquées dans la SST : ONMT, IT et CNSS...
- Insuffisance des ressources humaines
- Absence de mesures incitatives à la prévention des risques professionnels notamment pour les petites et moyennes entreprises
- Un secteur informel développé, notamment dans des secteurs réputés à haut risque professionnel, tels que : le BTP, la pêche artisanale, l'orpaillage, le transport des marchandises ...

C. Les opportunités

- Le contexte international favorable pour le développement de la SST : un milieu de travail sûr et salubre est devenu un principe et droit fondamental au travail PDFT, ce qui requiert un alignement de tous les pays membres de l'OIT aux dispositions des deux conventions devenues fondamentales : C155 et C187.
- Industrialisation active de la Mauritanie et une modernisation progressive institutionnelle.
- Un chantier de digitalisation des services de l'état, le Développement de l'internet et de l'Intelligence artificielle favorisant les échanges.
- Opportunités de coopération avec les agences du système des Nations Unies notamment le BIT.

D. Les menaces au système

- Affaiblissement de l'engagement politique : survenue d'autres priorités jugées plus importantes,
- Développement incontrôlé du secteur informel,
- Désengagement des partenaires sociaux,
- Retard important dans l'engagement des réformes, pouvant entraîner une dégradation des acquis.

XIII. Synthèse du Profil National SST de la Mauritanie

Notre synthèse du Profil National SST de la Mauritanie, va porter sur les volets primordiaux de tout système SST afin qu'il puisse être performant, efficient et résilient. Il s'agit des volets suivants :

- La législation et la réglementation SST
- Les structures essentielles du système
- Les ressources humaines et la formation
- La culture de prévention au sein de l'entreprise

Et pour terminer nous allons résumer les principales composantes de l'analyse SWOT que nous avons réalisée.

A. La législation et la réglementation SST

Le législateur Mauritanien a placé le secteur de la SST sous la tutelle du MFPT. C'est la DGT qui a, entre autres, pour mission d'élaborer la législation du travail et de contrôler son application.

Il importe de signaler que la législation est le pilier le plus important du système SST. Si la législation est faible, c'est tout le système qui souffre et ne peut, par conséquent ni être performant ni résilient.

L'analyse de la législation et de la réglementation SST actuellement en vigueur en Mauritanie, met en évidence que cette législation est assez ancienne (notamment le code du travail qui date de 2004). Elle a été élaborée au moment où l'industrialisation de la Mauritanie est encore à ses débuts. D'ailleurs, certains textes d'applications du code du travail devant porter sur des thèmes centraux de la SST : tels que la prévention du risque chimique, les conditions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises, la prévention des risques d'accidents du travail graves tels que le travail en hauteurs, l'utilisation de machines non protégées, ... ne sont pas parus à ce jour. Pourtant le tissu économique de la Mauritanie a beaucoup évolué durant ces dernières années. Notamment avec le développement des secteurs d'activité potentiellement dangereux pour la santé des travailleurs, tels que le secteur minier (Fer, orpaillage, cuivre et autres minerais), l'extraction des hydrocarbures, le BTP qui se développe de façon exponentielle, la pêche (industrielle et artisanale) ... à noter aussi que le secteur de la fonction publique ne bénéficie d'aucune couverture dans le cadre de la SST, pourtant certaines institutions comme celle de la santé ou du transport comportent des risques professionnels assez nombreux.

Les sanctions prévues par le code du travail pour les contrevenants en matière de SST sont faibles et inefficaces et presque jamais appliquées. Ce qui pourrait constituer un handicap à la promotion de la SST.

Il importe aussi de noter qu'il n'y a pas de mesures particulières de soutien aux PME les encourageant à s'investir dans la SST.

Autres fait important, la Mauritanie n'a ratifié aucune Convention Internationale du Travail en rapport direct avec la SST, notamment les conventions fondamentales : la C155 sur la sécurité et la santé au travail (1981), la C187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail (2006). Mais aussi la C161 sur les services de santé au travail (1985) ou bien la C170 sur les produits chimiques (1990), ou bien encore la C176 sur la sécurité et la santé dans les mines (1994).

B. Les structures essentielles du système

Ces structures sont de cinq ordres : le contrôle de l'application de la législation SST (Gouvernance du système SST), Les « effecteurs » : la première ligne, en l'occurrence les services de santé au travail, la réparation des dommages résultants des AT et MP, les structures du dialogue social sur les thématiques SST (au sein de l'entreprise et à l'échelle nationale) et l'assistance technique aux entreprises.

1. Le Ministère de la Fonction Publique et du Travail : Législation de travail et contrôle de son application notamment celle de la SST

Cette mission est confiée à la DGT qui, en plus de ses services centraux, a des représentations au sein des Délégations Régionales de la Fonction Publique et du Travail. Les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont affectés dans toutes les wilayas du pays. Ils sont formés à l'école nationale d'administration, leur cursus comporte une formation sommaire en SST qui ne leur permet pas d'effectuer comme il se doit les missions d'inspection et de contrôle de la législation relative à la SST. Ces missions nécessitent l'acquisition des connaissances avancées dans le domaine de la SST, domaine qui est assez technique.

En outre, le législateur a prévu dans le code du travail (articles 382 à 384) la création d'un corps de médecins inspecteurs du travail au sein de la DGT, mais ce corps n'a pas vu le jour, par manque de ressources humaines. En cas de besoin, les inspecteurs et contrôleurs du travail ont recours aux médecins de l'ONMT pour assurer le rôle dévolu aux médecins inspecteurs du travail en application de l'article 258 du code du travail : «Les médecins des services médicaux d'entreprises et d'interentreprises peuvent être chargés, à titre temporaire ou permanent, par un décret pris après avis du conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, de la mission d'exercer dans les entreprises ou établissements de leur ressort les fonctions dévolues aux médecins inspecteurs du travail par les articles 382, 383 et 384». Dans cette position les médecins de l'ONMT se trouvent dans le rôle de juge et partie. D'où la nécessité de désigner des médecins inspecteurs du travail au sein de la DGT, dès que les ressources humaines spécialisées soient disponibles.

Les inspecteurs de la CNSS, organisme chargé de la réparation des dommages résultant des AT et MP, ne sont pas mandatés pour assumer les missions de contrôles des conditions de SST au sein des entreprises affiliées à la CNSS.

Il importe de signaler, qu'une campagne annuelle est organisée afin de contrôler l'application de la législation relative à la SST et aussi de contrôler les conditions de la SST au sein des entreprises soumises au code du travail. Cette campagne est organisée par la DGT et y participent des équipes composées des inspecteurs et contrôleurs du travail, des cadres médicaux et sanitaires de l'ONMT ainsi que les contrôleurs de la CNSS. Ces équipes effectuent des visites de contrôle/sensibilisation des entreprises sur tout le territoire.

2. Les effecteurs

Le législateur mauritanien a attribué de larges prérogatives à l'Office National de la Médecine du Travail, notamment dans le code du travail et aussi à travers le décret fixant son organisation et son fonctionnement publié en 2016. En effet, l'Office a, légalement, pour mission de gérer aussi bien les services interentreprises qu'il crée mais aussi les services intra-entreprises créés par les entreprises (sauf celui de la SNIM). L'activité de l'ONMT a beaucoup évolué ces dernières années, grâce d'une part au développement de ses ressources humaines : la formation de ses médecins en médecine du travail (formation de base et formation continue de qualité), au recrutement d'ingénieurs, et d'autre part grâce à l'acquisition des équipements techniques dans le cadre la coopération internationale permettant aux cadres de l'office d'effectuer des analyses pointues des conditions d'hygiène et de sécurité au sein des entreprises afin de mieux identifier les risques professionnels pour mieux les prévenir. Ainsi, l'ONMT est devenu la référence nationale dans le domaine de la SST.

Il est impératif de capitaliser sur les acquis de l'ONMT en renforçant ses ressources humaines et financières pour développer davantage son rôle au sein des services intra-entreprises, dont il ne maîtrise pas encore totalement leurs activités, et aussi afin de mieux couvrir les entreprises soumises au code du travail et devant légalement bénéficier des services de l'ONMT.

Par ailleurs, l'office doit également jouer un rôle important dans la diffusion et la promotion de la culture de la prévention au sein des entreprises et des partenaires sociaux. Cependant, l'activité curative que l'ONMT réalisée au sein des services intra et interentreprises, bien que légale, participe dans l'incompréhension générale (employeurs et travailleurs) du rôle du médecin de travail, un maillon essentiel dans la mise en œuvre d'une culture préventive effective dans les entreprises et ce, par le biais de son expertise qui aide ces dernières à instaurer un système de gestion des risques professionnels efficace et participe à l'atteinte d'une meilleure maîtrise des expositions professionnelles et par conséquent, une réduction des accidents de travail et des maladies professionnelles.

3. La réparation des dommages résultant des AT et MP

C'est la CNSS qui assure la mission de réparation des préjudices physiques résultants des accidents du travail et des maladies professionnelles à travers d'une branche du régime de sécurité sociale. Les principaux textes qui régissent ce régime remontent à 1967. Ils ne concernent que les travailleurs des entreprises soumises au code du travail

(sauf la SNIM qui est son propre assureur). Les fonctionnaires de l'état ne sont pas couverts par la branche ATMP de la CNSS et n'ont pas un régime propre.

La liste des tableaux des maladies professionnelles actuellement en vigueur est, elle aussi très ancienne et très incomplète (elle comporte 25 tableaux). Une nouvelle liste a été initiée et validée en 2016. Elle est plus complète et comporte deux régimes : un régime général et un régime agricole. Elle n'a pas encore fait l'objet d'un décret pour la consacrer comme liste officielle permettant l'indemnisation des victimes des maladies professionnelles qui y figurent.

Les procédures de réparation sont compliquées et lourdes. Elles n'ont pas été modifiées depuis la création de la branche.

Il importe aussi de signaler que le législateur n'a pas désigné une structure particulière chargée de fournir les statistiques des AT et MP en Mauritanie. Ceci expliquerait l'absence totale de statistiques fiables en la matière. Ce qui représente un grand handicap pour toute planification des programmes de prévention. Mettre en place un système de collecte et de traitement des données relatives aux AT et MP enregistrés dans le pays constitue une priorité essentielle.

4. Les structures du dialogue social sur les thématiques SST

i. A l'échelle nationale

L'arrêté fixant la composition et le fonctionnement du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité est paru en 2020. C'est un conseil national à composition tripartite ayant pour mission d'assister le ministre chargé du travail dans l'étude de toutes les questions relatives à la SST et donner son avis sur tous les arrêtés relatifs à la SST. Ce conseil ne s'est pas encore réuni. Son rôle dans l'élaboration et la proposition d'une politique nationale SST peut être déterminant.

ii. A l'échelle de l'entreprise

L'arrêté portant composition et fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité d'entreprise (CHSE) a été publié en juillet 2020. Le CHSE est une bonne structure de dialogue au sein de l'entreprise, comportant des représentants des travailleurs, chargée de discuter des questions relatives à la SST au sein de l'entreprise. Nous n'avons pas trouvé de données concernant l'activité ou le nombre de ces structures au sein des entreprises.

5. L'assistance technique en SST destinée aux entreprises

C'est une mission très importante, elle est pour le moment assurée par l'ONMT. Mais les moyens humains et financiers de l'ONMT ne lui permettent pas d'assurer comme il se doit cette mission. En outre, la demande de la part des entreprises est très faible. La faiblesse de la législation et des sanctions, l'insuffisance des moyens des structures de contrôle, le manque d'information ainsi qu'une culture de la prévention assez rudimentaire peuvent expliquer l'absence de l'expression du besoin de la création d'une structure dédiée à l'assistance technique en SST destinées aux entreprises.

C. Les ressources humaines spécialisées en SST

Le domaine de la SST requière des ressources humaines spécialisées assez variées afin de créer des structures multidisciplinaires. La Mauritanie dispose d'une faculté de médecine qui forme de plus en plus de médecins généralistes. La spécialité « médecine du travail » n'est pas encore développée par manque de cadres et des structures hospitalo-universitaires spécialisées (services de pathologies professionnelles). Les médecins spécialistes sont pour le moment formés à l'étranger. L'ONMT commence à constituer une équipe pluridisciplinaire avec la présence de médecins spécialistes en médecine du travail (l'équipe compte pour le moment deux médecins spécialistes) et trois ingénieurs. Actuellement en Mauritanie, il y a 4 médecins qui se spécialisent en Médecine du Travail : 2 en Tunisie en fin de formation et 2 en Algérie au milieu de leur cursus.

L'école d'ingénieurs forme des ingénieurs dans différentes spécialités mais pas en Sécurité au Travail.

Au niveau de la formation professionnelle, il y a un BTS en QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement). Il y a lieu d'encourager cette filière dont le système SST a grand besoin de ce profil de cadre aussi bien pour les entreprises privées que pour les structures de l'état.

D. La culture de la prévention

Des efforts sont fournis par l'ONMT en matière de sensibilisation à la SST et de la diffusion de la culture de la prévention. L'ONMT a élaboré des supports écrits (brochures et dépliants) et des vidéos qui traitent des sujets portant sur la prévention de certains risques professionnels.

Il y aurait des efforts à fournir auprès de toutes les parties prenantes de la SST notamment les employeurs et les travailleurs sur le plan de la sensibilisation pour adopter une approche de prévention primaire qui donne de meilleurs résultats dans la réduction des AT/MP par rapport à la prévention tertiaire qui se focalise sur une réparation des dommages corporels.

Il y a aussi la nécessité pour la CNSS de s'investir dans la prévention des risques professionnels et d'agir de façon structurelle par exemple par la création d'une Direction de la prévention des RP et la formation des préventeurs des RP...

Il n'y a pas de politique bien définie pour la diffusion de la culture de la prévention des risques professionnels. Dans ce cadre, le ministère de la Santé dispose d'une structure dédiée à l'éducation pour la santé, un rapprochement entre ces deux structures est d'intérêt public, car il ne peut être que bénéfique pour la promotion et la diffusion de la culture de prévention en milieu de travail.

E. L'analyse SWOT

Forces	Faiblesses
○ Une volonté et un engagement politique-ministériel pour le développement du système de la SST en Mauritanie. ○ L'existence des fondements d'un système SST : une législation, des structures de contrôle, des services médicaux du travail actifs et spécialisés, une structure pérenne chargée de la réparation des préjudices résultant des AT et MP. ○ Existence de structures de formations des cadres de la SST : faculté de médecine, l'école d'ingénieur, la formation professionnelle qui ont un grand potentiel de développement qui demande à être renforcé... ○ Des opportunités de coopération internationale qui ont permis de former les premiers cadres SST, d'équiper l'ONMT en matériel technique indispensable à toute structure d'appui spécialisée en SST.	○ Une législation ancienne, ne répondant pas aux défis actuels et difficile à mettre en œuvre dans le contexte actuel. Elle n'a pas suffisamment profité des instruments internationaux en la matière, en l'occurrence les normes techniques SST de l'OIT. ○ L'absence d'une direction au sein de la DGT dédiée à l'Inspection Médicale du Travail et à la gestion de la SST d'une façon générale. ○ Le retard de mise en œuvre pratique des textes de loi relatifs notamment au comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité et à la création d'un corps de l'inspection médicale de travail. ○ Absence des données statistiques fiables sur les expositions professionnelles, y compris sur les AT et MP, et sur le tissu économique en Mauritanie, qui seraient pertinents pour la définition des orientations stratégiques du pays en matière de SST. ○ Prédominance d'une Activité médicale purement curative ancrée dans les pratiques et dans les mentalités des travailleurs et des chefs d'entreprises. ○ Faible culture de la prévention laissant le champ à une culture curative et de réparation ○ Insuffisance de coopération entre les structures directement impliquées dans la SST : ONMT, IT et CNSS... ○ Manque de ressources humaines spécialisées ○ Absence de mesures incitatives à la prévention des risques professionnels notamment pour les petites et moyennes entreprises ○ Un secteur informel présent, notamment dans des secteurs réputés à haut risque professionnel, tels que : le BTP, la pêche artisanale, l'orpaillage, le transport des marchandises ...

Opportunités	Menaces
○ Le contexte international favorable pour le développement de la SST : un milieu de travail sûr et salubre est devenu un principe et droit fondamental au travail (PDFT), ce qui requiert un alignement de tous les pays membres de l'OIT aux dispositions des deux conventions devenues fondamentales : C155 et C187. ○ Industrialisation active de la Mauritanie et une modernisation progressive institutionnelle. ○ Un chantier de digitalisation des services de l'état, le développement de l'internet et de l'Intelligence artificielle favorisent les échanges. ○ Opportunités de coopération avec les agences du système des Nations Unies notamment le BIT.	○ Affaiblissement de l'engagement politique : survenue d'autres priorités jugées plus importantes. ○ Développement incontrôlé du secteur informel. ○ Désengagement des partenaires sociaux. ○ Retard important dans l'engagement des réformes, pouvant entraîner une dégradation des acquis.

XIV. Conclusion et recommandations

Parmi les principales caractéristiques d'un système SST d'un pays, on peut citer :

- **La performance** : un système SST non performant est inutile et constitue plus un danger qu'un moyen de prévention. En effet, un système non performant offre une fausse sécurité. Ainsi, le système SST doit être performant et efficace pour assurer une vraie protection de la santé des travailleurs et aussi de l'entreprise.
- **L'efficience** : le système doit permettre un bon retour sur investissement pour les travailleurs, les employeurs et l'Etat. Il concerne tous les secteurs d'activité économiques et forcément tout investissement dans la SST doit contribuer à l'essor économique de la société.
- **La résilience** : le système SST doit être pérenne, pour ce, il doit évoluer en tenant compte de tous les aléas socio-économiques que peut rencontrer un écosystème économique.

Sur la base des données reçues et présentées dans ce profil national, il s'avère clair que le système SST en Mauritanie est considéré comme résilient du fait de la persistance et la viabilité des premières structures SST, en l'occurrence les services de médecine du travail (ONMT et les Services d'entreprises), l'IT et la CNSS (Branche Risques Professionnels). Cependant, sur le plan de l'évaluation de la performance et de l'efficience beaucoup de données manquent pour pouvoir tirer des conclusions sur ces sujets.

Par ailleurs, les perspectives de développement et d'évolution du système SST en Mauritanie restent très prometteuses. Et ce, du fait qu'elles reposent sur un engagement et une volonté politique, institutionnelle et de toutes les parties prenantes, afin d'agir ensemble pour promouvoir et appuyer ce système SST en Mauritanie. Et aussi, améliorer son effectivité et son impact réel sur la prévention des risques professionnels, la réduction des accidents de travail et des maladies professionnelles et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Ce document du profil national SST de la Mauritanie offre à toutes les parties prenantes, l'opportunité d'avoir une vision claire sur les forces du système SST qui sont à renforcer, sur les faiblesses qui sont à corriger, sur les menaces permettant ainsi de les éviter et sur les opportunités afin de les saisir dans le but de la promotion de la SST en Mauritanie.

A cet effet, et à la lecture des données présentées dans ce diagnostic de situation, il est important de souligner :

- La pertinence de travailler sur la mise à jour de la législation nationale en SST qui représente le socle primordial sur lequel reposent tous les autres axes de développement et d'intervention relatifs au système SST.
- Le renforcement des ressources humaines spécialisées semble un des axes prioritaires qui suscite un appui de la formation spécialisée académique et un renforcement des capacités professionnelles actuelles, permettant ainsi de doter le système national de compétences techniques et médicales spécialisées.

- La promotion et l'institutionnalisation de la production des données relatives à la SST qui représentent un outil capital pour l'élaboration ainsi que l'évaluation et le suivi de la politique nationale SST, la priorisation des actions et interventions à l'échelle nationale, régionale et sectorielle et la prise de décisions pertinentes et efficace.

En résumé, l'état des lieux de la Sécurité et de la Santé au Travail de la Mauritanie a permis de s'assurer du fonctionnement du système actuel de la SST et de pister des perspectives pertinentes de renforcement de son efficacité et de son impact. Et ce, afin de permettre un changement effectif et positif en termes d'amélioration des conditions de travail, de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et d'incarnation de la culture de prévention à tous les niveaux et dans tous les milieux de travail. Ceci renforcerait les efforts politiques, institutionnels et de toutes les parties prenantes pour la promotion de la SST en Mauritanie et l'alignement avec les normes internationales du travail et serait un socle préparatoire pour une prochaine ratification par la Mauritanie des deux conventions devenues fondamentales : la C155 sur la Sécurité et la Santé au travail, 1981 et la C187 sur le cadre promotionnel de la Sécurité et de la Santé au Travail, 2006.

XV. Procès-verbal de la Commission Ad'hoc de validation du Profil National de la S.S.T de la Mauritanie

République Islamique de Mauritanie
Ministère de la Fonction Publique et du Travail

Procès-verbal de la réunion du Comité Ad'hoc De Sécurité et de Santé au Travail-Ad Hoc chargé de la Validation du rapport du Profil National de Sécurité et Santé au Travail (SST)

L'an deux mille vingt cinq et le mardi 8 juillet à 11 heures, s'est tenue à la salle de réunion du Comité ad'hoc de sécurité et de santé au travail chargé de la validation du rapport du Profil National de Sécurité et Santé au Travail (SST), une réunion dudit Comité

Étaient présents, outre le Président Monsieur Hamoud OULD T'FEIL, Directeur Général du Travail, les responsables ci-après :

- Ba Amadou Tidjane, Conseiller Technique chargé du Travail au Cabinet du Ministre de la Fonction Publique et du Travail ;
- Dr. Mohamed Vall OULD EL Houssein, DG de l'ONMT;
- M. Abdrahmane Soueiguelly, Conseiller Technique, Représentant la CNSS
- M. Sow Amadou Demba, Représentant OMM
- M. Khalidou Traoré, SG FME Représentant /UNPM
- M. Mahmoud Khairou, Représentant de l'UTM
- M. Mamadou N'iang, Représentant de la CGTM

Ont assisté en qualité d'observateurs :

- Mme Aïda Lamloum, Experte de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- M. Sidi Mohamed DEH, point focal du Bureau projets de l'OIT en Mauritanie

La réunion a désigné en qualité de Rapporteur de la séance :

- Dr Mohamed Vall EL Housseine, Directeur Général de l'ONMT

Ordre du jour : Validation du rapport du Profil National de Sécurité et Santé au Travail (SST).

Déroulement de la réunion :

La séance a été ouverte à 11h05 par le Président qui a présenté en détail l'ordre du jour de la réunion avant de souligner l'importance de cette session consacrée à l'approbation de ce profil, qui aurait dû initialement être validé par le Conseil Consultatif de Sécurité et Santé au Travail, mais dont la mise en place n'a pas encore été formalisée.

Ensuite, la parole a été donnée à Mme Aïda Lamloum, experte de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui a présenté le processus et les consultations qui ont permis l'élaboration de cette étude en concertation avec les différents acteurs et partenaires sociaux. Elle a insisté sur le fait que l'adoption de ce profil constitue une étape clé pour la conformité relative aux deux conventions fondamentales de l'OIT : la Convention n°155 et la Convention n°187 et vers leur ratification.

Par la suite, Dr Sow, Directeur Technique de l'ONMT, a présenté un exposé synthétique du Profil National SST. Il a abordé les grandes lignes et les axes principaux, tout en insistant sur la nécessité d'inclure également la Convention n°161 relative aux services de santé au travail parmi les conventions pertinentes à ratifier. Il a conclu sa présentation en mettant en évidence les points forts et faibles du cadre national actuel ainsi que les principales recommandations formulées.

Après cet exposé, Mme l'experte de l'OIT a pris la parole pour expliquer que la Convention n°161, bien qu'importante, n'est pas considérée comme une convention fondamentale servant de base au système de sécurité et santé au travail, car elle concerne principalement les services médicaux, déjà couverts par la législation nationale depuis plusieurs décennies.

M. Abdrahmane Soueiguelly, représentant de la CNSS, a ensuite présenté quelques services et missions en lien avec la SST.

Ensuite, M. Mahmoud Khairou, représentant de l'UTM, a exprimé sa satisfaction quant aux efforts fournis par le Ministère chargé du Travail et l'OIT pour l'élaboration de ce document essentiel, soulignant son impact sur le renforcement du cadre juridique. Il a salué le soutien de la Direction Générale du Travail aux centrales syndicales et rappelé l'importance de la SST, mise en évidence lors de la pandémie de COVID-19 et son impact sur l'économie nationale. Il a aussi insisté sur l'intégration de l'autorité chargée de la radioprotection et l'évaluation de l'aptitude physique des conducteurs des engins et des transporteurs de matières dangereuses, tout en suggérant l'extension des services de l'ONMT à l'ensemble du territoire national, au-delà des cinq wilayas couvertes actuellement.

Ensuite, l'experte de l'OIT est intervenue pour préciser que ce profil national constitue une première étape vers l'élaboration de la politique nationale et le programme national SST, qui élargiront les consultations et traiteront d'autres aspects prioritaires de la SST.

M. Mamadou N'LANG, représentant du CGTM, a ensuite pris la parole pour remercier l'OIT pour son appui aux efforts locaux. Il a évoqué les conventions internationales basées sur les piliers fondamentaux de la SST, susceptibles de renforcer le cadre légal national. Il a signalé le manque de statistiques nationales sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que les lacunes dans la mise en place des Comités d'Hygiène, de Sécurité au sein des entreprises (CHSE). Il a également souligné la nécessité de réviser les textes juridiques relatifs à la SST et de veiller aux activités des grandes industries, notamment dans la zone industrielle de Toujounine, tout en recommandant des campagnes de sensibilisation ciblant les grandes entreprises.

L'experte de l'OIT a ensuite indiqué que cette présentation est un résumé succinct et que les détails, chiffres et informations complémentaires figurent dans la version finale du Profil National de Sécurité et Santé au Travail, invitant chacun à le consulter attentivement. Elle a précisé que ce document ne peut pas couvrir tous les aspects, mais que la prochaine étape (la politique nationale SST) traitera ces questions de manière plus large et approfondie.

M. Khalidou Traoré, SG FME représentant /UNPM, a pris la parole pour exprimer son incompréhension quant aux écarts constatés entre les déclarations auprès de la CNSS et celles

auprès de l'ONMT. Il a également insisté sur l'importance des mesures réglementaires pour améliorer le système SST, tout en questionnant la procédure et les étapes de ratification de ce type de conventions. Il a terminé en remerciant le Ministère et l'OIT pour leurs efforts.

Le Directeur Général de l'ONMT est intervenu pour clarifier la divergence entre les chiffres déclarés à la CNSS et à l'ONMT.

Enfin, le point focal du BIT a demandé confirmation de l'existence du Comité Technique Consultatif de SST, et le Président a confirmé son existence ainsi que le cadre légal qui le régit.

L'experte de l'OIT a ensuite détaillé les étapes officielles d'adoption des conventions. Une fois la convention ratifiée et l'instrument de ratification communiqué au Directeur Général du Bureau International du Travail, un délai d'un an est accordé pour sa mise en œuvre, qui devient alors obligatoire pour l'État.

Décision finale :

Après des délibérations et des échanges fructueux, les participants ont validé le rapport du Profil National de Sécurité et Santé au Travail.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance a été levée à 13 heures.

Le Président de séance

M. Hamoud Ould T'feil
Directeur Général du Travail

Hamoud Ould T'feil
Abderrahmane O. Amiguelly
Abne
Khalid Trane
Souad Amadou
BA Amadou
Am

Le Rapporteur

Dr Mohamed Vall EL Housseine
Directeur Général de l'ONMT

Mohamed Vall EL Housseine
Mamadou Nang
NAAHOM KHARON

XVI. Références bibliographiques

Annuaire Statistiques économiques 2023 : Partie économique. ANSADE.
<https://ansade.mr/fr/annuaire-des-statistiques-economiques-2023/>

Annuaire statistique sociodémographique 2024. ANSASDE
<https://ansade.mr/fr/annuaire-des-statistiques-sociodemographiques-2024/>

Banque mondiale. 2023. **Sixième rapport sur la Situation Economique de la Mauritanie : Cartographie et atténuation de l'impact des inondations** © Banque mondiale

Convention commune sur la sureté de la gestion du Combustible utilisé et sur la sureté de la gestion des déchets Radioactifs. Rapport de la République de la République Islamique de Mauritanie. Octobre 2017

Office National de la Statistique (ONS), ministère de la Santé (MS) et ICF, 2021. **Enquête Démographique et de la Santé en Mauritanie 2019 – 2021.** Nouakchott, Mauritanie et Rockville, Maryland, USA : ONS, MS et ICF.
<https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR373/FR373.pdf>

ENE-SI 2017 : **enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel en 2017.**
<https://ansade.mr/fr/enesi-2017/>

Etat des lieux du système de la formation professionnelle en Mauritanie
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_742226.pdf.

Guide méthodologique de l'inspection du travail.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/genericdocument/wcms_167757.pdf

Le régime Mauritanien de sécurité sociale.
https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_mauritanie.html (consulté le 11 avril 2025)

Politique nationale de Santé à l'horizon 2030 – Mai 2017.
<https://faolex.fao.org/docs/pdf/Mau177663.pdf>

Rapport sur le développement humain en Mauritanie en 2020. PNUD
<https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR373/FR373.pdf>

Stratégie Nationale de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée 2016-2030 ; volume 1 & 2. https://finances.gov.mr/sites/default/files/2021-12/scapp_volume_2.pdf ou bien <https://finances.gov.mr/fr/node/55> (vol 1 et Vol 2)

<https://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMTendanceStatPays?langue=fr&codePays=MRT&codeTheme=8&codeStat=SL.TLF.TOTL.IN> (site consulté le 9/02/2025).

XVII. Annexes

A. Annexe n° 1 : Dispositions du code de travail relatives à la SST

Article 8 :

La conclusion d'un contrat de travail définitif peut être subordonné à un engagement à l'essai par lequel les parties conviennent d'apprécier :

- L'employeur : la qualité des services et son rendement
- Le travailleur : les conditions de travail, de vie, de rémunération, d'hygiène et de sécurité et le climat social.

Article 28 :

L'accident de travail ou la maladie professionnelle suspend le contrat de travail.

Article 76 :

Le contenu de la convention collective est libre.

Article 93 :

Clauses facultatives des Conventions Collectives :

- ...(10) l'organisation, la gestion et le fonctionnement des services sociaux et médico-sociaux,

Article 106 :

Le Règlement intérieur de l'entreprise (effectif supérieur à 20), doit contenir exclusivement :

- Les règles relatives à l'organisation technique du travail
- La discipline
- Prescription concernant l'HST
(Arrêté détermine les modalités d'application de cet article)

Article 122 : fonctions du délégué du personnel :

...- veiller à l'application des prescriptions relatives à l'HST et à la sécurité sociale et proposer toute mesures utiles à ce sujet.

Article 126 : rôle et mission du conseil consultatif (d'entreprise)

... le conseil consultatif est obligatoirement consulté pour avis sur tout sujet ou décision relative au :

- Services médicaux et sanitaire

Aux questions d'hygiène et de sécurité dont la compétence est dévolue aux CHSE prévu à l'art.252.

Article 158 : examen obligatoire d'aptitude

Pour tout jeune travailleur âgé de moins de 21 ans ne peut être embauché qu'après avoir été reconnu apte à l'emploi après avoir subi un examen médical et d'une radiographie du thorax.

L'examen médical doit être effectué gratuitement par le médecin affecté au service médical de l'entreprise ou à défaut par un médecin agréé payé par l'entreprise.

Article 159 : certificat médical à l'emploi (enfants et ado)

Le certificat médical :

- Peut déterminer des conditions de travail spécifiques
- Il a une durée limitée
- Doit être tenu à la disposition de l'IT

Article 160 contrôle médical périodique

... doit être semestriel jusqu'à l'âge de 18 ans révolu.

L'inobservation des dispositions de l'article 160 = la rupture du contrat de travail à la charge de la partie fautive. (Arrêté détermine les modalités d'application de cette section).

Hygiène et sécurité

Article 238 Réglementation des mesures d'hygiène et de sécurité

Le ministre de travail peut par arrêté :

- Réglementer les conditions générales d'hygiène et de sécurité applicables à tous les lieux de travail.
- Réglementer, pour les tous travaux présentant des dangers particuliers, les mesures d'hygiène et de sécurité applicables sur les lieux de travail, des mesures de contrôle et de surveillance médicales qui seront imposées aux entreprises par le personnel soumis à des risques particuliers.

Article 239 (mise en demeure)

Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs non visés par les décrets et arrêtés pris pour l'application du présent titre, l'employeur est mis en demeure d'y remédier par l'inspecteur ou le contrôleur du travail.

La mise en demeure fixe les infractions à y remédier et le délai (supérieur à 4 jours).

Article 241

Par arrêté le ministre chargé du travail peut : ...interdire la vente, l'exposition ...et l'utilisation de machines dont les éléments dangereux sont dépourvus de dispositif de protection appropriés.

Article 242 (interdiction d'utilisation des produits nocifs ?) **article flou**

Article 252

Constitution d'un CHS dans toute entreprise ayant un effectif supérieur à 50 travailleurs ayant pour mission :

- De veiller à l'application des consignes relatives à la sécurité et l'hygiène du personnel.
- De promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

SERVICES MEDICAUX D'ENTREPRISE

Article 254

Les entreprises ou établissements industriels, agricoles ou commerciaux doivent assurer à leurs travailleurs un service médical dans les conditions prévues au présent titre et par arrêté d'application.

Article 255

La médecine du travail est confiée à l'Office National de la Médecine du Travail.

L'ONMT est chargé de :

- Gérer les services médicaux du travail d'entreprise dans les locaux des entreprises ayant un effectif supérieur à 700 travailleurs permanents
- Créer et faire fonctionner les services médicaux interentreprises pour les entreprises ayant un comptant moins de 700 travailleurs permanents.
- Veiller à l'exécution des contrats conclus par l'Office avec l'état ou les organismes publics chargés de dispenser les actes de la profession médicale, dans les localités où les conditions ne permettent pas l'établissement de service d'entreprise ou d'interentreprises.

Article 256 : Déclaration obligatoires des entreprises

Les entreprises soumises aux dispositions de l'article 254, quels que soit leurs effectifs permanents, doivent déposer à l'office :

- Leur dénomination et le siège de leurs établissements
- La nature des activités de chacun de leurs établissements

- Le nom et la filiation du dirigeant responsable de l'entreprise

...un double de la déclaration doit être adressé à l'inspection du travail, aux fins d'en informer le directeur de la santé publique.

...la CNSS fait connaître à l'employeur, à l'Inspecteur du Travail et au Directeur de la Santé Publique, le service interentreprises auquel l'employeur est affilié d'office pour chacun de ses établissements ou la désignation de l'unité médicale chargée d'y assurer la médecine du travail.

...le service médical met à la disposition de l'employeur les installations de première nécessité : infirmerie, salle de pansement ou boîte d'urgence, dans les conditions qui seront fixé par arrêté du Ministre chargé du travail après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité.

Article 257 : Missions des médecins de services médicaux

Ils ont pour missions de :

- Faire subir à tout travailleur, avant l'embauche ou, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, une visite médicale déterminant si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé ; s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour ses camarades de travail.
- Procéder, à la requête de l'inspecteur du travail, à l'examen des femmes et des enfants suivant les prescriptions de l'article 248, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces.
- Procéder, chaque jour, avant leur mise au travail, à une visite des travailleurs se déclarant malades et de leurs donner ou de leur faire donner les soins et traitement nécessaires.
- Procéder, chaque jour, à l'examen des femmes et des enfants des travailleurs vivant avec lesdits travailleurs qui se présentent à la visite et de leur faire donner les soins nécessaires.
- Evacuer ou de faire évacuer, si nécessaire, sur la formation médicale la plus proche, les travailleurs blessés ou malades transportables, non susceptibles d'être traité par les moyens dont dispose l'office...
- Conseiller les employeurs sur les mesures à mettre en œuvre pour assurer la santé des travailleurs occupés dans l'entreprise. les résultats des visites auxquels procède le médecin sont consignés sur **un registre spécial dont le modèle est fixé par arrêté du Ministre chargé du Travail**, pris après avis du comité technique consultatif d'hygiène et de sécurité.

Article 258 :

Les médecins des services médicaux d'entreprise peuvent être chargés de la mission d'exercer dans les entreprises de leur ressort les fonctions dévolues aux médecins inspecteurs du travail. Et ce, à titre temporaire ou permanent, par décret.

Article 259 :

Les frais de fonctionnement de l'ONMT sont couverts par une cotisation des employeurs fixée en pourcentage des salaires.

Les cotisations sont versées trimestriellement.

Le montant de la cotisation est fixé par décret.

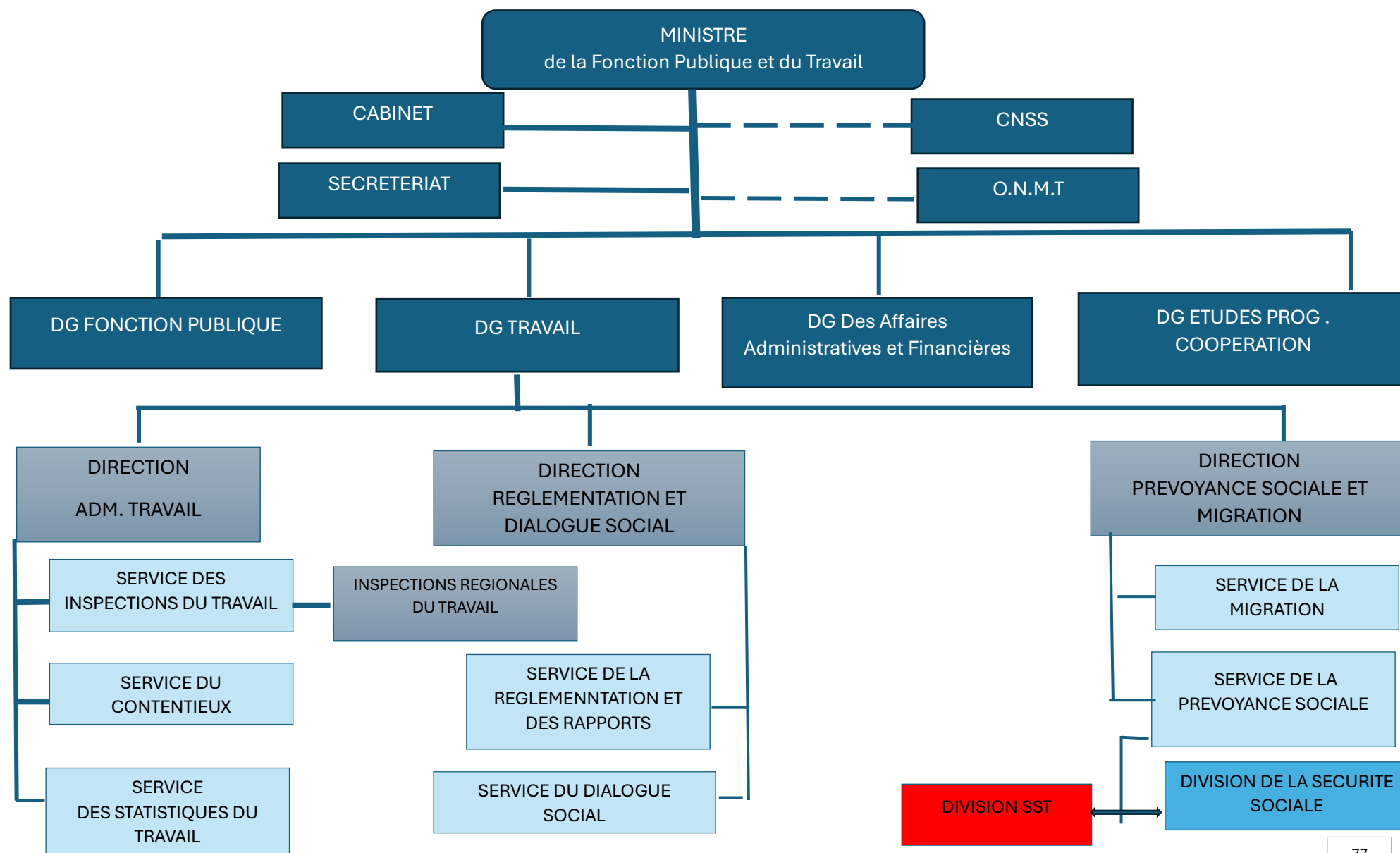
Article 261 : Défaut de déclaration

Le défaut de déclaration ou le non-paiement des cotisations donne lieu à l'application de majorations de retard fixées par arrêté.

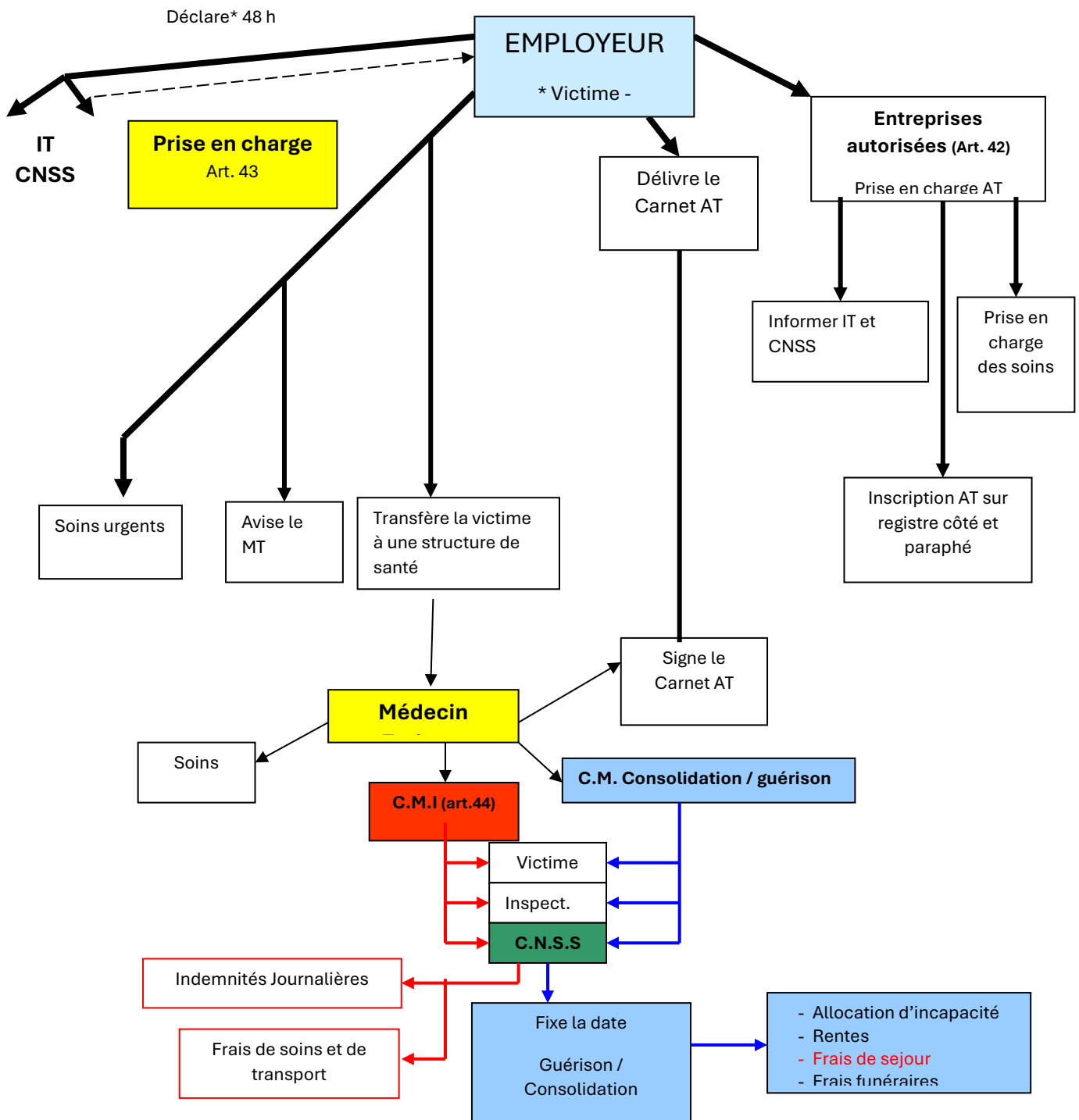
B. Annexe n°2 : Organisation du département du MFPT chargé du travail, de la SS et de la SST

Selon les dispositions du Décret n°193-2024 du 11 octobre 2024, fixant les attributions du Ministre de la Fonction Publique et du Travail et l'organisation de l'administration centrale de son département.

Voir page suivante



C. Annexe n° 3 : Schéma de la procédure de réparation des préjudices résultant d'AT ou MP



*En cas de carence de l'employeur, la victime ou ses proches peuvent déclarer l'AT ou la MP directement à la CNSS.

D. Annexe 4 : PIB courant par Branche d'activité

Unité : Millions MRU	2019	2020	2021	2022	2023
Secteur Primaire	57 811	58 838	63 687	74 948	72 849
Agriculture, Sylviculture, Exploitation forestière	12 091	11 815	13 104	18 687	20 400
Elevage et chasse	26 790	27 799	33 712	41 006	41 603
Pêche	18 930	19 224	16 871	15 255	10 846
Secteur Secondaire	82 840	103 366	106 703	102 862	118 896
Activités extractives	43 006	64 303	68 479	62 716	73 474
Produits pétroliers et gaziers	-	-	-	-	-
Autres que produits pétrolier et gaziers	43 006	64 303	68 479	62 716	73 474
Extraction métalliques	36 491	58 842	63 493	56 236	66 318
Fer (SNIM)	23 629	35 770	48 025	31 536	32 984
Or et Cuivre	12 862	23 072	15 468	24 700	33 334
Autres activités extractive	6 515	5 462	4 987	6 480	7 156
Activités Manufacturières	26 243	27 287	25 792	28 251	32 717
Hors eau et électricité	20 556	20 539	20 250	23 389	25 212
Production et distribution d'eau et électricité	5 686	6 749	5 542	4 862	7 505
BTP	13 591	11 775	12 432	11 896	12 705
Secteur Tertiaire	124 081	119 752	137 299	157 496	170 362
Transport, Information et Communication	20 184	20 058	21 868	22 929	23 929
Commerce	33 706	29 501	34 429	40 733	40 875
Autres services	52 799	53 283	58 122	67 541	77 794
Administrations publiques	17 391	16 910	22 879	26 293	27 766

Source : ANSADE

* Données provisoires

E. Annexe n°5 - Statistiques de l'emploi de 2023 selon le MFPT

Annexe N° 5 : Données globales relative à l'emploi (source MFPT)

Population en âge de travailler selon l'âge et le sexe, 2023 ;

		Sexe		
		Masculin	Féminin	Total
		Count	Count	Count
Groupe d'âge quinquennaux	10-14	62940	65283	128223
	15-19	273104	289946	563050
	20-24	189243	231328	420572
	25-29	152472	195738	348210
	30-34	132832	167809	300641
	35-39	114823	140844	255667
	40-44	97811	111201	209012
	45-49	85511	93474	178985
	50-54	75993	82337	158330
	55-59	65195	68450	133645
	60-64	54193	53934	108127
	Total	1304118	1500345	2804463

Répartition de la population occupée selon la situation dans la profession et le sexe, 2023 ;

		Sexe		
		Masculin	Féminin	Total
		Count	Count	Count
Quelle est la situation de (nom) dans la profession ?	Indépendant	298029	225610	523639
	Employeur	25599	4779	30377
	Salarié privé permanent	54361	10856	65217
	Salarié privé temporaire	134867	94633	229500
	Salarié public	67987	43635	111622
	Apprenti	6371	794	7165
	Aide familiale	17717	30603	48320
	Total	604930	410911	1015841

Répartition de la population active selon niveau d'instruction et le milieu, 2023 ;

		Milieu			
		Urbain	Rural	Nomade	Total
		Count	Count	Count	Count
Niveau d'instruction	Sans niveau	141405	201403	1943	344751
	Primaire	188116	93772	521	282410
	Secondaire	201579	34024	81	235684
	Université	65949	7729	2	73680
	Éducation technique ou professionnel	4490	536	0	5027
	Coranique ou Mahadra	228718	205286	5260	439264
	Total	830258	542751	7807	1380816

Répartition de la population occupée selon niveau d'instruction et le sexe, 2023 ;

		Sexe		
		Masculin	Feminin	Total
		Count	Count	Count
Niveau d'instruction	Sans niveau	140168	160739	300906
	Primaire	115832	30902	146735
	Sécondaire	98085	28242	126327
	Université	42275	12538	54813
	Educcation technique ou professionnel	2955	619	3575
	Couranique ou Mahadra	205616	177870	383486
	Total	604930	410911	1015841

Population occupée par âge et milieu, 2023 ;

		Milieu			
		Urbain	Rural	Nomade	Total
		Count	Count	Count	Count
Groupe d'âge	10-14	975	1320	61	2356
quinquennaux	15-19	16749	12227	463	29439
	20-24	78292	78540	1324	158156
	25-29	98145	88505	1428	188077
	30-34	101265	87754	1226	190245
	35-39	99140	76194	1029	176363
	40-44	57613	32794	634	91041
	45-49	43209	18974	399	62582
	50-54	34439	17090	400	51929
	55-59	27786	13175	298	41259
	60-64	14939	9222	234	24396
	Total	572553	435795	7493	1015841

Population occupée par Wilaya et le sexe, 2023 ;

		Sexe		
		Masculin	Feminin	Total
		Count	Count	Count
Wilaya	Hodh Chargui	59945	62731	122676
	Hodh El Gharbi	40151	37880	78031
	Assaba	44370	43806	88176
	Gorgol	41054	37318	78372
	Brakna	36867	29316	66183
	Trarza	36987	25744	62731
	Adrar	8797	3080	11876
	Dakhlet Nouadhibou	42736	10643	53379
	Tagant	12406	7645	20052
	Guidimakha	35372	35228	70600
	Tiris Zemmour	21944	3201	25146
	Inchiri	10317	1398	11715
	Nouakchott-Ouest	38748	21854	60601
	Nouakchott-Nord	83383	45237	128620
	Nouakchott-Sud	91853	45830	137683
	Total	604930	410911	1015841

Répartition de la population occupée selon la situation dans la profession et le milieu, 2023 ;

		Milieu			
		Urbain	Rural	Nomade	Total
		Count	Count	Count	Count
Quelle est la situation de (nom) dans la profession ?	Indépendant	318869	201500	3270	523639
	Employeur	20190	9861	326	30377
	Salarié privé permanent	50874	13999	345	65217
	Salarié privé temporaire	87057	140318	2125	229500
	Salarié public	75921	35294	407	111622
	Apprenti	5504	1659	2	7165
	Aide familiale	14138	33164	1018	48320
	Total	572553	435795	7493	1015841

Répartition de la population active selon niveau d'instruction et le sexe, 2023 ;

		Sexe		
		Masculin	Feminin	Total
		Count	Count	Count
Niveau d'instruction	Sans niveau	167887	176864	344751
	Primaire	186618	95792	282410
	Secondaire	151711	83972	235684
	Université	53236	20444	73680
	Éducation technique ou professionnel	3783	1244	5027
	Coranique ou Mahadra	240091	199174	439264
	Total	803326	577490	1380816

Répartition de la population active selon l'âge et sexe, 2023 ;

		Sexe		
		Masculin	Feminin	Total
		Count	Count	Count
Groupe d'âge	10-14	4172	2462	6634
quinquennaux	15-19	54169	25805	79975
	20-24	113182	94583	207765
	25-29	129525	121695	251220
	30-34	122143	115644	237788
	35-39	107667	101911	209578
	40-44	82263	47489	129752
	45-49	68305	28189	96494
	50-54	57033	21258	78291
	55-59	44823	14100	58923
	60-64	20044	4352	24396
	Total	803326	577490	1380816

Population active selon la wilaya et milieu, 2023 ;

		Milieu			
		Urbain	Rural	Nomade	Total
		Count	Count	Count	Count
Wilaya	Hodh Chargui	37774	110819	2742	151335
	Hodh El Gharbi	23358	73360	484	97202
	Assaba	38758	70076	601	109435
	Gorgol	34000	69237	186	103423
	Brakna	25073	60921	986	86979
	Trarza	27295	53375	896	81567
	Adrar	12618	6197	291	19107
	Dakhlet Nouadhibou	71826	3013	262	75102
	Tagant	8374	19317	497	28188
	Guidimakha	28218	58715	629	87562
	Tiris Zemmour	24000	9608	192	33799
	Inchiri	6154	8112	42	14308
	Nouakchott-Ouest	77416	0	0	77416
	Nouakchott-Nord	200292	0	0	200292
	Nouakchott-Sud	215101	0	0	215101
	Total	830258	542751	7807	1380816

Population en âge de travailler selon l'âge et le milieu, 2023 ;

		Milieu			
		Urbain	Rural	Nomade	Total
		Count	Count	Count	Count
Groupe d'âge quinquennaux	10-14	66901	60862	460	128223
	15-19	310203	250959	1888	563050
	20-24	245720	173128	1723	420572
	25-29	207121	139543	1546	348210
	30-34	176143	123209	1289	300641
	35-39	156216	98387	1064	255667
	40-44	126220	81838	955	209012
	45-49	107906	70366	713	178985
	50-54	90312	67283	736	158330
	55-59	77716	55382	546	133645
	60-64	58282	49359	485	108127
	Total	1622741	1170317	11404	2804463

Effectif de la population en âge de travailler par Wilaya et sexe

		Sexe		
		Masculin	Feminin	Total
Wilaya	Hodh Chargui	139042	190086	329128
	Hodh El Gharbi	90113	121442	211556
	Assaba	95064	138980	234044
	Gorgol	102396	126897	229292
	Brakna	87961	118206	206168
	Trarza	82734	104447	187181
	Adrar	19462	22118	41580
	Dakhlet Nouadhibou	70571	51129	121699
	Tagant	27517	34011	61528
	Guidimakha	85051	104771	189822
	Tiris Zemmour	33406	19481	52887
	Inchiri	13847	6756	20603
	Nouakchott-Ouest	70318	66763	137081
	Nouakchott-Nord	187733	197289	385022
	Nouakchott-Sud	198903	197969	396872
	Total	1304118	1500345	2804463

Population en âge de travailler (14 - 64 ans) par Wilaya et milieu, 2023 ;

		Milieu			
		Urbain	Rural	Nomade	Total
		Count	Count	Count	Count
Wilaya	Hodh Chargui	86319	238707	4102	329128
	Hodh El Gharbi	57596	153240	719	211556
	Assaba	84004	149118	922	234044
	Gorgol	74071	154922	300	229292
	Brakna	59239	145408	1520	206168
	Trarza	61359	124621	1201	187181
	Adrar	26739	14385	457	41580
	Dakhlet Nouadhibou	116699	4658	342	121699
	Tagant	19819	40957	752	61528
	Guidimakha	63659	125396	767	189822
	Tiris Zemmour	42720	9919	247	52887
	Inchiri	11543	8986	74	20603
	Nouakchott-Ouest	137081	0	0	137081
	Nouakchott-Nord	385022	0	0	385022
	Nouakchott-Sud	396872	0	0	396872
	Total	1622741	1170317	11404	2804463