



PROFIL NATIONAL DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

REPUBLIQUE DE DJIBOUTI

SEPTEMBRE 2023

SOMMAIRE

ABREVIATIONS	5
INTRODUCTION	6
1. Cadre juridique de la SST et instruments connexes	7
1.1. Références constitutionnelles	7
1.2. Principales lois et principaux règlements relatifs à la SST	7
1.3. Ratifications des conventions de l'OIT et des traités internationaux	9
1.3.1. Conventions relatives à la SST	9
1.3.2. Autres conventions	9
1.4. Autres lois et règlements	11
2. Normes techniques et codes de pratiques	11
2.1. Normes techniques	11
2.2. Code du travail	11
2.3. Convention collective	12
3. Normes internationales intégrées dans la législation nationale	12
4. Mécanismes nationaux d'établissement et de mise en œuvre des politiques et des normes	12
4.1. Autorités compétentes	12
4.1.1. Le Ministère du Travail chargé de la Formalisation et de la Protection sociale	13
4.1.1.1. La direction du travail et des relations professionnels	13
4.1.1.1.1. Le service de la santé	14
4.1.1.1.2. Le service de la réglementation et des normes du travail	14
4.1.1.1.3. Le service des relations professionnelles	15
4.1.1.2. L'inspection générale du travail et des lois sociales	15
4.1.1.3. La Caisse Nationale de Sécurité Sociale	16
4.1.2. Le Ministère de la Santé	18
4.2. Comités nationaux de SST	18
4.2.1. La commission nationale de sécurité et de santé au travail	18
4.2.2. Le conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale	19
4.2.3. La commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires	20

4.2.4. L'Agence Djiboutienne de Normes	20
4.2.5. L'autorité Nationale de Sécurité et de Sûreté Nucléaires, Radiologiques, Chimiques et Biologiques	21
5. Mécanismes de coordination et de collaboration	21
5.1. Au niveau national	21
5.2. Au niveau de l'entreprise	22
6. Organisation du système SST : moyens et outils	23
6.1. Mécanisme coercitifs	23
6.2. Ressources financiers et budgétaires en matière de SST	23
6.3. Communication en SST	23
6.4. Services de santé au travail et de fourniture de conseils aux entreprises ..	24
6.4.1. Au niveau institutionnel	24
6.4.2. Au niveau des entreprises	24
6.4.2.1. Obligations de l'employeur	24
6.4.2.2. Obligation du salarié	25
6.5. Education et formation à la SST	25
6.6. Recherche en SST, institut et laboratoire de SST	26
6.7. Système d'indemnisation des accidents de travail et des maladies professionnelles	26
6.7.1. Reconnaissance de l'accident de travail	26
6.7.2. Procédure d'indemnisation et de réparation de l'accident de travail ...	26
6.8. Autres organismes techniques, médicaux et scientifiques spécialisés ayant des liens avec divers aspects de la SST	28
6.8.1. Office de la normalisation	28
6.8.2. Préparation aux situations d'urgences, d'alerte et d'intervention	29
6.9. Niveau national de ressources humaines intervenant dans le domaine de la SST	29
7. Statistiques des accidents de travail et des maladies professionnelles	30
8. Politiques et programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs ...	30
9. Activités régulières ou continues liées à la SST	31
10. Coopération internationale en matière de SST	31
11. Rôle du système de SST dans le rôle de la pandémie COVID-19	31

12. Données générales	33
12.1. Données démographiques et statistiques de l'emploi	33
12.2. Niveau d'alphabétisation	33
12.3. Données économiques	33
12.4. Indicateurs de la santé de la population	34
13. Autres informations pertinentes	34
14. Eléments du système actuel de SST et identification des domaines prioritaires d'amélioration	34
14.1. Réglementation et effectivité de la loi	34
14.2. Institutions et coordination	35
14.3. Formation, information et sensibilisation	36
14.4. Données statistiques	36
14.5. Suivi et Évaluation	37
15. Analyse SWOT	38
16. Conclusion	39

Abréviations

ADN : Agence Djiboutienne des Normes
AIEA : Agence Internationale de l'Energie Atomique
AT-MP : Accident de Travail et Maladies Professionnelles
BIT : Bureau International du Travail
CHST : Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail.
CNSS : Caisse National de Sécurité Sociale
COMESA: Common Market for Eastern and Southern Africa
CONTESS : Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
IGTLS : Inspection du Travail et des Lois Sociales
INSTAD : Institut de la Statistique de Djibouti
ND : Norme Djiboutienne
OIT : Organisation internationale du Travail
OMS : Organisation Mondiale de la Santé.
ONPMD : Ordre National des Professions Médicales de Djibouti
PIB : Produit Intérieur Brut
SST: Santé et Sécurité au Travail
UGTD : Union Générale des Travailleurs Djiboutiens

PROFIL NATIONAL DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

REPUBLIQUE DE DJIBOUTI

Septembre 2023

Introduction

Les normes et les conventions internationales sont établies à partir du principe qu'il est fondamental de fournir un lieu de travail sûr et salubre pour un travail décent et ce depuis la Conférence Internationale du Travail de juin 2022 durant laquelle la Sécurité et la Santé au Travail (SST) sont devenues le cinquième Principe et Droit fondamental au travail. Afin de protéger la santé des travailleurs, des politiques nationales doivent être mises en œuvre pour prévenir, dans la mesure du possible, la survenue de maladies et des accidents liés au travail.

Le profil national de la sécurité et santé au travail est un document qui dresse, de la manière la plus exhaustive possible, la situation en matière de sécurité et santé au travail. Il présente les données et les informations concernant la législation du pays, les normes techniques, les mécanismes de collaboration, les ressources humaines, l'infrastructure, les structures de collaboration, les activités des différents partenaires, la démographie, les statistiques et les indicateurs.

Le présent profil national est un instrument qui servira de base à l'élaboration du programme national en sécurité et santé au travail. Il a été élaboré conformément aux recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), en particulier de la recommandation n° 197 sur le cadre promotionnel pour la Sécurité et Santé au Travail (SST).

La consultation des partenaires a été respectée conformément aux exigences de la convention C187 sur le cadre promotionnel pour la Sécurité et la Santé Travail.

1. Cadre juridique de la SST et instruments connexes.

1.1. Références constitutionnelles.

La constitution Djiboutienne garantit les droits et les libertés dans le domaine du travail et des principes des droits de l'homme universellement reconnues à travers un ensemble d'articles. Dont voici les principaux :

Article 10 :

« La personne humaine est sacrée. L'Etat a l'obligation de la respecter et de la protéger.

Tout individu a le droit à la vie, à la liberté, à la sécurité et à l'intégrité de sa personne... »

Article 57 :

La loi fixe les règles relatives ... aux principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; ...)

1.2. Principales lois et principaux règlements relatifs à la SST.

Les principales lois et principaux règlements abordant la Sécurité et Santé au Travail sont listés ci-dessous. Le chef de fil étant le code du travail.

Arrêté n° 72-60/SG/CG du 12 janvier 1972 pris pour l'application de la délibération n° 220/7e L du 10 décembre 1971 et organisant la médecine sociale dans le territoire français des Afars et des Issas.

Arrêté n° 73-400/SG/CG du 9 mars 1973 portant modification de certains articles de l'arrêté n° 72-60/SG/CG du 12 janvier 1972 organisant la médecine sociale sur le territoire français des Afars et des Issas.

Décret n° 99-0202/PR/MTPUL portant interdiction de l'amiante en République de Djibouti.

Décret n° 2003-0049/PR/MEF/MS portant mise en place d'un cadre institutionnel de lutte contre le sida, le paludisme et la tuberculose.

Décret n°2003-0212/PR/MHUEAT portant réglementation du transport des produits dangereux.

Loi n°133/AN/05/5eme L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail

Décret n° 2007-0230/PR/MS du 2 décembre 2007 portant interdiction de fumer dans les lieux publics.

Décret n° 2015-211/PR/MTRA du 11 juillet 2015 portant organisation et fonctionnement de la Commission Nationale de la Sécurité et de la Santé au travail

Loi N° 33/AN/18/8^{ème} L du 14 février 2019 portant adoption du système national de normalisation et de promotion de la qualité.

Loi n° 107/AN/20/8^{ème} L du 18 février 2021 portant création de l'Autorité nationale de sécurité et sûreté nucléaires, radiologiques, chimiques et biologiques.

Loi n°106/AN/20/8^{ème}L du 18 février 2021 relative à la sûreté radiologique et nucléaire, à la sécurité nucléaire et à l'application des garanties.

Décret n° 2022-126/PRE du 1er juin 2022 fixant l'organisation et le fonctionnement de l'Autorité nationale, de coordination, de régulation et de contrôle en matière de sécurité et sûreté nucléaires, radiologiques, chimiques et biologiques.

Décret n° 2022-092/PR/MCT du 05 mai 2022 portant organisation et fonctionnement de l'Agence Djiboutienne des normes et de la qualité.

1.3. Ratifications des conventions de l'OIT et des traités internationaux relatifs à la SST.

Membre de l'Organisation Internationale du Travail depuis le 03 avril 1978, Djibouti a ratifié un certain nombre de convention internationale.

1.3.1. Conventions internationales relatives à la Sécurité et Santé au Travail.

C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921

C115 - Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960

C120 - Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964

1.3.2. Autres conventions ratifiées.

C001 - Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919

C002 - Convention (n° 2) sur le chômage, 1919

C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921

C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921

C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921

C017 - Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925

C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925

C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

C024 - Convention (n° 24) sur l'assurance-maladie (industrie), 1927

C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

C035 - Convention (n° 35) sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933

C036 - Convention (n° 36) sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933

C037 - Convention (n° 37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933

C038 - Convention (n° 38) sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933

C043 - Convention (n°43) des verreries à vitres, 1934

C044 - Convention (n° 44) du chômage, 1934

C049 - Convention (n° 49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935

C052 - Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936

C063 - Convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938

C071 - Convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946

C077 - Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946

C078 - Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946

C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

C088 - Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948

C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

C094 - Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949

C096 - Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949

C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951

C101 - Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952

C106 - Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957

C108 - Convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958

C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

C124 - Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965

C125 - Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966

C126 - Convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966

C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)

1.4. Autres lois et règlements liés à la SST.

Décret n° 2003-0212/PRE/MHUET du 22 avril 2004 portant réglementation du transport des produits dangereux

Loi n° 51/AN/09/6^{ème} L portant Code de l'Environnement du 01 juillet 2009

Loi n° 48/AN/99/4^{ème} L portant orientation de la Politique de Santé

2. Normes techniques et codes de pratiques.

2.1. Normes techniques.

La Norme Djiboutienne (ND) est une marque gérée par l'ADN. Ses conditions de gestion et d'attribution sont en cours d'étude.

L'application des normes n'est pas obligatoire, elle se fait sur une base volontaire ou en fonction des clauses, spécifications et cahiers des charges des marchés publics. Elle le devient par arrêté présidentiel pour des raisons de sécurité ou de santé.

En cas d'absences de normes nationales, ce sont les normes internationales applicables en République de Djibouti qui sont utilisées.

2.2. Code du travail.

Le code du travail, institué par la loi N°133/AN/05/5^{ème} L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail, recense l'ensemble des dispositions constituant la réglementation du travail. Il régit les rapports entre l'employeur et son salarié dès le tout début de sa relation du travail jusqu'à sa rupture.

On y retrouve des recommandations et obligations inspirées des instruments de l'OIT.

Par exemple :

- Les articles 131 et 132 sur l'inspection du travail s'inspirent de la convention C081,

- L'article 121 relatif à la responsabilité de l'employeur concernant la sécurité des travailleurs s'inspire de la Convention C155 sur la sécurité et santé des travailleurs
- L'article 135 sur la déclaration aux autorités compétentes des accidents de travail et maladies professionnelles s'inspire du protocole P155 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs

2.3.La convention collective.

La Convention collective du 26 décembre 2011 applicable aux agents contractuels de l'Administration et des Etablissements Publics de la République de Djibouti, constitue un accord conclu entre les organisations syndicales les plus représentatives et le ministère du travail agissant au nom des employeurs, de l'administration publique et pour le compte de certains établissements publics. Dans cette convention, nous retrouvons l'article 10 qui précise l'institution de délégués du personnel qui doivent représenter les employés dans le domaine de « l'hygiène et la sécurité dans le travail ».

3. Normes internationales intégrées dans la législation nationale.

Plusieurs conventions n'ont pas été ratifiées par Djibouti. Cependant nous retrouvons seulement une petite partie des obligations et des instruments juridiques de l'OIT intégrées dans la législation nationale, particulièrement dans le code du travail de 2006. C'est ainsi que l'article 121 du code du travail reprend les recommandations des articles 12 et 16 de la Convention 155 de l'OIT sur la responsabilité de l'employeur concernant la sécurité et santé des travailleurs. De même, l'article 131 du code du travail qui précise le devoir de l'IGTLS de veiller à l'application des lois découle de l'article 4 de la convention 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et santé au travail qui demande à que soit inclus « des mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale »

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

4.1. Autorité nationale compétente.

4.1.1. Le Ministère du Travail chargé de la Formalisation et de la Protection Sociale.

La loi n° 25/AN/18/8^{ème} L portant réorganisation du ministère du travail incombe à ce dernier la mission de préparer et de mettre en œuvre les règles relatives aux conditions de travail, aux conventions collectives et au droits des salariés. Pour mettre en œuvre la politique du gouvernement en matière de SST, le ministère dispose d'une Direction du Travail et des Relations Professionnelles.

4.1.1.1. La Direction du Travail et des Relations Professionnelles

La Direction du Travail et des Relations Professionnelles est chargée de la mise en œuvre des politiques publiques dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail, de la promotion des relations professionnelles et de la prévention des risques professionnels. Elle veille à l'application de la législation du travail et est chargée notamment en matière de SST :

- D'élaborer les projets de textes législatifs et réglementaires en matière du travail ;
- De proposer les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité des salariés ;
- De suivre les normes internationales du travail et d'assurer leurs mise en œuvre ;
- De dynamiser les relations avec les organismes régionaux et internationaux du travail

Pour s'acquitter de sa mission, la Direction du Travail et des relations professionnelles s'appuie sur trois de ses services : le service de la santé et de la sécurité au travail, le service de la réglementation et des normes du travail et le service des relations professionnelles.

4.1.1.1. Le service de la santé et de la sécurité au travail.

Le service de la santé et de la sécurité au travail est chargé de :

- Elaborer la cartographie des risques professionnels ;
- Suivre l'application de la législation et de la réglementation en matière de sécurité au travail ;
- Mettre à jour la liste des maladies professionnelles ;
- Suivre le fonctionnement de la Commission Nationale de Santé et de Sécurité au travail
- Suivre et contrôler la mise en place du comité d'hygiène et de sécurité au sein des entreprises.

Le service de la santé et de la sécurité du travail comprend deux bureaux, celui de la prévention des risques professionnels et le bureau de la santé au travail.

4.1.1.2. Le Service de la Réglementation et des Normes du Travail.

Le service de la réglementation et des normes du travail est chargé :

- D'élaborer les projets des textes législatifs et réglementaires régissant le domaine du travail ;
- D'améliorer le cadre juridique et réglementaire du travail ;
- De veiller à l'application conforme des normes internationales et arabes du travail dans la législation nationale du travail ;
- D'élaborer les rapports annuels des conventions internationales et arabes du travail ;
- De signaler les manquements constatés à l'égard des engagements scellés dans les différentes conventions internationales et arabes du travail ;

- De constituer et de mettre à jour une base documentaire des textes juridiques nationaux et internationaux en vigueur.

Le service de la réglementation et des normes comprend trois bureaux : le bureau des normes internationales du travail, le bureau des normes arabes du travail et le bureau de la législation du travail.

4.1.1.1.3. Le service des Relations Professionnelles.

Le service des Relations Professionnelles a pour mission :

- De promouvoir le dialogue social dans le cadre des relations professionnelles ;
- De promouvoir les négociations collectives
- De suivre l'élaboration des conventions collectives du travail ;
- D'établir le constat sur le climat social ;
- De favoriser et veiller à l'équilibre des relations du travail entre les organisations professionnelles ;
- De suivre le fonctionnement des institutions et des organisations professionnelles du travail.

4.1.1.2. L'Inspection Générale du Travail et des Lois Sociales

Le contrôle de l'application effective de la législation en matière de d'hygiène et de sécurité au travail est confié aux inspecteurs de l'IGTLS conformément aux dispositions du code du travail.

Les inspecteurs ont le pouvoir de réaliser des inspections inopinées dans les entreprises, de procéder aux examens, tests, prélèvement d'échantillons et enquêtes dans le cadre de la SST. Les inspecteurs constatent par procès-verbal les infractions aux dispositions de la législation et de la réglementation du travail. Ils sont habilités à poursuivre en justice les auteurs des infractions.

L'inspection du travail est chargée :

- D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et de veiller à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession ;
- De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les meilleurs moyens d'observer les dispositions légales ou les accords collectifs ;
- De contribuer à la prévention des conflits du travail ;
- D'étudier et de vérifier la conformité à la législation et à la réglementation du travail en vigueur des conventions collectives du travail ou des accords collectifs et d'entreprendre toute action en vue de leurs adaptations ;
- D'assister les travailleurs et les employeurs dans l'élaboration des conventions collectives du travail ou des accords collectifs ;
- De veiller au respect de la réglementation concernant les règles d'hygiène et de sécurité du travail ;
- De procéder à l'évaluation de l'état d'application de la législation et de la réglementation du travail et de proposer toutes mesures visant à en assurer l'adaptation ;
- D'entreprendre toutes études sur les relations du travail, ainsi que sur les questions en rapport avec les missions et les activités des services des inspecteurs de travail ;
- D'élaborer des rapports périodiques sur l'application de la législation et le climat social ;

4.1.1.3. La Caisse Nationale de Sécurité Sociale

La CNSS, sous la tutelle du ministère du travail, intervient en matière de SST par le biais de deux de ses services. A savoir le service des accidents de travail et des maladies professionnelles et le service de médecine du travail.

Le service accident de travail a pour mission de :

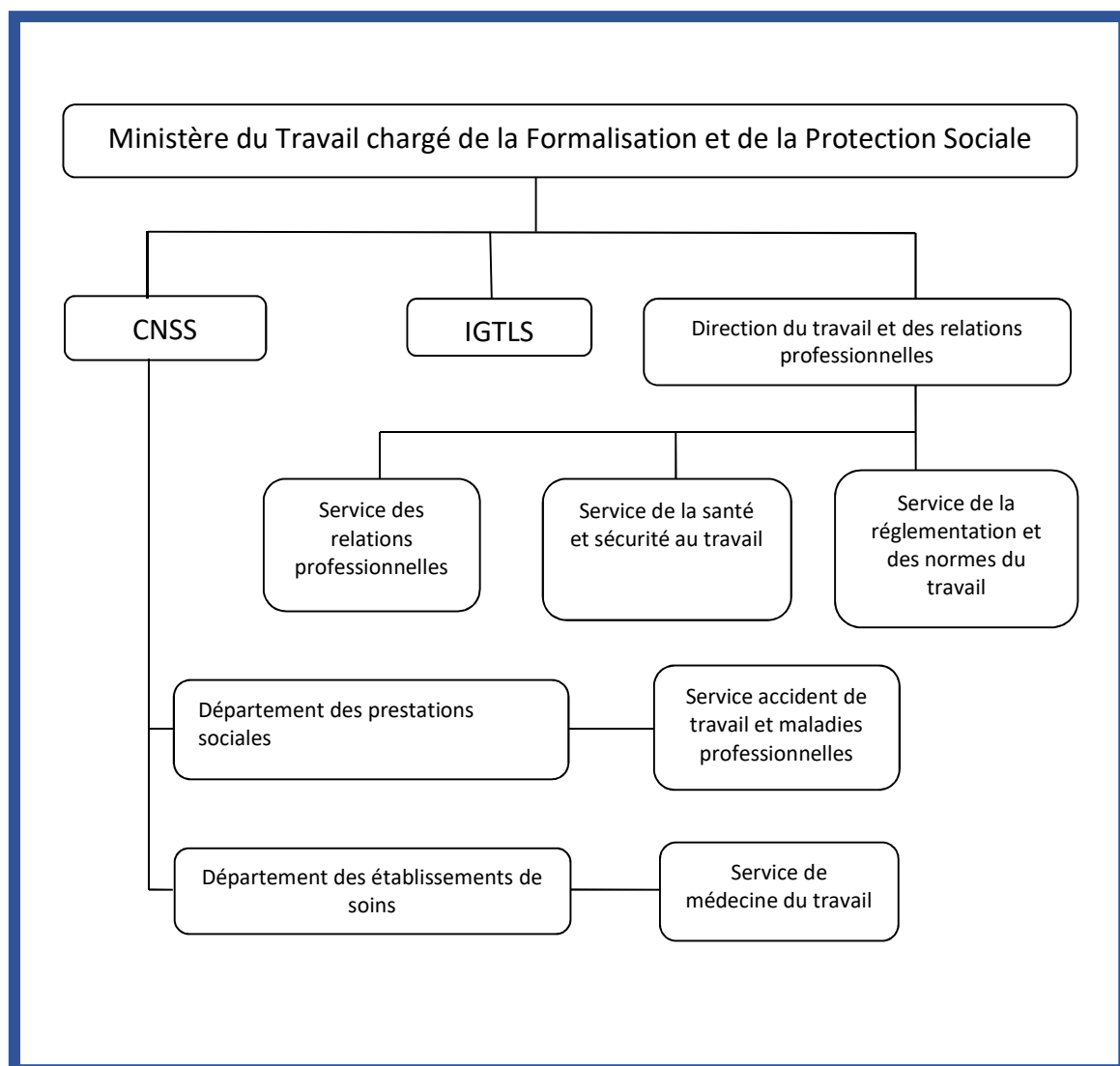
- Contribuer à la prévention des AT/MP;
- Faciliter et orienter l'offre de soins destinée à la prise en charge des victimes d'accident de travail et de maladies professionnelles ;

- Gérer et coordonner les procédures de réparation et d'indemnisation des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Le service de médecine de travail a pour principales missions :

- Les visites médicales obligatoires systématiques annuelles et d'embauches ;
- Le suivi médical individuel des travailleurs ;
- Le suivi médical des victimes d'accident de travail ;

Figure 1 : les différentes composantes du ministère du travail qui interviennent dans la sécurité et santé au travail.



4.1.2. Ministère de la santé publique.

Les articles 24 et 26 de la Loi n° 48/AN/99/4^{ème} L portant orientation de la Politique de Santé classe la médecine du travail dans les secteurs particuliers du service public de santé et fixe sa priorité à la prévention des maladies professionnelles et celle des accidents du travail.

4.2.Comités nationaux de SST.

4.2.1. La commission nationale de sécurité et de santé au travail

Une Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail a été créée en 2015 par Décret n°2015-211/PR/MTRA portant organisation et fonctionnement de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail.

Son rôle est d'étudier toutes les questions relatives à la SST. En effet, elle doit émettre toutes suggestions et tout avis sur la réglementation en matière de SST. Elle doit également formuler les propositions et émettre les avis sur l'orientation et la mise en application de la politique nationale de prévention des risques professionnels.

La Commission Nationale de la Sécurité et de la Santé au travail est dotée d'un bureau composé comme suit :

- Un président, le Ministre chargé du Travail ou son représentant ;
- Un vice-président désigné parmi les personnalités scientifiques compétentes en sécurité et santé au travail ;
- Un représentant désigné par les employeurs ;
- Un représentant désigné par les travailleurs ;
- Le Directeur du Travail de l'emploi et de la sécurité sociale ;
- L'inspecteur du travail ;
- Deux contrôleurs de l'inspection du travail compétents en matière de sécurité et santé au travail ;
- Un représentant de la sécurité routière ;
- Un représentant de la protection civile ;

- Un représentant sanitaire ;
- Un secrétaire permanent qui est un agent de la direction du travail.

4.2.2. Le conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Le Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, créé par Décret n°2012-273/PR/MTRA en 2012, est une structure tripartite où le gouvernement et les partenaires sociaux peuvent débattre des questions relatives au travail, à l'emploi et à la sécurité sociale.

Le conseil a pour mission permanente :

- D'étudier les problèmes concernant le travail, le mouvement de la main d'œuvre, l'orientation, l'emploi, le placement, la migration, la sécurité sociale, l'hygiène et la sécurité dans les entreprises ;
- De favoriser le dialogue social, les négociations collective et l'arbitrage des différents nés des conflits du travail ;
- D'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la législation et les réglementations ;
- D'examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;
- De se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et spécialement sur leur incidence économiques ;
- De donner un avis technique et juridique à la bonne exécution ou à la dénonciation éventuelle des conventions internationales du travail auxquelles Djibouti a adhérees.

4.2.3. La commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires.

Instituée par décret n° 2017-328/PR/MTRA auprès du ministère du travail, la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires peut émettre des suggestions et avis en matière de convention collective de travail. Elle peut également formuler des recommandations à l'usage des organisations professionnelles de travailleurs et des employeurs concernant les dispositions à introduire dans les conventions collectives.

4.2.4. L'Agence Djiboutienne des Normes.

L'Agence Djiboutienne des Normes (ADN) et de la qualité est l'organisme national de référence en matière d'élaboration des normes. Elle a pour mission de contribuer à l'élaboration et à l'homologation des normes, la métrologie et l'évaluation de la conformité des normes. Elle a été créée en mai 2022.

Afin de réaliser ces objectifs, l'ADN a pour mission :

- L'élaboration et l'homologation des normes ;
- La certification et le cas échéant de la supervision de la certification de la conformité aux normes ;
- L'inspection et l'accréditation des organismes d'évaluation de la conformité ;
- La promotion des normes et de la démarche qualité auprès des administrations publiques, parapubliques et des organisations du secteur privé ;
- Le raccordement des laboratoires d'étalonnage au système international de métrologie ;
- Le suivi de la coopération avec les organismes internationaux et les comités spécialisés dans les domaines de la normalisation et de la qualité ;

- La conduite des études relatives à la normalisation et de l'élaboration des propositions de mesures visant à améliorer la qualité des produits et services et respect des normes ;
- La diffusion des informations et de la documentation sur les normes et la qualité ;
- Toute autre mission qui pourrait lui être confiée par le gouvernement dans le domaine des normes et de la qualité.

4.2.5. Autorité Nationale de Sécurité et Sûreté Nucléaires, Radiologiques, Chimiques et Biologiques.

Créée en 2021, l'Autorité Nationale assure le contrôle de la sûreté et la sécurité nucléaire, radiologique, chimique et biologique pour la protection des travailleurs, des patients, du public et de l'environnement. Cette Autorité Nationale contribue également à l'information et à la sensibilisation de la population.

Elle est chargée de définir :

- les limites de doses ;
- les critères d'exemption ;
- Les seuils de libération.

5. Mécanismes de coordination et de collaboration.

5.1. Au niveau national

Le Ministère du Travail chargé de la Formalisation et de la Protection Sociale est chargé de mettre en place la législation du travail. Il prépare et met en œuvre les règles relatives aux conditions de travail, aux conventions collectives et aux droits des salariés. Pour mener à bien sa politique, le ministère peut s'appuyer sur :

- le conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

- la commission nationale de sécurité et santé au travail dont le rôle est d'étudier les questions relatives à la SST.
- La commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires. Son rôle est d'étudier les problèmes relatifs aux conventions collectives et aux salaires en milieu de travail.

5.2.Au niveau de l'entreprise.

Le code du travail dans son article 126 rend obligatoire la création d'un comité d'hygiène et de sécurité dans toutes les entreprises du secteur industriel, des bâtiments et des travaux publics occupant un minimum de 50 travailleurs, temporaires et occasionnels compris. Ses missions sont :

- Etudier les conditions d'hygiène et de sécurité de travail ;
- Veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité ;
- Procéder aux enquêtes en cas d'accidents de travail graves et de maladies professionnelles en vue d'en déterminer les causes et de proposer des mesures propres à y remédier ainsi que des mesures préventives ;
- Etablir et exécuter un programme d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité en rapport avec les activités de l'entreprise ;
- Etablir, tous les ans, les statistiques d'accident de travail et de maladies professionnelles,
- Diffuser, tous les trois mois, auprès de tous les travailleurs les informations relatives à la protection de la santé des travailleurs et au bon déroulement du travail ;
- Susciter, entretenir et développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs ;
- Entreprendre toute action en vue de la promotion des méthodes et des procédés de travail plus sûrs ;
- Assurer l'éducation des travailleurs dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
- S'assurer de l'organisation et de l'instruction des équipes d'incendie et de sauvetage ;

- k. Participer à l'identification des facteurs de nuisance et à l'élaboration d'un plan d'intervention d'urgence.

6. Organisation du système de SST : moyens et outils.

6.1. Mécanismes coercitifs.

En vertu du code du travail, l'IGTLS est l'organisme de contrôle chargé de veiller à l'exécution des obligations aussi bien des employeurs que des employés. La non observance de l'application de la loi conduit à des sanctions allant jusqu'à la fermeture de l'entreprise. L'IGTLS comptabilise cinq inspecteurs dont l'inspecteur général. Ce dernier fait office d'inspecteur général d'état.

Dans le code de l'environnement, l'inspection des installations classées est assurée par des agents ou experts assermentés habilités par le Ministre chargé de l'Environnement. Ils peuvent visiter à tout moment les installations soumises à leur surveillance. En cas d'infractions le contrevenant s'expose à des sanctions administratives et pénales. Les agents sont désignés par le ministre chargé de l'environnement.

6.2. Ressources financières et budgétaires en matière de sécurité et de santé au travail.

Le budget alloué aux accidents de travail et maladies professionnelles représente une partie des cotisations du régime soins et accident de travail de la CNSS. Il s'agit, pour le principal, d'un budget dédié à la réparation : rente viagère, rente assuré, indemnité journalière, frais funéraire.

Par contre, il n'y a pas de budget alloué à la prévention.

6.3.Communication en SST.

La communication en SST est quasi inexistante. Elle se limite à des informations sporadiques en interne dans les entreprises et quelques journées de dépistages au gré des journées anniversaires. Par exemple, la journée mondiale de la SST est l'occasion idéal, pour les entreprises participantes, de rappeler à leurs salariés, chiffres à l'appui, le bien fondé du respect des règlements. Autre exemple, l'organisation de journées de dépistage de la surdité professionnelle, organisé par le service de médecine de travail, permet de rappeler aux travailleurs exposés au bruit l'importance de porter les protections auditives adaptées.

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

6.4.1. Au niveau institutionnel.

La santé et la sécurité au travail sont représentées au niveau de deux départements de la CNSS. Le département des établissements de soins et le département des prestations sociales. Avec respectivement le Service de Médecine du Travail et le service Accidents de Travail et Maladies Professionnelles. Ces deux services conseils les employeurs et les travailleurs sur toute question relative à la SST.

6.4.2. Au niveau des entreprises.

6.4.2.1. Obligations de l'employeur.

La sécurité et la santé des travailleurs sont de la responsabilité de l'employeur. Il incombe à l'employeur de :

- Prendre toutes les mesures nécessaires et utiles en SST qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise afin de préserver les salariés des accidents de travail et des maladies professionnelles.

- Disposer des moyens permettant d'assurer les soins de premier secours et l'évacuation des blessés et des malades par les moyens dont il dispose.
- Organiser l'information et l'éducation en SST au profit des salariés.
- Procéder au contrôle du respect des règles d'hygiène et de sécurité.

6.4.2.2. Obligation du salarié.

Le salarié est tenu de respecter le règlement intérieur relatif aux règles d'hygiène et de sécurité mise en place dans l'entreprise.

6.5.Éducation et formation à la SST.

Au niveau national, la seule exigence de la formation en SST est celle de la reconnaissance du diplôme de médecin spécialiste en santé au travail par l'Ordre Nationale des Professions Médicales de Djibouti (ONMPD). En effet, sans l'inscription dans le tableau de l'ordre, le médecin du travail ne peut exercer son art. Ce qui n'est pas le cas pour les autres catégories telles que les techniciens et ingénieurs en SST, représentants des travailleurs sur la SST, infirmier en santé au travail etc... qui ne nécessite pas une reconnaissance particulière hormis celle de l'employeur.

De même, il n'existe pas des institutions nationales offrant des formations complètes en SST.

Notons toutefois que dans le système de l'enseignement professionnel, quelques modules en SST font partie intégrante des cursus. Comme exemple, les techniciens en radiologie sont sensibilisés à la radioprotection pendant leurs études.

La plupart du temps, les entreprises font appel à des formateurs privés qui dispensent des formations en SST selon d'hypothétiques standards internationaux.

6.6. Recherche en SST, instituts et laboratoires de SST.

Il n'existe pas d'institut de recherche ou de laboratoire de SST qui pourrait contribuer à développer la SST.

6.7. Système d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

6.7.1. Reconnaissance de l'accident de travail

Plusieurs critères doivent être réunis pour la reconnaissance de l'accident de travail :

- Le caractère soudain de l'événement ou l'apparition soudaine d'une lésion
- L'existence d'une lésion corporelle.
- Le caractère professionnel de l'accident, l'accident doit être provoqué par un agent externe.

D'autre part, la victime doit être placée sous la subordination juridique d'un employeur. L'accident survient soit au cours de la réalisation de son travail, soit à l'occasion de celui-ci.

6.7.2. Procédure d'indemnisation et de réparation de l'accident de travail.

La victime doit, au plus tard, dans les 24 heures suivant l'accident, informer ou faire informer son employeur ou l'un de ses représentants.

L'employeur doit déclarer tout accident du travail, dont il a eu connaissance, dans les 48 heures à la CNSS et à l'IGTLS.

La législation sur les accidents du travail ne prend en charge qu'une partie du préjudice subi. Le manque à gagner résultant de l'incapacité temporaire ou de l'incapacité définitive de travail ne donne droit qu'à des indemnités journalières ou à des rentes dont le montant reste inférieur à celui du salaire normalement perçu par la victime.

On distingue les prestations en nature et les prestations en espèce.

- Les prestations en nature

La victime profite immédiatement de la couverture du risque dès lors que les formalités sont accomplies. La CNSS couvre directement les frais occasionnés par l'accident notamment :

- ✓ Les frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques
- ✓ Les frais d'appareil de prothèse, dentaires
- ✓ Les frais de réadaptation fonctionnelle, de rééducation
- ✓ La prise en charge dans les structures spécialisées

En cas de décès consécutif à l'accident, la CNSS prend en charge les frais funéraires dans la limite du cas du salaire de la victime.

- Les prestations en espèce

On distingue

- ❖ Les indemnités journalières : les prestations accordées à la victime comportent des indemnités journalières pendant la période d'incapacité temporaire qui l'oblige à interrompre son travail. Le montant de cette indemnité varie en fonction de la durée de l'incapacité. En effet, selon l'article 104 de la loi 154/AN/02/4^{ème}, l'indemnité journalière allouée à la victime est comme suit :

- Demi-salaire pendant les vingt-neuf premiers jours de l'incapacité temporaire ;
- Trois quarts du salaire au-delà du vingt neuvièmes jours.

Les indemnités sont versées pendant toute la durée de l'incapacité du travail ou le décès éventuel de la victime.

- ❖ Les indemnités des incapacités permanentes de travail : il s'agit des victimes retenues pour une évaluation de leurs séquelles et suscitant une fixation d'un taux d'IPP. En fonction du résultat de l'examen, la marche à suivre est la suivante :

- Les dossiers avec un taux de moins de 11% seront mis en instance. A la survenue d'un nouvel accident du travail donnant lieu à un taux d'IPP, un cumul avec l'ancien sera effectué. Ce taux global sera pris en considération s'il atteint 11%.

- Les dossiers avec un taux d'IPP de 11% et plus seront soumis au comité d'attribution des rentes.
- La rente.

Elle est attribuée à la victime qui, après la consolidation, conserve une incapacité permanente au travail. Cette rente est attribuée après notification du taux de rente fixé par le comité d'attribution des rentes. L'accident doit avoir entraîné chez la victime une incapacité permanente partielle supérieure à 10% pour en bénéficier. Le montant de la rente est déterminé conformément aux modalités de calculs définies dans l'article 1^{er} de la délibération n° 4/9 du 4 juin 1977.

En cas de décès de la victime, les ayants droits bénéficient de la rente des survivants. L'article 74 de la délibération n° 38 du 28 mai 1959 précise les modalités de calcul de la rente du décès telle que perçue par les ayants droits de la victime.

6.8. Autres organismes techniques, médicaux et scientifiques spécialisées ayant des liens avec divers aspects de la SST.

6.8.1. Office de normalisation.

Afin d'atteindre les objectifs du gouvernement en termes de développement de l'économie, une politique nationale de la qualité est en cours d'élaboration. Elle permettra, entre autre, le renforcement de la sécurité et du bien-être des populations. L'organe exécutif étant l'Agence Djiboutienne des Normes et de la qualité créée début 2022. Elle est l'organisme national de référence en matière d'élaboration des normes. Elle doit contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique du gouvernement dans le domaine de la normalisation, de la métrologie, de certification, d'accréditation et de promotion de la qualité des services.

6.8.2. Préparation aux situations d'urgences, d'alerte et d'intervention.

Pour les grandes sociétés avec des moyens financiers conséquents, les procédures d'urgences et les moyens financiers matériels et humains existent selon les risques. Par exemple, les autorités des ports possèdent une caserne de pompiers avec des équipements adaptés aux différents risques pouvant survenir dans l'enceinte des ports. Les pompiers de la protection civile ont par contre une capacité réduite pour agir.

En cas de catastrophe, la loi n° 140/AN/06/5^{ème} L portant politique nationale de gestion des risques et des catastrophes s'appuie sur des procédures intégrées et globale de gestion des risques. Le premier ministre en assure la coordination, secondé par le ministre de l'intérieur et de la décentralisation

6.9. Niveau national de ressources humaines intervenant dans le domaine de la SST.

Les ressources humaines intervenantes dans le domaine de la SST sont difficiles à quantifier. En effet, il n'y a que les médecins qui ont l'obligation de s'inscrire au tableau de l'ONPMD, et les inspecteurs sont exclusivement représentés à l'IGTLS. Ainsi, nous pouvons comptabiliser de manière certaine pour toute la république de Djibouti, trois médecins de travail et cinq inspecteurs de travail. Il n'y a pas de techniciens en SST, ni d'ingénieurs en SST. Il n'y a pas, non plus, d'infirmiers du travail. Ceux présent dans certaines entreprises sont des infirmiers diplômés d'état dont la principale mission est de prodiguer les premiers soins avant de référer les salariés vers les structures sanitaires. Les autres intervenants sont directement embauchés par les entreprises.

7. Statistiques des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Selon l'article 209 du code de travail, l'entreprise doit tenir à jour un registre dans lequel seront consignés toutes mentions permettant l'exercice du contrôle des services compétents du travail.

L'article 128 oblige l'entreprise à établir les statistiques annuelles des accidents de travail et maladies professionnelles. Ces chiffres devraient être consignés dans le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène et de sécurité qui sera par la suite adressé à l'inspecteur du travail.

L'article 135 précise l'obligation de déclaration des accidents de travail et maladies professionnelles dans les 48 heures simultanément à l'IGTLS et au service AT-MP de la CNSS.

Le service AT-MP est chargé de gérer la réparation et l'indemnisation des préjudices corporels subis par les salariés affiliés à la CNSS dans les suites d'un accident survenu dans le cadre de leur travail. A ce jour, c'est ce service qui possède les seuls chiffres concernant les accidents de travail et maladies professionnelles.

Concernant les visites systématiques annuelles et d'embauche, les chiffres sont disponibles au niveau du service de médecine de travail de la CNSS.

Ainsi, des données sont générées, mais elles ne bénéficient pas d'un mécanisme de collecte et d'analyse.

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

Aussi bien chez l'organisation des employeurs que chez celle des travailleurs, il n'existe pas de programme ou de stratégies en matière de SST. Tout au plus, chez les employeurs, nous pouvons trouver une action volontaire de mise en œuvre de politique en SST. Mais elle reste propre à l'entreprise qui en a pris l'initiative.

9. Activités régulières ou continues liées à la SST.

Il n'y a pas d'actions liées à la SST pour soutenir les entreprises quel qu'en soit la taille ou le secteur d'activité.

Par ailleurs, les programmes nationaux orientés SST n'existent pas.

Au décours des situations litigieuses ou problématiques, les syndicats des travailleurs remontent les manquements en SST au ministère du travail et proposent des recommandations.

Notons toutefois l'existence d'initiatives des entreprises elle-même pour procéder à la sensibilisation, l'information et la formation en SST du personnel. Elles font appel à des intervenants externes pour les questions liées à la SST, et les programmes de certifications.

10. Coopération internationale en matière de SST.

Le Ministère du Travail Chargé de la Formalisation et de la Protection Sociale bénéficie du soutien du BIT.

Deux agences, à savoir l'Agence Djiboutienne des Normes et l'Autorité Nationale de Sécurité et Sûreté Nucléaires, Radiologiques, Chimiques et Biologiques, bénéficient respectivement du soutien technique du marché commun de l'Afrique orientale et australe connu sous son acronyme anglais COMESA et de l'agence internationale de l'énergie atomique ou AIEA.

11. Rôle du système de sécurité et santé au travail dans la réponse à la pandémie COVID-19.

A l'instar des autres pays, pour donner suite à la pandémie du COVID 19, des dispositions nationales ont été mises en place pour lutter contre les risques qui s'y affèrent. Plusieurs dispositions ont été mises en place au travers des documents suivants :

- Directive Nationale de Prise en charge de COVID-19 (version du 18 mars 2020)
- Plan d'action pour la prévention et la réponse à la maladie à COVID-19 (version 18 mars 2020)
- Plan multisectoriel de communication relatif à l'épidémie de coronavirus (COVID-19) (version mars 2020)
- Plan opérationnel pour la préparation et la riposte au nouveau coronavirus (2019-nCov) (Février 2020)
- Procédures de prévention et de contrôle de l'infection COVID19 (mars 2020)
- Procédure gestion des déchets

Un déconfinement progressif a été amorcé à partir du 17/05/2020 conformément au Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de prévention contre la propagation de la COVID-19 :

- Le port de masque est obligatoire dans tous les espaces public ou privé dans lequel la distanciation sociale ne peut être observée ;
- Les employeurs sont chargés de fournir et exiger le port du masque sur le lieu de travail de la part de leurs employés ;
- Un dispositif de lavage de main doit être installé dans tout établissement public et privé accueillant du public ;
- Il doit également être procédé dans ces établissements à l'organisation d'une séparation des espaces d'entrée et de sortie ainsi qu'à la désinfection régulière des locaux accueillant le public.
- Afin de limiter les risques de propagation de la COVID-19, les rassemblements de plus de 10 personnes sont proscrits ;
- Dans la mesure du possible, l'administration générale devra aménager les shifts de façon à ce que le télétravail soit privilégié.

12. Données générales.

Les données ont été recueillies de l'annuaire 2022 de l'Institut de la Statistique de Djibouti (INSTAD) et du site internet de la Banque Mondiale.

12.1. Données démographique et statistiques de l'emploi.

Selon les chiffres de l'INSTAD, en 2021, la population Djiboutienne a été estimée à 1 001 454 habitants avec 52,7% de sexe masculin et 47,3 % de sexe féminin.

Par rapport à la population en âge de travailler, 44,7% sont actifs au niveau national. Le ratio de la population active par rapport à la population en âge de travailler est 58,5% chez le sexe masculin et 31,6% chez le sexe féminin.

Le pourcentage de la population en âge de travailler et ayant un emploi est de 36,4% chez les hommes et 11,6% chez les femmes.

A noté que la fonction publique absorbe 51,6% des salariés.

La répartition de la population active montre que trois secteurs économiques se distinguent par l'importance des effectifs employés. L'administration publique emploi 43,4 % de la population active suivie par les secteurs du commerce (16,69%) et de l'administration privée (12,74%).

12.2. Niveau d'alphabétisation

Le taux de scolarisation pour les enfants de 6 à 10 ans est de 94,12 % pour les filles et de 94,1 % pour les garçons.

Le taux d'alphabétisation des adultes (15 ans et plus) est de 52,9% pour les femmes et de 66,6% pour les hommes.

12.3. Données économiques

D'après la Banque Mondiale, le PIB serait de 3,483 milliards \$ (2021). Et le PIB par habitant est de 3150,4 \$ (2021)

12.4. Indicateurs de la santé de la population

L'espérance de vie à la naissance est à environs 63,4 ans (61,7 ans pour les hommes et 65,2 ans pour les femmes)

Le taux brut de natalité est de 39 ‰.

L'index synthétique de fécondité est de 2,9.

Taux de mortalité infanto-juvénile (entre 0 et 5 ans) : 67,8 ‰

13. Autres information pertinente

En décembre 2019, a été organisé un atelier tripartite qui a réuni les principaux intervenants en matière de SST. Il avait été exposé certains défis de la SST à Djibouti :

- Instaurer une culture de la prévention
- Améliorer le cadre juridique et institutionnel en matière de SST
- Renforcer l'inspection en renforçant les capacités de l'IGTLS et les différentes administrations (direction de la protection civile, le ministère de l'environnement, le ministère de la santé...)
- Renforcer les stratégies d'information, d'éducation et de formation en SST
- Améliorer les conditions de travail dans tous les secteurs d'activités

14. Eléments pour l'analyse du système actuel de SST et d'identification des domaines prioritaires d'amélioration

14.1. Règlementation et effectivité de la loi

La constitution de la République de Djibouti garantit le droit de travailler dans les meilleures conditions de sécurité et de santé. Cette disposition est édictée par le code du travail qui regroupe l'ensemble des dispositions et réglementations du travail. Par ces principes directeurs, les dispositions du code du travail enjoignent au gouvernement à protéger la sécurité, la santé et le bien-être de tous les travailleurs. Ainsi, l'application de la loi sur la SST est une responsabilité du gouvernement. Le

Ministère du Travail, de la Formalisation et de la Protection Sociale est le principal organisme gouvernemental responsable de la promotion et de l'application de la SST. Cependant, la république de Djibouti ne dispose pas actuellement d'une législation ou d'une politique complète sur la STT, comme l'exigent les Convention 155 et 187 sur la sécurité et la santé au travail de l'OIT. Conventions que la République de Djibouti n'a pas encore ratifiées.

Bien que le code du travail reprenne quelques directives de l'instrument juridique de l'OIT en matière de SST, les lois existantes, sont fragmentées, génériques, inadéquates et de portées limitées. Si bien que les acteurs de la SST sont obligés d'adopter les règlements et les normes d'autres pays dans leurs fonctions, poussés par la transformation du visage économique du pays. Toutefois, ces réglementations et normes adoptées ne peuvent pas être strictement appliquées car elles ne découlent d'aucune loi sur la SST dans le pays. En effet, la prévention des risques professionnels devrait aller de pair avec l'évolution économique, ce qui n'est pas le cas puisque le code du travail n'a pas été revu depuis l'année 2006 et que le pays connaît une croissance notable. Par conséquent, l'absence de réglementations, de normes et de politiques complètes en matière de SST est un défi majeur pour la gestion de la SST. C'est pourquoi, pour offrir un lieu de travail sûr et sain, les textes de loi encadrant la SST devraient être actualisés et harmonisés aux instruments juridiques de l'OIT.

14.2. Institutions et coordination

L'une des tâches importantes des institutions en matière de SST est la publication périodique de documents d'orientation pratique pour guider les acteurs de la SST sur la manière de se conformer aux obligations légales en vertu des réglementations applicables en matière de SST. En effet, ces institutions ont pour mandat d'élaborer et de diffuser des directives relatives à la sécurité et la santé sur les lieux de travail. Elles ont aussi le pouvoir de poursuivre les contrevenants. Malheureusement, ces outils de bonnes pratiques sont manifestement absents et les sanctions rarement appliquées. Ils constituent, par conséquent, une limite dans la gestion de la SST. Ceci est d'autant plus vrai que la commission nationale en charge de la SST n'est pas effective et qu'il y a un manque de propositions en réglementation de la SST, de

coordination et de coopération flagrant entre les institutions. D'autre part, l'IGTLS, principale organe de d'inspection et de contrôle, ne dispose pas des moyens adéquats et suffisant pour réaliser sa mission. Enfin, il n'existe pas d'institution de recherche pour développer la SST, ni de politique ou de programme en SST.

Nous rappelons que le code du travail présente les principales lignes directrices en SST. Ces dernières doivent être amendées par des propositions du Ministère chargé du travail et validé par la Commission Nationale de la Sécurité et Santé au travail

14.3. Formation, information et sensibilisation

L'insuffisance de la main-d'œuvre qualifiée dans les institutions chargées de la SST est un facteur majeur qui affecte l'élaboration et l'application des normes en SST. Le nombre des spécialistes en santé au travail est très limité. Djibouti ne compte que 3 médecins du travail dont deux sont à la CNSS. Les inspecteurs sont au nombre de 5 et manquent de formations adéquates.

Au niveau des institutions et des entreprises, il manque des techniciens formés en SST. Il manque aussi des structures de formation en SST.

Au niveau des entreprises, bien que la formation, l'information et la sensibilisation incombent à l'employeur, leurs applications n'est pas dans les usages. Ceci est dû à l'absence de structures proposant des formations et à l'absence de vulgarisation en matière de SST. La non introduction de la promotion de la SST, dans les cursus de l'éducation professionnels ou dans les entreprises, participe à l'immobilisme que connaît la SST. Par ailleurs, en plus de la faiblesse de l'information et de la sensibilisation en interne dans les entreprises, nous relevons aussi leur absence dans les médias pour une diffusion globale.

14.4. Données Statistiques.

Les seules données disponibles en matière de SST sont les données des accidents de travail et de maladies professionnelles déclarées à la CNSS.

La grande majorité des entreprises ne mettent pas en place un registre de recueil des mentions permettant l'exercice de contrôle par les services compétents du travail. Pourtant la loi rend obligatoire la tenue de ce registre par les sociétés où seront consigné les cas d'accident de travail (article 209 du code du travail). Il en est

de même pour les CHST qui ont l'obligation d'établir chaque année des statistiques sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (Article 128 du code du travail).

Pour les entreprises qui tiennent à jour un tel registre, notamment pour les AT-MP, les données ne sont pas systématiquement partagées. Ceci est dû au fait qu'il n'y a pas de sensibilisation sur l'importance des statistiques en SST, qu'il n'y a pas de plateforme de partage des données. Or ces données, quand elles sont suivies régulièrement, permettent de détecter les problèmes de SST chez les travailleurs et d'évaluer dans quelle mesure les travailleurs sont protégés des dangers et des risques liés au travail. Par conséquent, du fait de la pauvreté des données collectées, leur analyse ne permet pas une utilisation pratique pour la prévention.

A noter que les données du secteur informel n'existent pas.

14.5. Suivi et Évaluation

Le suivi et l'évaluation devrait se faire par l'inspection, l'IGTLS en a le mandat, donc le cadre réglementaire existe. Ce travail peut aussi être confié aux évaluateurs de la CNSS. Ce suivi et cette évaluation se font sur la base des déclarations des accidents de travail, du contenu des registres d'entreprises ou des risques professionnels communiqués par les sociétés.

Malheureusement, les déclarations d'accident de travail ne sont pas communiquées à l'IGTLS de même que les activités à risque des entreprises. Les registres d'entreprise ne sont pas établis non plus.

D'autre part, le manque en moyens matériels et financiers, rajouter au manque en personnel qualifié et l'absence de données font que le suivi et l'évaluation ne sont ni réalisés, ni réalisables.

15. Analyse SWOT

L'analyse SWOT est une méthode de planification stratégique et de classification utilisée pour évaluer les forces, les faiblesses, opportunités et menaces inhérentes au profil national de sécurité et de santé au travail.

- Forces : caractéristiques favorisant la réalisation de l'objectif.
- Faiblesses(ou insuffisances) : caractéristiques pénalisantes pour la réalisation de l'objectif.
- Opportunités (ou possibilités) : conditions externes favorisant la réalisation de l'objectif.
- Menaces : éléments ou conditions externes qui pourraient porter préjudice aux résultats.

FORCES	FAIBLESSES
○ Constitution de la République de Djibouti. ○ Code du travail 2006. ○ Commission nationale tripartite. ○ Institutions (CNSS, IGTLS, UGTD ...). ○ Législation qui prévoit la coordination des institutions. ○ Volonté politique du gouvernement de promouvoir la SST. ○ Renforcement du dialogue social. ○ Cadre réglementaire pour réaliser les inspections. ○ CNSS avec les moyens et service de médecine du travail. ○ Données des accidents de travail et maladies professionnelles disponibles à la CNSS. ○ Présence d'évaluateurs à la CNSS. ○ Demande croissante en SST.	○ Absence de politique nationale en SST. ○ Absence de mise à jour des textes juridiques. ○ Manque d'application des textes législatifs. ○ Manque de moyens techniques pour le diagnostic SST (Laboratoire). ○ Absence de ratification des instruments juridiques de base en SST (conventions 155, 161, 187) ○ Manque de moyens et d'autonomie des organes de contrôle. ○ Manque de communication entre les différentes entités. ○ Manque de main d'œuvre qualifiée dans le domaine de la SST. ○ Manques de moyens financiers soutenant la SST. ○ Manque de moyens de pression globale (pénalités). ○ Absences de structures de formation en SST. ○ Faible information interne (entreprises) et au niveau des média (population). ○ Absence de coordination intersectorielle. ○ Absence d'un système d'information, communication, éducation. ○ Absences de statistique fiables par absence de transmission des données par les entreprises. ○ Absence de suivi-évaluation des plans d'action des mesures collectives par manque de données et par absence de coordination des actions entre les entités responsables afin de permettre une application effective des normes nationales de SST. ○ Rôle limité de la médecine du travail.

	○ Absence d'une liste des MP actualisée. ○ Absence de données sur le travail informel.
OPPORTUNITÉS	MENACES
○ Améliorer le cadre législatif. ○ Intégration de la SST parmi les droits fondamentaux au travail, suivant la résolution adoptée le 10 juin 2022 par l'OIT visant à inscrire le droit à un environnement de travail sûr et sain. ○ Renforcer le cadre juridique touchant indirectement la SST (secteur informel – SMIC – secteur informel). ○ Développer une législation favorable aux différents secteurs d'activité. ○ Développer une culture de management et de leadership moderne accordant une valeur élevée à la SST et au bien-être au travail. ○ Mettre en place les protocoles et les moyens de surveillance continue. ○ Renforcer les compétences et les capacités des inspecteurs et contrôleurs de l'IGTLS et de la CNSS pour développer une stratégie nationale d'inspection priorisant le contrôle de la SST. ○ Renforcer la médecine du travail et son rôle. ○ Réformer la liste des MP. ○ Promouvoir la SST comme facteur pour améliorer le bien-être, la motivation à travailler, la productivité, la qualité, l'innovation et la compétitivité. ○ Renforcer la communication sur la SST (site web du MTFPS) ○ Mettre en place de programmes de formation en SST à tous les niveaux. ○ Implémentation de la vulgarisation de la SST.	○ Désolidarisation des parties prenantes par manque de coordination et d'informations adéquates ○ Non respects des dispositions textuelles et non application des normes SST. ○ Absence d'amélioration des conditions et des milieux de travail. ○ Risques professionnels croissants en raison de l'absence du contrôle des conditions de travail ○ Hausse de l'absentéisme et perte du capital humain par l'absence de prévention des risques professionnels et l'absence de gestion efficace des accidents et atteinte à la santé des travailleurs. ○ Pertes des droits des travailleurs. ○ Absence de protection des groupes vulnérables et leur exclusion. ○ Développement de l'économie informelle qui échappe à la couverture SST. ○ Développement de pratiques qui mettent en péril la promotion de la SST par l'attribution des marchés à des sociétés qui ne répondent pas aux critères relatifs aux normes SST. ○ Pas de développement d'une culture de prévention des risques professionnels. ○ Absence d'identification des risques émergents et des maladies professionnelles.

16. CONCLUSION

L'un des enjeux majeurs en matière de SST concerne la gestion des défis identifiés dans un pays à travers un diagnostic objectif du système. Ceci n'est possible que si une politique nationale globales est mise en place. Dans le cas de la République de Djibouti, le manque de ressources humaines qualifiées, l'absence de mise à jour de la législation nationale en matière de SST et l'absence d'un renforcement de capacités des cadres institutionnels responsables des normes de santé et de sécurité ne permet pas de dynamiser une politique globale nationale en SST. Sans cette politique

et sans l'accent mis sur la recherche et les investissements adéquats en matière de SST, les objectifs de développement ne pourront être atteints. C'est pourquoi, le pays, dans son ensemble, doit encourager la voie vers une culture de SST suffisamment forte pour gérer la plupart des questions de SST aux niveaux national et sectoriel. La précédente conférence sur la SST en 2019 a permis une prise de conscience de l'importance de la SST auprès des parties prenantes. C'est pourquoi elle s'est traduite par l'engagement des pouvoirs publics et des partenaires sociaux sur la nécessité de développer la SST à Djibouti.

Pour relever les défis de la gestion de la SST, des stratégies d'intervention sont à mettre en place ou à renforcer dans les entreprises, au niveau national et international.

Dans les entreprises, il s'agit de mettre en place ou de renforcer le système de prévention et de contrôle de première ligne de l'entreprise. Ceci passe notamment par :

- Un soutien et une plus grande implication des partenaires sociaux de l'entreprise, qui ne disposent pas de meilleur cadre de travail et de dialogue pour atteindre les objectifs en SST que le Comité d'Hygiène et de Sécurité du Travail;
- Un renforcement des compétences techniques professionnelles en santé au travail en adjoignant divers spécialistes de la prévention : médecins spécialistes, ingénieurs de sécurité, techniciens de santé, ergonomes, psychologues, épidémiologistes..., Afin de consolider les capacités à traiter les problèmes médicaux, les changements technologiques et économiques dans une indispensable approche multidisciplinaire.

Au niveau national les actions à mener sont :

- Mettre à jour la législation et intensifier les activités normatives ;
- Mettre en place une meilleure coordination entre les responsabilités normatives des pouvoirs publics et des partenaires sociaux ;
- Renforcer l'assistance technique aux entreprises en développant l'expertise technique des instances en charge de la SST, en ajustant les activités de formation, en promouvant l'information et la communication, en entreprenant l'apprentissage et la recherche ;

- Développer la capacité de reconnaître, de suivre et de prévoir l'évolution des risques professionnels ;
- Intégrer les politiques de prévention des risques professionnels dans la protection globale de l'environnement ;
- Intégrer la formation et la recherche dans le domaine de la SST dans l'enseignement ;

Sur le plan international la politique de prévention devra permettre un alignement aux normes internationales notamment la C155 sur la Sécurité et la Santé au Travail et la C187 sur le cadre promotionnel de la SST, devenues depuis juin 2022 des conventions fondamentales pour les pays membres de l'OIT. Par conséquent, la politique nationale SST doit passer par :

- L'harmonisation de la législation djiboutienne avec les instruments internationaux ;
- Le Développement des outils d'action et d'évaluation ;
- Une information et rétro-information entre pays ;
- la participation aux programmes internationaux (OIT, OMS,).