



**MINISTÈRE DE LA
FAMILLE ET DES
SOLIDARITÉS**



COMMISSARIAT À LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET À LA RÉSILIENCE

BILAN SOCIAL

2024





CSAR

COMMISSARIAT À LA SÉCURITÉ
ALIMENTAIRE ET À LA
RÉSILIENCE

BILAN SOCIAL

Du 1^{er} Janvier au 31 Décembre 2024



**Commissariat à la Sécurité Alimentaire et à la Résilience
(CSAR)**

Suivez-nous sur :



République du Sénégal

Un Peuple – Un But – Une Foi

-----★★★-----



MINISTERE DE LA FAMILLE ET DES SOLIDARITES

-----★★★-----

COMMISSARIAT A LA SECURITE ALIMENTAIRE ET A LA RESILIENCE (CSAR)



Bilan Social du 1^{er} Janvier au 31 Décembre 2024

**MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DU TRAVAIL
DE L'EMPLOI ET DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES**

Direction du Travail et de la Sécurité Sociale

SERVICE DES STATISTIQUES DU TRAVAIL

TEL : 33 821 77 66 / 33 822 08 69

Numéro d'identification :

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ne rien écrire ci-dessus, partie réservée au Service des Statistiques du Travail

Reçu à Le



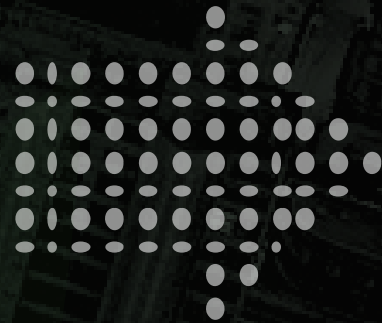
CSAR

COMMISSARIAT À LA SÉCURITÉ
ALIMENTAIRE ET À LA
RÉSILIENCE

Préambule

Missions

Organisation



Préambule

Le Commissariat à la Sécurité alimentaire et à la Résilience (CSAR) est un établissement public à caractère administratif, doté de l'autonomie administrative et financière, placé sous la tutelle technique du Ministère de la Famille et des Solidarités et sous la tutelle financière du Ministère des Finances et du Budget.

Missions

Le Commissariat à la Sécurité alimentaire et à la Résilience (CSAR) a pour principales missions de :

- ❖ Réguler les marchés de céréales locales et d'étudier le marché céréalier en liaison avec les autres services concernés en vue de proposer des mesures appropriées à exécuter.

Il s'agit :

- d'observer l'évolution de la demande et de la commercialisation des céréales ;
- de participer à l'établissement du bilan céréalier annuel ;
- d'assurer le suivi et l'interprétation des prix pratiqués sur les marchés ;
- d'identifier et de suivre les groupes à risques alimentaires en milieu urbain et rural ;
- d'assurer le suivi des structures commerciales opérant dans le marché céréalier ;
- ❖ Participer à l'identification et au suivi des zones à risques alimentaires ;
- ❖ Prévenir et gérer les risques liés à l'insécurité alimentaire par des actions de résilience en collaboration avec les Ministères sectoriels ;
- ❖ Coordonner et de mettre en œuvre des projets et programmes en matière de sécurité alimentaire et de résilience ;
- ❖ Gérer les stocks de sécurité alimentaire de l'État ; élaborer et mettre en œuvre des plans de réponse à l'insécurité alimentaire et à la malnutrition ;
- ❖ Participer à l'élaboration de toute politique de sécurité alimentaire et de résilience.

Organisation

Le Commissariat à la Sécurité Alimentaire et à la Résilience (CSAR) comprend :

- ✓ Un Conseil d'administration
- ✓ Une Direction Générale
- ✓ Un Secrétariat général
- ✓ Une Direction Sécurité Alimentaire et Résilience (DSAR)
- ✓ Une Direction Financière et de la Coopération (DFC)
- ✓ Une Direction Planification & Suivi Évaluation (DPSE)
- ✓ Une Direction des Ressources Humaines (DRH)
- ✓ Une Direction Technique et Logistique (DTL)
- ✓ Une Cellule Contrôle de Gestion (CCG)
- ✓ Une Cellule Audit Interne (CIA)
- ✓ Une Cellule Passation des Marchés (CPM)
- ✓ Une Cellule informatique (CI)
- ✓ Un Agent Comptable (AC)
- ✓ Des Inspections Régionales de la sécurité alimentaire et de la résilience

L'effectif du Commissariat à la Sécurité Alimentaire et à la Résilience (CSAR) est arrêté au 31 décembre 2024 à cent trente-cinq (135) agents plus un (1) Président du Conseil d'Administration, réparti comme suit :

- cent sept (107) contractuels;
- trois (03) fonctionnaires détachés;
- deux (02) nommés par décret;
- vingt-quatre (24) journaliers.

Le décret n°2009-1411 fixe les modalités d'élaboration du bilan social et de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre des entreprises et établissements, en son article premier, stipule que les établissements énumérés à l'article L.3 du Code du travail et employant habituellement un effectif égal ou supérieur à cinquante (50) travailleurs, inscrits ou non, au registre de l'employeur, élaborent à la fin de chaque année leur bilan social et le transmettent, avant le 30 mai de l'année suivante, à l'Inspecteur du Travail et de la Sécurité sociale du ressort.

Le bilan social, document récapitulant les principales données chiffrées de la situation d'un établissement dans le domaine social, permet d'enregistrer, de mesurer et d'apprécier la situation sociale, ainsi que les changements qualitatifs et quantitatifs intervenus en matière de gestion des ressources humaines au cours de l'année écoulée (article 2 décret n°2009-1411 du 23 décembre 2009).

Il comporte des informations sur l'emploi, les charges sociales, l'hygiène, la sécurité et la santé, les relations professionnelles, la formation, le fonctionnement des organes de concertation et de dialogue au sein de l'établissement.



SOMMAIRE



SOMMAIRE DU BILAN

I. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR LE CSAR.....	6
II. EFFECTIF TOTAL DU CSAR	8
21 EFFECTIF PERMANENT	8
22 EFFECTIF PERSONNEL FONCTIONNAIRE DETACHE	8
23 EFFECTIF PERSONNEL CONTRACTUEL	8
III. REPARTITION DES EFFECTIFS.....	9
31 PAR FILIERE AU 31 DECEMBRE 2024.....	9
32 PAR STATUT AU 31 DECEMBRE 2024	10
33 PAR TRANCHES D'AGE AU 31 DECEMBRE 2024.....	11
34 PAR NIVEAU DE FORMATION AU 31 DECEMBRE 2024	12
35 PAR ANCIENNETE AU 31 DECEMBRE 2024.....	13
36 REPARTITION DES STAGIAIRES REÇUS DANS L'ETABLISSEMENT AU COURS DE L'ANNEE PAR STRUCTURE D'ACCUEIL	14
37 PAR NATIONALITE AU 31 DECEMBRE 2024.....	14
38 POPULATIONS TRAVAILLEUSES ET FAMILLE AU 31 DECEMBRE DE L'ANNEE 2024.....	14
39 RECRUTEMENTS AU COURS DE L'ANNEE 2024	15
40 DEPARTS PAR CAUSES AU COURS DE L'ANNEE 2024	16
IV PROMOTIONS EFFECTUÉES.....	16
41 CHANGEMENT DE CATEGORIE	16
42 CHANGEMENT DE STATUT	17
V. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	17
51 MASSE SALARIALE BRUTE VERSEES AU PERSONNEL PAR STATUT	17
52 CHARGES SALARIALES.....	17
53 DETAIL DES FRAIS DE PERSONNEL DES ANNEES (2024-2023).....	17
VI. HYGIENE, SECURITE ET SANTE	18
61 ACCIDENTS DE TRAVAIL	18
62 MALADIES PROFESSIONNELLES DECLAREES	18
63 EXISTENCE DE DISPOSITIF DE SECURITE	18
VII RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	19
71 REPRESENTATION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE.....	19
72 REPRESENTATION SYNDICALE PAR ETABLISSEMENT	19
73 NOMBRE DE DELEGUES DE PERSONNEL : TREIZE (13)	19
74 GREVE ET LOCK-OUT.....	19
75 AFFILIATION DE L'ENTREPRISE A UNE ORGANISATION PATRONALE	20
VIII : FONCTIONNEMENT DES ORGANES	20
IX FORMATION	20
91 REPARTITION DES TRAVAILLEURS AYANT SUBI UNE FORMATION AU COURS DES ANNEES 2023- 2024.....	20
92 FORMATION AU COURS DES ANNEES (2024- 2023) SELON LE DOMAINE DE FORMATION	21
X. EVOLUTION DE L'EMPLOI.....	22
XI. AUTRES DONNÉES	22
ETAT DES CONGÉS	22

ETAT DES ABSENCES23

OBSERVATIONS.....24

RECOMMANDATIONS24





CSAR

COMMISSARIAT À LA SÉCURITÉ
ALIMENTAIRE ET À LA
RÉSILIENCE

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX



I. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR LE CSAR

11. Raison sociale : **Commissariat à la Sécurité Alimentaire et à la Résilience (CSAR)**

12. Adresse au Sénégal : 22 Rue Amadou Assane NDOYE X Béranger Féraud

Région : Dakar	Département : Dakar
Téléphone : + 221 77 645 92 42	Ville ou localité : Dakar Plateau
E – mail :	Site Internet :

13. Nombre d'établissements de l'entreprise au Sénégal : Quatorze y compris le siège **(14)**

14. Raison sociale et adresses de ces établissements :

Raison Sociale	Adresses
Direction Générale du Commissariat à la Sécurité Alimentaire et à la Résilience (CSAR)	22, Rue Amadou Assane NDOYE x Béranger Ferraud
Inspection Régionale du CSAR de Thiès	Quartier 10 ^{ème} , derrière usine Textile, Zone franche
Inspection Régionale du CSAR de Louga	Quartier Grand Louga immeuble Samba Diop, à proximité de la Sonatel
Inspection Régionale du CSAR de Saint-Louis	Gouvernance Saint-Louis en face du Pont Faidherbe sur l'île
Inspection Régionale du CSAR de Fatick	Route de Niakhar, à 100 mètres derrière la station Total Diata Senghor
Inspection Régionale du CSAR de Diourbel	Quartier Keur Gou Magg Médinatoul à côté de Keur Serigne Touba et de l'école Franco Massourang Sourang à Diourbel
Inspection Régionale du CSAR de Kaolack	Aile gauche du RDC R+1 sis Bâtiment administratif en face Préfecture de Kaolack
Inspection Régionale du CSAR de Tambacounda	Quartier Daïbatou, Route de Kaolack entre l'hôtel le Relais et la station service EDK, juste en face INSCO.
Inspection Régionale du CSAR de Kolda	Derrière "Camp des gardes", en face de "AMA" Quartier Sikilo-Nord
Inspection Régionale du CSAR de Ziguinchor	Route d'Oussouye, avenue Emile BADIANE en face service départemental du développement rural (SDDR) de ziguinchor
Inspection Régionale du CSAR de Matam	Immeuble de l'Administration B3 en face service de l'Hydraulique
Inspection Régionale du CSAR de Kaffrine	Quartier escale Kaffrine
Inspection Régionale du CSAR de Kédougou	Quartier Gomba Route de Kédougou
Inspection Régionale du CSAR de Dakar	22, Rue Amadou Assane NDOYE x Béranger Ferraud

15. Numéro d'identification nationale (NINEA) : **011546465**

16. Activité principale de l'entreprise : Régulation du marché céréalière et **Protection sociale**

17. Forme juridique (encadrer la case appropriée ou préciser :

- ☐ Société Anonyme (SA) ☐ Société en participation ☐ Société de fait
- ☐ Société à responsabilité limitée (SARL) ☐ Société en commandite simple (SCS) ☐ Société en nom collectif (SNC)
- ☐ Collectivité locale ☐ Groupement d'intérêt économique (GIE)
- ☒ Autres (à préciser) : **Établissement Public à caractère administratif**

18. Horaires de travail

- ☒ Journée continue
- ☐ Journée discontinue
- ☐ Équipes alternées

Nom de la personne chargée du dossier : Monsieur Ibrahima DIOP, Directeur des Ressources Humaines du CSAR ;
Tél : 77 645 92 42, **Email** : diopibrahima2010@gmail.com



CSAR

COMMISSARIAT À LA SÉCURITÉ
ALIMENTAIRE ET À LA
RÉSILIENCE

EFFECTIF



II. Effectif total du CSAR

21 Effectif permanent

	Contrats				Autres*
	CDD	CDI	Journaliers	Stagiaires	
Année en cours 2024	0	107	24	2	4(*)
Année précédente 2023	0	115	24	0	3

Autres * concerne fonctionnaires, détachés, décrets, etc.

4(*) Le PCA n'est pas comptabilisé dans l'effectif du CSAR

22 Effectif personnel fonctionnaire détaché

Mois	Année 2024	Année 2023
Janvier	3	3
Février	4	3
Mars	4	3
Avril	4	3
Mai	4	3
Juin	4	3
Juillet	4	3
Août	4	3
Septembre	4	3
Octobre	4	3
Novembre	4	3
Décembre	4	3

23 Effectif personnel contractuel

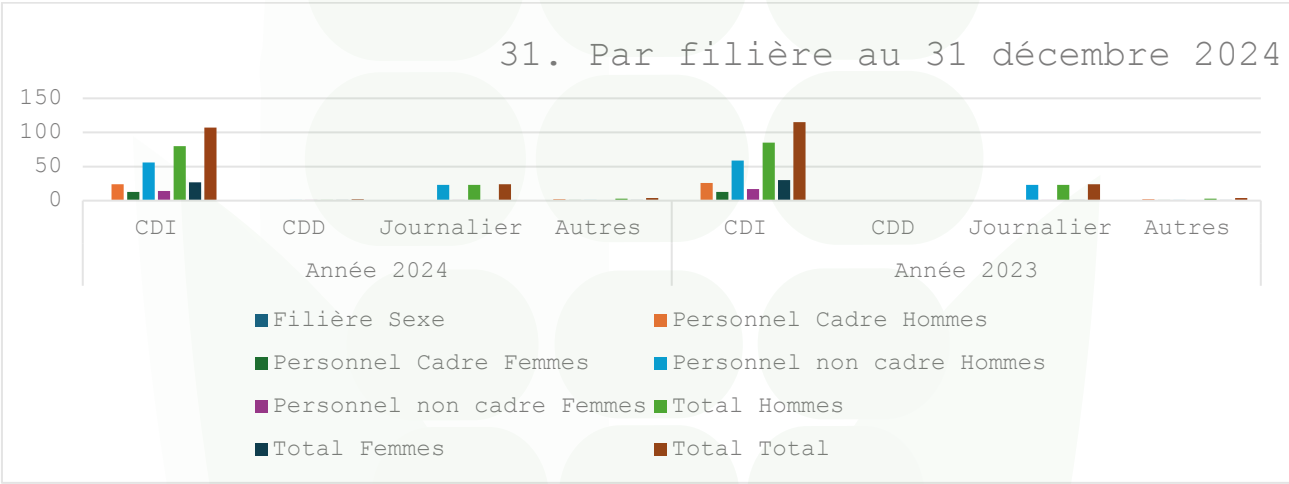
Mois	Année 2024	Année 2023
Janvier	136	144
Février	136	134
Mars	134	134
Avril	133	134
Mai	133	134
Juin	133	135
Juillet	133	137
Août	133	137
Septembre	133	137
Octobre	133	137
Novembre	131	139
Décembre	131	136

(*) Au mois de janvier 2024 le PCA n'est pas comptabilisé dans l'effectif du CSAR

III. Répartition des effectifs

31 Par filière au 31 décembre 2024

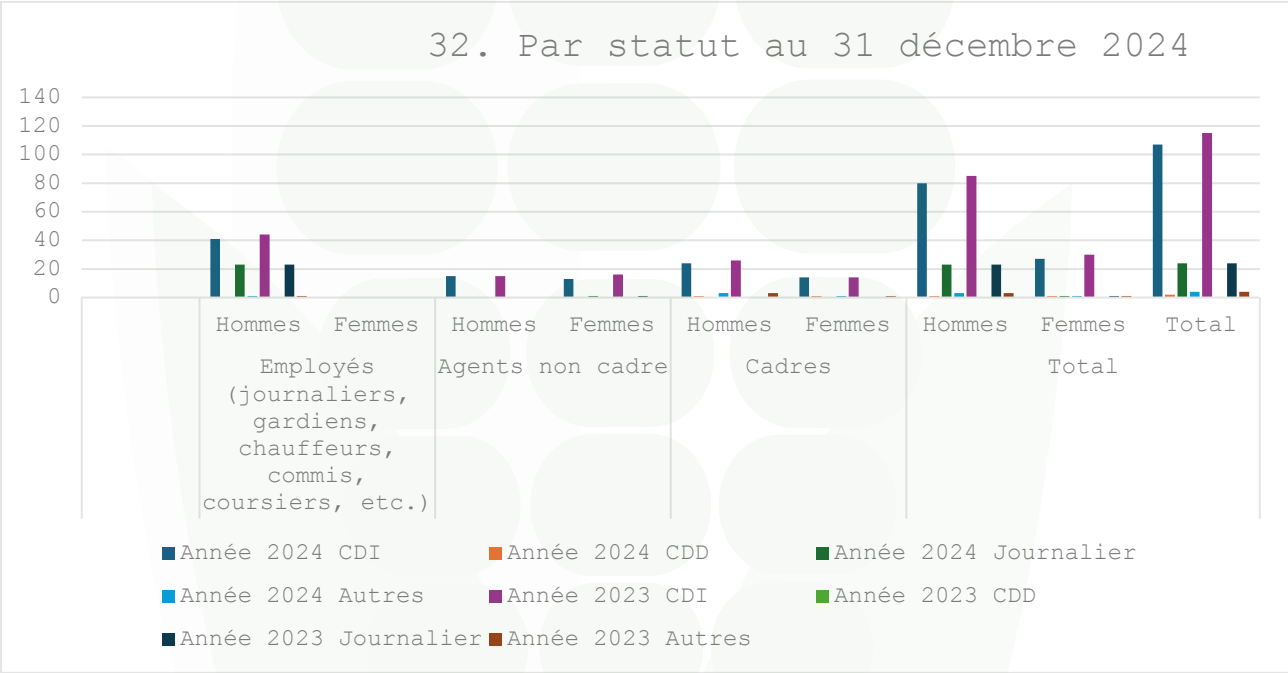
Filière	Sexe	Année 2024				Année 2023			
		CDI	CDD (stagiaire)	Journalier	Autres	CDI	CDD (stagiaire)	Journalier	Autres
Personnel Cadre	Hommes	24	0	0	2	26	0	0	2
	Femmes	13	0	0	1	13	0	0	1
Personnel non cadre	Hommes	56	1	23	1	56	0	23	1
	Femmes	14	1	1	0	17	0	1	0
Total	Hommes	80	1	23	3	82	0	23	3
	Femmes	27	1	1	1	30	0	1	1
	Total	107	2	24	4	112	0	24	4



L'année 2024, l'organisation compte 107 employés en CDI, contre 112 en 2023. Le nombre de personnel cadre est resté stable, avec 39 employés. Une disparité significative entre les sexes est observable, avec une forte prédominance masculine dans toutes les catégories.

32 Par statut au 31 décembre 2024

Statuts	Sexe	Année 2024				Année 2023			
		CDI	CDD (stagiaire)	Journalier	Autres	CDI	CDD (stagiaire)	Journalier	Autres
Employés (journaliers, gardiens, chauffeurs, commis, coursiers, etc.)	Hommes	41	0	23	1	44	0	23	1
	Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents non cadre	Hommes	15	1	0	0	12	0	0	0
	Femmes	13	1	1	0	16	0	1	0
Cadres	Hommes	24	0	0	3	26	0	0	3
	Femmes	14	0	0	1	14	0	0	1
Total	Hommes	80	1	23	3	82	0	23	3
	Femmes	27	1	1	1	30	0	1	1
	Total	107	2	24	4	112	0	24	4

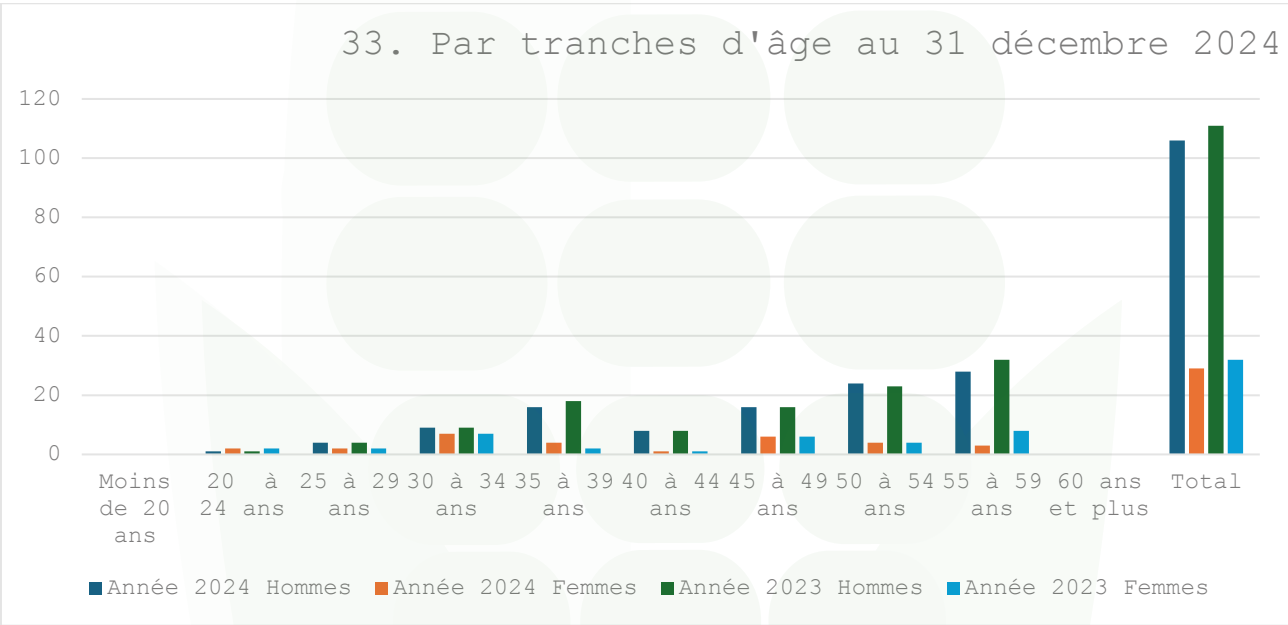


Les **employés de base** (gardiens, chauffeurs, coursiers, etc.) sont passés de **44 à 41 hommes** en 2024.

Les **cadres** représentent **42 personnes en 2024**, avec une stabilité par rapport à l'année précédente, soit 31 % de l'effectif.

33 Par tranches d'âge au 31 décembre 2024

Tranches d'âge	Année 2024		Année 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 20 ans	0	0	0	0
20 à 24 ans	1	2	1	2
25 à 29 ans	4	2	4	2
30 à 34 ans	9	7	9	7
35 à 39 ans	16	4	18	2
40 à 44 ans	8	1	8	1
45 à 49 ans	16	6	16	6
50 à 54 ans	24	4	23	4
55 à 59 ans	28	3	29	8
60 ans et plus				
Total	106	29	108	32

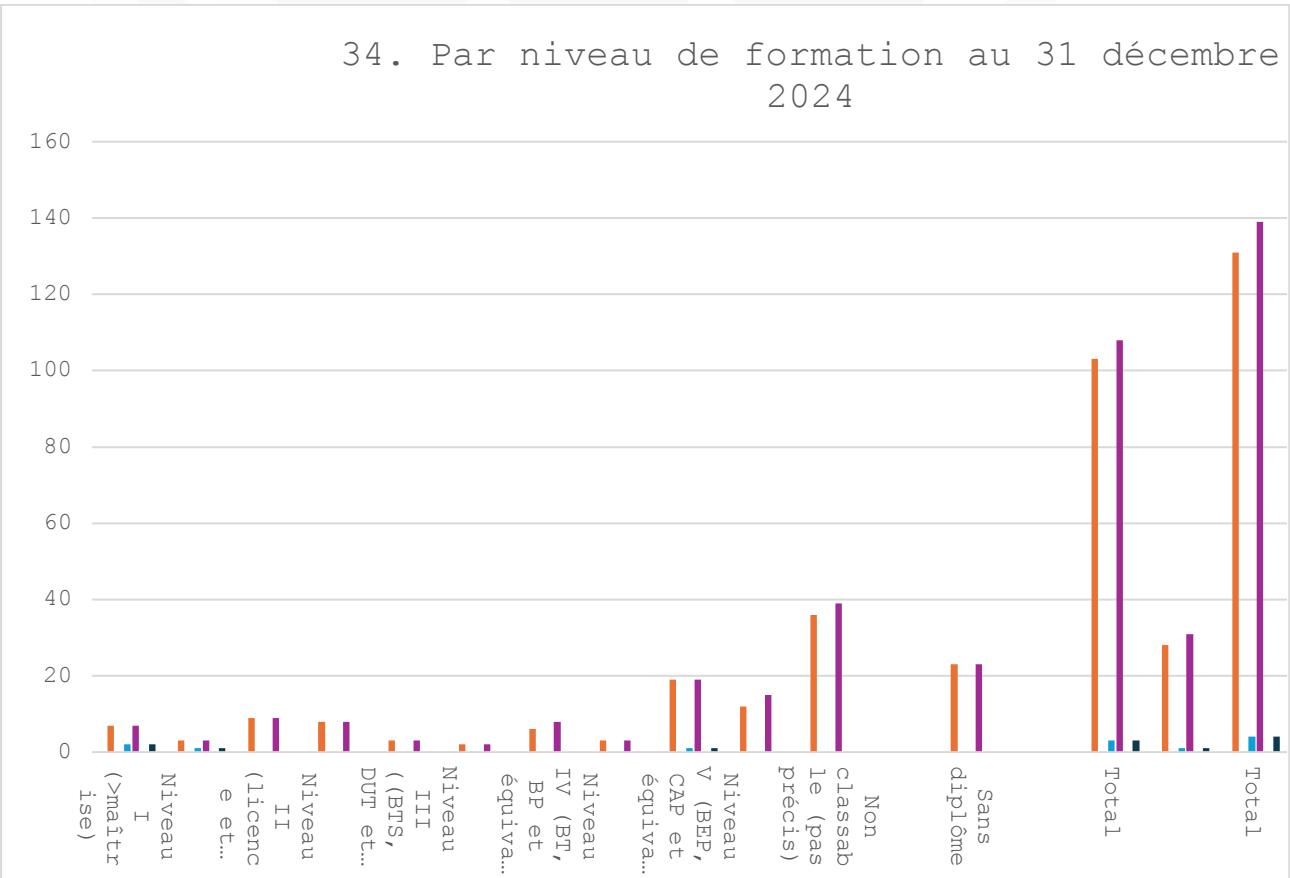


On observe une répartition des employés qui dessine une pyramide des âges, avec une concentration importante dans les tranches d'âge supérieures (45-59 ans). Cela peut indiquer un personnel expérimenté, mais soulève des questions sur le renouvellement des effectifs.

34 Par niveau de formation au 31 décembre 2024

Niveau de Formation ou diplôme	Sexe	Année 2024			Année 2023		
		CDI	CDD	Autres	CDI	CDD	Autres
Niveau I (>maîtrise)	Hommes	7		2	7		2
	Femmes	3		1	3		1
Niveau II (licence et maîtrise)	Hommes	9			9		
	Femmes	8			8		
Niveau III ((BTS, DUT et équivalent)	Hommes	3			3		
	Femmes	2			2		
Niveau IV (BT, BP et équivalent)	Hommes	6			8		
	Femmes	3			3		
Niveau V (BEP, CAP et équivalent)	Hommes	19		1	19		1
	Femmes	12			15		
Non classable (pas précis)	Hommes	36 (*)			36		
	Femmes						
Sans diplôme	Hommes	23 (**)			23		
	Femmes						
Total	Hommes	103	0	3	105	0	3
	Femmes	28	0	1	31	0	1
Total		131	0	4	136	0	4

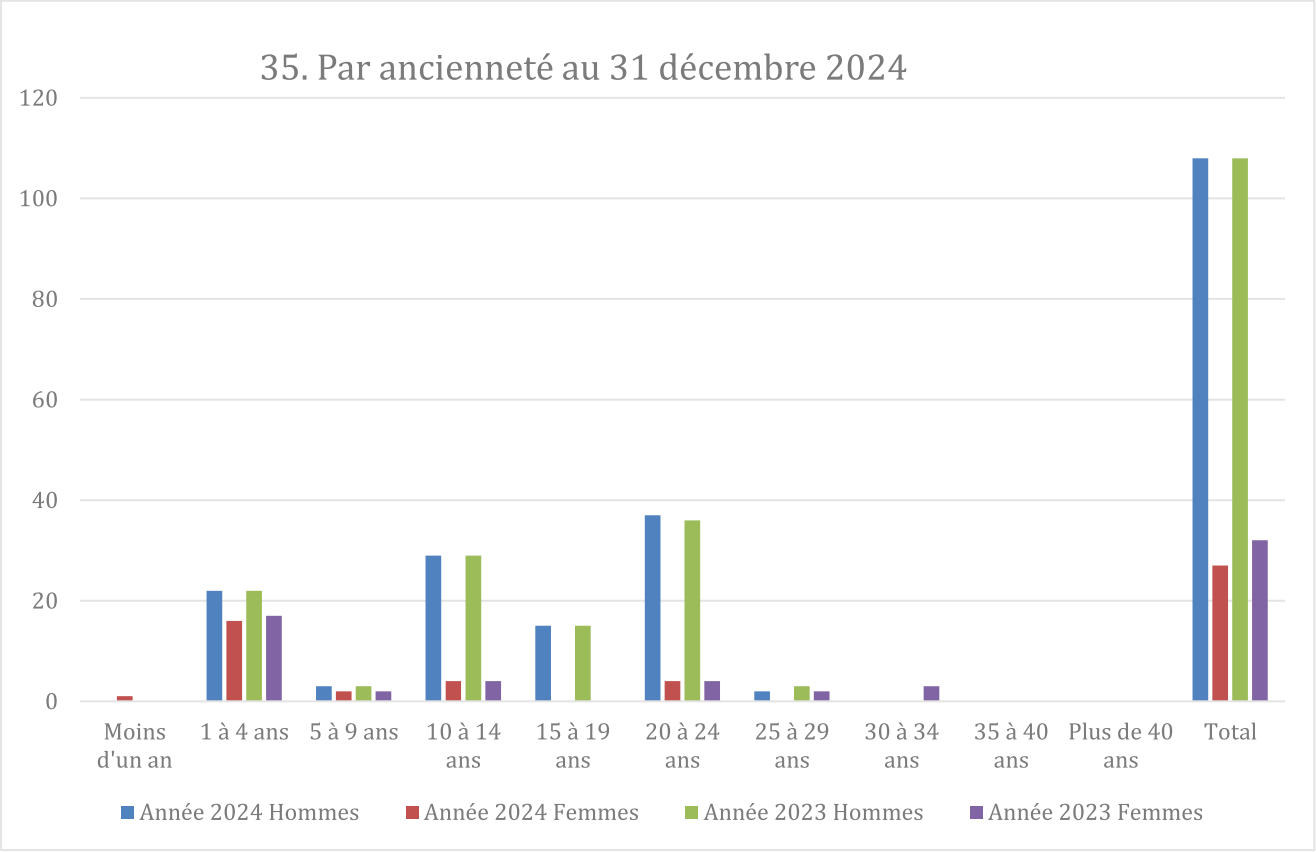
(*) il s'agit de la catégorie professionnelle des chauffeurs
(**) il s'agit de la catégorie professionnelle des gardiens



Une disparité entre les sexes est observable, avec une forte prédominance masculine dans toutes les catégories.

3 5 Par ancienneté au 31 décembre 2024

Ancienneté	Année 2024		Année 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins d'un an	0	1	0	0
1 à 4 ans	22	16	22	17
5 à 9 ans	3	2	3	2
10 à 14 ans	29	4	29	4
15 à 19 ans	15	0	15	0
20 à 24 ans	37	4	36	4
25 à 29 ans	2	0	3	2
30 à 34 ans	0	0	0	3
35 à 40 ans	0	0	0	0
Plus de 40 ans	0	0	0	0
Total	108	27	108	32



Des recommandations pour favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, notamment en matière de recrutement et de développement de carrière.



3 6 Répartition des stagiaires reçus dans l'établissement au cours de l'année par structure d'accueil

Structure d'accueil	Nb. stagiaires	Durée en mois	Coût total
Direction Générale	1	3	394 026
Direction Financière et de la Coopération	1	2	210 684
Direction des Ressources Humaines	0	0	0
Direction de la Sécurité Alimentaire et de la Résilience	0	0	0
Direction de la planification et Suivi Évaluation	0	0	0
Direction Technique et Logistique	0	0	0
Cellule Contrôle de Gestion	0	0	0
Cellule Passation des Marchés	0	0	0
Cellule Informatique			
Cellule Audit Interne			
Total	2	5	604 710

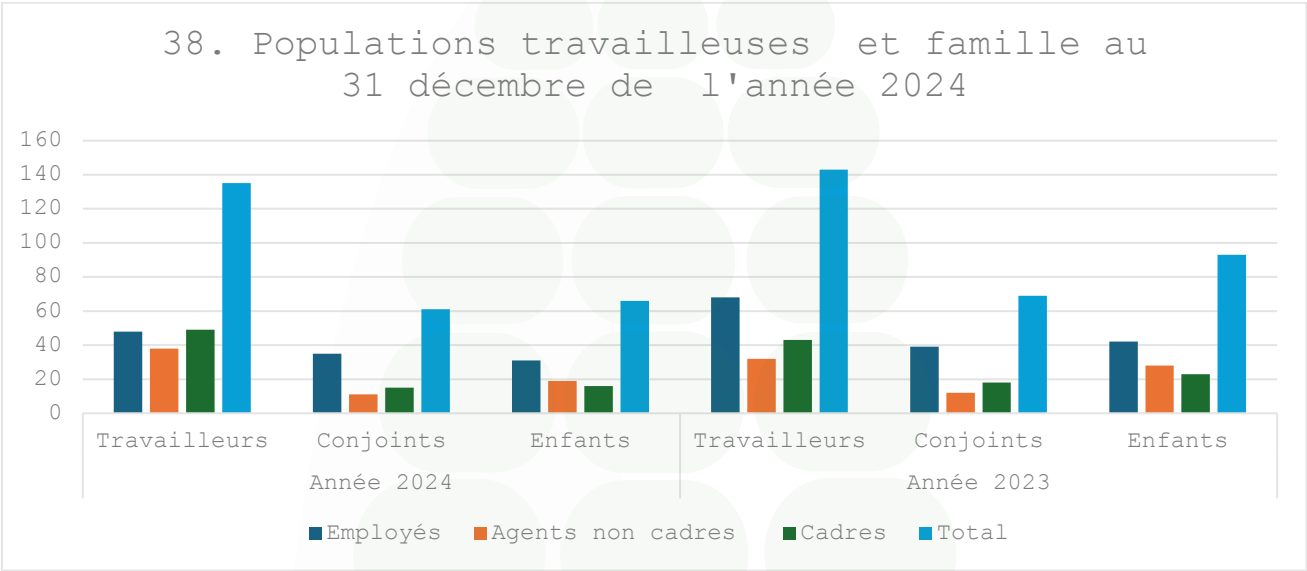
3 7 Par nationalité au 31 décembre 2024

Nationalité	Année 2024		Année 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sénégalaise	108	27	110	30
Total	108	27	110	30

3 8 Populations travailleuses et famille au 31 décembre de l'année 2024

Populations	Année 2024			Année 2023		
	Travailleurs	Conjoints	Enfants	Travailleurs	Conjoints	Enfants
Employés	48	35	31	68	39	42
Agents non cadres	38	11	19	29	12	28
Cadres	49	15	16	43	18	23
Total	135	61	66	140	69	93





On observe une diminution de la population totale entre 2023 et 2024, passant de 295 à 262 personnes. Cela concerne à la fois les travailleurs, les conjoints et les enfants.

39 Recrutements au cours de l'année 2024

Populations	Sexe	Année 2024			
		CDI	CDD	Autres	Total
Employés	Hommes	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0
Agents non cadres	Hommes	2	0	0	2
	Femmes	10	0	0	10
Cadres	Hommes	0	0	1	1
	Femmes	0	0	1	1
	Total	12	0	2	14

4 0 Départs par causes au cours de l'année 2024

Causes	Sexe	Niveau de Qualification				Total
		Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres	
Décès	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Démission	Hommes	0	1	0	0	1
	Femmes	0	0	1	0	1
Disponibilité	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Licenciement pour faute personnelle	Hommes	0	1	0	0	1
	Femmes	0	0	0	0	0
Retraite	Hommes	0	3	0	0	3
	Femmes	0	0	0	0	0
Fin de contrat	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Autres	Hommes	0	0	0	0	0
	Femmes	0	0	0	0	0
Total		0	5	1	0	6

IV PROMOTIONS EFFECTUÉES

4 1 Changement de catégorie

Catégorie	Année 2024		Année 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Employés	0	0	0	0
Agents non cadres	0	0	0	0
Cadres	3	2	0	0
Total	3	2	0	0

4 2 Changement de statut

Catégorie	Année 2024		Année 2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Employé	0	0	0	0
Agents non cadres	0	0	0	0
Cadres	3	4	0	0
Total	3	4	0	0

V. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

5 1 Masse salariale brute versés au personnel par statut

Désignation	Année en cours 2024			Année précédente 2023		
	Personnel permanent	Personnel saisonnier	Personnel journalier	Personnel permanent	Personnel saisonnier	Personnel journalier
Montant total masse salariale brute	366 449 112		17 921 784	337 838 322		17 921 784

5 2 Charges salariales

Désignation	Année 2024	Année 2023
Cotisations Caisse Sécurité sociale	6 663 363	5 864 596
Cotisations IPRES	27 245 074	23 434 379
Contribution forfaitaire à la Charge de l'Employeur (CFCE)	11 947 288	7 927 611
Impôts (IR/TRIMF)	41 352 466	15 188 496
Autres (Impôts & Taxes, FNR)		
Assurance maladie	95 942 827	77 000 000
Total	183 151 018	129 415 082

5 3 Détail des frais de personnel des années (2024-2023)

Désignation	Année 2024	Année 2023
Salaires	366 449 112	355 760 106
Charges sociales	33 908 437	29 298 975
Impôts	41 352 466	23 116 107
Total	441 710 015	408 175 188

VI. Hygiène, Sécurité et Santé

61 Accidents de travail

Désignation		Nature de l'accident		
		Accident de travail	Accident de trajet	Total
Année en cours 2024	Avec arrêt	NÉANT		
	Sans arrêt			
	Décès			
	Total victimes			
	Nombre de journées perdues			
Année précédente 2023	Avec arrêt	NÉANT		
	Sans arrêt			
	Décès			
	Total victimes			
	Nombre de journées perdues			

62 Maladies professionnelles déclarées

Désignation	Nom de la maladie (appellation locale)	Nom de la maladie (appellation scientifique)	Nombre de cas
Année en cours 2024	NÉANT		
Année précédente 2023	NÉANT		

63 Existence de dispositif de sécurité

Moyens	Matériel	Année 2024		Année 2023	
		Nombre	Coût	Nombre	Coût
Moyens de protection collective	Gants	-	-	-	
	Extincteurs	-	-	-	
	Botte de protection	-	-	-	
Comité d'hygiène et de sécurité	Création structures	-	-	-	-
	Formation				
Désinfections		-	-	-	-

VII RELATIONS PROFESSIONNELLES

7 1 Représentation syndicale dans l'entreprise

Nom du Syndicat / Centrale	Année 2024		Année 2023	
	Effectif membres	Montant cotisations annuelles	Effectif membres	Montant cotisations annuelles
Syndicat des travailleurs du Commissariat à la Sécurité Alimentaire et à la Résilience, CSAR/CNTS.	85	992 000	82	983 000
Total	85	992 000	82	983 000

7 2 Représentation syndicale par établissement

Nom du Syndicat		Effectifs par syndicats professionnels	
		Année en cours 2024	Année précédente 2023
Nom du Syndicat/Centrale		CNTS	CNTS
Nom de l'établissement	Syndicat des travailleurs du Commissariat à la Sécurité Alimentaire et à la Résilience (CSAR)/CNTS.	85	82
Total		85	82

7 3 Nombre de délégués de personnel : Treize (13)

Date des dernières élections : 20 janvier 2024

Nom du Syndicat/Centrale	Année 2024	Année 2023
	Syndicat des travailleurs du CSA	Syndicat des travailleurs du CSA
2 ^{ème} Collège : Agents de maîtrise & Cadres	NÉANT	
1 ^{er} collège : Ouvriers & Employés	NÉANT	

7 4 Grève et lock-out

Date de l'arrêt de travail	Motif de l'arrêt de travail (grève ou lock-out)	Nombre de travailleurs impliqués	Durée de l'arrêt de travail (en jours ou heures)	Estimation des pertes subies (en numéraires)
NÉANT				

7 5 Affiliation de l'entreprise à une organisation patronale

Organisation patronale de base	Date d'adhésion	Confédération patronale d'affiliation
CNTS	Depuis la création du CSA	Néant

VIII : Fonctionnement des Organes

81. Date des dernières élections de délégués : **20 janvier 2024.**

82. Dénomination et adresse de l'IPM (Institution de prévoyance maladie) d'affiliation : **NÉANT.**

83. Numéro et date d'enregistrement : **NÉANT.**

84. Avez-vous un comité d'hygiène et de sécurité ? Oui - **Non**

85. Avez-vous un service de médecine d'entreprise ? Oui - **Non**

IX Formation

9 1 Répartition des travailleurs ayant subi une formation au cours des années 2023- 2024

Statut ...□.		Effectifs des travailleurs formés par statut et par an					
		Année en cours 2024			Année précédente 2023		
		Employés	Agents de maîtrise	Cadres	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Do mai ne de la for mat ion	Secrétariat	0	0	0	0	0	0
	Comptabilité	0	0	0	0	0	0
	Ressources Humaines	0	0	0	0	0	0
	Sécurité alimentaire	0	0	0	0	0	0
	Informatique	0	0	0	0	0	0
	Marchés	0	0	0	0	0	0
	Gestions Financières	0	0	0	0	0	0
	Finances Publiques	0	0	0	0	0	0
	Communication/presse	0	0	0	0	0	0
	Management publique	0	0	0	0	0	0
Total		0	0	0	0	0	0

92 Formation au cours des années (2024– 2023) selon le domaine de formation

Domaine de la formation	Année 2024			Année 2023		
	Durée en jours/mois	Nb de participants	Coût total en FCFA	Durée en jours/mois	Nombre de participants	Coût total en FCFA
Secrétariat	0	0	0	0	0	0
Politiques publiques	0	0	0	0	0	0
Finances publiques	0	0	0	0	0	0
Management publique	0	0	0	0	0	0
Ressources Humaines	0	0	0	0	0	0
Communication - CESTI	0	0	0	0	0	0
Sécurité Alimentaire	0	0	0	0	0	0
Comptabilité	0	0	0	0	0	0
Marchés	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

Besoin en formation OUI – NON ou/et en perfectionnement **OUI** – NON



X. EVOLUTION DE L'EMPLOI

Pour la prochaine année civile, pensez-vous que le niveau de l'emploi de votre établissement :

Augmentera x : **Sera stable** Diminuera Ne sait pas

Quels sont les obstacles au développement de l'activité de votre établissement

Désignation	Sans objet	Pas un obstacle	Obstacle mineur	Obstacle majeur	Ne sait pas
Pénurie de qualification			X		
Coût de l'énergie	X				
Coût des équipements			X		
Insuffisance des commandes			X		
Manque de débouchés			X		
Réglementations administratives			X		
Réglementations comptables			X		
Autres à préciser (Coordination, communication)			X		

XI. AUTRES DONNÉES

HORAIRE DE TRAVAIL

Quel est l'horaire de travail pratiqué par l'Agence :

▪ **Journée continue du lundi au vendredi**

✓ Du lundi au Jeudi :

✓ - Matin de : 08h à 13h30.

✓ - Après midi : 14h30 à 17h

✓ - Durée de la pause : 01h.

✓ Le Vendredi :

✓ - Matin : 08h 00mn à 13h 30mn

✓ - Après midi : 15h 00mn à 17h

ETAT DES CONGÉS

Désignation	Jan	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc.
Effectif	139	140	138	137	137	137	137	137	137	137	135	135
Nbre de départs	4	0	0	0	0	1	2	0	1	2	1	4
Nbre de jours	95	0	0	0	0	20	13	0	21	49	5	78

ETAT DES ABSENCES

Raisons	2024	2023
1. Congés payés	0	0
2. Congés compensateurs	5	7
3. Maternité	2	1
4. Maladie	15	1
5. Accident de travail	0	0
6. Mise à pied	0	0
7. Permission		
8. Absences non autorisées		
9. autres raisons		





CSAR

COMMISSARIAT À LA SECURITÉ
ALIMENTAIRE ET À LA
RÉSILIENCE

 **OBSERVATIONS**

 **RECOMMANDATIONS**



Observations

Le bilan social ainsi présenté porte sur le périmètre du Commissariat à la Sécurité Alimentaire et à la Résilience (CSAR). Il examine en profondeur les liens fonctionnels, la situation des effectifs et les différentes catégories professionnelles qui composent la Direction générale du CSAR.

Ce bilan ne se limite pas à une simple description des tâches. Il aborde également les rôles, les fonctions et les différences de genre au sein des postes, ainsi que leurs niveaux et les objectifs que s'assigne le CSAR.

Le taux de turnover est de 15 % en 2024 indiquant une situation sociale saine au sein du CSAR. Ces départs sont principalement dus à des retraites.

En d'autres termes, la définition des postes et leur caractérisation précèdent et déterminent les usages qui en découlent. À cette fin, le volume des activités dédiées ainsi que la formulation précise de l'organisation favorisent une répartition plus juste et équitable des tâches au sein de la structure et entre les agents des différentes entités.

Le Commissariat à la Sécurité Alimentaire et à la Résilience a connu une phase de vieillissement de ses effectifs, marquée par un départ massif à la retraite, ce qui nécessite l'élaboration d'un plan de recrutement efficace et efficient pour pallier cette érosion constante. Il est impératif que ces recrutements soient basés sur des profils de poste précis, avec un personnel qualifié et expérimenté, afin de mener à bien les missions et les objectifs du CSAR.

À cet égard, le bilan social fournit des données chiffrées clés permettant d'apprécier la situation globale du CSAR. Il révèle également une forte proportion d'agents, de l'ordre de 43,7 %, appartenant à la tranche d'âge de 50 à 59 ans.

Il en découle un nécessaire renforcement des effectifs, principalement dans les catégories de personnel qualifié. Par ce biais, le CSAR pourrait optimiser ses performances en soutenant la motivation des salariés, en adoptant une approche RH équitable et en développant les compétences associées.

Recommandations

Pour une meilleure prise en charge des besoins du personnel et une collaboration accrue de l'ensemble du personnel, nous suggérons :

- La mise en place d'un Comité interne de dialogue social (décret 2009-1413 du 23 décembre 2009)
- Le recrutement d'agents dans les domaines suivants (Agronomie et économie rurale, de statisticien, spécialiste en suivi-évaluation, Archiviste, Analyste des données, Nutritionniste, Sociologue, Juriste, Gestion de projet, entre autres profils) pour combler le déficit de personnel au CSAR.
- Le CSAR est confronté à un déficit de personnel qu'il doit combler. A cet effet, il est recommandé de solliciter la mise à disposition auprès des agents fonctionnaires des ministères techniques tels que (l'Agriculture, la Santé, etc.).
- Il est recommandé de créer un Comité d'Hygiène et de Sécurité au Travail (**CHST**). Cette initiative aura pour objectif de garantir un environnement de travail sain et sécurisé pour l'ensemble des agents du CSAR.

Fait à Dakar, le : _____

Signature et cachet de l'Employeur



Merci !

Jërëjël !

Thank You !

