

INSTITUT DU TRAVAIL D'AFRIQUE CENTRALE

DEPARTEMENT DE SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Service de SST Interentreprises

KINSHASA/GOMBE, RDC

Tel : +243 821776118-903635326

Site Web : www.itac-cali.org

LES MEMBRES DES COMITES D'HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DU TRAVAIL (CHSCT) AUJOURD'HUI : AIDE-MEMOIRE

Réalise par :

Mr. Jean PASCAL MOTYNGEA BOTHOLA
Expert en Relations Professionnelles



Défense de fumer



Flamme nue interdite
et défense de fumer



Défendre d'éteindre
avec de l'eau



Interdit aux
pietons



Entrée interdite
aux personnes
non autorisées



Ne pas toucher



Interdit aux véhicules
de manutention



Eau non potable

INTRODUCTION

Depuis 2004, les entreprises, Etablissements des toutes natures et secteur public, employant à partir des 10 Travailleurs/Fonctionnaires ou plus, ont l'obligation légale de se doter d'un comité d'Hygiène, sécurité et Conditions du Travail (CHSCT) qui est un organe par excellence et paritaire de dialogue social en matière de Santé et Sécurité au travail conformément aux normes pertinentes de l'OIT et aux législations nationales des pays membres de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale (CEEAC) en sigle. En République Démocratique du Congo, le CHSCT est régie par les dispositions de l'arrêté N° 043/2008 du 08 aout 2008.

L'Employeur dans le cadre de la loi a l'obligation légale d'assurer un très bon état de santé physique et mentale à chaque Employé qui a le droit inaliénable d'exercer ses fonctions manuelles, ouvrières et intellectuelles dans un environnement du travail sain et sûr, excepte des maladies et des accidents du travail (en RDC, ce sont les dispositions des articles 159 à 183 du code du travail).

Le CHSCT est organe interne de santé et sécurité au travail dans les Entreprises, Etablissements des toutes natures, secteur public et l'Administration publique qui regroupe les membres du banc employeur et du banc syndical pour discuter conformément à la loi, toutes les questions portant sur la santé et sécurité au travail et prendre des mesures qui s'imposent pour prévenir des maladies professionnelles et des accidents du travail.

Aujourd'hui, les CHSCT ont un caractère obligatoire et imposable à toutes les Entreprises publiques et privées, mais également aux Administrations publiques nationales, provinciales et locales. L'absence de la délégation syndicale ou le nombre limite des travailleurs (moins de 10) ne sont plus des raisons valables pour ne pas avoir un CHSCT dans son Entreprise ou un service de l'Administration publique.

En cas des risques professionnels élevés, l'entreprise service de secteur public peut créer un CHSCT, même si l'effectif des employés est inférieur à 10 travailleurs. Dans ce cas, l'Entreprise ou service de secteur public sera assisté par un service externe de santé et sécurité au travail, comme par exemple, le Département de Santé au Travail de l'Institut du Travail de l'Afrique Centrale (voir ; www.itac-ilca.org) pour lui aide d'identifié des risques par EVrP.

Le comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions du Travail (CHSCT) permet à l'ensemble des parties prenantes (travailleurs et employeurs) de prévenir tout risque d'accidents et des maladies professionnelles, en améliorant d'une manière permanente, l'environnement du travail au sein de l'Entreprise, Etablissements des toutes natures et secteur public car l'employeur a l'obligation légale de garantir à chaque travailleur/fonctionnaire, un très bon état de santé physique et mentale, parce que la loi reconnaît à chaque travailleur le droit inaliénable d'exercer ses fonctions manuelles, ouvrières et intellectuelles dans un environnement du travail sain et sûr, excepte des maladies et des accidents du travail.

Le CHSCT est un moyen de communication adapte entre les travailleurs et la Direction son but est d'asseoir une culture de sécurité et de santé au travail dans l'Entreprise ou service de l'Administration Publique afin d'améliorer les conditions de travail du personnel quel que soit leur nombre. Les membres du comité de CHSCT coopèrent avec les différents départements ou sites de production de l'Entreprise ou établissement pour identifier avec l'assistance technique d'un service externe de santé et sécurité au travail qui opère en amont pour résoudre les problèmes de sécurité, de l'hygiène et santé au travail.

Les lois organisant les CHSCT dans chaque pays de l'Afrique Centrale (en RDC, l'arrêté N° 043/2008 DU 08 aout 2008), font des CHSCT, des organes de dialogue social par Excellence qui regroupent les membres du Banc patronal et du Banc syndical pour trouver des solutions idoines sur toutes les questions de santé et sécurité au travail. Ce qui justifie, l'importance des CHSCT de travailler activement et de fonctionner normalement tout en se conformant strictement à la loi.

Ce manuel de l'éducation syndicale réalise par l'ITAC explique les règles de la création du CHSCT, ses taches et donne des conseils pratiques sur son fonctionnement, il est destiné aux membres de la Direction, des CHSCT et aux Délégations syndicales de secteur public et prive des pays de l'Afrique Centrale.

Son objectif principal est de garder tous les Employés en très bon état de santé physique et mentale, mais également de permettre à l'entreprise (direction et Employés) d'adopter une démarche basée sur la sécurité, l'hygiène et santé au travail à travers le dialogue, la concertation et le compromis. Il indique également les dispositions légales en la matière de santé et sécurité au travail.

Comme l'a si bien dit, l'ancien Directeur Général de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en sigle, nous citons « *le CHSCT est au cœur du travail décent, il est le témoin du sérieux de l'Entreprise et de ses Dirigeants* »

CHAPITRE I : DEFINITION ET ROLE DU CHSCT

L'objet de cette partie est de montrer l'importance d'une démarche basée sur la sécurité et santé et la déclinaison de cette démarche à travers la définition du CHSCT comme il est institué sa définition et son rôle dans le secteur public et privé des pays de l'Afrique Centrale, membres de la CEEAC.

Titre 1 : l'intérêt d'adopter une démarche sécurité et santé au travail

1. L'importance d'adopter une démarche sécurisée et santé au travail

Les pratiques d'une gouvernance moderne d'une Entreprise, Etablissement et Administration publique de 21^{ème} siècle impose à l'Employeur l'obligation de s'assurer chaque jour, si les quatre grandes articulations témoins vivants de la gestion orthodoxe d'une Entreprise, Etablissement des toutes natures et Administrations publiques sont prises en compte par la Direction Générale, le Secrétariat Général des Ministères ou les Dirigeants des PMI et PME, il s'agit :

- Le Directeur Technique explique l'état de lieu des matériels ;
- Le Directeur Financier explique l'état de lieu des comptes de l'Entreprise et de secteur public ;
- Le Directeur des Ressources Humaines explique l'état de santé physique et mentale des Employés ;
- Le Directeur d'Exploitation explique l'état de lieu des Exploitations.

L'intégration de la dimension santé et sécurité au travail est au cœur d'une bonne gestion de l'Entreprise ou secteur public mais également de respect des droits humains fondamentaux au travail. Voilà pourquoi, Il est impératif d'adopter une démarche sécurisée et Santé au travail dans votre Entreprise, Etablissement et Administration publique afin de garantir à chaque Employé, un environnement du travail sain ; sûr, salubre et décent, excepté des risques professionnels..

Il est attendu que lorsque vous exercez vos fonctions manuelles, ouvrières et intellectuelles dans des bonnes conditions de sécurisée et d'hygiène, cet environnement du travail décent représente un grand intérêt d'abord pour les employeurs que pour les Employés, parce qu'il va créer toutes les conditions pour l'augmentation de la production et améliorera la ration temps du travail/production. Selon les études réalisées en Chine et dans plusieurs pays émergents, il a été démontré que des très bonnes conditions du travail est le capital principal qui permet aux Entreprises et secteur public de faire face à la concurrence et de s'en sortir avec succès que les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques qui n'ont pas des systèmes de santé et sécurité au travail.

C'est à l'employeur, en premiers lieu, qu'incombe la responsabilité de garantir un milieu du travail sans risque : c'est à lui de créer un cadre adéquat de travail et de fournir les équipements nécessaires aux Employés qui sont aussi responsables des bonnes pratiques de santé et sécurité au travail dans les milieux du travail. Les Employés doivent veiller eux aussi au maintien des bonnes conditions du milieu du travail, de s'empêcher de prendre toutes les initiatives qui peuvent mettre en danger la sécurité et la santé de ses camarades et la sécurité de l'Entreprise ou des services de secteur public.

Tous ces règles et normes ne peuvent se promouvoir que lorsque l'Entreprise, Etablissement et Administration publique sont dotés d'un système de Santé et Sécurité au travail moderne, efficace et crédible devant les partenaires sociaux et les services externes de santé et sécurité au travail (organes de la loi, inspection du travail en aval et les services privés de santé et sécurité au travail en amont).

2. Les avantages d'un Système de Santé et Sécurité au Travail Moderne (conventions 155 et 187 de l'OIT)

Un système de santé et sécurité au travail moderne est constitué d'un CHSCT, d'une cellule de santé au travail dirigée par un médecin du travail (consultations de santé au travail obligatoire), une cellule de santé au travail dirigée par un ingénieur civil ou technicien, l'Évaluation des risques professionnels (EVRP) et Document Unique (D.U.), une fois l'an, l'Ergonomie correctionnelle est en place, les pictogrammes sont déployés, les EPI et les EPC sont à jour. Il est obligatoire que les membres des CHSCT soient formés au moins une fois l'an, par les Établissements spécialisés comme le Département de Santé au Travail de l'Institut du Travail d'Afrique Centrale (ITAC/DEST).

Un système de santé et sécurité au travail moderne ne peut fonctionner sans l'assistance technique d'un service externe de santé et sécurité au travail (qui travaille en amont pour assister les Entreprises, Établissements et Administrations publiques de se conformer strictement à la loi, de respecter toutes les procédures techniques et scientifiques très complexes et d'appliquer le code moral des praticiennes et praticiens de SST.) mais également sans l'Inspection du travail (l'organe de la loi) pour assurer un contrôle rigoureux des milieux du travail (en aval) afin de s'assurer que les normes nationales et internationales en matière de SST sont strictement appliquées.

Une telle démarche ne peut être que bénéfique à l'entreprise, établissements de toutes natures et Administration publique de 11 pays de l'Afrique Centrale et à leurs Employés, elle a pour avantages de :

a. Diminuer les risques des Accidents du Travail

La démarche permet un gain de temps en réduisant les risques d'accidents du travail, d'identifier les risques de toutes catégories par l'évaluation régulière de ses risques par un Médecin du travail, un technicien de santé et sécurité au travail ou par un infirmier du travail et cela conformément à la loi. De tirer la liste des tous les risques dans un document unique et de procéder à l'Ergonomie correctionnelle.

L'éducation santé et sécurité au travail permet aux Agents et Cadres d'une Entreprise, Établissement et Administration publique d'avoir une culture de sécurité au travail qui est nécessaire pour un milieu du travail sain et sûr avec des risques professionnels ZÉRO.

b. Prévenir les maladies professionnelles

Les effets aigus des produits chimiques nocifs tels que la migration, le vertige, la nausée, la désorientation, l'intoxication et les problèmes cutanés, peuvent être prévenus. L'exposition à long terme à ces produits peut entraîner des maladies graves telles que le cancer, les atteintes pulmonaires et autres qui pourraient être évitées si les mesures nécessaires sont prises pour protéger les salariés.

c. Procurer une bonne ambiance de travail

Le CHSCT attire l'attention sur les besoins et les améliorations. Il est en contact permanent avec les Employés, qui communique leurs soucis en matière de sécurité, santé et d'hygiène au travail. L'employeur garantit ainsi l'implication de tous les travailleurs en cherchant à éliminer les risques suscités. De ce fait, toutes les parties contribuent à rendre le lieu du travail plus sûr, plus propre, plus ordonné et plus agréable.

e. Limiter les dégâts matériels

Les accidents causent des dommages matériels et/ou corporels qui ont des conséquences coûteuses.

f. Réduire les interruptions de la production

Les interruptions du travail suite à un accident seront réduites par l'action du CHSCT, et par conséquent le coût d'arrêt de travail posera également des sérieux problèmes dans le coût d'exploitation de l'entreprise ou service de secteur public.

Les Etudes conduites par les experts du Département de santé au travail de l'ITAC en 2018, ont clairement démontrées que les efforts engagent par 1,7% des Employeurs dans 11 pays de l'Afrique Centrale pour améliorer sensiblement les conditions de travail de leurs Employés avec comme objectif de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles correspondaient à un investissement social très rentable pour l'Entreprise, Etablissement et Administration publique.

Ces mêmes études ont démontré que les Entreprises, les Etablissements et les Administrations publiques qui ont investis dans le secteur de santé et sécurité au travail, ont connu une augmentation spectaculaire de leur production qui est la conséquence logique de l'amélioration des conditions du travail des Employés, la diminution des absences dues par des repos médicaux et l'augmentation de la ration, Heure du Travail/Production individuelle.

Il est aussi important de noter que ces analyses s'appliquent aussi bien dans les pays développés que dans les 11 pays de l'Afrique Centrale.

CHAPITRE 2 : LE ROLE DU CHSCT DANS LA DEMARCHE SECURISE ET HYGIENE

1. LE ROLE DE CHSCT

Le CHSCT est un outil important quand l'entreprise adopte une démarche santé , sécurisé et hygiène au travail L'employeur est le responsable légale de la bonne politique de santé et sécurité au travail qui assure un environnement de travail sain , sûr et salubre , excepte des maladies et des accidents du travail. Le CHSCT est le moyen le plus efficace qui permet aux partenaires sociaux (Banc Patronal et Banc Syndical) de prendre les bonnes décisions en matière de sécurisé, de la santé et d'hygiène, afin de réduire, voire éliminer tout risque d'accidents ou de maladies professionnelles.

2. DE LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

a. La responsabilité de l'employeur

Les attributions de l'employeur et des employés sont définies par les codes du travail et des mesures d'application de chaque pays de l'Afrique Centrale.

- Employeur qui emploie à partir de 10 travailleurs ou plus doit avoir un CHSCT , quel que soit le secteur industriel ou il organise ses activités ;
- L'employeur doit mettre en place tous les dispositifs pour assurer un lieu de travail qui répond aux exigences de la sécurité, de la santé et de l'hygiène au travail et qui contribue à leur mise en œuvre obligatoire ;
- Il est au centre de la coopération des partenaires sociaux concernés par les problématiques relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail, le but est de réduire les risques professionnels. D'ailleurs, il doit s'assurer que les Employés sont très bien informés de la politique de la santé et sécurité au travail imprime par l'Entreprise, Etablissement et Administration publique grâce aux campagnes régulières de l'éducation ouvrière ;
- L'Employeur est tenu d'organiser régulièrement la formation des membres des CHSCT au moins une fois l'an ;
- L'employeur est tenu d'établir, de développer et de maintenir toutes les démarches ou les actes permettant au CHSCT d'effectuer ses tâches de manière satisfaisant ;
- L'employeur doit présider ou se faire représenter par des cadres supérieurs dans le CHSCT ;

- L'employeur charge le CHSCT d'exercer toutes les fonctions relatives à son domaine de compétence : le diagnostic des conditions de travail, l'évolution et la mise en place d'une stratégie sécurité, de santé et d'hygiène au travail.

b. La responsabilité de l'employeur à l'égard du travail quotidien du CHSCT

Selon les normes nationales dans 11 pays de l'Afrique Centrale et internationales en vigueur, l'employeur doit accorder le temps nécessaire aux membres du CHSCT pour pouvoir exercer leurs attributions au sein du comité. Les membres du CHSCT doivent pouvoir accomplir leurs tâches pendant les heures normales de travail. Si les réunions ou autres tâches effectuées dans le cadre du comité dépassent le volume normal des heures de travail, les membres participant bénéficient de compensation légales.

Dans le but de maintenir un bon fonctionnement du CHSCT, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer le moyen suivant aux membres du CHSCT :

- une dotation en heures suffisantes pour tenir ses réunions et ses tâches ;
- le temps de préparer la réunion ;
- le temps d'exercer leurs fonctions au sein du CHSCT ;
- des salles disponibles pour les réunions ;
- les documents nécessaires concernant les sujets de santé et de sécurité au travail ;
- payer les frais de déplacement ;
- le temps d'évaluer le risque sur tous les sites même ceux où il n'y a pas de représentant du CHSCT ;
- Assurer la formation appropriée du membre du CHSCT ;
- Faire appel au service externe de santé et sécurité au travail si cela est nécessaire
- Impliquer le CHSCT lors des visites des inspecteurs du travail ;
- Encourager les audits externes de SST conduites par le service externe de santé et sécurité au travail au moins une seule fois l'an ;
- Payer les heures de travail supplémentaires des membres des CHSCT ;
- Payer les services d'assistance extérieure de SST qui accompagne le CHSCT dans l'exercice de leurs missions.

c. La Responsabilité Individuelle des Représentants des Employeurs

En matière de l'exécution de la politique de Santé et Sécurité au Travail, chaque représentant de l'Employeur a sa part de responsabilité qu'il doit appliquer et faire appliquer avec Engagement et responsabilité. Comme nous l'avons toujours dit dans notre jargon de SST. Nous disons : ***(TOUT LE MONDE EST RESPONSABLE ET CHACUN EST RESPONSABLE)***.

➤ Responsabilités de Directeur General

Selon le rapport ITAC/DEST 2022 , et notre propre expérience de plus de 18 ans dans le secteur de Santé et Sécurité au travail dans 11 pays de l'Afrique Centrale, 98% des Directeurs Généraux et 71% des Directeurs des Ressources Humaines désignés dans les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques n'ont aucune idée sur la politique de santé et sécurité au travail alors qu'il s'agit de l'articulation principale de la gestion des ressources humaines. Ce qui justifie leur principal argumentaire pour refuser les services de santé et sécurité au travail : « ***nous avons un service médical*** », alors que la Médecine au travail n'a rien avoir avec la Médecine curative.

Cette ignorance endémique des hauts cadres en matière de santé et sécurité au travail a obligé l'ITAC/DEST a organisé au siège du Département de Santé au Travail dans la Ville de Pointe Noire , République du Congo , au mois de juillet de chaque année , la formation de haut niveau de SST destinée aux Dirigeants des Entreprises, Etablissements et Administrations publiques de 11 pays de l'Afrique Centrale.

Implication personnelle de Directeur Général dans la gestion des grandes articulations de SST est un élément clef dans la réalisation effective de la politique de Santé et Sécurité au travail dans l'Entreprise, l'Etablissement des toutes natures et l'Administration publique qui aura un impact positif, en faveur des Employés qui exercent leurs fonctions manuelles, ouvrières et intellectuelles pour le compte de l'Employeur.

Le rôle principal de Directeur Général en matière de SST est résumé de la manière suivante :

- Veillez sur la mise en place obligatoire d'un système de santé et sécurité au travail moderne, crédible et qui répond aux exigences de la loi ;
- S'assurer que le Système de Management de Santé et Sécurité au travail (SMS) est mis en place dans son Entreprise et ouvre la voie vers une politique de santé et sécurité au travail dynamique et rassurant pour tous ;
- S'assurer que le CHSCT est mis en place, conformément à la loi et fonctionne normalement ;
- S'assurer que les opérations de l'EVrP sont organisées régulièrement et que l'Entreprise, Etablissement des toutes natures et secteur public dispose son document unique annuelle (D.U.) ;
- S'assurer que chaque Employé exerce ses fonctions dans des conditions du travail et de l'environnement du travail sont sûr, salubre et décente ;
- S'assurer que la politique de santé au travail, de la protection individuelle et collective sont appliquées et respecter par tous ;
- S'assurer que les rapports trimestriels, semestriels et annuels de SST sont disponibles et envoyer à l'inspecteur du travail les reçoit régulièrement ;
- S'assurer que tous vos Agents et Cadres sont en très bon état de santé physique et mentale.

➤ **Les Directeurs Généraux Adjoints.**

- Définit les orientations stratégiques en matière de santé et de sécurité au travail ;
- faciliter le développement d'une culture permanente de la Santé et Sécurité au travail surtout de reconnaître l'importance de la prévention, en matière de la santé et de la sécurité ;
- Il est responsable de l'application de la politique de la SST et du respect de la loi en la matière dans son Administration Centrale ou provinciale ;
- Organiser régulièrement des EVrP et de maintenir à jour le document unique ;
- Assurer la formation permanente des acteurs du terrain dans son Administration ;
- S'assurer que le CHSCT fonctionne normalement ;
- Demander des conseils à l'Inspection du Travail ou Service Externe de Santé et Sécurité au Travail (SE/SST), si cela est nécessaire et respecter des engagements pris avec ce service externe de la Santé et Sécurité au travail ;
- Accepter des audits participatifs de la Santé et Sécurité au travail conduit par l'organe de la loi (IT) ou par le Service Privé de SST ;

➤ **Les Directeurs des Ressources Humaines**

Les missions principales de la Direction des Ressources Humaines telles que fixent par les normes de l'OIT et l'Association Internationale Francophone des Ressources Humaines sont :- recrutement-suivi des carrières des Employés- santé et sécurité au travail- promotion de dialogue social- application stricte de la loi – la lutte contre la pauvreté au travail.

En matière de SST, le DRH a comme mission :

- S'assurer de la mise en œuvre de la politique de santé et sécurité au travail , capable de répondre aux objectifs de SST dans une Entreprise, Etablissements et Administration publique;
- Coordonner toutes les activités de CHSCT et Présider les travaux des sessions ordinaires et extraordinaires ;

- Représenter votre Entreprise, Etablissement et Administration publique auprès du Conseil Régional Interprofessionnelle de santé au travail de l'Afrique Centrale (CRISAC) et autre organisme régional et international en relation avec la santé et la sécurité au travail ;
- Assurer la conformité des différentes législations en matière de santé et sécurité du travail et coordonne leurs applications ;
- Informer les Employés de tout changement intervenu en matière de santé et sécurité du travail ;
- Assurer la mise en place et la réalisation d'activités en matière de santé et sécurité du travail ;
- Trouver une expertise professionnelle sur des questions de santé et de sécurité afin d'aider chaque service à atteindre ses objectifs ;
- Travailler de concert avec l'inspection du travail (l'ETAT) et le service Externe de Santé et Sécurité au travail (PRIVE) le plus compétent et qui dispose des Médecins du Travail permanent. (voir l'ITAC)
- Tient le registre des accidents de travail, des maladies professionnelles et des incidents déclarés, puis procède aux enquêtes et assure les suivis nécessaires.

➤ **Chefs des Services :**

- s'assure que les locaux de l'Administration Centrale et Provinciale remplisse toutes les conditions de la santé et la sécurité au travail en faveur des fonctionnaires ;
- s'assurer que les bâtiments sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection des personnes et prend les mesures appropriées pour contrer la situation dangereuse ;
- est responsable de la gestion et de l'élimination des matières dangereuses en collaboration avec les Chefs des Bureaux ;
- met en place et maintient un programme d'entretien préventif permettant la vérification périodique des machines, des outils, des équipements et des bâtiments ;
- s'assure du respect des normes en vigueur en matière de santé et de sécurité lors des achats d'équipements, de mobiliers ou d'outils ; - maintient à jour un plan de mesures d'urgence ;
- Demande au service de Sécurité d'assurer, pendant les heures du travail, un service de premiers secours par l'intervention de son préposé chargé de secourisme du travail ;
- S'Assure de l'application des normes de la sécurité pour tous les travaux effectués dans les bâtiments de l'Entreprise ;
- assure l'application de la procédure de cadenassée et de travail en espace clos.

➤ **Les Chefs des Bureaux**

- Développé dans le cadre du programme de travail, une préoccupation en santé, en sécurité et en prévention auprès des fonctionnaires ;
- favoriser et faciliter l'intégration de compétences en santé et sécurité dans l'exercice des fonctions manuelles, ouvrières et intellectuelles des fonctionnaires;
- Fournier aux fonctionnaires un environnement du travail décent excepte des maladies et des accidents du travail et sécuritaire répondant aux normes en vigueur ;
- Contribuer et favoriser des aménagements physiques, des installations et des équipements sécuritaires dans les locaux du travail ;
- S'assurer de la qualité du milieu de travail des milieux de stages, notamment quant aux facteurs de risques et à la présence de danger ;
- Voie à l'élaboration de procédures sécuritaires et spécifiques aux activités des fonctionnaires en matière de santé et sécurité du travail dans les programmes du travail où cela s'avèrent pertinent, conformément au ROI du CHSCT applicable à tous les fonctionnaires ;
- Veuillez à la gestion et à l'utilisation sécuritaire des matières dangereuses (attention avec la contamination biologique et chimique) tout en fournissant un soutien technique, notamment en établissant et en maintenant à jour les procédés et les méthodes en la matière ;

- représenter la Division dans le cadre du programme de la politique de la prévention mise en place par l'Entreprise animée par l'ITAC/DEST ou tout autre organisme en matière de santé et de sécurité au travail ;
- diffuser auprès de la communauté des travailleurs toute information relative à la santé, sécurité et la prévention en lien avec son secteur d'activité.
- **Chefs des Bureaux Adjoints et les Coordinateurs :**
 - Collaborer avec la direction concernée à l'identification des risques, des dangers et des correctifs de même qu'à l'application et au suivi de la gestion des matières dangereuses ;
 - Signaler toute situation comportant un risque pour la santé et la sécurité des membres de la communauté collégiale ;
 - Collaborer avec la direction concernée à la formation des tâches et des procédures de travail des membres du personnel en matière de santé et de sécurité dans les champs d'application qui lui sont imputables ;
 - Collaborer avec la Direction des ressources humaines à l'analyse d'accident de travail dans son secteur d'activité.
- **Les Travailleurs et les Stagiaires**
 - prennent les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité, son intégrité physique et psychologique ;
 - Veillent à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des autres membres du personnel et des stagiaires ;
 - Prennent connaissance de la Politique en santé et sécurité au travail et les procédures s'y découlant et s'assurent du respect des objectifs et orientations qu'elle préconise ;
 - Participent à l'atteinte des objectifs de prévention et, à cet égard, respectent l'ensemble des règles de santé et de sécurité au travail le concernant ;
 - Participent activement aux activités de formation ou d'information en santé et sécurité au travail organisées par l'Employeur avec l'appui technique de l'ITAC/DEST ;
 - Rapportent à son supérieur immédiat tout accident, incident, situation dangereuse ou à risque à la santé et sécurité au travail qu'il rencontre au travail ;
 - Maintiennent dans un bon état les lieux, le milieu de travail, les équipements et les outils de travail qui lui sont confiés.

3. Du côté des représentations des Employés

a. La Délégation Syndicale

Conformément aux dispositions de l'article 262 de code du travail de la RDC, la Délégation syndicale élue s'occupe de la défense des intérêts des travailleurs et ses attributions s'élargissent en matière de sécurité, de la Santé et de l'hygiène au travail, une fois qu'il devient membre du CHSCT. Il doit aussi être en contact permanent avec la Direction de l'Entreprise pour lui informer des tous les problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés y compris les questions de santé et de sécurité.

b. L'élection des membres du CHSCT

Selon les lois portant code du travail dans 11 pays de l'Afrique Centrale, le fonctionnement de CHSCT est défini de la manière suivante :

Le CHSCT doit être établi dans les entreprises, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques employant au moins 10 à 20 Employés ou plus

Le CHSCT est composé de :

- L'employeur ou son représentant président du CHSCT (le chef du service du personnel ou le directeur de l'administration ou de la production ou de la production au sein de l'entreprise) .
- Le chef du service de sécurité ou à défaut, un ingénieur ou cadre technique travaillant dans l'entreprise :

- Le médecin du travail de l'entreprise :
- Trois délégués syndicaux, élus démocratiquement par les travailleurs ou les fonctionnaires (Président de la délégation syndicale est d'office, le Vice-Président du CHSCT).

Les membres du CHSCT sont désignés par le Banc syndical et le Banc Employeur selon la grandeur de l'Entreprise (nombre des Employés) et des sièges réservés à chaque partie prenante.

En principe, le nombre des membres des CHSCT sont repartis au nombre égal, pour chaque partie prenante (Banc Employeur 50% et Banc syndical 50%) La majorité de codes du travail des pays de l'Afrique Centrale ne stipulent pas comment les représentants des Employés doivent être élus dans les CHSCT , le système de désignation des délégués syndicaux élus par le Bureau de la délégation syndicale a été adopté par la majorité de pays de la Sous-Région de l'Afrique Centrale.

Dans les Entreprises ou service de secteur public ou il n'existe pas des délégations syndicales (54 % des PME, PMI et Etablissements privés et 96 % de la fonction publique de 11 pays de l'Afrique Centrale), l'Employeur désignera ses représentants et les Employés éliront démocratiquement leurs représentants qui siégeront au CHSCT.

c. La protection des membres du CHSCT

Les membres du CHSCT qui représentent les Employés (délégués syndicaux ou les représentants des travailleurs) sont protégés par la loi et bénéficient de l'humanité syndicale dans l'exercice de leur mandat.

Les délégués syndicaux ou les représentants des Employés qui siègent au CHSCT sont les représentants de l'ensemble des Employés d'une Entreprise, Etablissements et Administrations publiques en matière de sécurité, la Santé et d'hygiène au travail, abstraction faite de leur orientation syndicale. Ils représentent les intérêts de l'ensemble des travailleurs en matière de sécurité, santé et l'hygiène au travail.

On peut considérer que les représentants syndicaux qui siègent dans le comité, représentent beaucoup plus l'orientation de l'action syndicale dans l'entreprise, toujours dans le domaine de sécurité, santé et d'hygiène.

En Afrique Centrale, les dispositions des codes du travail de 11 pays de la Sous-Région protègent les représentants des Employés d'une manière générale, et ceux qui sont membres du CHSCT, sont protégés contre le licenciement ou toute dépréciation et leur emploi à cause de leur activité de représentant des travailleurs au CHSCT.

Les représentants de l'Employeur au CHSCT ne bénéficie aucune immunité comme le représentés des Employés mais il a droit à tous les avantages que l'Employeur, le ROI/CHSCT et la législation nationale accorde aux membres des CHSCT

Les CHSCT sont des organes consultatifs : ils ont le pouvoir de recommander des changements mais pas le pouvoir de les mettre en cause.

CHAPITRE 3 : LES BONNES PRATIQUES DE FONCTIONNEMENT DU CHSCT

A. Département de Santé au Travail de l'ITAC.

Le Département de Santé au Travail est un Département opérationnelle de l'Institut du Travail d'Afrique Centrale, il joue le rôle d'un Service Externe de Santé et Sécurité au Travail Interentreprises chargé :

- D'assister les Gouvernements, les Entreprises, les Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques de 11 pays de l'Afrique Centrale dans leurs efforts de mettre en place les systèmes de santé et sécurité au travail moderne qui se conforme strictement à la loi et qui auront comme résultats palpables et visibles : de garantir un très bon état de santé physique et mental à chaque employé de notre sous-région qui ont le droit inaliénable d'exercer leurs fonctions manuelles, ouvrières et intellectuelles dans un environnement du travail sain et sûr, excepte des risques professionnels ;

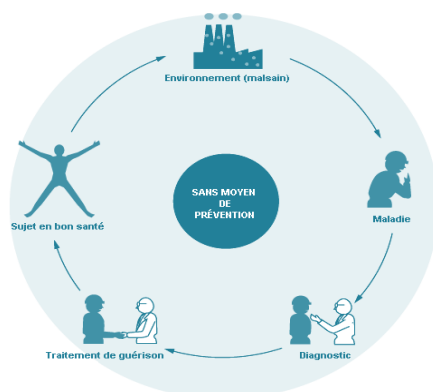
- D'appliquer et de faire appliquer les conventions de l'OIT N° : 45, 155, 161, 187, 115, 139, 148, 162, 170, 174, 119, 127, 136, 120, 155, 161, 167, 176 , 184 et 187 en matière de Santé et Sécurité au travail dans 11 pays de l'Afrique Centrale :
- D'appliquer et faire appliquer la Directive de l'Union Africaine en matière de Santé et Sécurité au travail pour tous en Afrique d'ici l'an 2030;
- D'assurer la formation continue et de haut niveau des partenaires sociaux, des membres des Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions du travail (CHSCT), des travailleurs, des fonctionnaires et des paysans des toutes catégories de 11 pays de l'Afrique Centrale ;
- D'apporter une assistance technique aux Entreprises Publiques et privées, les Etablissements publics et privés des toutes natures, la fonction publique et le monde rural dans la réalisation des objectifs de santé et sécurité au travail tel que définie par les normes nationales et internationales en vigueur ;
- De procéder aux EVrp pour mettre en place le Document Unique ;
- De mettre en place les services de santé au travail et de sécurité au travail ;
- D'organiser l'Ergonomie correctionnelle auprès des entreprises privées et secteur public ;
- De fournir les matériels de protection individuelle et collective ;
- D'assurer la formation des secouristes-sauveteurs du travail ;
- D'organiser une seule fois l'an, les audits participatifs de santé et sécurité au travail ;
- De conduire des recherches dans le secteur de santé et sécurité au travail en faveur de monde du travail et rural de l'Afrique Centrale ;
- Le DEST bénéficie de l'assistance technique et scientifique de l'OIT, de CRISAC, d'ICHO et de GOHNET dans l'exercice de ses activités..

SECTION 1 : Les conditions de création et les missions du CHSCT

a. Les conditions de création du CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est, un organe paritaire de dialogue social en matière de Santé et Sécurité au travail au sein de l'entreprise, Etablissement des toutes natures et secteur public y compris dans l'administration publique.

Les compétences des CHSCT (pour la RDC, voir l'article 3, 4 et 5 de l'arrêté N° 043/2008 du 08 aout 2008) couvrent donc deux domaines : la santé et sécurité au travail et les conditions de travail. Concernant l'amélioration de la santé et de la sécurité, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) préconise en 1930 l'organisation dans les entreprises de comités de sécurité.



En R.D.Congo, le CHSCT est institué par l'arrêté N° 043/2008 du 08 aout 2008 relatif au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en son *Article 4*. Cet article demande la création d'un CHSCT dans toute entreprise ou établissement employant plus de vingt (20) Employés dans le but de protéger la vie et la santé des Employés

b. Les missions régaliennes du CHSCT

Les missions du CHSCT sont de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des Employés des Entreprises, Etablissements des toutes natures et des Administrations publiques et de ceux mis à sa

disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail par la lutte contre les milieux du travail insalubres.

Ce contrôle se traduit et se justifie par les inspections auxquelles le CHSCT procède à son initiative, ou participe aux côtés des Inspection du Travail et de l'Inspection de Santé au travail. Les CHSCT bénéficient aussi l'assistance technique et scientifique de Service Externe de SST

En d'autres termes, le CHSCT a pour mission de procéder ou participer à des inspections de l'entreprise dans l'exercice de sa mission en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives, réglementaires et des consignes concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, notamment du respect des prescriptions réglementaires pour la vérification des machines, des outils, des installations, des appareils et des équipements de protection. Il n'est pas interdit au CHSCT d'agir collectivement ou de désigner quelques membres à cette fin. Dans sa mission, ils bénéficient l'Assistance multidisciplinaire permanente d'un Médecin du Travail de Service Externe de SST

Le CHSCT a aussi pour rôle de soutenir toute initiative quant à la promotion de la prévention des risques professionnels (EVRP et D.U.) , aussi sur les méthodes et procédés de travail les plus garantis, sur le choix du matériels adéquats pour les travaux et aussi l'aménagement des postes de travail et du temps de travail (Ergonomie Correctionnelle).

Cette mission s'étend aussi à l'information des nouveaux embauchés, des Employés affectés à de nouvelles tâches sur les risques auxquels ils peuvent être exposés dans l'exercice de leurs fonctions et comment s'en protéger.

Il veille aussi à la formation et aux perfectionnements des différents agents chargés de la sécurité et des conditions de travail.

Le CHSCT établit un document unique après chaque EVRP et constituera le document du travail pour l'élimination des tous les risques professionnels qui existent dans l'Entreprise.

Le CHSCT procède également à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les Employés , et notamment les femmes enceintes. Il procède en outre à l'analyse des conditions de travail. Pour ce faire, le chef d'entreprise doit fournir toutes les informations utiles à l'analyse, il donne aussi son avis sur le programme annuel de prévention des risques qui lui est soumis par le chef d'établissement et en examine les conditions de sa réalisation. Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et il peut aussi faire des propositions sur la prévention contre les risques mais, elles doivent être conformes aux normes mondiales de santé et de sécurité et répondre aux besoins de l'entreprise.

Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, par exemple :

- Avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
- Avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- Sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- Sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est composé comme suit :

- Le chef de l'entreprise ou son représentant, président ;
- Le chef de service de la sécurité ou tout autre agent chargé des questions de sécurité ;
- Le ou les médecins du travail, infirmier du travail et technicien du travail ;
- L'assistant (e) social de l'entreprise ;
- Le responsable de la formation ;
- Les représentants des travailleurs ;
- Le secrétaire, désigné par le chef d'entreprise parmi les représentants des travailleurs.

- Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés ou élus par des Employés, compte tenu de leurs connaissances techniques ou de leurs aptitudes en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

c. Composition des CHSCT

Le nombre de représentants du personnel varie en fonction de la taille de l'établissement et est fixé comme suit :

- de 20 à 100 salariés = 2 Délégués Syndicaux ;
- de 101 à 300 salariés = 3 Délégués Syndicaux ;
- de 301 à 750 salariés = 5 Délégués syndicaux ;
- de 751 salariés et plus = 7 Délégués Syndicaux.

La liste nominative des membres du CHSCT doit être affichée dans les ateliers et communiquée à l'inspection du travail et au Service Externe de SST sous contrat avec l'Entreprise, Etablissement et Administration Publique

SECTION 2 : Le fonctionnement et les moyens d'action du CHSCT

d. Le fonctionnement du CHSCT

La durée du mandat des membres du CHSCT est de 3 ans, renouvelable. Un membre qui cesse ses fonctions au sein du comité est remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir, dans les mêmes conditions de désignation.

Le CHSCT se réunit au moins une fois par trimestre, à l'initiative de son président. Le secrétaire communique l'ordre du jour au moins quinze jours avant la tenue des réunions aux membres du comité et aux éventuels invités. Le comité se réunit également à la suite de tout accident grave ou qui aurait pu l'être, ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Les réunions ont lieu dans l'établissement et pendant les heures de travail. Les procès-verbaux des séances et les rapports établis par les soins du secrétaire sont transmis à l'Inspection de santé au Travail, à l'Inspection du Travail et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Au cours des réunions ordinaires, le président donne lecture des observations et mises en demeure faites par l'Inspection du Travail, les services externes de SST, les contrôleurs de la CNSS et le médecin inspecteur du travail.

Le temps de présence aux réunions, ainsi que celui consacré à des missions confiées par le comité sont rémunérés comme temps de travail, pour les membres du comité appartenant au personnel. Ils bénéficient les jetons des présences égalent aux jetons des présences payés aux membres de la Délégation syndicale.

Au cours de ses réunions ordinaires et extraordinaires, les CHSCT peuvent être assister des Experts de l'Inspection du Travail, de l'Inspection de santé au travail et de Service Externe de SST. L'Employeur leur versera le même jeton de présence que les membres des CHSCT

Peuvent assister à titre consultatif aux réunions du comité :

- L'inspecteur du travail ;
- Les Experts des services externes de SST Sous Contrat avec l'Entreprise, Etablissement et Administration publique ;
- le médecin inspecteur du travail ;
- Le technicien de la prévention de la CNSS ;
- toute autre personne qualifiée.

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène de la sécurité et des conditions de travail pendant l'année écoulée.

Ce bilan doit faire apparaître les statistiques des accidents de travail (AT) et de maladies professionnelles (MP). Il établit un programme annuel de prévention de risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Il fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir dans le domaine de la prévention en précisant leurs conditions d'exécution ainsi qu'éventuellement leur coût.

Le CHSCT émet un avis sur le rapport et le programme ; il peut examiner l'ordre de priorité et adopter d'autres mesures supplémentaires.

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme prévus, accompagnés de l'avis du comité, à l'Inspection de Santé au Travail, l'Inspection du Travail, la CNSS et le Service Externe de SST.

Le procès-verbal de la réunion du CHSCT, consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à la demande présentée par le chef d'établissement conformément aux dispositions légales et réglementaires en vue d'obtenir des subventions ou des avances pour l'exécution du programme.

Des moyens incitatifs peuvent être consentis par la CNSS aux employeurs qui font des efforts de prévention. En cas de désaccord entre l'employeur et la majorité des membres du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail et le médecin inspecteur de Santé au travail sont saisis par le président du comité.

e. La Protection de Mandat des Membres des CHSCT

Les membres du CHSCT représentant les travailleurs bénéficient des mêmes dispositions de protection que le représentant de l'Employeur. Ils sont tenus à une obligation de discrétion, à l'égard des informations à caractère confidentiel ou données comme telles par le chef d'établissement. Ils sont aussi tenus par le secret professionnel et pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication, ils ont aussi droit à une formation dans l'exercice de leurs missions, cette formation est à la charge de l'employeur.

f. De la Formation des Membres du CHSCT

L'Employeur peut recourir aux Organismes spécialisés de formation en matière de Santé et Sécurité au travail agréés par l'OIT et le CRISAC (le Conseil Régional Interprofessionnelle de Santé de l'Afrique Centrale) pour organiser des formations classiques de SST des membres des CHSCT des entreprises, Etablissements et Administrations Publiques.

Tout formateur de Santé et Sécurité au travail doit disposer des compétences nécessaires en la matière et reconnu par l'un des Organisations Régionales ou Internationales de SST, avec mandat de l'OIT. Ce n'est pas l'importance quelle personne qui peut prétendre être formateur de Santé et Sécurité au travail

Les modules de formation de SST sont déterminés par le Centre Internationale de Formation de l'OIT à Turin (primaire, secondaire et supérieure) et doivent répondre aux standards de l'OIT et de l'ICHO (Conseil International de Santé au Travail) L'adhésion au code de l'Ethique des praticiens de SST est obligatoire.

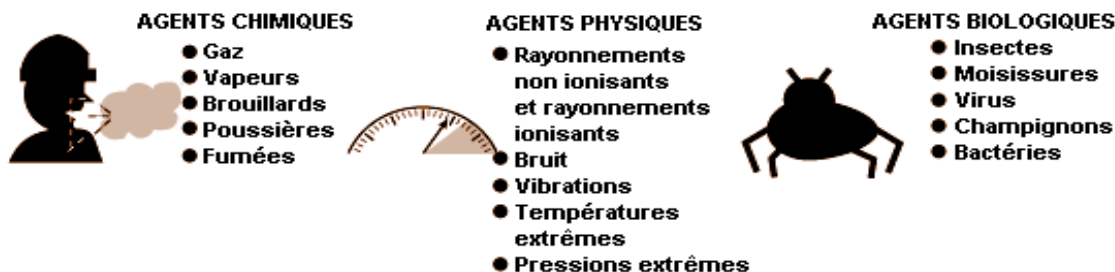
Lors de sa première année de son mandat, les membres du CHSCT ont l'obligation légale de suivre une formation de Cinq jours ouvrables, deuxième formation pour la seconde année de son mandat et troisième formation pour la troisième année de son mandat. La formation est financée par l'Employeur.

En application de code de l'éthique des formateurs de SST, le service externe de SST responsable de la formation SST, transmettra son rapport de formation avec un vidéo de formation en annexe à l'Employeur, Inspection du Travail, Inspection de Santé au Travail, à l'OIT/SST, CRISAC et ICOH

En Afrique Centrale, le Département de Santé au Travail de l'Institut du Travail de l'Afrique Centrale (ITAC/DEST) est Leader dans le secteur de la formation des membres des CHSCT dans 11 pays de l'Afrique Centrale, membres de la CEEAC. De 2007 à 2022, il a formé 8.311 praticiennes et praticiens de SST des huit pays francophone de l'Afrique Centrale. (E-mail : itac.orgsr@gmail.com)

g. Gestion des Dangers

En cas de danger imminent menaçant gravement la sécurité des travailleurs d'un chantier ou d'un atelier, le CHSCT peut mettre en œuvre la procédure d'alerte qui lui est conférée : il peut alors prendre l'initiative d'informer l'employeur et de consigner par écrit dans un registre spécifique ce constat de danger grave et imminent.



En cas de divergence entre la majorité des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et l'employeur sur les mesures correctives à prendre, notamment lors de l'exercice du droit de retrait, ce dernier en informe l'inspecteur du travail. Cette décision peut être assortie d'une condamnation au paiement d'une astreinte.

h. Les moyens d'action du CHSCT

Les membres du CHSCT disposent d'un crédit d'heures mensuel. Durant ce crédit d'heures, ils peuvent circuler librement dans les locaux de leur établissement afin de dialoguer avec les salariés, mais ils peuvent également se déplacer à l'extérieur de l'établissement par exemple sur un chantier si leur mission le justifie.

Tableau I : Tableau du crédit horaire des membres du CHSCT en fonction de l'effectif

Effectifs de l'établissement Nombres d'heures de fonctionnement par mois		jusqu'à 99 salariés
2	de 100 à 299 travailleurs	
5	de 300 à 499 travailleurs	
10	de 500 à 1 499 travailleurs	
15	à partir de 1 500 travailleurs	
20	A partir de 2500 Travailleurs	

Les membres du CHSCT sont des Employés avec un contrat du travail, ils doivent être protégés dans l'exercice de leur mandat : ils bénéficient d'une protection contre le licenciement identique à celle des autres représentants du personnel (les délégués syndicaux).

Différents documents sont émis à l'occasion des réunions du CHSCT :

- Par l'employeur : programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ; rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ; document unique d'évaluation des risques ;
- Par le secrétaire : ordre du jour et compte rendu de réunion ;
- Par les autres membres : rapports d'enquêtes, comptes rendus de visites.

En réunion de CHSCT, lorsqu'un problème se pose sans que des décisions puissent être arrêtées, les employés ont intérêt à voter une mission.

A la suite de cette mission, si le problème persiste et qu'il est important, il convient d'engager une expertise locale ou internationale.

En effet, c'est au cours des réunions que le travail se fait. La réunion doit être considérée comme un lieu où le point de la situation est fait régulièrement et où des décisions sont arrêtées. Le but des représentants, qui est de faire intervenir le personnel pour l'amélioration de ses propres conditions de travail, se joue essentiellement par le travail effectué au cours des réunions. Pourtant, le procès-verbal de la réunion est un document important. En effet, il constitue très, souvent une pièce essentielle dans le dossier de l'accident du travail. Les comptes rendus de missions devront être intégrés en entier aux procès-verbaux des réunions.

Il faut rappeler que si un danger grave et imminent a été signalé à l'employeur dans le registre prévu à cet effet et qu'un accident survient, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est, de plein droit, acquis pour la victime ou ses ayants droit.

Le CHSCT n'a pas à rechercher les éventuelles responsabilités pénales en cas des accidents. Mais, l'employeur ne peut ignorer que, lorsqu'un danger lui a été signalé par un membre du CHSCT(ou repris dans le Document Unique ou rapport de SST), sa responsabilité est pleinement engagée s'il ne prend pas les mesures urgentes et nécessaires à faire cesser ce danger et qu'un accident se produisait, il est le premier responsable pénale, devant les juridictions compétentes.

C'est l'une des raisons de la force du travail de chaque CHSCT. L'employeur ne doit pas rejeter une proposition sans motiver son refus.

En effet, pour chaque danger signalé, doivent correspondre des mesures de prévention, de sécurité, de protection et, si un risque subsiste, une organisation des secours adaptée devra être mise en place. C'est l'objet de l'obligation générale de sécurité imposée à l'employeur par le code du travail.

Pour que cette obligation donne tous ses effets, l'écrit à une valeur déterminante. La rédaction des rapports de mission et la rédaction des procès-verbaux de réunion doivent donc faire l'objet d'une attention particulière.

C'est le secrétaire qui établit les procès-verbaux de réunion, c'est à lui de les signer. Il en est responsable. La prise de notes et la rédaction de ces procès-verbaux peuvent le cas échéant, être déléguées à une personne ne faisant pas partie du CHSCT, voire à un prestataire externe. Dans certains établissements, le président de CHSCT tient également à signer les procès-verbaux. Il peut le faire à condition qu'il n'influe pas sur son contenu.

Le CHSCT reçoit de l'employeur :

- Les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le comité ;
- Les informations indispensables à l'exercice de ses missions. À ce titre, l'employeur doit lui présenter tous les ans le rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée, ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires.

Le représentant du personnel au CHSCT qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur. L'alerte est consignée par écrit.

L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CHSCT qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci, selon les modalités fixées par les articles du code du travail. Un droit d'alerte est également reconnu à tout travailleur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

i. Obligation de l'Employeur Publique ou Prive.

Dans ce but, l'Employeur de toute catégorie et des tous secteurs est tenu :

1. De garantir à chaque Employé un très bon état de santé physique et mentale car chaque Employé a le droit inaliénable d'exercer ses fonctions manuelles, ouvrières et intellectuelles dans un environnement du travail sain et sûr, excepte des maladies et des accidents du travail ;
2. D'organiser une seule fois l'an des EVrP avec l'objectif d'obtenir le Document Unique qui vous permettra d'éliminer tous les risques professionnels constatés dans l'Entreprise, l'Etablissement et l'Administration Publique ;
3. De soumettre à l'avis des membres du CHSCT, un plan annuel d'action pour promouvoir la sécurité, la santé, l'hygiène et les conditions du travail dans l'entreprise, l'établissement et Administration publique au cours de l'année civile suivante ;
4. Le plan détermine les objectifs poursuivis ainsi que les mesures et moyens pour les réaliser et est basé notamment sur les dépistages et enquêtes effectués par le CHSCT ou sa délégation, par le service de CHSCT et par le service médical du travail. Il ne peut être mis en œuvre avant que le comité ait émis son avis ou à défaut au début de l'année à laquelle il se rapporte ;
5. De fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires pour pouvoir émettre les avis en parfaite connaissance de cause; à cet effet, les membres du comité doivent être informés et prendre connaissance de tous les rapports, avis et documents, imposés ou non par la réglementation en rapport avec la sécurité, la santé, l'hygiène et des conditions du travail ;
6. De communiquer au comité, son point de vue ou celui des services compétents, sur les avis du comité relatifs aux plaintes formulées par le personnel en matière de sécurité, , de santé , de l'hygiène et conditions du travail ainsi que sur la manière dont s'acquitte de sa tâche le service médical, pharmaceutique ou hospitalier institué en application de la Loi ;
7. De donner le plus rapidement possible une suite conforme aux avis unanimes du comité relatif aux situations de danger imminent ou grave pour la sécurité et la santé des travailleurs et une suite appropriée dans les cas d'avis divergents. Il donne suite à tous les avis dans le délai fixé par le comité, à défaut dans les six mois au plus tard. Le chef d'entreprise ou d'établissement qui ne s'est pas conformé aux avis, ne leur a pas donné suite ou a opéré un choix parmi les avis divergents, en donne les motifs au comité et explique également les mesures qui ont été prises, en cas d'urgence justifiée, sans consultation, ou sans information préalable du comité ;
8. D'accorder des facilités aux membres du comité représentant les travailleurs pour avoir les contacts nécessités par l'exercice de leurs missions avec le chef d'entreprise ou son délégué ainsi qu'avec les cadres, les techniciens ou les travailleurs concernés ;
9. De mettre à la disposition des membres du CHSCT, un ordinateur avec une banque des données qui reprennent tous les risques professionnels constatés lors des EVrP dont l'Employeur ou son représentant est au courant. Dans le cadre de l'information, il met un panneau d'affichage à la disposition des membres du comité;
10. De choisir son délégué au CHSCT parmi les personnes chargées d'un poste de direction investi d'un pouvoir de décision ;
11. D'afficher aux mêmes endroits, le contenu du plan d'action, le rapport annuel du CHSCT, les suites réservées aux avis du comité et toutes les informations pour lesquelles le CHSCT doit entrer en possession.

j. LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE SST

Chaque Entreprise, Etablissement des toutes natures et Administrations Publiques des pays de l'Afrique Centrale comme l'Angola, le Burundi, le Cameroun, le Gabon, la RDC ; la RCA, la République du Congo, la Guinée Equatoriale, le Sao Tomé Principe et le Tchad doivent avoir des politiques de santé et sécurité au travail qui se conforment aux normes nationales et internationales en vigueur. Ces politiques doivent avoir des objectifs stratégiques ci-dessous.

a. De prévenir les accidents du travail :

- De lutter contre les maladies professionnelles ;
- De créer les conditions de travail salubres ;

- De remédier à la fatigue professionnelle excessive ;
- D'adapter le travail à l'homme ;
- De gérer et de lutter contre les grandes endémies de santé communautaire au milieu de travail ;
- De Lutter contre les altérations de la santé des fonctionnaires liées aux risques professionnels et aux mauvaises conditions de travail ;
- De Réduire la fréquence et la gravité des accidents ;
- D'Augmenter la sécurité dans les activités professionnelles. Cela se décline par une approche collective ;
- De veuillez sur le bon état des installations, des équipements, de l'ambiance dans le milieu du travail ;
- Le management, l'organisation du travail et la formation continue des acteurs chargés de la SST dans l'Administration publique mais aussi des fonctionnaires des toutes catégories.

b. De suivi médical ;

- L'analyse de l'activité, approche ergonomique, c'est-à-dire une approche globale du fonctionnaire à son poste et dans son environnement de travail ;
- Pour répondre à ces enjeux, Il faut appliquer les principes fondamentaux ci-dessous ;
- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Combattre des épidémies et des pandémies dans le milieu du travail ;
- Adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements ...) ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins ;
- Planifier la prévention ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs sur l'urgence d'assurer leur protection individuelle et collective.

Le Département de Santé au travail de l'ITAC a eu le mandat de CRISAC de réaliser tous ces objectifs dans les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques de 11 pays de l'Afrique Centrale.

B. les champs d'action du CHSCT et son mode d'emploi

La législation de chaque pays de l'Afrique Centrale ne décrit pas avec précision toutes les taches du CHSCT. Le dialogue social au sein de l'entreprise peut palier à ce manquement c'est ainsi que l'ensemble des partenaires définiront les taches et l'entendue de l'action du CHSCT. Dans le chapitre suivant. Quelques propositions sont présentées sur le fonctionnement du CHSCT.

CHAPITRE 4 : LE CHAMP D'ACTION DU CHSCT

La loi ne délimite pas l'étendue de l'action du CHSCT. Il est donc opportun de clarifier, dès sa création, à travers le dialogue social, le périmètre d'action du CHSCT.

Après définition de l'ensemble des taches du CHSCT et l'étendue de son action, celles-ci doivent être communiquées à l'ensemble des travailleurs. Il est important que chaque personne dans l'entreprise ait conscience de l'utilité du CHSCT.

a. Les taches du CHSCT :

La tâche principale du CHSCT peut être décrite comme suit :

- De détecter et d'évaluer le risque professionnel lié à la sécurité et l'hygiène au travail dans l'entreprise.

C'est l'une des taches primordiales du CHSCT. La mission principale des membres du CHSCT est d'effectuer l'évaluation du lieu du travail (EVrP) (voir le Guide EVrP à ce sujet). Cette tâche doit être constamment prise en conscience et dans chaque parti de la production lorsqu'on est membres du CHSCT. La détection et l'évaluation des risques professionnels doivent être intégrées dans le travail quotidien des

membres. Après, les membres du comité sont amenés, à travers le dialogue social, à résoudre ou prévenir le risque évalué. Le guide sur l'évaluation du lieu du travail peut être un outil utile parmi d'autres.

- D'assurer l'application des règles légales concernant la sécurité santé au travail

Un membre du CHSCT est amené à assurer une diffusion de la règle législative concernant l'hygiène la sécurité. Il est important que le membre du CHSCT implique la direction de l'entreprise aussi bien qu'il est important que celle-ci respecte le travail effectué par les membres du CHSCT. Il est conseillé d'improviser des réunions suite à la détection d'un problème sérieux nécessitant une solution rapide.

- De veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des travailleurs contre les risques professionnels

Le CHSCT doit intervenir dans le processus d'achat et d'entretien des dispositifs de protection technique collective ou individuelle. Il doit aussi informer l'employeur si ces dispositifs sont indisponibles, inadéquats ou défectueux. Enfin, le CHSCT doit informer les salariés sur le bon usage des dispositifs.

- De veiller à la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise ;

La protection contre les risques sur le lieu du travail est la tâche principale du CHSCT. Légalement, la protection contre les risques incombe à l'employeur. Sur le terrain, c'est le CHSCT qui s'engage de l'employeur.

Le CHSCT utilise l'information et la communication pour asseoir la culture de la protection contre les risques de tous les salariés, qu'ils soient anciens ou nouveaux. Pour réussir, les membres du CHSCT doivent être capables de communiquer leurs connaissances sur la sécurité et l'hygiène à tous leurs collègues.

Les membres doivent être capables de communiquer et de maîtriser l'utilisation des outils, avoir une bonne connaissance des risques chimiques et autres, être aptes à réagir dans une situation à risques, mais aussi amener quotidiennement les partenaires sociaux à un dialogue pour améliorer l'environnement du lieu du travail, notamment les méthodes et les procédés de travail, le choix du matériel, présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés dans l'entreprise.

Dans les grandes entreprises ayant un effectif important, il doit y avoir dans chaque site de production un comité de sécurité et d'hygiène. La coopération entre les partenaires implique l'augmentation du niveau de protection.

- De donner son avis sur le fonctionnement du service de Santé au travail

Le service de santé au travail est chargé de la surveillance médicale et sanitaire de chaque travailleur afin de leur garantir un très bon état de santé physique et mentale, tout en prévenant des accidents et des maladies professionnelles.

- Contribuer à la mise en place d'une stratégie de prévention ;

Pour la mise en place d'une stratégie de prévention, les membres du comité de sécurité et d'hygiène coopérant avec les autres partenaires via le dialogue social. Cette stratégie débouche sur une politique qui contient entre autres les sujets suivants :

- Comment les membres du CHSCT font-ils face aux problèmes quotidiens de sécurité, comment agissent-ils ? comment enregistrent-ils les événements ?
- L'expression des besoins d'information en matière de sécurité et d'hygiène.
- La prise en compte de la question d'ergonomie.
- L'élargissement de la base de connaissance du CHSCT
- La fixation des seuils de tolérance des risques.
- L'édition des rapports et des statistiques annuels liées aux problématiques de sécurité et d'hygiène ;
- La comparaison des résultats avec les entreprises semblables.
-

- **En cas d'accidents de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnelle :**

Le comité doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnelle, l'enquête est menée par deux membres de comité, l'un représentant l'employeur, l'autre représentant les salariés, qui doivent établir un rapport sur les circonstances de l'accident du travail de la maladie professionnelle ou à caractère professionnelle conformément au modèle fixé par l'arrêté no : 043/2008. L'employeur doit dans les 15 jours qui suivent l'accident, adresser à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail un exemplaire du rapport de l'enquête, conformément aux dispositions des articles 159 à 176 du code du travail.

- **Etablir un rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise :**

Le rapport d'évaluation des risques professionnels (EVrP) et Document Unique (D.U.) est établie par le service externe de santé et sécurité au travail, spécialisé dans les démarche de l'EVrP 10 jours après l'exécution de l'EVrP et D.U. Le rapport, dont le modelé est fixé par les lois de chaque pays de l'Afrique Centrale, il doit être transmis à l'Employeur. Ce dernier le transmettra à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail conformément aux au titre de laquelle il a été établi.

- **Faire des suggestions au sujet de la réaction des salariés handicapés dans l'entreprise :**

Le CHSCT doit intervenir pour proposer les meilleures conditions de l'environnement du travail, notamment lorsqu'il s'agit des postes de travail des salariés handicapés.

b. Les outils de travail du CHSCT

a. Le registre spécial du CHSCT

La loi rend l'obligation de la tenue d'un registre spécial par le CHSCT, qui englobe entre autre :

- L'ensemble des procès-verbaux des réunions de ce comité de sécurité et d'hygiène en cas d'accidents graves ;
- Le report annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise ;
- Le programme annuel de prévention contre les risques professionnels.

Le registre spécial doit être tenu à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et du médecin chargé de l'inspection du travail.

Le registre spécial est un outil important pour le CHSCT. Il décrit l'ensemble des actions menées dans le domaine de sécurité et d'hygiène dans l'entreprise, l'analyse d'une partie des problèmes majeurs et les solutions suggérées.

Le registre spécial incarne l'accumulation du savoir quotidien du CHSCT Les registres spécial est un outil qui oriente le CHSCT dans l'entreprise et le renseigner sur les zones importantes de production ou l'évaluation est nécessaire.

Le registre spécial doit être mis à jours par les membres du CHSCT chaque fois que de nouvelles questions d'hygiène et de sécurité sont soulevées. Il est recommandé que le registre spécial soit accessible à toutes les personnes copies du registre.

En plus des registres formellement obligatoires, le CHSCT doit avoir à sa disposition la collection des rapports d'évaluation des lieux du travail et leurs plans d'action.

b. Le rapport sur les accidents graves

Le CHSCT doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident du travail et de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

L'enquête est menée par deux membres du CHSCT l'un représentant l'employeur l'autre représentant les Employés , qui doivent établir un rapport sur les circonstances de l'accident du travail, de la maladie

professionnelle ou à caractère professionnel, conformément au modèle fixé par la loi de chaque pays de l'Afrique Centrale.

Un exemplaire de ce rapport doit être adressé par l'employeur à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail, dans les 15 jours qui suivent l'accident ou la constatation de la maladie professionnelle.

Si le besoin est exprimé, l'entreprise peut faire appel à une expertise technique, interne ou externe.

CHAPITRE 5 : LE CHAMP DE COMPETENCE DU CHSCT

Le CHSCT est compétent dans les limites géographiques de l'entreprise. Lorsque l'entreprise a plusieurs sites de production de 50 salariés et plus, il doit y avoir un CHSCT propre à chaque site.

Ceci signifie que le CHSCT ou les membres du CHSCT devraient pouvoir visiter d'autres sites de production avec moins que 50 Employés s'il n'y a aucun CHSCT au niveau de ce site. Il serait généralement conseillé de le faire 1 ou 2 fois par an, tout en prenant compte la situation du site de production.

1. Le CHSCT–les tâches et la gestion des réunions

Dès l'établissement du CHSCT, les missions et les rôles de chaque membre sont définis. Le directeur de l'entreprise assure l'établissement et le bon fonctionnement du CHSCT le calendrier des réunions et des rencontres est établie par un membre désigné par le comité (exemple : décider lequel des membres envoie l'ordre du jour aux autres, qui va convoquer pour la réunion et qui gère la réunion, les noms de ces personnes sont communiquées par écrit à toutes les personnes intéressées).

Le plan d'action du CHSCT comporte :

- Les réunions au moins tous les 3 mois et plus en cas de besoin
- Les réunions extraordinaires en cas d'accident grave
- Le compte-rendu des réunions suite aux accidents de travail
- La mise à jour du registre spécial.
- La liste des risques professionnels constitue de document unique

a. La planification des réunions du CHSCT

Avant de convoquer une réunion du CHSCT un avis écrit doit être envoyé aux membres du CHSCT portant l'ordre du jour. Cet avis doit aussi contenir une liste des risques potentiels qui ont été récemment relevés ou observés depuis la réunion précédente.

b. Le compte-rendu

Le CHSCT se réunit au moins 4 fois par an, et après chaque réunion, le compte-rendu du CHSCT doit être établi. Un rapporteur peut être choisi parmi les membres de CHSCT ou autre.

Le compte-rendu doit refléter les sujets clés de la réunion ainsi que les décisions prises.

Il n'est pas nécessaire qu'il soit trop détaillé. L'importance est, de bien décrire les points qui ont été discutés, les décisions prises et les points qui restent en suspens.

Le rapporteur rédige les recommandations du CHSCT afin de les soumettre à la direction de l'entreprise.

Les comptes rendus de chaque réunion précédente doivent être discutés et approuvés lors de la suivante.

La réunion du CHSCT est l'occasion de la mise à jour du registre spécial.

Le compte rendu peut être accessible à tous les salariés. La diffusion pourrait être faite à travers une affiche au site de production ou de manière électronique si possible

c. L'ordre du jour

Il n'y a pas de règles spécifiques pour l'établissement de l'ordre du jour des réunions du CHSCT. Les membres du CHSCT conviennent du système à adopter pour identifier les points à l'ordre du jour et le thème qu'ils souhaitent discuter de la réunion suivante.

L'ordre du jour des réunions du CHSCT à l'exception des réunions extraordinaires. Il est souhaitable de toujours discuter des risques potentiels de la production.

d. la détermination d'un lieu de réunion

Il est important que les membres du CHSCT sachent où se réunir. Il est préférable de désigner un membre du CHSCT, chargé de réserver un lieu pour la réunion au moins 30 jours avant la date prévue.

2. La formation du CHSCT

La formation des membres des CHSCT est la clef de la réussite du mandat de trois ans de chaque CHSCT. Afin d'appuyer les membres du CHSCT dans l'exercice de leurs délicates missions, l'employeur assurera la formation adéquate et de haut niveau des membres du CHSCT au moins une seule fois l'an et trois fois sessions de formation pour un mandat de trois ans.

3. Les thématiques reprises ci-dessous sont prévues pour la formation des membres des CHSCT

a. La connaissance des textes juridiques

Les membres du CHSCT doivent savoir une large connaissance des normes nationales et internationales en matière de santé et sécurité au travail.

Les membres devraient également s'informer sur la politique de santé et sécurité au travail dans d'autres Entreprises, pays et régions.

Un aperçu général sur le développement de la science de santé et sécurité au travail dans votre pays, sous-région, région et le monde.

b. La Politique de santé et sécurité au travail dans les Entreprises et secteur public

Il est absolument nécessaire que les membres des CHSCT puissent comprendre l'organisation et le fonctionnement de la politique de santé et sécurité au travail dans les entreprises, secteur public et Administration publique.

Les connaissances approfondies de la politique nationale de Santé et sécurité est absolument nécessaire pour chaque membre du CHSCT.

c. L'évaluation du risque Professionnelles

Une formation devrait se focaliser sur la façon avec laquelle les membres du CHSCT observent les situations du travail, détectent les risques potentiels, les décrivent et agissent.

Référence : guide sur l'évaluation du lieu du travail (ELT), développé dans le cadre du respect des droits humains fondamentaux au travail en Afrique Centrale recommande par Le CRISAC (le Conseil Régional Interprofessionnel de santé au travail).

d. Les maladies professionnelles et des accidents du travail

Les membres des CHSCT doivent connaître les maladies professionnelles reconnues par l'OIT et par votre pays, mais également le concept accident du travail et comment procéder à une déclaration d'accident du travail.

e. Ergonomie correctionnelle

Les membres des CHSCT doivent maîtriser parfaitement la technique de l'ergonomie et la manière la plus efficace pour y parvenir.

f. le Secourisme du Travail

le secourisme du travail est l'ensemble des gestes et des actes que chaque Employé en général et membre du CHSCT doivent maîtriser pour venir en aide à un travail victime d'un accident cardiaque ou cérébrale, la chute pendant la manutention et c...

en bref, comment poser un geste qui sauver ?

g. La communication

Les membres du CHSCT doivent aussi apprendre à communiquer en matière d'hygiène et de sécurité avec les employeurs et les travailleurs. Il est conseillé, que la formation en communication soit à la fois orale et écrite. Les communications orale est la manière efficace de conseiller les travailleurs sur un comportement sur lors de la mise en œuvre du travail. Il est aussi important d'apprendre comment implique les travailleurs et comment utiliser les ressources déjà existantes dans l'entreprise.

h. La rédaction des rapports

Les membres du CHSCT doivent être capables de rédiger un rapport d'anomalie. Ces rapports constituent la base de toutes les actions. Ils décrivent les risques potentiels de l'entreprise et les propositions pour les évites.

4. Le CHSCT et les agents chargés de l'inspection du travail

Afin que la visite de l'agent chargé de l'inspection du travail soit bénéfique pour l'entreprise, l'Etablissements des toutes natures et de secteur public, il est fortement conseillé que 2 membres dudit comité représentant le chef d'entreprise et les travailleurs soient en mesure d'y participer.

Il est important que le CHSCT informe l'agent chargé de l'inspection du travail des conditions du travail dans l'entreprise (équipement du travail, produit et substances utilisés,...) et engage avec lui un dialogue constructif.

5. L'Audit Participatif de Santé et Sécurité au Travail.

L'Employeur ou son représentant mais également la délégation syndicale ou les membres des CHSCT ont le droit d'exiger un Audit Participatif de SST, lorsque l'Employeur néglige d'assumer pleinement ses responsabilités légales en matière de SST ou s'il existe un différend en matière de la politique de SST dans l'Entreprise et que des risques constantes constituent une véritable menace en matière de Santé et Sécurité au Travail.

L'Audit est conduit par l'Inspecteur du Travail ou un Médecin du Travail de Service Externe de SST

L'Employeur ou la délégation syndicale peut recourir au service de l'Entreprise pour publier un tableau de bord de l'Entreprise sans aucune complaisance ou au service externe de santé et sécurité au travail, comme l'ITAC/DEST.

Le Président de la délégation syndicale et le responsable des ressources humaines participent à l'Audit mais ne signe pas le rapport final de l'Audit.

L'Employeur reçoit le rapport de l'Audit 72h00, après l'Audit, ce dernier est tenu d'appliquer toutes les recommandations reprises dans le rapport

SERVICE EXTERNE DE SST

Il existe trois services externes conformément à la loi

1. Inspection du travail (organe de la loi), l'Etat
2. Inspection de santé au travail, l'Etat
3. Service externe de SST (privé), agréée par l'OIT/BRAC, CRISAC et METPS

CONCLUSIONS

Le CHSCT est un organe interne et stratégique de santé et sécurité au travail dans les Entreprises, Etablissements des toutes natures et Administrations publiques, il est composé de 50% des membres du Banc Employeur et 50% du Banc Syndical. Un organe par excellence de dialogue social en matière de Santé et Sécurité au travail dont la mission principale consiste à prévenir les risques professionnelles et de veiller à la santé, la sécurité et aux conditions du travail des employés des toutes catégories sans aucune distinction.

Cet Aide-Mémoire est destiné aux membres des CHSCT des Entreprises, Etablissements des toutes natures et les Administrations Publiques de 11 pays de l'Afrique Centrale. Nous vous demandons de l'exploiter au maximum pour très bien réaliser les objectifs de votre mission combien louable

LES CALENDRIERS ANNUELS DE SST AFRIQUE CENTRALE.

1. Formation des membres des CHSCT (avril de chaque année)
2. Séminaire de SST en faveur des DRH et Médecin (Pointe Noire)
3. Formation des infirmiers/ères de santé au travail (novembre de chaque année)

CONTACT.

Département de Santé au Travail de l'ITAC

Bureau des Recherches et Développement

Galerie du marché, local 23/A, B.P. 2901 KINSHASA GOMBE, RDC

TEL : 00243821776118-903635328 E-mail : itac.orgsr@gmail.com ,

Site web : www.itac-ilca.org

PICTOGRAMME.



Matières
comburantes



Matières
explosives



Matières
corrosives



Matières
nocives ou irritantes



Matières
toxiques



Risque
biologique



Rayonnement
laser



Radiations
non ionisantes



Matières
radioactives



Champ magnétique
important

4 / SIGNALISATION DE SAUVETAGE



2 / SIGNALISATION D'OBLIGATION



Obligation générale
(accompagné parfois
d'un panneau
additionnel)



Protection obligatoire
de la figure



Protection obligatoire
des pieds



Protection obligatoire
des mains



Protection obligatoire
des voies respiratoires



Protection obligatoire
de l'ouïe



Protection obligatoire
pour piétons



Protection individuelle
obligatoire contre
les chutes



Protection obligatoire
de la vue



Protection obligatoire
de la tête



Protection obligatoire
du corps

3 / SIGNALISATION D'AVERTISSEMENT



Danger général



Charges suspendues



Trébuchement



Chute avec
dénivellation



Basse température



Véhicules de
manutention



Danger électrique



Matières
inflammables ou
haute température