

Institut du Travail d'Afrique Centrale

Département de Santé au Travail

BUREAU DES ACTIVITES DES TRAVAILLEURS ET DES FONCTIONNAIRES
Tél/W : 00243 895700569 E-mail : itac.orgsr@gmail.com site Web : www.itac-ilca.org

RAPPORT DE FORMATION SST DES MEMBRES DE CHSCT DE CAMI (MEMBRES DES CHSCT ET DES DELEGATIONS SYNDICALES)

Manager de la Formation SST CAMI, Jean Pascal MOTYNGEA
BOTHOLA, ADEX/ITAC, Expert Pluridisciplinaires du Travail.



EDITION 2024

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

En vertu des dispositions des articles 1 à 19 de l'arrêté N° 043/2008 du 08 aout 2008 , des articles 159 à 176, 262 et 264 de code du travail de la République Démocratique du Congo , recommande : « *l'Employeur des toutes catégories a l'obligation légale de garantir un très bon état de santé physique et morale de chaque salarié qui a les droits inaliénable d'exercer ses fonctions dans un environnement du travail sain, sûr, salubre et décent , excepté des risques professionnels* ».

Tout employeur est tenu d'adopter une politique de prévention des risques professionnels intégrée à la politique économique et financière de l'entreprise. Il doit prendre toutes les dispositions ou mesures nécessaires ou utiles tendant à assurer la prévention des risques professionnels.

Ces dispositions ou mesures portent notamment sur la localisation, l'implantation de l'entreprise, l'acquisition et l'installation des équipements ou de matériels, l'aménagement du milieu du travail et de l'organisation du travail » fin de citation.

L'OIT par ses conventions 120, 155,161 et 187 reconnaît nous citons : « *les milieux du travail sain, sûr, salubre et décent est un droit fondamental au travail* » fin de citation

Avec le programme d'option ZERO accidents du travail et maladies professionnelles adopté le 22ème Congrès mondial de SST de Montréal, Canada en 2020, cette même stratégie a été renforcée avec le Congrès de Sydney, Australie de novembre 2023. La Confédération Internationale des Employeurs a décidé de se conformer à cette nouvelle stratégie avec des conséquences visibles auprès des Employeurs des tous les pays et territoires, membres des Nations Unies y compris la RDC.

La mission de l'ITAC/DEST est de promouvoir la politique de santé et sécurité au travail en s'appuyant sur la prévention et la sécurité dans les Entreprises, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques de 11 pays de l'Afrique Centrale en assistant les Entreprises , Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques pour qu'ils se dotent des systèmes de SST modernes, efficaces et crédibles, d'appliquer et de faire les normes en vigueur en matière de SST en se dotant des CHSCT efficaces et moderne

Toutes les Entreprises, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques avec statuts consultatifs de programme santé et Sécurité au travail pour tous en Afrique Centrale à l'horizon 2030 doivent avoir des CHSCT, avant décembre 2025

Nous remercions sincèrement les Médecins, les Techniciens du travail et les Formateurs SST de l'ITAC qui ont dispenses des cours de haute facture pendant cette session de formation de santé et sécurité au travail.

Nos remercions sincèrement le Directeur Général de CAMI et sa Directrice Administrative qui se sont investies pour la réussite de cette formation qui entre dans le cadre du programme santé et Sécurité au travail pour tous en Afrique Centrale à l'horizon 2030.

Bien que 70 % des Entreprises qui n'ont pas le système de santé et sécurité au travail résistent encore pour se doter d'un système de SST moderne et efficace, nous osons croire qu'après le symposium Afrique Centrale de Santé et Sécurité au travail , toutes les Entreprises et Etablissements ici présents vont former leurs membres des CHSCT

le Département de Santé au Travail de l'Institut du Travail avec le soutien technique de Conseil International de Santé au travail (CIST/ICOH) et Conseil Régional Interprofessionnelles de Santé au Travail d'Afrique Centrale (CRISAC) a organisé la

formation de haut niveau de SST en faveur des partenaires sociaux de CAMI dont voici les thématiques qui ont été développer pendant cette session que nous vous prions de réfléchir la mémoire pour ceux ont été présents et pour leur permettre d'avoir connaissance des thématiques traitées pour ceux qui n'ont pas été présents pendant la formation SST.

2. Objectif de la Formation

Chaque session de formation poursuivait des objectifs de santé et sécurité au travail suivants :

- a. Donnez un aperçu général des grandes articulations de santé et sécurité au travail ;
- b. Incitez les membres des CHSCT et de la délégation syndicale de s'approprier les questions de santé et sécurité au travail conformément aux dispositions de la loi ;
- c. Contribuez à la mise en œuvre d'une politique moderne, efficace et crédible devant les partenaires sociaux et les Autorités en charge de SST ;
- d. Participer à la mise en place de la culture de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- e. Contribuez à l'amélioration de qualité de vie au travail

3. Facilitateurs/Formateurs de SST

- Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, ADEX/ITAC, Manager de la Formation
- Docteur Nadège LILOLO MBULI
- Epidémiologiste de Santé au Travail, Docteur Davy
- Aron KABEYA MENGEL, Assistant Administratif

4. Résultants attendus

Après la formation l'ITAC/DEST attend des résultats ci-dessous :

- a. Permettre à chaque CHSCT d'être opérationnel sur le terrain afin de réaliser toute sa mission qui consiste de garantir un très bon état de santé physique et mental à chaque Agent et cadre qui ont le droit inaliénable d'exercer leurs fonctions dans un environnement du Travail, sain, sûr, salubre et décent, excepté des risques professionnels ;
- b. Permettre aux Entreprises Concernés d'appliquer et de faire appliquer le programme OIT/OMS de «*Santé et Sécurité au Travail pour tous en Afrique Centrale à l'Horizon 2030*».

5. THEMATIQUES PROPOSEES

Selon de bureau des questions pédagogique de l'ITAC, la formation SST Module A (les débutants) des membres des CHSCT est composée de 15 cours à savoir :

- a. Rapport de l'Etat de Lieu de Santé et Sécurité au Travail en RDC ;
- b. Normes nationales et internationales en matière de Santé et sécurité au Travail ;
- c. La Politique de santé et sécurité au travail ;
- d. Santé et Sécurité au Travail ;
- e. Consultation Obligatoire de Santé au Travail ;
- f. Maladies professionnelles ;
- g. Accidents du Travail ;
- h. EVrP et Document Unique ;
- i. Organisation et fonctionnement des CHSCT ;
- j. Hygiène au travail ;
- k. Secouristes-Sauveteurs du Travail.

6. QUI ORGANISE CETTE SESSION DE FORMATION DE SST ?

La formation a été organisée par le Département de santé au travail de l’Institut du Travail de l’Afrique Centrale, une Organisation Internationale Non Gouvernementale avec statut consultatif général aux Nations Unies, OIF, SADC et la CEEAC qui lui ont comme l’Organisation Régionale à l’utilité publique.

Institut du travail d’Afrique Centrale (ITAC)

Département de santé au Travail

Croisement des avenues de plateau et Commerce

Galerie du marché, local N° 23/A, B.P 2901

KINSHASA GOMBE

REPLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

TEL : 00243821776118 -903635328 WhatsApp : 00243895700569

E-mail : itac.orgsr@gmail.com, Site Web ; www.itac-ilca.org

LUNDI

1. HISTOIRE DE LA SANTE ET DE LA SECURITE AU TRAVAIL

PAR Docteur Junior MAMBELE LUKI, Médecin du Travail

Santé et sécurité au travail... si ces deux notions, intrinsèquement liées, ne sont apparues dans le champ du droit au travail qu’au XIXe siècle, avec le développement industriel, elles sont pensées ensemble depuis des millénaires.

2 500 ans av. J.-C - Un cas de lumbago : Un papyrus égyptien rapporte un cas de lumbago aigu chez un ouvrier bâtiissant une pyramide.

450 av. J.-C – Hippocrate et l’asthme : Celui qui est considéré comme le père de la médecine observe dans ses *Aphorismes*, que l’asthme est une maladie respiratoire fréquente chez les tailleurs, les pêcheurs et les métallurgistes.

XV-XVIIIE SIECLE : L'EPOQUE DES TRAITES

1473 ~ Premier ouvrage de « médecine du travail » : Ulrich Ellenbog, chirurgien à la cour du Tyrol, dépendant alors du Saint-Empire romain germanique, fait paraître un traité au sujet des vapeurs et des fumées toxiques (Von den giftigen besen Tempffen und Reuchen). Destiné aux forgerons d’Augsbourg, c’est le premier ouvrage de « médecine du travail » connu.

1533 – Traiter mais aussi prévenir : Dans un traité portant « le mal des montagnes et autres maladies des mineurs », Paracelse, alchimiste, astrologue et médecin suisse, décrit les risques professionnels liés à l’extraction des minéraux et au travail des métaux : Comment les traiter mais aussi comment les prévenir ?

1700 – Un ouvrage de référence sur les maladies professionnelles : Bernardino Ramazzini, professeur de médecine à Padoue, en Italie, publie *De morbis artificum diatriba*, un traité au sujet des maladies des artisans. Pour écrire son ouvrage, Ramazzini a étudié plus de 52 professions. Et identifié deux causes principales à l’origine des pathologies professionnelles :

- La qualité des substances travaillées, susceptibles de produire des « exhalaisons nuisibles »
- Les méfaits des mauvaises postures, du travail debout et d’une organisation du travail défaillante

D’ailleurs, aux questions posées par Hippocrate au malade - ce qu’il sent, depuis combien de jours est-il mal, s’il a le ventre relâché, quels sont les aliments qu’il a mangés – Ramazzini propose d’ajouter celle-ci : « Quel est son métier ? ».

Pendant deux siècles, l'ouvrage sera LA référence en matière de maladies professionnelles, sujet alors enseigné dans les facultés de médecine.

1775 – Un cancer professionnel : Percivall Pott identifie une substance chimique à l'origine d'un cancer professionnel : la suie, responsable du cancer du scrotum des petits ramoneurs de Londres, qui commençaient alors à travailler à l'âge de 5 ans.

Aujourd'hui, près de 20 000 cancers par an en France (5%) seraient d'origine professionnelle, mais moins de 1% sont reconnus comme tels (Compte tenu de la diversité des expositions professionnelles et des multiples facteurs impliqués dans le développement des cancers - tabac, alcool, alimentation déséquilibrée, sédentarité, prédispositions génétiques...). Il n'en reste pas moins que près de 10% des salariés en France sont exposés à un ou plusieurs agents cancérogènes reconnus au cours de leur activité professionnelle. (Source : Cancer-environnement).

XIXe siècle : la médecine du travail

1810 – Le médecin du travail : Napoléon crée les premiers médecins du travail, seulement pour les mineurs. En 1803, il avait mis fin à la liberté d'exercer la médecine sans diplôme.

1818 – Les conditions de travail dénoncées : Louis René Villermé, ancien chirurgien de la Grande Armée, abandonne la médecine pour se consacrer à la question des inégalités sociales. Il dénonce les conditions de travail abominables des ouvriers des manufactures.

1838 – Un poète engagé : Le poète Victor Hugo dénonce dans son poème «Melancholia» (*Les Contemplations*) le travail des enfants dans les usines insalubres.

1860 - Le premier traité d'hygiène industrielle : Le médecin hygiéniste Maxime Vernois rédige le premier traité d'hygiène industrielle. En ressortent les souffrances physiques et morales du travail des ouvriers en même temps que l'ignorance et le mépris dans lesquelles elles sont tenues, tant par les patrons que par les ouvriers eux-mêmes.

1874 - L'inspection du travail est créée : Il s'agit de contrôler le travail et la santé des enfants, à la fois pour leur bien mais aussi pour le bien de l'armée, qui peut avoir besoin de leurs services.

XXe et XXIe siècles : de la santé au travail à la prévention des risques

1906 - Un ministère pour le travail : La Commission permanente internationale de médecine du travail est fondée à Milan. La même année, l'inspection du travail est rattachée au ministère du Travail, nouvellement créé.

1923-1930 – Un service de médecine du travail : René Barthe organise l'un des premiers services de médecine du travail, en associant le corps médical, les ingénieurs et l'assistance sociale .Père de la médecine préventive, il débutera en tant que médecin du travail à l'usine Société d'éclairage de Gennevilliers.

1934 - Le contrôle médical : Il devient obligatoire dans les mines et la métallurgie.

1946 – Des services médicaux dans l'entreprise : Dans l'esprit du programme du Conseil national de la Résistance (CNR), la loi du 11 octobre 1946 impose aux employeurs la création et le financement des services médicaux dans l'entreprise. A la demande du Conseil national de l'Ordre des médecins, la médecine du travail se voit confier uniquement la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail.

1947 – En France, L'INRS fait ses premiers pas : Placée sous l'égide de la Sécurité sociale (CNAM), créée en 1945, l'INS, l'Institut National de Sécurité est d'abord une association loi de 1901, à but non lucratif. En 1968, l'Institut élargit ses activités à la recherche appliquée et devient l'INRS, l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Depuis les années 1980, le transfert des résultats de ses recherches à destination des entreprises et des spécialistes de la prévention est devenu primordial.

1982 – Le CHSCT est créé : Les lois Auroux créent les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), une organisation représentative du personnel, présente dans les établissements d'au moins 50 salariés. Elle est en charge la protection des travailleurs, notamment en matière d'hygiène, de santé et de sécurité. Elle doit aussi participer à l'amélioration des conditions de travail. Depuis le 1^{er} janvier 2020, les missions du CHSCT sont exercées par le comité social et économique (CSE).

2008 – Le Code du travail fait peau neuve : Entré en vigueur le 1^{er} mai 2008, la nouvelle formule du Code du travail, dont la première formule date de 1910, se veut plus accessible aux acteurs du droit. Pour cela, elle adopte une numérotation à quatre chiffres et une structure subdivisée en parties, livres, titres et chapitres. Une des huit parties - la quatrième - s'intitule : Santé et sécurité au travail. Cette partie, dédiée à la prévention des risques professionnels, se donne à lire comme un « système de management de la sécurité et de la santé au travail ».

2022 – Prévenir les risques : La loi du 2 août 2021, entrée en vigueur le 31 mars 2022, a pris des dispositions pour renforcer la prévention des risques professionnels.

- **Le 4^e Plan Santé Travail (2021-2025)** comprend un axe transversal relatif à la lutte contre les accidents du travail (AT) graves et mortels. **Un plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels est instauré** ;
- En novembre 2022, avec l'appui de l'expertise de l'INRS, **le ministère du Travail publie un mémento qui identifie les bonnes pratiques et les bons réflexes** à adopter, pour accompagner les jeunes dans leurs premiers pas en milieu professionnel (stagiaires, apprentis, élèves de lycées professionnels ou tout juste embauchés). En raison de leur faible expérience professionnelle et/ou de leur méconnaissance de leur nouvel environnement de travail, ils sont davantage exposés aux risques et aux accidents du travail ;

En Afrique Centrale, la santé et la sécurité au travail a commencé son premier pas en 1948 après la deuxième guerre mondiale, avant d'être reconnu comme un secteur important des droits du travail vers des années 70, dix ans après les indépendances qui est sanctionné par l'adoption des premiers codes du travail.

De 1970 jusqu'à ce jour, les questions de santé et sécurité au travail sont considérées comme des questions de troisième zones qui ne sont pas prioritaires, avec comme conséquences, 700.000 des salariés décès lors de l'exécution de leur fonction, des cas des maladies professionnelles et des accidents du travail.

En 2005, les syndicats des pays de l'Afrique Centrale ont créé l'ITAC, avec son Département de santé au travail qui est devenu en 2007, membre de Conseil International de Santé au Travail (ICOH) et en 2010, les partenaires sociaux ont créé le Conseil Régional Interprofessionnelle de santé au travail de l'Afrique Centrale.

Ce sont les trois organisations (ICOH, CRISAC et ITAC/DEST) soutenues par l'OIT/SST et d'autres OING de secteur de SST qui former la Communauté Afrique Centrale de SST (CACSSST).

En 2015, CACSSST a été créé avec comme objectif principal de promouvoir les normes nationales et internationales en matière de santé et sécurité au travail dans 11 pays de l'Afrique Centrale et de faire du programme santé et sécurité au travail pour tous en Afrique Centrale à l'horizon 2030, un objectif stratégique majeur pour les Entreprises, Etablissements des toutes natures et Administrations publiques.

En bref, de 2 500 ans av. J.-C jusqu'en 2023, la science de santé et sécurité au travail a fait un grand pas de géant, aujourd'hui la santé et sécurité au travail est classée dans même ordre des priorités que les questions économiques, financières, techniques et Administratives dans la gestion catholique d'une Entreprise, Etablissement et Administration publique.

Nous y reviendrons

2. RAPPORT DE L'ETAT DE LIEU DES SYSTEMES DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.

Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, ADEX/ITAC

La santé et la sécurité des travailleurs est un secteur pluridisciplinaire, très large qui recouvre de nombreux domaines spécialisés. Dans son sens le plus général, elle doit viser à :

- promouvoir et maintenir le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans tous les métiers ;
- prévenir les effets néfastes sur la santé des travailleurs dus à leurs conditions de travail ;
- protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé ;
- placer et maintenir les travailleurs dans un environnement de travail adapté à leurs besoins physiques et mentaux;
- adapter le travail aux hommes.

En d'autres termes, la santé et la sécurité des travailleurs visent tous les aspects du bien-être social, psychique et physique des travailleurs.

Pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs, il faut que les employeurs comme les salariés collaborent et participent à des programmes de formation de santé et de sécurité, touchant à la médecine du travail, à l'hygiène industrielle, à la toxicologie, à la sécurité des machines, à l'ergonomie, à la psychologie, etc.

En RDC, les Employeurs n'accordent aucune importance aux questions qui touchent la **santé** et la **sécurité** des travailleurs car ce qui les intéressent se trouver ailleurs à savoir : les questions Financières, techniques et jamais les conditions du travail sain, sûr, salubre et décent qui font partir désormais partir des droits fondamentaux au travail.

Toutefois, lorsqu'on s'occupe de santé, on s'occupe aussi de sécurité, car un environnement de travail sain est par définition aussi un environnement sûr. Toutefois, l'inverse n'est pas nécessairement vrai. Un poste de travail peut être sûr sans être nécessairement sain. Il importe **de s'occuper aussi bien de la santé que de la sécurité sur tous les lieux de travail**. Dans l'ensemble, la définition de la santé et de la sécurité des travailleurs donnée ci-dessus recouvre **tant la santé que la sécurité** dans le contexte le plus général.

Etat des lieux de SST en RDC

Le nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles qui affecte les salariés en RDC montre l'urgence de mettre en place rapidement des politiques de santé et sécurité au travail sur le plan national, Provincial, local, dans les Entreprises, Etablissements des toutes natures et Administrations publiques.

Malheureusement, ce qui n'est pas le cas : aujourd'hui le tableau de bord en matière de Santé et Sécurité au travail se présente de la manière suivante :

- La législation Congolaise en matière de SST accumule un retard de 45 ans ;
- Les normes nationales et internationales en matière de SST ne sont pas appliquées ;
- Le contrôle des lieux du travail ne représente que 12% aux lieux de 100% ;
- La corruption mine le secteur de l'Administration du Travail ;
- 98% des Entreprises n'ont pas un système de santé et sécurité au travail ;
- 86% des salariés ne se sont pas sûr de leurs conditions du travail et 97% leurs fonctions dans un environnement du travail insalubre, dangereux et infrahumaines ;
- Neuf salariés sur dix et huit employeurs sur dix n'ont jamais été formés en matière de santé et sécurité au travail ;
- Neuf délégués syndicaux sur dix n'ont aucune idée sur la santé et sécurité au travail ;

- 95% des services non étatiques de SST qui opèrent en RDC ne sont pas reconnus par le CRISAC, ICOH et l'OIT/SST et ne sont pas dirigés par les Médecins du travail ;
- Neuf Congolais sur dix n'ont aucune idée sur la SST.

Cette réalité est vraisemblablement en voie d'aggravation dans les milieux du travail de la RDC du fait de l'inefficacité extrême du Gouvernement Congolais qui parmi les rares Gouvernements de l'Afrique Centrale qui n'occupent pas de la santé et sécurité au travail de ses salariés.

L'accès à des services de santé au travail, autonomes ou intégrés dans l'organisation des soins de santé primaire, est extrêmement réduit : moins de 2% des travailleurs peuvent en bénéficier dans les 26 provinces de la RDC. Les sommes investies dans la prévention et la réparation des maladies professionnelles et des accidents de travail sont faibles : pour cette dernière, 11\$ à 15 \$ sont dépensées par an et par travailleur en RDC, contre 105 Dollars Us en Angola et 120 Dollars Us au Cameroun. Les ressources nationales en santé et sécurité au travail en RDC est souvent absente ou faiblement dotées en hommes et en équipement et documentation ; il en est souvent de même pour les services en charge du contrôle de l'application des législations de protection des travailleurs.

Faute de données détaillées disponibles au plan national, il est difficile d'établir aujourd'hui une tendance évolutive de la situation dans ce pays continent. En fonction de son niveau de développement économique très bas, le profil des risques professionnels varie, et on observe aujourd'hui des pathologies (troubles musculosquelettiques liés au travail répétitif sous haute cadence, manifestations diverses du stress et de la pression psychologique...) liées aux formes de travail modernes très analogues à celles rencontrées dans les pays comme Maroc et Afrique du Sud, tandis que partout ou presque les manifestations pathologiques des risques classiques sont très prégnantes.

En bref, le système de santé et sécurité au travail de la RDC est en crise profonde, il faut des grands efforts du Gouvernement, des Chefs des Entreprises et des Organisations syndicales pour sortir de cette mauvaise situation. Pour y arriver il faut :

- a. Renforcer l'application de la législation, existante en matière de santé et sécurité au travail ;
- b. Mettre tout en œuvre pour rattraper notre retard de 45 ans en termes de la production législative dans le secteur de santé et sécurité au travail ;
- c. Changement notable des mentalités des Chefs des Entreprises, les Mandataires et des Dirigeants en matière de santé et sécurité au travail ;
- d. Intégrer les activités de SST dans le même ordre des priorités que des questions économiques, Financière techniques et Administratives ;
- e. Adopter le système Sud-Africains de chaque Entreprise, Etablissements et services de l'Administration, publique, à partir de 10 salariés doit avec son CHSCT ;
- f. Adopter le programme de l'OIT/OMS de « santé et sécurité au travail pour tous en Afrique Centrale à l'Horizon 2030 ».
- g. L'Inspection du Travail qui est en aval de service de santé et sécurité au travail (assurer le contrôle et appliquer des sanctions) et le Service Non Etatique de santé et sécurité au travail qui se trouve en amont de la chaîne de SST (assistance, formation, conseils, sécurité et préventions) doivent travailler de concert pour rétablir un milieu du travail sain, sûr, salubre et décent excepté des risques professionnels dans 26 province de la RDC.

Nous y reviendrons au mois d'avril 2025.

3. QU'EST-CE QUE LA POLITIQUE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, ADEX/ITAC

La politique en SST est un document qui indique clairement les orientations et les objectifs généraux d'une organisation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail¹. Elle est élaborée afin de refléter l'engagement de la direction dans ce domaine et de définir clairement les responsabilités individuelles de tous les acteurs du milieu.

Pour être efficace, cette politique doit respecter certains critères.

En effet, elle doit être :

- propre à l'organisation;
- claire et concise;
- datée et signée;
- diffusée et facilement accessible à tous;
- révisée sur une base régulière

La politique de santé et sécurité se traduit donc par la mise en place de mesures découlant du programme d'actions de prévention. Les acteurs et leur rôle identifiés, chacun connaît sa mission et son niveau de participation dans la politique SST. En parallèle, il est indispensable d'opérer un suivi de la mise en place.

L'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels portant sur les points suivants : Risques de chutes de hauteur (par exemple, interdire l'utilisation d'une échelle comme poste de travail en hauteur et mettre en place une plateforme individuelle roulante légère).

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail qui sont consignés dans un document. Il a aussi l'obligation d'informer l'inspection du travail en cas d'accident du travail mortel. En cas de non-respect de ces obligations, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée. Nous faisons le point sur la réglementation.

a. Quels sont les employeurs concernés par l'obligation de santé et sécurité au travail ?

- Employeurs de droit privé (G.E, PMI, PME, PE)
- Établissements publics et privés de santé (hôpitaux, cliniques, Centres Médicaux, Centres de santé et dispensaires)
- Établissements sociaux et médico-sociaux
- Établissement public industriel, commercial et des services
- Établissement public à caractère administratif employant du personnel dans les conditions de droit privé (DGI, DGDA, DGRAD, BCC...);
- Administration publique nationale, provinciale et locale ;
- Services publics et institutions publiques
- Secteurs informels et des ONG

b. Quels sont les salariés concernés par l'obligation de santé et sécurité de l'employeur ?

Tout Employé (Public ou privé) et toute personne placée sous l'autorité de l'employeur (Employés en CDI: CDI : Contrat de travail à durée indéterminée ou CDD: CDD : Contrat à durée déterminée, intérimaires, apprentis, stagiaires) sont concernés par la politique de santé et sécurité au travail

c. Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail ?

L'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il organise notamment des actions de prévention, d'information et de formation. Il évalue les risques dans l'entreprise et les insère dans le document unique d'évaluation des risques (DUERP).

 **Actions de prévention des risques professionnels**

L'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels portant sur les points suivants :

- Risques de chutes de hauteur (par exemple, interdire l'utilisation d'une échelle comme poste de travail en hauteur et mettre en place une plateforme individuelle roulante légère)
- Risques d'entrée en contact avec un élément en fonctionnement sur une machine (par exemple, interdire l'utilisation d'une perceuse à colonne si le protecteur du mandrin est défectueux)
- Risques psychosociaux tels la surcharge de travail, agression et violence interne et/ou externe
- Risques chimiques (par exemple, interdire l'utilisation de produits chimiques dangereux aux salariés qui n'ont pas été formés et informés sur la toxicité des produits)
- Dispositions concernant l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité au travail). Par exemple, manutention manuelle de charges, vibrations mécaniques, bruit, certains rythmes de travail.

Actions d'information et de formation

L'employeur doit mettre en place des actions d'information et de formation au profit des salariés suivants :

- Nouveaux embauchés
- Salariés qui changent de poste de travail
- Travailleurs temporaires
- Salariés qui reprennent leur activité après la visite auprès du médecin du travail

Organisation et moyens adaptés

La prévention doit être intégrée dans le fonctionnement général de l'entreprise pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

L'employeur peut, par exemple :

- Modifier les horaires de travail dans le cadre des conditions atmosphériques (canicule) dans l'objectif de diminuer le risque d'accidents sur le poste de travail
- Mettre en place des équipements de protection individuelle et obliger le port de casque, de gants, de chaussures de sécurité antidérapantes sur un chantier du bâtiment

Évaluation des risques dans l'entreprise

L'employeur doit éviter les risques. Si ce n'est pas possible, il doit évaluer les risques et mettre en œuvre des mesures de prévention.

L'évaluation des risques se définit comme le fait d'identifier les **dangers** et les **risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail.

Le **danger** est la capacité d'un matériel, d'une substance ou d'une méthode de travail pouvant causer un événement dommageable.

Le **risque** est l'association d'un danger à un travailleur.

Par exemple, un local électrique est dangereux mais, si personne ne peut y accéder, il n'y a pas de risque d'électrocution.

Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, l'employeur doit évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités par les actions suivantes :

- Choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques
- Aménagement ou réaménagement des lieux de travail ou des installations
- Définition des postes de travail

d. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Les résultats de cette évaluation sont insérés dans un document appelé document unique d'évaluation des risques (DUERP). Ce document est obligatoire dans toutes les entreprises.

Mise en place d'actions

Suite à cette évaluation, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention (par exemple, des formations à la sécurité).

Il doit y ajouter des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité (par exemple, diminuer la répétition du travail).

Instructions générales et particulières

Le règlement intérieur lorsqu'il existe (entreprise dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés) doit fixer des consignes de sécurité.

Dans les autres cas, c'est l'employeur ou son représentant qui les donne.

Le salarié doit, conformément aux instructions générales et particulières, prendre soin, en fonction des formations reçues, de sa santé et de sa sécurité et de celle de ses collègues.

e. Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'accident du travail mortel ?

L'employeur doit transmettre l'information à l'inspection du travail.

Délai de transmission de l'information à l'inspection du travail

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail ayant causé son décès, l'employeur doit en informer **l'inspection du travail compétente pour le lieu de survenance de l'accident**.

Il doit faire cette déclaration immédiatement et **au plus tard dans les 12 heures suivant le décès du salarié**.

Si l'employeur a connaissance du décès du salarié après ce délai, il informe l'inspection du travail dans un délai de **12 heures à compter du moment où il a connaissance de ce décès**.

L'information par l'employeur à l'inspection du travail se fait par tout moyen permettant de déterminer la date d'envoi de cette information, par exemple par courrier en RAR: RAR : Recommandé avec avis de réception.

Contenu de l'information à transmettre

L'information transmise à l'inspection du travail comporte les éléments suivants :

- Nom ou raison sociale, adresses postale et électronique et coordonnées téléphoniques de l'**entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident et de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur**
- Nom, prénom et date de naissance de la victime
- Date, heure, lieu et circonstances de l'accident
- Identités et coordonnées des témoins, si nécessaire

f. Quelles sont les sanctions pour l'employeur en cas de non-respect de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail ?

Sanction civile

En cas de mise en danger, même si elle ne conduit pas à un accident ou une maladie, le salarié peut prendre acte de la rupture du contrat de travail.

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour tenter d'obtenir réparation des reproches à l'origine de la prise d'acte.

L'employeur a une **obligation de sécurité de moyens renforcée** et doit justifier avoir pris les mesures suffisantes pour protéger les travailleurs d'un accident du travail et/ou d'une maladie professionnelle.

En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur s'expose à une réparation financière de préjudice devant le **pôle social** du tribunal judiciaire pour une faute inexcusable.

Sanction pénale et/ou administrative

Le fait d'exposer un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de prévention qui s'imposent, est un manquement à l'**obligation de sécurité de moyens renforcée** de l'employeur.

Le manquement à cette obligation peut faire l'objet d'une condamnation pénale au tribunal correctionnel.

Le directeur départemental en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Directe) peut émettre, à l'encontre de l'employeur, des sanctions administratives.

L'employeur qui ne respecte pas l'**obligation d'informer l'inspection du travail d'un accident du travail mortel** s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe :

- Pour une personne physique Individu qui possède une personnalité juridique, ce qui lui permet de conclure des actes juridiques, jusqu'à 1 500 € (pouvant aller jusqu'à 3 000 € en cas de récidive)
- Pour une personne morale Groupement de personnes physiques réunies pour accomplir quelque chose en commun (entreprises, sociétés civiles, associations, État, collectivités territoriales, etc.). Ce groupe peut aussi réunir des personnes physiques et des personnes morales. Il peut aussi n'être constitué que d'un seul membre (entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée ~ EURL ~ par exemple), jusqu'à 7 500 € (pouvant aller jusqu'à 15 000 € en cas de récidive).

Objectif d'une politique de Santé et Sécurité au Travail.

Le fondement d'une organisation en santé et sécurité d'une entreprise est l'écriture d'une politique sécurité et santé au travail. Celle-ci est préalable à la mise en place d'une démarche de prévention et de maîtrise des risques professionnels. Ce document dénommé «**Politique de prévention**» est l'expression de la volonté du chef d'entreprise d'allouer des moyens pour mettre en œuvre cette organisation en santé et sécurité.

En découleront les différentes étapes à déployer suivantes : Analyse initiale Politique de prévention Organisation Boucle d'observation et d'Amélioration Continue Planification Mise en œuvre Contrôles et actions correctives Ce document de politique de prévention doit s'attacher à :

- a. Affirmer un engagement fort du chef d'entreprise, en définissant les valeurs et l'importance qu'il attache à la santé - sécurité et à la prévention des risques professionnels. C'est un document daté et validé par le chef d'entreprise, cohérent avec les autres politiques commerciale, qualité, environnement ;
- b. Définir le rôle et les responsabilités en matière de santé & sécurité au travail dans l'entreprise (cf. brochure INRS ED 6141 : qui fait quoi ?) ;
- c. S'appuyer sur l'existant et notamment sur l'analyse des risques ;
- d. Reconnaître et affirmer la place de la santé sécurité dans la politique globale de gestion de l'entreprise ;

- e. Définir l'engagement à protéger l'ensemble des salariés de l'entreprise en prévenant les lésions, la dégradation de la santé, les maladies et les incidents ;
- f. Affirmer l'implication des salariés et leurs représentants pour pouvoir élaborer et mettre en œuvre cette politique ;
- g. Respecter les dispositions réglementaires ;
- h. Fixer des objectifs quantifiables (autres que l'accidentologie) comme par exemple : réduire la pénibilité aux postes les plus sollicitant en manutentions manuelles et troubles musculosquelettiques (TMS) • substituer ou maîtriser l'exposition aux produits cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) • réduire de x dB le niveau sonore de l'atelier ;
- i. Préparer le moyen et long terme en intégrant la prévention lors d'investissements, d'achats, de conception de postes de travail, ... Sa diffusion
- j. Cette politique doit être commentée, appliquée et maintenue à tous les niveaux de l'entreprise ;
- k. Accessible à toutes les personnes sur leur lieu de travail ;
- l. Intégrée dans le livret d'accueil.

La SYNTHESE.

La politique de SST est un document de SST mis en place par les partenaires sociaux et qui fixe des règles internes maximas en matière de santé et sécurité au travail et qui répondent aux besoins fondamentaux de la santé et sécurité des salariés de l'Entreprise, Etablissements des toutes natures et les services des Administrations publiques.

Cette politique interne de SST doit se conformer strictement aux normes nationales et internationales en matière de SST.

4. LES NORMES NATIONALES ET INTERNATIONALES EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, ADEX/ITAC

Introduction.

Notre travail comme professionnel de santé et sécurité au travail doit s'appuyer sur la loi en matière de santé et sécurité au travail qui doit suivre l'évolution nationale et internationale de l'industrie qui nous oblige de suivre, si non, nous ne serons plus capables d'assurer notre mission de garant d'un milieu du travail sain, sûr et salubre.

L'évolution rapide de l'industrie, nous oblige d'imaginer les moyens les plus efficaces pour protéger les Employés contre les maladies professionnelles et les accidents du travail en assurant un contrôle permanent des milieux du travail grâce aux normes que nous pouvons fixer dans notre Entreprise, sur le plan local, provincial, national et international..

Les normes de santé et sécurité au travail sont les alliés des professionnels de santé et sécurité au travail en RDC et à travers le monde.

Les Normes Nationales de la RDC

Les normes nationales de la RDC en matière de santé et sécurité au travail reposent sur les dispositions des articles 159 à 176 et 262 de code du travail, complété par l'arrêté N° 043/2008/portant sur l'organisation et le fonctionnement du CHSCT.

IL existe d'autres arrêtés portant sur l'amiante, le travail dans l'agriculture, les maladies professionnelles, des Marins...

Nous devons reconnaître que par rapport aux pays de l'Afrique Centrale, les dispositions réglementaires de la RDC, représente que 10% des normes de pays comme le Gabon et 1,8 % des pays comme la Belgique. Nous accumulons un grand retard de plus de 45 ans en matière de la mise en œuvre des dispositions législatives.

En attendant, la RDC s'appuie sur les normes internationales de l'OIT et de l'OMS.

Les Normes Internationales de l'OIT en matière de SST.

L'OIT a adopté plus de 40 conventions et recommandations ainsi que plus de 40 recueils de directives pratiques, qui traitent spécifiquement de la sécurité et de la santé au travail.

En outre, pratiquement la moitié des instruments de l'OIT touche directement ou indirectement à des questions de sécurité et de santé au travail.

Principaux instruments sur la Sécurité et la Santé au Travail

❖ Convention (N° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail

En tant que cadre promotionnel, cet instrument est conçu pour fournir un traitement cohérent et systématique des questions de sécurité et de santé au travail et pour promouvoir la reconnaissance des conventions qui existent déjà dans ce domaine. Cette convention a pour but d'établir et de mettre en œuvre des politiques nationales cohérentes de sécurité et de santé au travail, grâce à un dialogue entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'encourager une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé. Elle est entrée en vigueur en 2008 et a déjà été ratifiée par près de 50 États Membres.

❖ Convention (N° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

La convention prévoit l'adoption d'une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé au travail, de même que les mesures à prendre par les autorités publiques et dans les entreprises pour promouvoir la sécurité et la santé au travail et améliorer les conditions de travail. Cette politique doit être élaborée en tenant compte des conditions et de la pratique nationale.

Le protocole préconise d'instaurer et de procéder à une révision périodique des prescriptions et procédures prévues pour la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et la publication des statistiques annuelles correspondantes.

❖ Convention (N° 161) sur les services de santé au travail

La convention prévoit la mise en place au niveau de l'entreprise de services de médecine du travail, dont la mission est essentiellement préventive, qui sont chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en matière de préservation de la sécurité et de la salubrité du milieu de travail.

Autres instruments pertinents

Santé et Sécurité dans les branches d'activité économique particulières

❖ Convention (N° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux)

Cet instrument a pour objectif la préservation de la santé et du bien-être des travailleurs des établissements commerciaux et des établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à un travail de bureau et à des activités apparentées. Il requiert à cette fin l'adoption des mesures élémentaires d'hygiène répondant aux impératifs du bien-être sur le lieu de travail.

❖ Convention (N° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires

❖ Convention (N° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction

Cette convention précise les mesures techniques spécifiques de prévention et de protection à prendre compte tenu des exigences particulières de ce secteur. Ces mesures concernent la sécurité des lieux de travail, des machines et des équipements utilisés, les travaux en hauteur et le travail dans l'air comprimé.

❖ Convention (N° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

Cet instrument régit les divers aspects de sécurité et de santé qui caractérisent le travail dans les mines, notamment l'inspection, les dispositifs spéciaux et les équipements de protection individuelle. Il contient également des prescriptions relatives au sauvetage dans les mines.

❖ **Convention (Nº 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001**

Cette convention a pour objectif la prévention des accidents et des atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail dans l'agriculture et la foresterie. A cette fin, elle prévoit des mesures concernant la sécurité des machines, l'ergonomie, la manutention et le transport de matériaux, la gestion rationnelle des produits chimiques, le contact avec les animaux, la protection contre les risques biologiques, le bien-être et le logement.

❖ **Protection contre des risques spécifiques**

❖ **Convention (Nº 115) sur la protection contre les radiations**

Cette convention a pour objectif l'élaboration de prescriptions fondamentales visant à protéger les travailleurs contre les risques liés à une exposition à des radiations ionisantes. Les mesures de protection à prévoir consistent notamment à réduire au niveau le plus bas possible l'exposition des travailleurs à des radiations ionisantes et à toute exposition inutile, et à soumettre le lieu de travail et la santé des travailleurs à un contrôle. La convention prévoit en outre les prescriptions relatives aux situations d'urgence qui pourraient se produire.

❖ **Convention (Nº 139) sur le cancer professionnel, 1974**

Cet instrument vise à créer un mécanisme permettant que des mesures soient prises pour prévenir les risques de cancer professionnel dus à une exposition, en général sur une longue période, à des substances et agents chimiques ou physiques de divers types présents sur les lieux de travail. À cette fin, les États qui l'ont ratifiée sont tenus de déterminer périodiquement les substances ou agents cancérogènes auxquels l'exposition des travailleurs doit être interdite ou réglementée, de s'efforcer de faire remplacer les substances ou agents cancérogènes par des substances ou agents non cancérogènes ou moins nocifs, de prévoir des mesures de protection et d'inspection et de prescrire les examens médicaux auxquels les travailleurs exposés doivent se soumettre.

❖ **Convention (Nº 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977**

Cette convention prévoit que, dans la mesure du possible, le milieu de travail doit être exempt de tout risque inhérent à la pollution de l'air, au bruit ou aux vibrations. Pour parvenir à ce résultat, des mesures techniques s'appliquant aux installations ou aux procédés doivent être prévues ou, à défaut, des mesures complémentaires d'organisation du travail doivent être adoptées.

❖ **Convention (Nº 162) sur l'amiante, 1986**

Cette convention vise à prévenir les effets nocifs d'une exposition à l'amiante sur la santé des travailleurs en déterminant des méthodes et des techniques raisonnables et pratiquement réalisables permettant de réduire à un minimum l'exposition professionnelle à l'amiante. Pour parvenir à cet objectif, la convention énumère un certain nombre de mesures détaillées qui reposent essentiellement sur la prévention des risques sanitaires inhérents à une exposition professionnelle à l'amiante et sur la protection des travailleurs contre ces risques.

❖ **Convention (Nº 170) sur les produits chimiques, 1990**

Cette convention prévoit l'adoption et la mise en œuvre d'une politique cohérente de sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, ce qui comprend la production, la manipulation, le stockage et le transport de produits chimiques ainsi que l'élimination et le traitement des déchets de produits chimiques, l'émission de produits chimiques résultant

des activités professionnelles, l'entretien, la réparation et le nettoyage du matériel et des récipients utilisés pour de tels produits. Cet instrument détermine également les responsabilités spécifiques qui incombent aux pays producteurs et exportateurs.

Recueil de directives pratiques

Les **recueils de directives pratiques** de l'OIT définissent des principes directeurs à l'intention des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs, des entreprises et des organismes chargés de la protection de la sécurité et de la santé au travail (tels les comités de sécurité dans les entreprises, Etablissements et Administration publique, les services internes et externes de SST).

Ce ne sont pas des instruments contraignants et ils n'ont pas vocation à remplacer les dispositions des législations ou des réglementations nationales ni les normes acceptées.

Ils fournissent des orientations sur la sécurité et la santé au travail dans certains secteurs économiques (comme la construction, les mines à ciel ouvert, les mines de charbon, l'industrie du fer et de l'acier, les industries de métaux non ferreux, l'agriculture, la construction et la réparation navales, les travaux forestiers), sur la protection des travailleurs contre certains risques (par exemple, les radiations, les rayons laser, les terminaux à écran de visualisation, les produits chimiques, l'amiante, les substances nocives en suspension dans l'air), ainsi que sur certaines mesures en matière de sécurité et de santé (par exemple, les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, les principes éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs, l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, la protection des données personnelles des travailleurs, la sécurité, la santé et les conditions de travail dans les transferts de technologies aux pays en développement).

Plus d'informations

- Etude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture (2017)
- Construire une culture de prévention en matière de sécurité et de santé : Guide concernant la convention (no 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, le protocole de 2002 relatif à cette convention et la convention (no 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (2013)
- Plan d'action (2010-2016) pour parvenir à une large ratification et à une mise en œuvre effective des instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail (convention no 155, son protocole de 2002 et convention no 187)
- Etude d'ensemble sur la sécurité et la santé des travailleurs (2009)
- Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail : Etude approfondie en vue de l'élaboration d'un plan d'action (Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 91ème session, 2003)
- Etude d'ensemble sur la sécurité du milieu de travail (1987)

MARDI

5. Consultation obligatoire de Sante au Travail

Par Dr LILOLO MBULI Nadège, Consultant de l'ITAC/DEST

Introduction

Le recours aux médecins d'entreprise et à des visites d'embauche remonte au XIX^{ème} siècle. Un premier décret impose au patronat de payer des frais médicaux des ouvriers blessés lors des accidents de travail. Ces services vont s'étendre à l'état de santé générale des mineurs puis la prise en charge de l'ensemble des familles. C'est en 1934 que le contrôle médical de certaines catégories de travailleurs en situation de risque particulier, à l'embauche et

périodiquement est rendu obligatoire. La surveillance médicale est l'un des piliers de la santé et sécurité au travail. Malheureusement cette surveillance est particulièrement compromise dans certaines entreprises. Obligatoire dans toutes les entreprises, la surveillance médicale des travailleurs est confiée à des services dits de santé et sécurité au travail(SST), dont les missions sont assurés par un médecin du travail ou une équipe pluridisciplinaire(infirmière, ergonome,...) ces services ont pour rôle de conseiller l'employeur, notamment sur :

- L'évaluation des risques et la protection des travailleurs contre l'ensemble des risques professionnels,
- L'adaptation des postes et des rythmes de travail en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés,
- Il assure la surveillance médicale des salariés dans le but d'éviter toute altération de leur santé du fait de leur travail.

Outre le caractère réglementaire et obligatoire, un examen en santé au travail est avant tout un entretien médico- professionnel.

Définition

La consultation médicale :

- C'est un entretien confidentiel, soumis au secret médical, au cours duquel le médecin de travail réalise à la fois un bilan clinique de l'état de santé du salarié et l'informe de ses risques professionnels.

Objectifs

- Protéger la santé et la sécurité des travailleurs;
- Se prononcer sur leur aptitude.

Les visites médicales obligatoires

Différentes visites médicales obligatoires :

- a. Visite d'information et de prévention ;
- b. Visites de suivi médical normal, adapté et renforcé ;
- c. Visite de reprise après une absence du salarié.

a. Visite d'information et de prévention

Anciennement appelée visite médicale d'embauche est une visite médicale obligatoire et concerne tous les salariés qui ne sont pas affectés à des postes à risque. Elle doit intervenir dans les 3 mois qui suivent l'embauche du salarié.

Elle doit être réalisée par un médecin du travail, un infirmier du travail ou un interne en médecine du travail.

BUT : interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels liés à son poste de travail et des maladies selon lesquelles le suivi de son état de santé sera assuré. Le salarié est dans l'obligation de la passer. En cas de refus d'aller à la visite médicale, l'employeur peut envisager une sanction disciplinaire.

b. Visite de suivi médical normal, adapté et renforce

- Visite de suivi médical normal

Cette visite médicale est le renouvellement de la visite d'information et de prévention. Les salariés doivent, en effet, passer une visite médicale dans un délai maximal de 5 ans après la V.I.P. C'est ce qu'on appelle le suivi médical normal.

- Visite de suivi médical adapté

Certains salariés peuvent bénéficier d'un suivi médical adapté selon leur âge, leurs conditions de travail et leur état de santé.

EX: les salariés reconnus comme handicapés bénéficient du suivi médical adapté.

- Visite de suivi médical renforcé

Concerne les salariés travaillant sur les postes à risque pour leur santé et/ou leur sécurité. Cette visite permet de vérifier les aptitudes du salarié à exercer son poste de travail. A l'issue de la visite médical, le médecin du travail rend un avis d'aptitude ou d'inaptitude au travail.

Les salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé doivent obligatoirement passer un examen médical d'aptitude lors de leur embauche. Pour ces salariés, cette visite médical remplace la V.I.P

Les salariés qui bénéficient du suivi médical renforcé ou qui ont bénéficié de ce suivi durant leur carrière doivent passer une visite médicale de fin de carrière.

Cette visite médicale du travail est obligatoire pour ces salariés qui partent à la retraite, loi adoptée depuis le 1^e Octobre 2021.

c. Visite de reprise après une absence du salarié.

L'employeur est dans l'obligation d'organiser des visites de reprise après certaines absences des salariés :

- Une absence pour maladie professionnelles,
- Une absence d'au moins 30 jours pour maladie ou accident du travail,
- Un congé de maternité.

La visite doit avoir lieu au plus tard 8 jours après la reprise du travail par le salarié.

Fréquence

La périodicité de la visite médicale du salarié dépend du type de la visite médicale :

- Pour le suivi normal: au maximum tous les 5 ans,
- Pour le suivi adapté: au maximum tous les 3 ans,
- Pour le suivi renforcé: au maximum tous les 4 ans mais une visite intermédiaire doit être organisée tous les deux ans.

Conclusion

- C'est à l'employeur que revient la tâche d'organiser les visites médicales du travail.
- Les visites médicales professionnelles doivent avoir lieu sur le temps de travail des salariés et sont rémunérées comme du temps de travail ;
- A la suite des visites médicales, le professionnel de santé au travail rend des avis d'aptitude ou d'inaptitude du salarié à son embauche ou à exercer son travail. Si le salarié est déclaré inapte, une procédure d'inaptitude doit être enclenchée par l'employeur ;
- Le professionnel de santé peut également proposer des aménagements, des transformations et/ou des mesures d'adaptation au poste de travail, afin de permettre au salarié de pouvoir exercer son activité professionnelle.

Je vous en remercie !!!

6. ACCIDENT DU TRAVAIL

Introduction

- Selon les chiffres publiés en 2020 par l'Organisation internationale du travail (OIT), ce sont environ 2,78 millions de personnes qui meurent chaque année dans le monde du travail des suites d'accident ou de maladie professionnelle et 374 millions de personnes sont victimes d'accidents non mortels ;
- environ 360 000 meurent d'accidents à proprement parler ;
- environ 1,95 million meurent de maladies professionnelles incurables ;
- D'après l'OIT, les secteurs à risque pour les travailleurs et les travailleuses sont principalement l'agriculture, la construction et les mines, et ce pour les pays en développement et pour les pays industrialisés. Dans les pays industrialisés, les travailleurs du bâtiment sont les plus exposés (risque trois à quatre fois plus élevé de mourir d'un accident du travail par rapport à la moyenne de l'ensemble des salariés).
- En RDC, n'a pas des données fiables sur les accidents du travail ;

ACCIDENT DU TRAVAIL Un salarié qui se blesse au travail ou sur le trajet domicile-travail a droit à une indemnisation particulière, qui compense partiellement son salaire. L'accident du travail désigne une situation répondant à des conditions précises.

Définitions

- Un accident du travail est un évènement de caractère soudain par le fait ou à l'occasion du travail à un salarié d'une entreprise qui lui cause un dommage corporel.
- L'accident du travail se caractérise par une "lésion corporelle" apparue soudainement. C'est ce caractère soudain qui le différencie de la maladie professionnelle. L'accident de travail doit également avoir lieu au cours de l'activité professionnelle ou, tout au moins, être en lien avec elle (par exemple lors d'un déplacement professionnel). Quelle que soit la cause de l'accident, il est considéré comme accident du travail dès lors qu'il remplit ces deux conditions.

Types d'accident du travail

Il existe trois types d'accident du travail, à savoir :

- L'accident sur le lieu du travail,
- L'accident de trajet,
- L'accident du salarié en mission.

Reconnaissance d'un accident du travail

- En France, C'est la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et en RDC, c'est la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) qui confirme la reconnaissance de l'accident comme accident du travail. A partir du moment où un salarié informe son employeur d'un accident survenu sur son lieu de travail ou en lien avec son travail, l'employeur a l'obligation de transmettre une feuille d'accident du travail au salarié et d'effectuer une déclaration d'accident du travail auprès de l'assureur. Il peut toutefois émettre des réserves dans les dix jours s'il doute que l'incident relève effectivement de l'accident du travail.

L'Assureur peut alors :

- Reconnaître l'accident du travail dans un délai de trente jours, si son caractère ne fait aucun doute.

- Ou entamer une phase d'investigation de 70 jours à l'issue de laquelle elle ouvre une phase contradictoire avec le salarié et l'employeur avant de communiquer sa décision dans les 90 jours suivant la déclaration.
- Si l'accident du travail n'est pas établi par l'assureur, le salarié peut engager un recours contre la décision.

Condition pour qualifier un accident du travail

- L'accident doit tout d'abord, être en lien avec le travail. Il doit donc se produire sur le lieu de travail, ou ailleurs si le salarié est amené à se déplacer pour son travail, durant les horaires de travail ;
- L'accident est présumé d'origine professionnelle dès qu'il se produit dans les locaux de l'entreprise, même durant les temps de pause. Un accident survenu durant une formation professionnelle, même en dehors des horaires habituels de travail, est aussi présumé relever de l'accident professionnel ;
- Si un accident survient durant les horaires de travail sur le lieu de travail, il y a présomption d'imputabilité, c'est-à-dire qu'il est présumé être un accident du travail par défaut, à moins que l'employeur ou l'assureur n'apporte la preuve du contraire. Inversement, si l'accident a lieu en dehors des horaires de travail ou hors du lieu de travail, c'est au salarié d'apporter la preuve qu'il s'agit bien d'un accident du travail ;
- le fait accidentel doit provoquer des lésions. Elles doivent apparaître soudainement suite à cet événement et peuvent être corporelles ou psychologiques : coupure, brûlure, douleur musculaire apparue soudainement à la suite du port d'une charge, malaise cardiaque, choc émotionnel consécutif à une agression commise dans l'entreprise...

Durée maximum d'un arrêt pour accident du travail

- Un accident du travail ouvre droit à un arrêt de travail et, en cas de lésions irréversibles, à la reconnaissance d'une incapacité permanente de travail. L'arrêt de travail dure jusqu'à la guérison complète de la blessure ou, si celle-ci est irréversible, jusqu'à sa consolidation, à partir de laquelle l'arrêt de travail se transforme en incapacité permanente de travail ;
- En cas d'un Arrêt de travail: Les salariés victimes d'un accident du travail perçoivent dès le premier jour des indemnités journalières de la Sécurité sociale, exception faite des victimes d'un accident de trajet, qui doivent attendre trois jours ;
- En cas d'Incapacité permanente: une rente ou une indemnité en capital est versée et le montant dépend du taux d'incapacité ;
- Dans le cas d'une incapacité permanente, l'employeur peut être amené à verser une indemnité complémentaire s'il est reconnu qu'il a commis une faute inexcusable, c'est-à-dire qu'il avait (ou aurait dû avoir) conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. C'est cependant au salarié de prouver la faute inexcusable de son employeur. Dans ce cas, la rente est majorée et l'employeur doit payer la réparation intégrale des préjudices subis et non indemnisés par la rente.

Un accident du travail ouvre droit à un arrêt de travail et, en cas de lésions irréversibles, à la reconnaissance d'une incapacité permanente de travail. L'arrêt de travail dure jusqu'à la guérison complète de la blessure ou, si celle-ci est irréversible, jusqu'à sa consolidation, à partir de laquelle l'arrêt de travail se transforme en incapacité permanente de travail.

Refus d'accident du travail et remboursement

Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale durant l'instruction du dossier correspondent à des indemnités journalières pour maladie. Si le caractère professionnel de l'accident n'est pas reconnu, il n'aura donc pas à rembourser ces indemnités.

En revanche, durant cette période, ses soins liés à l'accident sont pris en charge à 100%. Si l'Assurance maladie statue que l'incident n'était pas un accident du travail, le salarié devra rembourser le ticket modérateur. Il se peut cependant que sa mutuelle le prenne en charge partiellement ou totalement

Conclusion

- Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée.
- Le caractère professionnel d'un accident peut donc être reconnu quelle que soit la date d'apparition des lésions, à partir du moment où ces dernières, même tardive, résultent d'un évènement daté de manière certaine.

Merci pour votre attention !!!

7. LES MALADIE PROFESSIONNELLES

Par Dr LILOLO MBULI Nadège

8. EVRP ET DOCUMENT UNIQUE

Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, ADEX/ITAC

8.1. Introduction

L'évaluation des risques professionnels (EVrP) relève de la responsabilité de l'employeur, et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés. L'EVrP constitue l'un des principaux leviers de progrès dans l'entreprise, Etablissement et service de l'Administration publique

L'évaluation des risques professionnels (EVrP) constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ. L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. L'évaluation des risques doit être renouvelée régulièrement

a. Qu'est-ce que l'évaluation des risques professionnels ?

L'évaluation des risques professionnels (EVrP) consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Elle constitue l'étape initiale de toute démarche de prévention en santé et sécurité au travail.

L'EVrP est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un "document unique". Ce document est mis à la disposition des travailleurs, des membres du comité social et économique (CSE), du service de prévention et de santé au travail de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

b. Pourquoi évaluer les risques professionnels ?

L'évaluation des risques professionnels (EVrP) relève de la responsabilité de l'employeur, et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le Code du travail : **Celle-ci englobe des actions d'identification et de classement des risques et aussi de mise en place d'actions de prévention.** Ces actions ne

dispensent pas l'entreprise de mettre également en œuvre des mesures correctives immédiates.

L'EVrP constitue l'un des principaux leviers de progrès dans l'entreprise. Elle lui est utile puisqu'elle peut contribuer à améliorer son fonctionnement tout au long de son évolution, en consolidant la maîtrise des risques avérés mais également en pointant l'apparition de risques à effets différés ou de nouveaux risques, en particulier ceux qui sont liés aux nouvelles organisations (recours plus fréquent à des CDD, intérim, flux tendus...) ou à de nouveaux procédés industriels.

La santé et la sécurité des salariés ne doivent donc pas être dissociés du fonctionnement de l'entreprise (choix techniques, organisation du travail, mobilisation des compétences, formation...). La mise en place d'une démarche de prévention contribuera à améliorer la performance de l'entreprise sur le plan humain et économique.

c. Risque, danger, exposition : de quoi parle-t-on ?

La confusion persiste entre les termes danger, exposition, risque et dommage. Des travaux de l'ITAC/DEST explicitent ces définitions.

- Le danger est la propriété intrinsèque d'un produit, d'un équipement, d'une situation susceptible de causer un dommage à l'intégrité mentale ou physique du salarié.
- Le risque est « une notion abstraite, inobservables directement, une catégorie de statut intermédiaire entre celle des dangers et celle des dommages ». C'est un événement à venir, donc incertain. Cette incertitude est fondamentalement irréductible mais elle est plus ou moins grande selon la qualité des informations disponibles. La définition suivante semble faire l'unanimité : le risque est l'éventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il est exposé. Deux composantes caractérisent le risque :
- La probabilité de la survenance d'un dommage liée à la fréquence d'exposition et/ou la durée d'exposition au danger et la probabilité d'apparition du phénomène dangereux,
- La gravité du dommage.
- Le dommage est un événement non souhaité.

8.2. Principes de l'évaluation

La démarche d'évaluation des risques s'appuie sur des principes contribuant à sa réussite et sa pérennité :

a. Afficher sa volonté de réaliser une évaluation des risques

Lors de l'étape de préparation de l'évaluation, le chef d'entreprise s'engage sur les objectifs, les moyens et les modalités d'organisation et de communication.

b. Choisir les outils d'évaluation qui sont adaptés à son entreprise

Plusieurs techniques, outils et guides-modes d'emploi existent. Cependant, l'employeur choisira celle ou celui qui est adapté à la taille de son entreprise, sa culture, la nature de ses activités...

c. S'organiser pour être autonome

La réalisation en interne de l'évaluation des risques est à privilégier. Néanmoins, l'employeur peut s'appuyer sur des aides extérieures. Cette autonomie permet au chef d'entreprise de :

- Rester maître des décisions garantissant la maîtrise des risques ;
- Contribuer à l'appropriation de la démarche par l'encadrement et les salariés.

d. Associer les salariés

Les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés. L'identification des risques, le classement des risques et les propositions d'actions de prévention font l'objet d'échanges avec les salariés et/ou leurs instances représentatives.

e. Décider des actions de prévention.

L'EVrP est avant tout utile pour l'entreprise. Elle conduit à choisir des actions de prévention appropriées.

L'employeur peut désigner, un ou trois **salariés compétents** pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, Etablissement et services de l'Administration publique après une formation internat de SST E 200 heures.

Dans la majorité de cas, l'entreprise, Etablissement et services de l'Administration publique fait appel au Département de santé au travail de l'Institut du Travail d'Afrique Centrale, après l'avis du CHSCT ou réaliser ce travail hautement technique et scientifique, une seule fois l'an.

L'EVrP sera organisé dans tous les sites d'exploitation de l'entreprise, Etablissement et services de l'Administration publique. Aux frais de l'Entreprise.

f. Comment évaluer les risques professionnels ?

La démarche d'évaluation

La démarche d'évaluation est une démarche structurée selon les étapes suivantes mettant en œuvre différents outils :

- Préparer l'évaluation des risques ;
- Identifier les risques ;
- Classer les risques.

⊕ Préparer l'évaluation des risques

Préparer l'EVrP consiste à définir le cadre de l'évaluation et les moyens qui lui sont alloués, préalablement à son déroulement.

Le Service Non Etatique de SST après avoir obtenu, l'avis favorable du CHSCT, il passe à la phase de préparation que sont définis :

- L'organisation à mettre en place : désignation d'une personne ou d'un groupe qui coordonne et rassemble les informations et pilote la démarche ;
- Le champ d'intervention (aussi nommé "unité de travail" (voir ci - dessous) ;
- Les outils mis en œuvre pour l'évaluation (documents, grilles, check-lists, logiciels spécifiques...) ;
- Les moyens financiers ;
- La formation interne nécessaire ;
- La communication.

Les unités de travail

Les normes nationales et internationales précisent la notion d'unité de travail. L'unité de travail, ce n'est pas nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité, un processus mais bien une situation de travail dans laquelle un ou des salariés, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, est (sont) exposé(s) à un même danger.

La Notion d'Unité de Travail (UT) ne doit pas conduire à développer une approche

purement analytique (type poste de travail), fastidieuse, coûteuse et peu exploitable en termes de décisions car non globale.

En revanche, cette notion trouve un intérêt si elle décrit des ensembles homogènes de situations d'expositions à des dangers. Sur la base d'une cartographie des conditions similaires d'exposition, les unités de travail peuvent être ainsi définies et structurées. Elles constituent, le cadre de l'analyse des risques.

A titre d'exemple, certains dangers ou nuisances (bruit, vapeurs,...) dépassent le périmètre du «**Poste de travail**» et peuvent concerter d'autres salariés proches de celui-ci. Dans ce cas, l'unité de travail pourrait être la totalité de l'atelier de production considéré.

Identifier les risques

Il s'agit de repérer les dangers et d'analyser les risques.

- **Repérer les dangers**, c'est mettre en évidence les propriétés intrinsèques d'un équipement, d'un agent chimique ou biologique généré par les activités ou utilisé dans les procédés de fabrication, d'une organisation du travail (travail de nuit, horaires décalés...) et susceptibles de causer un dommage à l'intégrité physique et/ou mentale des salariés. C'est également à cette étape que sont repérés les facteurs de pénibilité. (renvoi vers la rubrique pénibilité).
- **Analyser les risques**, c'est se prononcer sur les conditions d'exposition des salariés à ces dangers et aux différents facteurs de pénibilité dans l'entreprise.
Différentes méthodes d'analyses des risques existent. Il s'agit notamment :
- **Des contrôles, des vérifications**. Approches de type « normatives », elles reposent sur l'utilisation d'un référentiel. Il s'agit de porter un jugement de conformité. Elles sont constituées de questionnaires, de « check-lists », de grilles, d'audits.
- **De l'analyse des postes**. Approches de type ergonomique, elles se fondent sur l'observation du travail réellement réalisé par les personnels de l'entreprise, la documentation existante (statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, fiches produits, fiches de données sécurité, notices de postes,...) et des entretiens. Elles peuvent être complétées si nécessaire par des mesures. Ces approches sont à privilégier dans le cadre de l'évaluation des risques.
- **De la modélisation et de calculs probabilistes**. Approches de type «sûreté des systèmes», elles sont appliquées principalement pour des systèmes techniques complexes.

Classer les risques

Bien que non précisée dans la réglementation, l'étape de classement des risques est essentielle dans le déroulement de l'EVrP puisque c'est une action qui permet de **passer d'un inventaire des risques à la définition d'un plan d'actions cohérent**. Le mode de classement reste à «la main» de l'employeur. Il peut s'appuyer sur l'expérience et les connaissances des salariés ou des données statistiques.

Ainsi, les deux principaux objectifs de cette étape sont :

- De débattre de priorités d'actions,
- D'aider à planifier les actions.

Les outils utilisés à cette étape sont généralement des matrices « Probabilité/gravité ».

Proposer des actions de prévention

Appuyées sur l'identification et le classement des risques, et après avis des instances représentatives des salariés, les actions décidées - qui seront de la responsabilité du chef d'entreprise - contribueront à alimenter le plan annuel de prévention. Pour ce faire, des groupes de résolution de problèmes peuvent être constitués.

Les actions sont choisies en privilégiant les mesures qui répondent aux 9 principes de

prévention.

8.3. Le document unique

Les résultats de l'EVrP sont transcrits dans un dossier appelé «**Document unique**» qui contient :

- Le cadre de l'évaluation,
- La méthode d'analyse des risques choisie ainsi que les outils mis en œuvre,
- La méthode de classement choisie,
- L'inventaire des risques identifiés et évalués
- Les actions à mettre en place.

8.3.1. Document unique et facteurs de pénibilité

L'employeur doit annexer au document unique :

- Les **données collectives** utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de pénibilité de nature à faciliter la déclaration, le cas échéant à partir de l'identification des postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif de branche étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué,
- La **proportion de salariés exposés** à ces facteurs au-delà des seuils.

Il est essentiel de conserver ces éléments pour assurer :

- la cohérence dans la démarche d'évaluation, qui est dynamique et évolutive.
- le suivi et la pérennité de l'action d'évaluation des risques dans l'entreprise, en particulier lors de la mise à jour du document permettant de :

Faire un bilan des actions réalisées, d'améliorer de façon régulière la prise en compte des risques, de pouvoir faire émerger des risques moins évidents lors d'aménagements importants, de prendre en compte l'évolution des règles relatives à la santé et la sécurité au travail, la survenue d'accidents ou d'incidents...

L'ITAC/DEST est en train de préparer une brochure pratique dénommée **Évaluation des risques professionnels. Questions-réponses sur le document unique** (convention 155 de l'OIT et l'arrêté N° 043/2008 du 08 aout 2008 et qui répond aux questions les plus courantes. Elle donne quelques repères pour l'élaboration de ce document unique qui doit satisfaire aux besoins de l'entreprise, Etablissement et services de l'Administration publique :

- la forme du document unique ;
- les modalités de réalisation du document ;
- le contenu du document ;
- le suivi et la mise à jour du document ; A noter que « la mise à jour peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par la loi.
- les autres sources documentaires internes à l'entreprise qui peuvent être utiles et le positionnement du document unique par rapport à ceux traitant spécifiquement des risques d'interférence entre les activités de plusieurs entreprises.

L'évaluation des risques et l'élaboration du Document Unique constituent les éléments caractéristiques d'un **système de management de la santé et sécurité au travail (SM / SST)**. Ils permettront à l'entreprise de **progresser durablement** en santé et sécurité. La démarche d'évaluation des risques nécessite, de ce fait, la vérification de la mise en œuvre et de l'efficacité des actions préconisées.

8.4. Synthèse générale

L'Evaluation des Risques Professionnels (EVrP) et Document Unique (D.U.), sont des thermomètres de la bonne politique de sécurité et prévention qui répond à un seul et unique

standard, garantir un très bon état de santé physique et mentale des tous les salariés de CAMI qui ont un droit inaliénable d'exercer leurs fonctions manuelles, ouvrières et intellectuelles dans un environnement du travail sain, sûr, salubre et décent, excepté des risques professionnels.

Le Chef de l'Entreprise, d'Etablissement et des services de l'Administration publique est les responsables légaux de l'organisation des EVrP et de D.U., une seule fois l'an.

Merci pour votre attention !!!

MERC REDI

9. L'ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU COMITE D'HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DU TRAVAIL (CHSCT)

Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, ADEX/ITAC

9.1. 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'identifier 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

inalienable 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 adapté 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 réalisé par l'ITAC explique les règles de la création du CHSCT, ses tâches 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 privé 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 *« de CHSCT est au cœur du travail décent, il est le témoin du sérieux de l'Entreprise et de ses Dirigeants »*.

9.2. Définition et rôle 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.

9.2.1. L'intérêt d'adopter une démarche sécurité et santé au travail

L'importance d'adopter une démarche sécurisé 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 fondamental au travail. Voilà pourquoi, Il est impératif d'adopter une démarche sécurisé 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 sécurisé 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 émergeants, 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 abéqua 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).

L'avantage 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'Evaluation 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 Etablissements 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, Etablissements 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 d'assurer que les normes nationales et internationales en matière de SST sont des strictes application.

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

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 des toutes catégories par l'évaluation réguliers 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, Etablissement 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 ZERO.

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 termes 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.

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 communiquent 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 ordonnée et plus agréable.

Limiter les dégâts matériels

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

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 études conduites par les experts du Département de santé au travail de l'ITAC en 2018, ont clairement démontré que les efforts engagés 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 investi 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 aux 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.

9.3. Le rôle du CHSCT dans la démarche sécurise et Hygiène

Le Rôle 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 légal de la bonne politique de santé et sécurité au travail qui assure un environnement de travail sain, sûr et salubre, excepté 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.

De la responsabilité 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 tâche 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 à 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 :

- Veuillez 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 extraordinaire s ;
- 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;
- Fournir 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 animé 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.

Du coté 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 la direction 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.

10. LES RISQUES PROFESSIONNELS

Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, ADEX/ITAC

a. LES RISQUES PHYSIQUES

- L'ambiance sonore ;
- L'ambiance lumineuse ;
- L'électricité ;
- L'ambiance thermique
- Les vibrations mécaniques
- Les rayonnements

b. LES RISQUES CHIMIQUES LES RISQUES PHYSICO-CHIMIQUES LES RISQUES BIOLOGIQUES LES RISQUES LIES A DES SITUATIONS DE TRAVAIL

- L'aménagement des locaux du travail
- La manutention
- Le travail sur écran
- Les chutes d'objets et d'éboulements
- Les chutes de personnes

c. LES RISQUES D'INCENDIE ET D'EXPLOSION VII. LES RISQUES D'ACCIDENTS

Machines, Engins mobiles, Appareils de levage, Manutention manuelle, Manutention mécanique et Electricité.

10.1. Introduction

L'équipe Interdisciplinaire du Département de Santé au Travail de l'Institut du Travail d'Afrique Centrale (ITAC/DEST) en sigle conduit par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, Administrateur Directeur Exécutif de l'Institut du Travail d'Afrique Centrale (ITAC) en sigle a réalisé ce Manuel de l'Education de Santé et Sécurité au Travail en faveur des Directeurs Généraux, des Secrétaires Généraux des Administrations publics, les Directeurs des Ressources Humaines et membres des Délégations syndicales qui sont les acteurs légaux de la politique de santé et sécurité au travail dans les Entreprises , Etablissements des toutes natures et Administrations publiques.

Il s'agit d'un instruit de travail par excellence des membres des Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions du Travail (CHSCT), les Leaders Syndicaux et des Inspecteurs du Travail de 11 pays de l'Afrique Centrale.

L'Afrique Centrale avec plus de 650.000 décès, cas des maladies professionnelles et des accidents du travail par l'an, avait grandement besoin d'un tel manuel sur les risques professionnels pour permettre aux acteurs de santé et sécurité au travail de jouer pleinement leurs rôles.

Le risque professionnel est la combinaison de la probabilité et de la (des) conséquence (s) survenue d'une altération de la santé des travailleurs ou d'une atteinte à leur sécurité suite à l'exposition à un danger présent sur le lieu de travail. La précarisation croissante des emplois (CDD, intérimaires,...), le développement de l'externalisation (outsourcing), de la sous-traitance, l'intensification des tâches mentales au travail, la complexification des procédures et des logiciels, la tertiarisation croissante de l'économie et la multiplication des emplois ... Les risques professionnels peuvent être classés en :

- Risques physiques.
- Risques chimiques.
- Risques physico-chimiques.
- Risques biologiques.
- Risques liés à des situations de travail.
- Risques d'incendie et d'explosion.
- Risques d'accidents ;

10.2. Nouveaux Risques Professionnels

LES RISQUES PHYSIQUES : Les principaux risques physiques rencontrés dans le milieu du travail sont en rapport avec l'ambiance sonore, l'ambiance lumineuse, l'électricité, l'ambiance thermique, les vibrations mécaniques et les rayonnements.

LES RISQUES CHIMIQUES : Ils sont dus à l'utilisation des produits chimiques à savoir les substances et les préparations chimiques.

LES RISQUES PHYSICO-CHIMIQUES : Ils sont en relation avec l'atmosphère empoussiérée et concernent donc les poussières, les aérosols industriels, les fumées et les brouillards.

LES RISQUES BIOLOGIQUES : Ils sont liés à l'exposition à des agents biologiques ou à leurs produits (endotoxines, mycotoxines,...).

LES RISQUES LIÉS A DES SITUATIONS DE TRAVAIL : Il s'agit principalement des risques liés à l'aménagement des lieux et des postes de travail, aux manutentions, aux travaux sur écran, aux chutes d'objets et d'éboulements ainsi que les chutes de personnes.

LES RISQUES D'INCENDIE ET D'EXPLOSION : C'est le risque de brûlure ou de blessure de personnes suite à un incendie ou à une explosion. Ce risque peut entraîner des dégâts matériels très importants.

LES RISQUES D'ACCIDENTS : Ils sont dus à des situations particulières comme par exemple l'usure prématuée des machines, engins mobiles, appareils de levage, manutention manuelle ou mécanique et la mise à l'écart des dispositifs de protection (protège-courroies, capots etc....) ainsi que les risques d'accidents liés à l'électricité.

De nouveaux risques professionnels apparaissent soit du fait de technologies, de molécules chimiques nouvelles, de procédés de fabrication nouveaux... soit du fait de modifications des modes de fonctionnement des entreprises ou de nouvelles formes d'emploi.

Par nouveau, il faut entendre une émergence d'un risque jusqu'alors inexistant ou une intensification d'un risque déjà existant, mais concernant jusqu'à présent une faible population de travailleurs.

L'utilisation croissante des radiations ionisantes, des faisceaux lasers, des nanotechnologies et biotechnologies, de milliers de nouvelles molécules dont un nombre très réduit d'entre elles a fait l'objet de tests complets pour détecter leurs risques cancérogènes ou allergènes, etc. génèrent de nouveaux risques professionnels.

Les risques occasionnés par les nouvelles technologies ou les nouveaux produits proviennent en particulier du fait que leur utilisation se propage rapidement dans les industries du monde entier sans que leurs effets nocifs ou toxiques, initialement souvent méconnus, aient pu être évalués complètement, notamment pour leur impact à long terme sur la santé des travailleurs : cela nécessite donc une vigilance et des précautions accrues.

La précarisation croissante des emplois (CDD, intérimaires,...), le développement de l'externalisation (outsourcing), de la sous-traitance, l'intensification des tâches mentales au travail, la complexification des procédures et des logiciels, la tertiarisation croissante de l'économie et la multiplication des emplois de bureau, font partie des modifications des conditions de travail sociales ou organisationnelles qu'il convient aussi de prendre en compte dans l'adoption de mesures de prévention appropriées à l'enjeu que représentent les nouveaux risques professionnels notamment psychologiques qu'elles induisent : cela implique des changements de perception de l'importance de certains facteurs de risque en fréquence ou en gravité par rapport à l'évaluation traditionnelle fait jusqu'à présent.

10.3. Les Risques Professionnels aujourd'hui.

a. Les risques physiques

L'ambiance sonore : Le son est une sensation auditive engendrée par une onde acoustique se propageant dans un milieu aérien. Tout son non désiré est un bruit. Grâce au sonomètre, on peut mesurer pendant le travail l'intensité du bruit en décibel, de façon à identifier les salariés pour lesquels l'exposition sonore quotidienne atteint ou dépasse le niveau de 85 dB ou pour lesquels la pression acoustique de crête atteint ou dépasse le niveau de 135 dB. Le décibel est une unité de comparaison de deux sons dont l'un est dit son de référence correspondant au seuil de l'audition du sujet normal à une fréquence de 1000 hertz.

Effets sur la santé : Les conséquences du bruit sur la santé sont essentiellement la fatigue auditive (récupérable) et la surdité irréversible (à partir de 90 décibels). Le bruit aggrave également les situations de stress avec retentissement sur le sommeil et les comportements.

Effet sur le travail : Le bruit a des répercussions sur la qualité et la performance, il augmente aussi les risques d'accidents de trajet.

Aspect préventif : diminuer le bruit de la source (réparer la défaillance et entretenir périodiquement les machines) :

- réduire le bruit de la source sonore par des dispositifs d'insonorisation (capots, cabines, caissons, écrans) ;
- revêtir les parois des locaux du travail (mur, plafond) de matériaux absorbant (insonorisant) ;
- limiter le temps d'exposition au bruit ; utiliser les équipements de protection individuelle (casques ou bouchons d'oreilles) s'il y a impossibilité de diminuer le son ; assurer la formation et l'information aux travailleurs sur les risques liés au bruit ;
- assurer un suivi médical aux travailleurs

L'ambiance lumineuse : La lumière est un phénomène vibratoire périodique composé de radiations électromagnétiques qui véhiculent de l'énergie sous forme de photons. Le rayonnement visible n'est qu'une petite partie de ces radiations électromagnétiques. La lumière est composée d'un ensemble de radiations colorées qui se répartissent dans le spectre visible (que l'œil détecte). La bonne exécution d'une tâche demande un éclairage adapté, elle est obtenue par un niveau d'éclairement convenable et une répartition judicieuse des sources de lumière naturelle et artificielle créant les conditions du confort visuel. Le niveau d'éclairement doit assurer une bonne visibilité des objets et des tâches sans être à l'origine d'éblouissement. La netteté de l'image visuelle que perçoit l'homme dépend également du contraste de l'objet avec le fond.

Effets sur la santé : Les principaux effets d'un mauvais environnement lumineux sur la santé sont surtout liés aux multiples réglages musculaires de l'appareil visuel nécessités par la recherche d'une vision optimale. La fatigue visuelle se traduit donc par des picotements, des sensations de brûlures oculaires puis par une vue trouble. On peut également observer comme conséquences des douleurs dorsales et une fatigue nerveuse en fin de journée.

Effet sur le travail : Un éclairage de qualité améliore le rendement, diminue les erreurs et accroît la sécurité. La diminution de la capacité visuelle se traduit par une baisse de la qualité du produit fini, une augmentation de la fréquence des incidents et des accidents et une baisse du rendement (le mauvais éclairage est responsable d'environ 10% des accidents du travail)

Aspect préventif :

- assurer un bon éclairage des lieux du travail : un bon éclairage permet aux travailleurs d'accomplir sans fatigue ni gène sensible, les tâches visuelles nécessaires à leurs activités ;
- s'assurer que les locaux du travail disposent d'une lumière naturelle suffisante : l'éclairage naturel, facteur de bien être, contribuant à maintenir la vigilance, doit toujours être favorisé ;
- s'assurer, en cas d'éclairage artificiel, que le rapport des niveaux d'éclairement, dans un même local, entre celui de la zone de travail et l'éclairement général est entre 1 et 5 ;
- s'assurer que les sources d'éclairage ont une qualité de rendre des couleurs en rapport avec l'activité prévue et elles ne compromettent pas la sécurité des salariés ; s'assurer que les organes de commande d'éclairage sont d'accès facile et qu'ils sont munis de voyant lumineux dans les locaux ne disposant pas de lumière naturelle
- éviter tout éclairage artificiel minimal qui peut générer une sensation d'éblouissement ; bien répartir les luminaires et les placer le plus haut possible afin de réduire la gène due à l'éblouissement ;
- choisir l'éclairage localisé adapté (suivant la formule : éclairage général = 3 × éclairage localisé) afin d'éviter des contrastes trop importants.

1. L'électricité :

Le courant électrique demeure un risque redoutable. La gravité de l'accident électrique dépend de :

- l'intensité du courant qui traverse le corps humain (en ampères) ;
- la durée du passage du courant dans le corps ;
- la résistance électrique du sujet (elle même fonction notamment de la tension du contact).
- Effets sur la santé : Les effets des électrisations sont multiples et en général de trois types :
 - ✓ Les accidents généraux allant de la simple secousse à l'état de mort apparente ;
 - ✓ Les accidents locaux ou brûlures électriques (par arc ou électrothermiques) ;
 - ✓ Les accidents traumatiques associés.
- ✓ Références légales :

Les normes de l'OIT portant sur la protection des travailleurs dans les Entreprises, Etablissements des toutes natures et Administrations , fixant le texte de l'instruction sur les premiers soins à donner aux victimes des accidents électriques dont l'affichage est obligatoire dans les locaux concernant les installations électriques de 2ème ou 3ème catégorie, les mêmes dispositions concernant la protection des salariées dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques, dont l'affichage est obligatoire dans les locaux contenant des installations électriques de 2ème ou de 3ème catégories, les mêmes dispositions fixant la périodicité des vérifications des installations électriques, portant fixation de la composition du comité des techniciens, institué par les normes de l'OIT, concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre les courants électriques et des questions sociales déterminant les conditions d'agrément pour la vérification des installations électriques , assurer une mise à la terre des masses et de leur interconnexion à savoir :

- ✓ placer un dispositif de coupure mettant automatiquement hors tension la partie d'installation affectée par le défaut ;
- ✓ utiliser un matériel à double isolation ;
- ✓ vérifier périodiquement les installations électriques par un organisme agréé par le Ministère chargé de l'Emploi ;
- ✓ assurer une information et une formation aux travailleurs adaptées à leurs tâches ;
- ✓ protéger ou éloigner les pièces nues sous tension ; utiliser des Equipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés et en bon état (gants, chaussures de sécurité ...etc.).

2. L'ambiance thermique

Une bonne ambiance thermique de travail joue un rôle essentiel pour l'amélioration des conditions de travail et même pour une bonne qualité de vie. L'homme fonctionne dans des limites thermiques étroites. Pour maintenir la température centrale du corps, l'organisme met en jeu un système complexe de régulation ayant pour but d'équilibrer les échanges thermiques entre le corps et l'extérieur. Plusieurs facteurs interviennent dans l'appréciation de l'ambiance thermique :

- La température de l'air ;

- Le rayonnement des parois environnantes ;
 - La vitesse de l'air (courant d'air) ;
 - Le degré hygrométrique (humidité de l'air). Ces trois derniers facteurs interviennent surtout dans les échanges au niveau de la peau. Mais les problèmes d'ambiance thermique ne se limitent pas à la température du lieu du travail. Son appréciation sera différente selon l'activité des salariés et notamment selon l'intensité des efforts physiques à fournir.
- 1-Effets sur la santé :
- Un travail physique intense dans des températures situées en dehors des limites maximales tolérables pour l'organisme est pénible voire dangereux ;
 - Ainsi, le travail dans de fortes chaleurs peut conduire à un dépassement de la capacité d'évaporation de la sueur engendrant le « coup de chaleur » ;
 - Le froid peut, au contraire, conduire à un « coma hypothermique ». 2-Effet sur le travail :
 - En ambiance chaude, on observe des troubles de la perception et une diminution de la vigilance ;
 - En ambiance froide, les gestes sont moins précis, la dextérité et l'efficacité sont diminuées.
 - Références légales : les normes de l'OIT Déterminant les mesures particulières de protection des ouvriers occupés dans les chambres froides, les mêmes dispositions fixent les mesures d'applications générales et particulières des principes énoncés par les normes précédentes relatives à l'hygiène et la sécurité au travail
 - Aspect préventif : ~ Il concerne d'abord la conception des locaux et leur aménagement :
 - a. assurer une isolation thermique des parois ;
 - b. mettre en place un chauffage ou une climatisation ;
 - c. arriver à maîtriser les effets de serre provoqués par les grands vitrages au moyen de protections (pare-soleil, rideaux) ou climatisation.
 - d. L'organisation du travail intervient également, notamment en cas de contraintes thermiques importantes :
 - e. mettre une protection des sources de chaleur rayonnante ;
 - f. mettre une acclimatation des personnes, éviction des passages fréquents entre les locaux ayant des températures très différentes ;
 - g. prévoir des pauses dans des locaux climatisés ;
 - h. limiter l'intensité du travail physique ;
 - i. mettre à disposition des boissons fraîches (12°) ;
 - j. mettre en place des équipements de protection adéquats et bien entretenus.

3. Les vibrations mécaniques :

Une vibration mécanique est un phénomène oscillatoire transmis par un solide. On rencontre 4 types de vibrations :

- Les vibrations sinusoïdales ;
- Les vibrations périodiques ;
- Les vibrations aléatoires ;
- Les vibrations transitoires.

Tous ces types de vibrations peuvent être décomposés puis assimilés au type de vibration le plus simple qui est la vibration sinusoïdale. Elle est caractérisée par différentes grandeurs comme l'amplitude, la fréquence, la vitesse et l'accélération. En milieu de travail, les vibrations proviennent de toutes les machines tournantes ou à percussion, d'outils pneumatiques, de tous les moyens de transport et de manutention.

Effets sur la santé : Le corps humain soumis à des vibrations peut être assimilé à des masses élémentaires suspendues (tête, thorax, bassins) réunies entre elles par des systèmes de ressorts et d'amortisseurs (muscles, ligaments). Les effets des vibrations sur l'homme sont dus aux déformations et aux déplacements des organes lorsque l'organisme est soumis à certaines fréquences. La nocivité des vibrations dépend de leurs caractéristiques (hautes fréquences comme les engins vibrants) et de la zone en contact avec l'objet vibrant. Les lésions les plus fréquentes concernent les os et les articulations de la main, du poignet et du coude ainsi que les lésions neurologiques ou vasculaires. Leur apparition est progressive mais irrémédiable.

2 Effet sur le travail : On note une diminution des performances motrices, de la précision et de la force des gestes ainsi que des troubles de la sensibilité.

Références légales : Les dispositions des normes de l'OIT fixant les conditions du travail dans cet Environnement du travail.

Aspect préventif :

- atténuer la vibration à sa source, en concevant des machines moins vibratiles ou en équipant celles existantes de système réducteur (plaques anti-vibratiles, poignées et manches anti-vibratiles) ;
- réduire la durée d'exposition des salariés ;
- informer les salariés sur les risques liés aux vibrations

4. Les rayonnements

Il s'agit des risques représentés par les différents types de rayonnements ionisants et non-ionisants (rayons X, rayons gamma, électrons et soleil) ainsi que les lasers auxquels peuvent être exposés les opérateurs et qui sont à l'origine d'atteinte corporelle plus ou moins grave. Les radiations ionisantes, non-ionisantes et lasers sont :

Electromagnétiques : ce sont les rayons X et les sources de rayons gamma.

- Les rayons X sont émis par des générateurs sous des différences de potentiel plus ou moins grandes. On distingue ainsi des rayonnements de faible pénétration en profondeur jusqu'aux radiations de haute énergie ;
- Les rayons gamma sont émis par des appareils à base de césium ou de cobalt et par des radioéléments artificiels comme l'iridium ou l'or ;
- Corpusculaires : c'est-à-dire des électrons issus de bétatrons ou d'accélérateurs linéaires de particules ou de radio-isotopes artificiels. Infrarouges ou ultraviolets : sont émis par des dispositifs de stérilisation, détecteur de composés par fluorescence, spectrographie UV et photochimie) ;
- Lasers : sont émis par une longueur d'onde, puissance, mode continu ou impulsif. Les sources d'irradiation humaine sont soit naturelles (rayonnements cosmiques, zones terrestres granitiques, radon naturel...), soit médicales ou atmosphériques. Les autres sources artificielles de la vie courante sont liées à l'utilisation de cadans de montre, d'instruments de mesure, de tubes cathodiques, de phosphates (uranium). L'industrie peut également avoir recours à des sources de radioactivité artificielle notamment pour contrôler la qualité d'un produit fini. Les installations nucléaires et les mines d'uranium représentent une part non négligeable d'exposition professionnelle. Les situations dangereuses qu'on peut rencontrer sont : utilisation de laser industriel ou médical ;
- utilisation de rayonnements ionisants : radiographie médicale, industrielle et centrale nucléaire ; soudage à l'arc Ultraviolet (UV) ;
- soudage au chalumeau, forge Infra Rouge (IR) ;
- exposition prolongée des travailleurs au soleil.

- Effets sur la santé : Les effets sur la santé peuvent être généraux (irradiation globale) touchant surtout les cellules jeunes de la moelle osseuse à l'origine des éléments figurés du sang (globules rouges et globules blancs), entraînant donc le plus souvent une désertification de la moelle. Les effets localisés peuvent atteindre la peau, l'œil, les organes reproducteurs, le sang et sont à l'origine de cancers (céphalée, lésion oculaire, brûlure). Les effets génétiques sont bien connus et donnent des aberrations chromosomiques. 2-Références légales : les normes de l'OIT déterminant les mesures particulières de protection applicables aux établissements dans lesquels sont préparés, manipulés ou employés les produits radioactifs et ceux dans lesquels sont mis en œuvre les rayons X aux termes de l'avis concernant les dangers que présentent les corps radioactifs ainsi que les précautions à prendre pour les éviter y compris les normes fixant les principes généraux de protection contre les dangers pouvant résulter de l'utilisation des rayonnements ionisants et les conditions auxquelles est soumise toute activité impliquant une exposition aux rayonnements ionisants.
- Aspect préventif : La prévention ou radioprotection met en exergue le contrôle des installations, de l'environnement (eau, air, sol), le contrôle des installations et de l'homme (c'est la dosimétrie : mesure de la dose reçue et ses effets sur l'homme). Pour cela il convient de :
 - ✓ éviter toutes les situations au cours desquelles il y a une possibilité de contamination ou d'exposition ;
 - ✓ contrôler les sources (éviter les fuites) ; utiliser des écrans de protection ; organiser le travail (zone à accès contrôlé) ;
 - ✓ veiller au port effectif des Equipements de Protection Individuelle (EPI) ;
 - ✓ informer les salariés des risques ;
 - ✓ former les salariés à l'utilisation du matériel et aux risques ;
 - ✓ assurer un suivi médical spécial aux personnes exposées aux rayonnements ;
 - ✓ effectuer des contrôles par dosimétrie.

11. ERGONOMIE CORRECTIONNELLE

Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, ADEX/ITAC

ERGONOMIE : CORRECTIVE, DE CONCEPTION OU PROSPECTIVE, QUELLES DIFFÉRENCES ?

L'ergonomie occupe une place importante dans notre quotidien : ergonomie au travail pour soulager et prévenir les douleurs, ergonomie de la voiture, ergonomie à la maison...

Comment s'applique l'ergonomie, quel rôle peut jouer l'ergonome et comment évolue-t-elle ?

1. ERGONOMIE DE CORRECTION OU DE CONCEPTION ?

On distingue traditionnellement deux types d'ergonomie en fonction de la temporalité et du type d'intervention : l'ergonomie corrective et l'ergonomie de conception.

L'ergonomie de correction : Agir sur une situation inadaptée

L'ergonomie corrective consiste à corriger des situations jugées inadaptées suite à l'apparition de problématiques identifiées. L'ergonome intervient ici suite à une demande pour modifier et adapter l'environnement ou le poste de travail.

C'est le type d'intervention le plus répandu, l'ergonome intervient ponctuellement sur les besoins du passé (car installés depuis un certain temps) et du présent grâce à une demande formulée pour un utilisateur et un besoin précis. Il agit en correction pour réintégrer l'aspect humain et adapter le poste de travail.

Bien souvent, l'ergonome doit trouver un compromis entre ses préconisations idéales et ce qui peut être mis en place par l'entreprise sans entraîner trop de contraintes pour cette dernière.

2. l'ergonomie de conception : agir en amont

Avec l'ergonomie de conception, l'ergonome participe à la conception d'un projet en complément des designers ou ingénieurs à l'initiative du projet. Il peut alors apporter sa vision sur les dimensions humaines et organisationnelles du travail qui sont souvent oubliées ou sous-estimées lors de la conception des machines et équipements de travail.

Il s'agit ici d'intervenir dès le départ pour éviter la survenue future de problématiques et donc le besoin de correction. Cette approche permet d'agir sur les besoins du présent et du futur immédiat, on conçoit directement une machine adaptée aux besoins immédiats de l'utilisateur.

2.1. Perspectives d'avenir : l'ergonomie prospective

Si l'ergonomie de correction et l'ergonomie de conception sont les plus répandues, un autre type tend à voir le jour : l'ergonomie prospective.

2.2. L'ergonomie prospective, quelle différence ?

D'après la définition de la Commission Européenne, « la prospective est un processus participatif d'élaboration de futurs possibles à moyen et à long terme ayant pour but d'éclairer les décisions du présent et de mobiliser les moyens nécessaires à l'engagement d'actions communes ».

L'Ergonomie Prospective serait alors basée sur l'anticipation des besoins du futur immédiat et lointain, contrairement à l'ergonomie corrective et de conception qui agissent sur les besoins du présent et du futur proche.

L'enjeu ici est d'imaginer les utilisateurs, d'anticiper et de prospecter leurs besoins futurs. L'ergonome a ici un rôle de créateur et d'innovateur, il peut ainsi initier le projet et placer l'humain au cœur de sa réalisation, quand l'ergonomie corrective ou de conception ne lui permet que d'intervenir sur une partie du projet.

3. Application de l'ergonomie prospective par les ergonomes

L'ergonomie prospective représente un défi car elle nécessite une vision globale du projet, aussi bien des besoins de l'entreprise que des besoins potentiels des utilisateurs.

Les ergonomes ont justement cette vue globale, par leurs connaissances sur l'humain et les échanges qu'ils ont avec les entreprises et les travailleurs/utilisateurs de leurs solutions.

L'ergonome intervient sur les besoins de l'utilisateur, ce qui le pousse à placer les questions d'utilité, d'accessibilité et d'utilisabilité au cœur de sa réflexion. Il intervient dans plusieurs secteurs d'activité, ce qui lui permet d'avoir des expériences diverses et variées et d'être source de propositions.

L'ergonome intervient aussi suite à une demande formulée par les entreprises, en prenant en compte les différentes contraintes imposées. Il réalise ainsi différentes analyses et différents scénarios possibles avec des compromis entre les actions à mettre en place et les moyens de l'entreprise. Il coopère ainsi avec plusieurs personnes et plusieurs entités.

Cette vision holistique donne toutes les cartes à l'ergonome pour initier et mener à bien un projet centré sur les besoins humains.

4. Ergonomie : les obligations légales de l'employeur

Afin de limiter les maladies liées à un travail répétitif telles que les TMS (troubles musculosquelettiques), le code du travail a pour objectif d'assurer la sécurité et la protection de la santé des salariés.

Selon les articles 159 à 176 de code du travail, l'employeur doit s'assurer que les postes de travail soient adaptés aux nécessités physiologiques du travailleur afin d'éviter tout problème de santé.

D'autre part, l'article *3 alinéas 9 de l'arrêté N° 043/2008 du 08 aout 2008* indique que pour les professions exposés à certains risques dangereux, un suivi individuel renforcé (SIR) de l'état de santé des salariés est imposé. Cet examen médical permet de faire un état des lieux des expositions du travailleur aux risques et au niveau de la pénibilité des tâches effectuées.

Par ailleurs les *directives de l'OIT* fixent des critères ergonomiques précis sur conception et la configuration des équipements.

Quelles sont les obligations légales soumises aux employeurs ? Actiwork, apporteur de solutions ergonomiques vous explique les procédés à mettre en place.

4.1. Prévention des risques professionnels

Selon le CRISAC et d'autre études en ergonomie, les risques de TMS et les accidents de travail peuvent être provoqués par :

- le poids des charges
- des mouvements répétitifs
- des postures inconfortables
- des vibrations mécaniques
- les conditions de travail
- les potentiels accidents de travail
- les bruits au sein de l'atelier
- le stress physique et psychologique
- etc...

La direction doit donc entreprendre la rédaction d'un Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUER) afin de faire l'inventaire des potentiels risques et dangers du personnel et ensuite proposer des solutions pour les limiter.

L'objectif de ce document, mis à jour annuellement, consiste à les évaluer et de les minimiser par de nouveaux procédés de fabrication ou aménagement de travail, par exemple.

4.2. Formations et informations au personnel

Mieux vaut prévenir que guérir ! Le rôle de l'employeur est de prévenir son personnel en amont sur les dangers potentiels.

Concrètement, cette prévention se traduit par :

- l'organisation de formations sur l'utilisation des équipements ou sur la prévention des risques ;
- la définition de mesures de sécurité ou méthodes de travail à appliquer pour éviter de se blesser ;
- la veille à ce que les règles de sécurité au sein de l'entreprise soient respectées (port du casque ou chaussures de sécurité par exemple).

Organisation et moyens adaptés Sur les postes à risques, la loi impose d'adapter les conditions et le temps de travail.

Selon SCSST, l'employeur doit tenir compte de l'ergonomie dans la conception des postes de travail.

Selon les normes de l'OIT, l'employeur doit éviter le recours à la manutention manuelle. Si la situation est inévitable, l'opérateur n'est pas admis à porter de façon récurrente des charges

au-delà de 55 kg pour les hommes et 25kg pour les femmes, sans l'accord de la médecine du travail.

Dans le cas où l'opérateur utilise un moyen de manutention à traction manuelle, la charge ne doit pas dépasser 600kg pour les hommes et 360 kg pour les femmes.

Par ailleurs la *norme AFNOR X 35 - 109* conseille les limites d'exécution des tâches de manutention sous conditions générales :

- La charge limite pour un port répétitif : 25 kg
- La limite du tonnage portée pour une journée de 8h : 12 t

Voir nos recommandations : **Manutentions manuelles : Recommandations** | Actiwork
Travailler régulièrement debout de manière continue engendre des contraintes posturales et une pénibilité accrue pour l'opérateur.

De ce fait, l'agencement des postes de travail permet d'éviter les contraintes posturales et articulaires et de limiter les déplacements.

Pour adopter une posture correcte, l'employeur est tenu d'organiser :

- une zone de travail optimale (l'opérateur doit faire des arcs de cercles ayant pour rayon la longueur de son avant-bras)
- une zone de préhension maximale (arcs de cercles ayant pour rayon la longueur du bras tendu) pour que l'opérateur puisse disposer ses accessoires
- la disposition des informations utiles à la tâche effectuée dans le champ visuel de l'opérateur (angle de 30°)

5. AMENAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL

Quelles sanctions risquent l'employeur en cas de non-respect de l'ergonomie ?

Sanction civile : En cas de mise en danger, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation à la prise de risque. Sans preuve de votre part d'avoir pris toutes les mesures suffisantes pour protéger vos employés, une sanction pécuniaire de préjudice sera en cause.

Sanction pénale/administrative : Dans le cas où vous exposer un salarié à un risque identifié et sans mesure de prévention, votre responsabilité est en jeu et peut faire l'objet d'une condamnation pénale au tribunal correctionnel.

Trois types d'Ergonomie

Il existe trois types d'ergonomie : l'ergonomie physique, l'ergonomie cognitive et l'ergonomie organisationnelle. Pour optimiser l'ergonomie au travail, il est nécessaire d'agir sur plusieurs points : le matériel, la posture et l'environnement

6. QU'EST-CE QUE L'ERGONOMIE ?

Du grec, ergon (le travail), et nomos (la loi), l'ergonomie est la discipline scientifique qui consiste à étudier l'activité humaine, dont le travail, dans tous ses aspects.

Dans sa définition, l'ergonomie évolue avec les conditions de travail, la conception d'outils et les connaissances scientifiques. Multidisciplinaire, nourrie par les progrès techniques et les sciences cognitives, l'ergonomie se met au service du bien-être humain. Ce faisant, l'ergonome contribue à la performance globale des systèmes et des entreprises.

Une définition unique malgré divers champs d'application ?

Évolution des définitions de l'ergonomie au fil du temps Bonnardel donne cette définition en 1943 : «*L'adaptation de l'homme à son métier*» Professeur Bonnardel en 1943.

(extrait de son ouvrage paru en 1947 parle de : L'adaptation de l'homme à son métier – étude de psychologie sociale et industrielle – bibliothèque de philosophie contemporaine).

Faverge, Leplat et Guiguet proposent cette autre définition en 1958 : “ *L'ADAPTATION DE LA MACHINE A L'HOMME* ”

Le Société d'Ergonomie de Langue Française (SELF, lors du IV^{ème} congrès international d'ergonomie) définit ainsi l'ergonomie en 1969 :

« *L'ergonomie est l'étude scientifique de la relation entre l'homme et ses moyens, méthodes et milieux de travail. Son objectif est d'élaborer, avec le concours des diverses disciplines scientifiques qui la composent, un corps de connaissances qui dans une perspective d'application, doit aboutir à une meilleure adaptation à l'homme des moyens technologiques de production, et des milieux de travail et de vie.*

L'IEA (International Ergonomics Association), donne cette définition en l'an 2000 :

« *L'ergonomie (ou Human Factors) est la discipline scientifique qui vise la compréhension fondamentale des interactions entre les humains et les autres composantes d'un système, et la profession qui applique principes théoriques, données et méthodes en vue d'optimiser le bien-être des personnes et la performance globale des systèmes – Les praticiens de l'ergonomie, les ergonomes, contribuent à la planification, la conception et l'évaluation des tâches, des emplois, des produits, des organisations, des environnements et des systèmes en vue de les rendre compatibles avec les besoins, les capacités et les limites des personnes.*

Un socle commun, des courants divergents

La définition ci-dessus révèle un socle commun aux différents champs d'application de l'ergonomie mais elle masque une grande diversité de conceptions de ce qu'est l'ergonomie. Chacun s'accorde néanmoins sur un certain nombre de caractéristiques partagées :

Tout d'abord, par ses influences et les méthodes utilisées, l'ergonomie procède d'une démarche scientifique et son objet d'étude est l'activité de travail :

La dimension physique (postures, troubles musculosquelettiques / TMS, etc.)

L'organisation du travail (gestion des ressources humaines, risques professionnels...)

Les processus mentaux ou cognitifs, à l'œuvre durant l'activité humaine (mémoire, perception...) L'ergonomie a toujours pour objectif l'amélioration des conditions de travail et d'utilisation des outils (machines, interfaces, etc.). D'ailleurs, trois mots sont indissociables de cette discipline : efficacité, santé et sécurité. Pour cela, l'ergonome puise dans des sciences aussi diverses que la médecine, la psychologie ou encore la sociologie. Ces caractéristiques se retrouvent dans les trois dimensions classiques de l'ergonomie que nous développerons plus bas :

- L'ergonomie physique ;
- L'ergonomie organisationnelle ;
- L'ergonomie cognitive.

A noter que deux courants de l'ergonomie se sont développés au fil du temps :

- Le courant dit du « **facteur humain** » : l'ergonomie des composants humains, dite aussi « ergonomie classique ». Un courant à prédominance anglo-saxonne qui recommande une démarche centrée sur la recherche de résultats généraux, de normes (postures, ambiances de travail...) ;
- Le courant dit de l'activité : plus présent sur le continent européen, ce courant met l'accent sur l'analyse de l'activité, la compréhension des situations de travail avec une attention sur la distinction entre le travail prescrit et le travail réel.

12. PROGRAMME SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL POUR TOUS

Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA

L'intégration en 2023 de la Sous-Région de l'Afrique Centrale au programme phare de l'OIT de la Sécurité et santé au travail pour tous qui continue à rassembler les gouvernements, les partenaires sociaux, le secteur privé et d'autres parties prenantes dans le monde avec objectif d'améliorer la sécurité et la santé au travail de plus de 350 millions des travailleurs dans le monde, en Afrique Centrale, le programme de santé et sécurité au travail pour tous à l'horizon 2030, doit toucher directement plus de 100 millions de salariés de 11 pays de l'Afrique Centrale grâce à l'intervention des Gouvernements, des Entreprises, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques nationales, provinciales et locales.

Avec le lancement de sa deuxième phase (2021-2025) sur le plan mondial et le programme 2023-2030 pour l'Afrique Centrale, le programme phare de l'OIT Sécurité et santé pour tous en Afrique Centrale continuera à rassembler les gouvernements, les partenaires sociaux, le secteur public et privé et d'autres parties prenantes pour améliorer la sécurité et la santé au travail de plus de 100 millions de salariés dans notre Sous-Région de l'Afrique Centrale.

La pandémie sans précédent de COVID-19 a bouleversé les économies et les sociétés du monde entier et de l'Afrique Centrale et a eu de profondes répercussions sur le monde du travail de notre Sous-Région, confirmant le rôle vital de la sécurité et de la santé au travail (SST) pour la protection et la promotion de la vie humaine, le développement durable, les services publics et les stratégies de redressement.

Selon les récentes estimations conjointes de l'OMS et de l'OIT, plus de 1,9 million personnes meurent chaque année des suites de blessures, d'accidents et de maladies professionnelles, et l'on estime que l'exposition aux risques professionnels entraîne la perte de près de 90 millions d'années de vie en bonne santé.

La Sécurité et Santé au travail pour Tous a joué un rôle clé dans le soutien des efforts mondiaux et nationaux pour se remettre de la pandémie de la COVID-19, concrétisant ainsi l'appel mondial à l'action pour une reprise centrée sur l'humain.

Depuis son lancement en 2016, le Programme s'est développé, avec une augmentation importante du nombre de projets de coopération au développement ; les donateurs ont été multipliés par six. Plus de 138 millions de travailleurs bénéficient du programme dans 19 pays non Africains.

Le programme est particulièrement pertinent dans le contexte de la pandémie. En effet, il a renforcé la visibilité des interventions du programme phare et a augmenté ses obligations.

Ce qui n'est pas le cas pour l'Afrique Centrale qui a intégré le programme seulement en 2023 dont des Gouvernements, des Entreprises, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques nationales, provinciales et locales sont encore hésitants par manque de formation des acteurs de SST.

La stratégie globale du programme santé et sécurité au travail pour tous en Afrique Centrale à l'horizon 2030 reste axée sur la prévention pour réduire les risques sur le lieu de travail en mettant en œuvre une approche en quatre volets à savoir :

- a. Développer les connaissances par la formation continue
- b. Créer des cadres nationaux propices pour l'exécution du programme,
- c. Renforcer les capacités nationales, notamment celles des gouvernements, des organisations de travailleurs et d'employeurs et des services non étatiques de santé et sécurité au travail
- d. Promouvoir le renforcement de lieux de travail sûrs, sains et salubres.

La stratégie a été élaborée et approuvée à la suite d'une consultation approfondie des Gouvernements, des employeurs et des travailleurs de l'Afrique Centrale, Les nouvelles caractéristiques du programme santé et sécurité au travail pour tous en Afrique Centrale à l'horizon 2030 porte sur :

1. une attention accrue des Employeurs des toutes catégories sur la mauvaise santé liée au travail et aux maladies professionnelles,
2. les partenaires sociaux doivent fournir des efforts spécifiques pour améliorer la SST des travailleurs des tous les secteurs industriels y compris dans le secteur de l'économie informelle et des nouvelles formes de travail,
3. l'inclusion systématique d'activités au niveau national pour promouvoir la ratification des conventions pertinentes de l'OIT (120, 155,161 et 187) mais également, l'application des normes nationales et internationales en vigueur
4. une plus grande attention doit être apportée aux pays de l'Afrique Centrale pour la mise en place de systèmes nationaux de santé et sécurité au travail portant sur les déclarations et les notifications ;
5. l'élaboration des politiques de santé et sécurité au travail pour chaque pays, Entreprise, Etablissements et Administration publique de 11 pays de l'Afrique Centrale.

En Afrique Centrale, nous devons nous appuyer sur les succès de la première phase (2016-2020), du programme de l'OIT portant sur la Sécurité et Santé au travail pour Tous. Nous devons continuer à renforcer les méthodologies de recherche, à soutenir les politiques de SST fondées sur l'obligation de garantir à chaque salarié des pays de l'Afrique Centrale, un très bon état de santé physique et mentale mais également , un environnement du travail sain, sûr, salubre et décent, excepté des risques professionnels, à contribuer à des interventions ciblées et à l'élaboration de lignes directrices, des politiques et d'outils techniques destinés à un large éventail de publics.

Au cours de sa première phase (2016-2021), le programme de l'OIT a joué un rôle essentiel dans le soutien au développement des systèmes de santé et sécurité au travail moderne, efficace et crédible devant les salariés et les partenaires sociaux et à contribuer d'une manière significative à l'amélioration des politiques mises en place par les Gouvernements, les Entreprises, les Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques, ce programme a eu un impact positif dans l'amélioration des politiques de SST dans plusieurs pays, en particulier en Asie.

En Asie, ce programme a mis l'accent sur le renforcement des capacités des organisations liées à la SST, en particulier les inspections du travail (service externe Etatique de SST et les services externes non Etatique de SST). Les interventions sur des lieux de travail ciblés, notamment dans le secteur de l'agriculture, ont permis d'améliorer les systèmes de gestion de la SST, ce qui s'est traduit par des résultats concrets en matière de SST pour les travailleurs.

En Afrique Centrale, nous sommes encore à la case du départ car certaines catégories de travailleurs continuent à se trouver particulièrement vulnérables aux risques de SST ou à faire face à des besoins énormes et urgents en matière de SST, c'est le cas de 82% des salariés de l'Afrique Centrale. Cette situation est aggravée dans des secteurs dangereux comme le bâtiment, les mines, les services médicaux, les salariés des petites et moyennes entreprises, les travailleurs migrants, les femmes, les jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans), ceux de l'économie informelle ainsi que ceux des nouvelles formes de travail.

Le programme continue à développer des interventions qui ciblent les problèmes et les conditions spécifiques de SST auxquels ces salariés sont confrontés.

Les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques, qui font partie intégrante du programme de la sécurité et de la santé pour tous en Afrique Centrale à l'Horizon 2030 doivent travailler activement pour réduire à zéro le nombre de décès, de blessures graves et de décès liés au travail dans tous les secteurs industriels, sans aucune distinction.

Le programme Sécurité et Santé au travail pour Tous en Afrique Centrale est une priorité pour l'OIT, mais également pour les Gouvernements, les Entreprises, Etablissements des toutes natures et les Administrations publiques nationales, provinciales et locales des tous les pays de l'Afrique Centrale qui doivent utiliser tous les moyens disponibles pour réussir ce programme dont dépeint la vie de 100 millions des salariés de l'Afrique Centrale.

Cependant, le programme ne pourrait pas atteindre ses objectifs dans notre Sous-Région sans le soutien et la collaboration précieuse des Gouvernements, des Entreprises, Etablissements et les Administrations publiques qui sont en première ligne de l'exécution de ce programme. Nous devons compte sur nous car ce sont des vies de 100 millions des salariés de l'Afrique Centrale qui sont concernées par ce programme.

Unissons toutes nos forces pour améliorer la sécurité et la santé au travail de 100 millions des salariés de l'Afrique Centrale. Comment alors.

Selon le Département de Santé au Travail de l'Institut du travail d'Afrique Centrale, notre démarche sur l'application du programme santé et sécurité au travail pour tous en Afrique Centrale à l'horizon 2030 repose sur 4 priorités suivantes :

12.1. Le rôle des gouvernements de l'Afrique Centrale

Les Gouvernements de l'Afrique Centrale doivent :

- Mettre en place très rapidement des politiques nationales de santé et sécurité au travail adopté par les partenaires sociaux ;
- Mettre en place un cadre législatif approprié et la ratification des conventions pertinentes de l'OIT en matière de SST et d'autres instruments pertinents de cette Organisation ;
- Renforcer la mission des inspections du travail et des services non étatiques de SST ;
- Assurer un contrôle permanent des milieux du travail ;
- Travaillez des concert avec des partenaires sociaux, des Entreprises, Etablissements et les services de l'Administration publique

12.2. Le rôle des Entreprises, Etablissements et Administrations Publiques.

- Mettrez en place des politiques internes de SST en collaboration avec la délégation syndicale;
- Appliquez et faire appliquer les normes nationales et internationales en vigueur en matière de santé et sécurité au travail ;
- Travaillez de concert avec des services externes de Santé et Sécurité au travail (Inspection du Travail en Aval et le Service Non Etatique de SST en Amont)
- Mise en place des Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions du Travail (CHSCT) ;
- Formation une seule fois l'an des acteurs de santé et sécurité au travail de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique ;
- Mettre en place la cellule de santé au travail, membre de CHSCT ;
- Mettre en place la cellule de la sécurité et prévention
- Organisation obligatoire des EVrP, D.U et Ergonomie Correctionnelle
- Déploiement des pictogrammes ;
- Achat des EPI et EPC

12.3. Le rôle des syndicats.

La loi recommande aux syndicats représentatifs à travers la délégation syndicale des missions suivantes :

- Lutter contre les milieux du travail insalubres, dangereux et infrahumaines ;
- Etre partie prenante des toutes les politiques, formations et actions entreprises par l'Employeur ;
- Etre le garant de la bonne application de la législation sociale nationale et internationale en matière de santé et sécurité au travail ;
- Suivez la formation spécifique en matière de santé et sécurité au travail ;
- Veuillez à la mise en œuvre de l'EVrP, D.U et Ergonomie Correctionnelle, une fois l'an.
- Veuillez à la santé et sécurité au travail des tous les salariés y compris les stagiaires ;
- Suivez tous les cas des maladies professionnelles et des accidents du travail ;
- Faire des rapports à l'inspection du travail en cas des risques imminents, graves et moins graves qui ont été négligés par l'Employeur ou son représentant.

12.4. Services externes de SST.

- Inspection du Travail
- L'Inspection du Travail ou l'organe de la loi, applique et fait appliquer les normes nationales et internationales en matière de SST dans tous les milieux du travail, il peut donner des amandés et traduire un chef de l'Entreprise en justice. Elle joue son rôle en aval en cas de non-respect de la loi.
- Service Non Etatique de SST (ONG/OING)
- Il s'agit d'un service non étatique (privé) de SST qui vient en appui aux Entreprises, Etablissements et Administrations publiques afin de les aider de se conformer aux normes nationales et internationales en vigueur en matière de santé et sécurité au travail.
- Il est doté des Médecins du Travail, des Infirmiers du travail et d'autre spécialisation en matière de santé et sécurité au travail.
- Il organise des EVrP, DU et Ergonomie correctionnelle, les consultations obligatoires de santé au travail, la formation continue et apporte aux Employeurs, toute assistance technique, qu'ils ont besoin.
- Il agisse en amont de chaîne d'organisation de la politique de SST
- Ils ont la réputation d'être très bien organisé
- Ils conseillent des Employeurs mais n'ont aucun pouvoir de sanctionné.

12.5. Les salariés

Les salariés appliquent avec toute la rigueur, les normes de sécurité et de santé dictées par l'Employeur. Ils ont l'obligation de signaler à l'Employeur ou son représentant tout danger imminent ou grave constante dans leurs milieux du travail. Les salariés exercent le droit de refus

Ils appliquent les consignes de sécurité, assurer leurs propres protections et ceux de leurs camarades de travail.

Ils portent obligatoirement les équipements de la protection individuelle et collective

Nous savons qu'en Afrique Centrale, les Employeurs n'investissent pas dans le secteur de santé et sécurité au travail et l'argent réservé dans ce secteur ne représente que 0,2 Dollars US l'an pour chaque salarié de secteur public ou privé, entraînant ainsi des tragédies humaines et des pertes économiques importantes pour les pays de l'Afrique Centrale.

Selon l’OIT/OMS, chaque jour dans le monde, **7 500 travailleurs meurent** de causes liées au travail : 6 500 meurent de maladies professionnelles et 1 000 d'accidents du travail. En outre, près de 4 % du PIB annuel mondial est perdu en raison de ces incidents évitables.

Les problèmes de SST sont considérés aux Etats Unis, l’Union Européenne, le Canada et le Japon comme une question d’intérêt national stratégique, car les meilleures conditions du travail pour tous ont été à la base de leur développement. Dans les pays de l’Afrique Centrale, à l’exception du Rwanda où il existe une bonne politique de SST, la Santé et Sécurité au travail dans les autres pays de l’Afrique Centrale sont banalisés et méprisés.

Comme il a été démontré en Asie, le programme de la Sécurité et Santé au travail pour Tous est un véritable succès pour les pays d’Asie, parce qu’il met l’accent sur la prévention pour promouvoir un milieu de travail sain, sûr et salubre, qui est un principe et un droit fondamental au travail. Ce programme phare de l’OIT avait mobilisé les gouvernements, les organisations d’employeurs et de travailleurs et d’autres acteurs clés pour mettre en œuvre des interventions stratégiques à tous les niveaux dans un monde du travail en rapide évolution.

En 2022, les activités de *Sécurité + Santé pour Tous* avaient bénéficié, directement ou indirectement, à plus de **182 millions de travailleurs** dans **23 pays** d’Asie.

En période de crise, la cohérence des politiques, le dialogue social et la collaboration en matière de SST sont plus nécessaires que jamais. Grâce à une approche flexible, le programme *Sécurité et Santé au travail pour Tous* a soutenu la réponse très efficace à la pandémie de COVID-19 dans les pays d’Asie en mettant en œuvre des politiques et des mesures préventives efficaces pour éviter la contamination sur le milieu de travail et en améliorant la préparation aux urgences.

Le programme santé et sécurité au travail pour tous en Afrique Centrale doit se développer et s’efforcer en permanence en développant de nouvelles approches pour relever les défis posés par les problèmes émergents en matière de SST, notamment ceux liés aux effets néfastes du changement climatique sur la santé des 100 millions des salariés des pays de l’Afrique Centrale.

Plan stratégique pour 2022-2025 – Politique à mener

- Exploiter des avantages comparatifs permanents: les normes et le tripartisme
- Faire face aux mutations du monde du travail d’aujourd’hui
- Répondre à la nécessité de ne laisser personne de côté
- Remédier au déficit sous régional de protection sociale
- Traiter la question de la sécurité et de la santé au travail, dans la même priorité que les questions économiques, financières et techniques.
- Explorer notre capacité d’adaptation après la crise du COVID-19 pour faire face aux défis présents et futurs en matière de SST

Plan stratégique de l’OIT pour 2022-2025 (Amélioration de la performance organisationnelle) Améliorer le leadership et la gouvernance

- Développer les capacités en matière de gestion des connaissances en matière de SST
- Renforcer la coopération et les partenariats
- Optimiser l’utilisation des ressources de l’OIT
- Vision stratégique: OIT 2025
- Mise en œuvre et présentation de rapports
- Projet de décision

12.6. Synthèse générale

Nous devons retenir que le Programme Santé et Sécurité au Travail pour tous en Afrique Centrale à l'horizon 2030 est une action de la dernière chance pour tous les pays de l'Afrique Centrale, toutes les Entreprises, Etablissements des toutes natures et les services de l'Administration publique nationale, provinciale, et locale.

C'est l'occasion pour chaque Chef d'Entreprise, les mandataires publics et les Dirigeants de prendre conscience de leurs responsabilités en améliorant très sensiblement les conditions du travail de la même manière que tous les pays nantis et d'arrêter le système de santé et sécurité au travail de double standards.

13. QU'EST-CE QU'UN PICTOGRAMME ?

Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, ADEX/ITAC

Les pictogrammes sont des images graphiques signalant immédiatement à l'utilisateur d'un produit dangereux quel est le type de danger présent. Par exemple, vous apprenez au premier coup d'œil que le produit est inflammable ou qu'il peut constituer un danger pour la santé.

La plupart des pictogrammes se composent d'une bordure rouge distinctive « debout sur une de ses pointes ». À l'intérieur de la bordure, on voit un symbole qui représente le danger éventuel (p. ex. incendie, danger pour la santé, corrosion, etc.). Le symbole encadré par cette bordure forme ce que l'on appelle un pictogramme. Les pictogrammes sont attribués à des classes ou à des catégories spécifiques de dangers.

Le tableau ci-après illustre des pictogrammes de danger. Le texte en gras constitue le nom du pictogramme; les mots figurant entre parenthèses décrivent le danger présent.

	Bombe explosive (pour les dangers d'explosion ou de réactivité)		Flamme (pour les dangers d'incendie)		Flamme sur un cercle (pour les matières comburantes)
	Bouteille à gaz (pour les gaz sous pression)		Corrosion (peut être corrosif pour les métaux ainsi que la peau ou les yeux)		Tête de mort sur deux tibias (peut être毒ique ou mortel après une courte exposition à de petites quantités)
	Danger pour la santé (peut avoir ou est présumé avoir de graves effets sur la santé)		Point d'exclamation (peut entraîner des effets moins sévères sur la santé ou couche d'ozone*)		Environnement* (peut être nocif pour le milieu aquatique)
	Matières infectieuses présentant un danger biologique (pour les organismes ou les toxines susceptibles de causer des maladies chez l'humain ou chez l'animal)				

a. Quels sont les pictogrammes utilisés avec les classes et les catégories de danger?

Les pictogrammes qui suivent seront associés avec ces classes et ces catégories de dangers :

Le pictogramme **Flamme** est utilisé pour les classes et les catégories suivantes :

- Gaz inflammables (catégories 1A et 1B, gaz inflammables; catégorie 1A, gaz chimiquement instables A et B; catégorie 1A, gaz pyrophoriques)
- Aérosols (catégories 1 et 2)
- Liquides inflammables (catégories 1, 2 et 3)
- Matières solides inflammables (catégories 1 et 2)
- Liquides pyrophoriques (catégorie 1)
- Matières solides pyrophoriques (catégorie 1)
- Matières auto-échauffantes (catégories 1 et 2)
- Matières qui, au contact de l'eau, dégagent des gaz inflammables (catégories 1, 2 et 3)
- Matières auto réactives (types B*, C, D, E et F)
- Peroxydes organiques (types B*, C, D, E et F)
- Produits chimiques sous pression (catégories 1** et 2**)



Le pictogramme **Flamme sur un cercle** est utilisé pour les classes et les catégories suivantes :



- Gaz comburants (catégorie 1)
- Liquide comburants (catégories 1, 2 et 3)
- Matières solides comburantes (catégories 1, 2 et 3)

Le pictogramme **Bouteille à gaz** est utilisé pour les classes et les catégories suivantes :



- Gaz sous pression (gaz comprimés, gaz liquéfiés, gaz liquéfiés réfrigérés, et gaz dissous)
- Produits chimiques sous pression (catégories 1**, 2** et 3)

Le pictogramme **Corrosion** est utilisé pour les classes et les catégories suivantes :



- Matières corrosives pour les métaux (catégorie 1)
- Corrosion/irritation cutanée – Corrosion cutanée (catégories 1, 1A, 1B et 1C)
- Lésion oculaire grave/irritation oculaire – Lésion oculaire grave (catégorie 1)

Le pictogramme **Bombe explosant** est utilisé pour les classes et les catégories suivantes :



- Matières autoréactives (types A et B*)
- Peroxydes organiques (types A et B*)

Le pictogramme **Tête de mort sur deux tibias** est utilisé pour les classes et les catégories suivantes :



- Toxicité aiguë :
 - Orale (catégories 1, 2 et 3)
 - Cutanée (catégories 1, 2 et 3)
 - Inhalation (catégories 1, 2 et 3)

Le pictogramme **Danger pour la santé** est utilisé pour les classes et les catégories suivantes :



- Sensibilisation respiratoire ou cutanée – Sensibilisant respiratoire (catégories 1, 1A et 1B)
- Mutagénicité pour les cellules germinales (catégories 1, 1A, 1B et 2)
- Cancérogénicité (catégories 1, 1A, 1B, et 2)
- Toxicité pour la reproduction (catégories 1, 1A, 1B et 2)
- Toxicité pour certains organes cibles – Exposition unique (catégories 1 et 2)
- Toxicité pour certains organes cibles – Expositions répétées (catégories 1 et 2)
- Danger par aspiration (catégorie 1)

Le pictogramme **Point d'exclamation** est utilisé pour les classes et les catégories suivantes :



- Toxicité aiguë – Orale, cutanée, par inhalation (catégorie 4)
- Irritation/corrosion cutanée – Irritation cutanée (catégorie 2)
- Lésion oculaire grave/irritation oculaire – Irritation oculaire (catégories 2 et 2A)
- Sensibilisation respiratoire ou cutanée – Sensibilisant cutané (catégories 1, 1A et 1B)
- Toxicité pour certains organes cibles – Exposition unique (catégorie 3)

Le pictogramme **Matières infectieuses présentant un danger biologique** est utilisé pour les classes et les catégories suivantes :

- Matières infectieuses présentant un danger biologique (catégorie 1)
- Les pictogrammes Flamme et Bombe explosant sont utilisés pour les matières auto réactives (type B) et les peroxydes organiques (type B).
- Les pictogrammes Flamme et Bouteille à gaz sont utilisés pour les produits chimiques sous pression (catégories 1 et 2).

REMARQUE : Les Dangers physiques non classifiés ailleurs et les Dangers pour la santé non classifiés ailleurs doivent être identifiés par un pictogramme approprié au danger décelé.

b. Est-ce qu'il faut utiliser un pictogramme pour toutes les classes et toutes les catégories de danger?

Non. Certains produits dangereux répondent aux critères établis pour la classification dans une classe ou une catégorie de danger, mais la classe ou la catégorie en question n'exige pas l'emploi d'un pictogramme. L'étiquette du produit et la section 2 (Identification du ou des dangers) de la FDS doivent toujours contenir la mention d'avertissement, la ou les mentions de danger et les autres éléments d'étiquetage.

Voici les classes et les catégories du SIMDUT qui n'exigent pas l'emploi d'un pictogramme :

- Aérosols (catégorie 3)
- Gaz inflammables (catégorie 2)
- Liquides inflammables (catégorie 4)
- Matières auto réactives (type G)
- Peroxydes organiques (type G)
- Poussières combustibles (catégorie 1)
- Asphyxiants simples (catégorie 1)
- Lésion oculaire grave/irritation oculaire – Irritation oculaire (catégorie 2B)
- Toxicité pour la reproduction – Effets sur ou via l'allaitement

Où peut-on trouver les pictogrammes?

Les pictogrammes figureront sur les étiquettes du fournisseur des produits dangereux que vous utilisez au travail. Ils apparaîtront également dans les FDS (sous la forme d'un symbole ou de mots décrivant un symbole). Veuillez consulter les fiches d'information suivantes pour plus de renseignements :

Notre affiche des pictogrammes et notre trousse de pictogrammes de l'ITAC/DEST pourraient également vous intéresser.

14. SECOURISTES-SAUVETEURS (SST)

Par Jean Pascal MOTYNGEA BOTHOLA, ADEX/ITAC

Un sauveteur secouriste du travail (SST)



IL est un salarié de l'entreprise formé. Son rôle est de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail ou d'un malaise, mais aussi d'être acteur de la prévention dans son entreprise. Il s'agit d'une délégation de l'employeur en matière d'hygiène et sécurité du travail.

En RDC et l'Afrique Centrale, le SST est détenteur d'un certificat¹ sanctionnant la formation du sauveteur-secouriste du travail délivrée par l'ITAC/DEST.

En Afrique Australe, on parle de secourisme industriel même si on trouve également des secouristes industriels dans les administrations, les commerces ou les écoles.

Au Canada, on les appelle secourisme en milieu de travail

14.1. Le SST en RDC

a. Historique

Le SST a été instauré par le code du travail de 1972. C'est une formation qui a été développée sous l'égide du ministère du Travail. Dès 2010, la formation de Secouristes - sauveteurs s'est développé indépendamment de la formation de Ministère du Travail par les Services Externes Non Etatique de SST (SNESST).

b. Réglementation

Le Code du travail fait obligation à l'employeur d'organiser dans son entreprise, Etablissement et Services de l'Administration publique, les soins d'urgence à donner aux salariés accidentés et aux malades. En l'absence d'une présence permanente d'infirmier, l'employeur doit prendre l'avis du médecin du travail pour définir les mesures nécessaires dans le cadre des politiques internes des Entreprises, Etablissements et des Services de l'Administration publique.

Cette organisation des secours passe par la mise en place, sur les lieux de travail, d'un dispositif d'alerte en cas d'accident ou de personne malade, la présence de sauveteurs secouristes du travail et la mise à disposition d'un matériel de premiers secours., ce que nous devons faire dans les Entreprises, Etablissements et les services de l'Administration publique.

Selon les dispositions du Code du Travail³, un membre du personnel reçoit la formation de secouriste nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence dans chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux et chaque chantier employant vingt travailleurs au moins pendant plus de quinze jours où sont réalisés des travaux dangereux. Les travailleurs ainsi formés ne peuvent remplacer les infirmiers.

Il est à noter que cela ne remplace pas le CHSCT (établissements publics), mais vient en complément, dans le cadre de la politique globale de prévention santé de l'employeur.

Responsabilité de l'employeur et du SST

Le SST étant préposé par l'employeur, c'est l'employeur (le commettant) qui endosse la **responsabilité civile** des actes de l'employé (c'est-à-dire prise en charge financière des dommages que pourrait causer l'employé). La responsabilité pénale, elle, est évaluée le cas échéant par un tribunal et est indépendante du fait que le sauveteur soit SST ou pas.

- le sauveteur est, comme toute personne, pénallement responsable de ses propres actes, toutefois, il a une obligation de moyens, mais pas une obligation de résultat. C'est-à-dire, qu'il ne peut être condamné dans la mesure où il aura fait tout ce qu'il pouvait pour maintenir l'état de la victime "stable", jusqu'à l'arrivée des secours.
- l'employeur est quant à lui responsable de l'hygiène et de la sécurité dans son entreprise, Etablissement et services de l'Administration publique donc notamment de la partie prévention du risque et prévision, la délégation de cette responsabilité pénale étant appréciée au regard de la formation, des moyens, de l'autorité

hiérarchique et du salaire de la personne déléguée (en général le responsable du service ou de l'atelier).

c. En dehors de l'entreprise, Etablissement et Administration Publique

En cas d'accident, il n'est pas nécessaire d'être SST pour intervenir, et inversement, la nécessité de porter secours pour un SST ne s'arrête pas à la porte de son chantier ni ne se limite aux membres du personnel. Il le fera en tant que simple citoyen. Il s'agit dans tous les cas de l'obligation légale de porter assistance à une personne en péril en absence de danger pour le sauveteur, assistance comprenant au minimum un appel aux secours.

En revanche, en toute logique, si le SST n'est plus dans le cadre de son entreprise, il n'y a plus de **lien de subordination**, son employeur n'est plus impliqué.

d. Formation

Tout salarié peut devenir sauveteur secouriste du travail sans prérequis particulier, à l'issue de la formation SST, unique dispositif de formation du salarié sauveteur secouriste du travail en Afrique Centrale, est piloté par l'ITAC/DEST¹. Voir le « document de référence du dispositif global de formation sauvetage secourisme du travail, accessible sur le site web de l'ITAC.

La formation SST, et son recyclage, est dispensée par un formateur SST certifié par le Conseil Régional Interprofessionnelle de Santé au Travail d'Afrique Centrale (CRISAC) en sigle. D'une durée de 14 heures minimum, elle permet de maîtriser la conduite à tenir et les gestes de premiers secours, savoir qui et comment alerter dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise, repérer les situations dangereuses dans son entreprise, Etablissement et Administration publique et savoir à qui et comment relayer ces informations dans l'entreprise, Etablissement et Administration publique et participer éventuellement à la mise en œuvre d'actions de prévention et de protection.

La réussite aux évaluations permet d'obtenir le certificat de sauveteur secouriste du travail. Délivré par l'ITAC/DEST, la validité du certificat est de 24 mois au niveau national.

Tous les 2 ans (24 mois de date à date), une mise à niveau des compétences SST est nécessaire. Ce recyclage¹ est organisé sur une durée de 7 heures, où les compétences du salarié sont de nouveau évaluées. Il permet d'actualiser et de maintenir ses compétences de SST pour une nouvelle durée de 24 mois.

Ce certificat SST peut être délivré à des élèves et apprentis de l'enseignement professionnel dans le cadre de leur préparation de diplômes.

Le titulaire du certificat SST en cours de validité est réputé détenir l'attestation de formation au premier secours du Ministère de l'intérieur.

Identification

Le secouriste formé au SST peut, sur le lieu de travail, se signaler avec le logo, en posant un autocollant sur sa porte de bureau, sur son casque ou bien avec une pièce cousue sur le vêtement de travail. Cela aide les collègues à l'identifier en tant que tel, en cas de besoin. (Il n'a pas d'obligation légale pour le salarié à afficher son statut de SST).

A l'inverse, l'employeur peut, pour répondre à ses obligations de résultats de santé des salariés, afficher dans les organigrammes les salariés SST ou fournir aux salariés SST des moyens pour leur permettre de s'identifier.

e. Secourisme en milieu de travail en RDC.

En RDC, la présence de personnels formés aux premiers secours est rendue obligatoire par la Loi sur les services de santé et Sécurité au Travail. Les formations, d'une durée de 16 h, sont dispensées selon le programme élaboré par le Service SST Interentreprises ou auprès

d'un Service Externe Non Etatique de SST. Si le travailleur suit avec assiduité la formation et est évalué positivement, l'organisme délivre un certificat de formation valable trois ans. Il doit de nouveau suivre la formation intégralement à l'échéance de son certificat.

14.2. Conclusion.

Nous devons retenir que conformément à la loi, la présence des Secouristes-Sauveteurs du Travail dans une Entreprise, Etablissement et Services de l'Administration publique est obligatoire et l'OTAC/DEST assure leur formation dans tous les pays de l'Afrique Centrale. Comme, nous l'avons toujours dit dans le jargon du Méfiant, LE PREMIER GESTE PEUT SAUVER TOUTE UNE VIE au travail et dans la société.

Nous y reviendrons

15. EPI et EPC

Par Docteur Junior MAMBELE LUKI

Médecin du Travail Katanga

Les équipements de protection individuelle et collective sont des éléments qui servent principalement à protéger les employés contre l'éventuel danger que représentent certaines activités en entreprise. Ces dangers peuvent avoir de réelles conséquences sur la santé physique et morale de l'employé qui y est exposé.

La différence entre EPC et EPI

- Un EPI est un équipement de protection individuelle d'un salarié qui fait en règle générale partie de son équipement.
- Un EPC est un équipement de protection collective. La protection collective cherche à limiter ou éviter l'exposition au danger en réduisant sa probabilité. Les EPC sont prioritaires sur les EPI, ils sont à privilégier lorsque cela est possible.
- Qu'est-ce qu'un EPI ?
- Qu'est-ce qu'un EPC ?

a. Qu'est-ce qu'un EPI ?

- **Équipement de protection**

Dispositif, ou appareil, qui assure la protection des salariés contre un ou plusieurs risques professionnels et en limite ainsi les conséquences. Cet équipement est intégré ou ajouté aux moyens de production ou aux postes de travail.

- **EPI**

Équipement de protection individuelle d'un salarié qui fait en règle générale partie de son équipement.

Les EPI portés lors d'une activité de travail sont réglementés par le Code du travail.

Exemples d'EPI : **casques** de protection, bouchons d'oreilles, lunettes, gants, chaussures de sécurité, appareils de protection respiratoire, équipements de flottaison, vêtements de protection, etc.

Les risques protégés par les EPI peuvent être d'origines diverses :

- biologique (inhalation d'agents biologiques...)
- chimique (inhalation de poussières ou de vapeurs de solvants, contact avec des produits chimiques liquides...)
- mécanique (chocs à la tête, coupures des mains, projections de particules dans les yeux...)
- électrique (contact avec des conducteurs nus sous tension...)

- thermique (travail en chambre froide, contact avec une flamme, projections de métal fondu...)
- rayonnements ionisants ou non ionisants (laser, ultraviolet, infrarouge...)
- bruit, etc.

Les principaux EPI exclus de la réglementation sont les suivants :

- EPI utilisés pour un usage privé contre les conditions atmosphériques (chaussures, bottes...)
- EPI utilisés spécifiquement par les forces armées
- équipements d'autodéfense
- EPI de protection des personnes embarquées à bord des navires ou des aéronefs
- appareils pour la détection et la signalisation des risques et facteurs de nuisance

b. Qu'est-ce qu'un EPC ?

Équipement de protection collective. La protection collective cherche à limiter ou éviter l'exposition au danger en réduisant sa probabilité. Les EPC sont prioritaires sur les EPI, ils sont à privilégier.

Le Code du travail impose aux employeurs d'anticiper les risques professionnels en les supprimant ou en les réduisant en amont ; il s'agit de pratiquer de la prévention afin d'assurer la sécurité des travailleurs.

Un EPC assure la sécurité du salarié affecté au poste et celle des autres personnes présentes.
QUATRE PRINCIPES REGISSENT LES MOYENS DE PROTECTION COLLECTIVE :

Principe	Exemples
Protection par éloignement	Balisage, déviation
Protection par obstacle	Rambarde de sécurité
Protection par atténuation d'une nuisance	Insonorisation du local, encoffrement de la pièce usinée, aspiration de poussière, ventilation, etc.
Protection par consignation d'une fonction dangereuse	Utilisée lors d'interventions

Exemples d'EPC en fonction de la nature des risques pour :

- les chutes de hauteur : mise en place de garde-corps ;
- le risque de chute sur un sol glissant : utilisation de revêtements de sol antidérapants ;
- le bruit : encoffrement des machines avec des matériaux adaptés ;
- le risque d'exposition à des poussières : captage à la source et ventilation, etc...

c. Les Difficultés Rencontres

Nous tenons sincèrement à remercier le partenaire Cadastre Minier (CAMI) en sigle et sa brillante Direction Générale qui a accepté après les élections démocratiques des membres de Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions du Travail de former les 12 membres du CHSCT mais également ses huit membres de la délégation syndicale.

La plus grande difficulté que nous avons rencontré, 60% des apprenants choisies par la Direction Générale de CAMI pour participer à cette session de formation de SST module A, en faveur des membres des CHSCT et de la Délégation Syndicale ont été absents.

Nous avons pu dispenser les cours qu'avec huit apprenants. Sur la question de savoir pourquoi, ils sont absents, ils répondent qu'ils avaient des dossiers importants et urgents à traiter. Ce qui a perturbé cette session de formation.

14.2. LES DIFFICULTES RENCONTRES

Nos équipes de formateurs ont connu beaucoup de difficultés à savoir :

- La confusion qui existe auprès des Chefs des Entreprises, les Dirigeants et les Ministres qui ne savent pas distinguer entre la Médecine du Travail et la Médecine Curative mais également entre le service médical de l'Entreprise et le service de santé au Travail ;
- Le refus d'appliquer les normes nationales et internationales en vigueur par Chefs des Entreprises, les Dirigeants et les Ministres ;
- Ignorance de rôle des Directeurs Généraux, des DRH et des délégations syndicales en matière de santé et sécurité au travail ;
- L'Administration lourde et inefficace dans les Entreprises, Etablissements et Administrations publiques.

15. CONCLUSION.

Deng Xiaoping, Leader Chinois de dernière moitié de 20^{ème} siècle dans son livre « Blanc » reste historique et qui est le fondement de la réussite économique de la Chine d'aujourd'hui, avait écrit nous citons « la Chine ne viendra jamais une puissance mondiale, si les Dirigeants ne regardaient pas mille fois les conditions du travail des chinois et trouvaient des réponses appropriées afin de garantir la santé et la sécurité des travailleurs Chinois».

La santé et la sécurité au travail est devenue en 1981 lors de l'adoption de la convention 155 portant sur la politique de santé et sécurité au travail avec la même valeur économique que les activités techniques, financières, Administratives et Economiques.

Les **Chefs des Entreprises, les Dirigeants et les Ministres** doivent comprendre cette nouvelle dimension de la gestion moderne de l'Entreprise, Etablissement et Administration publique car la santé et la sécurité de travailleur est la première ressource des Entreprises, Etablissements et Administrations publiques de 21^{ème} siècle. Elle doit être mise dans des meilleures conditions pour produire d'avantage et participer à la prospérité de votre Entreprise ou Etablissements

Nous restons à la disposition des toutes les Entreprises, Etablissements et Administrations publique de 11 pays de l'Afrique Centrale.,

Fait à Kinshasa le 05 juillet 2024

Chef du Département de Santé au Travail de l'ITAC

Docteur Junior MAMBELE LUKI
Médecin du Travail