MISE EN PLACE DU COMIT在 D'HYGIENE,DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)AU SEIN DU MEFP

Dans le cadre de l'amelioration des conditions de vie au travail à travers une approche préventive, le ministre de IEconomie,des Finances et du Plan a pris,le mardi 28 aout 2018,la circulaire numéro 0084 sur la mise en place de comites d'hygiene,de securité et des conditions de travail (CHSCT)au sein du Ministère.A ce propos,on peut se poser les questions recurrentes du quoi,pourquoi et comment.Le CHSCT est un organe prévu dans chaque service de plus de 50 travailleurs pour participer à la protection de la santé et de la securité du salarié ainsi qu'a l'amélioration des conditions de travail.

En vérite,le milieu de travail comporte plusieurs risques qui sont principalement physiques, chimiques ou psychosociaux.

Les risques professionnels,notamment psychosociaux portent atteinte à l'intégrité physique et a la santé mentale des agents au sein de leur environnement professionnel.Ils se presentent sous différentes formes telles que le stress,t'épuisement professionnel,le harcelement ou la violence au travail.

Du point de vue physique et psychologique,ces risques favorisent notamment des troubles du sommeil,des maladies psychosomatiques,des ulceres,des réactions comportementales (consommation courante de produits addictifs),des maladies cardiovasculaires,des depressions,ou entrainent des accidents du travail voire meme des suicides. De tels troubles peuvent causer une demotivation au travail,un absentéisme accru,un manque de productivité ou des confits entre les personnes.De plus,ils engendrent souvent des couts directs éleves lies a leur prise en charge et leurs conséquences sont parfois irréversibles.Qu'on en soit conscient ou non,les risques professionnels sont presents dans tous les milieux de travail qu'ils soient prives ou publics.En effet,les agents du Departement,toutes categories socioprofessionnelles confondues,sont exposes quotidiennement a des risques dans leur environnement immediat de travail.Les plus recurrents sont notamment:

- le risque visuel lié a la luminosite defectueuse des locaux ainsi qu'au travail continu sur ecran causant une fatigue oculaire apres des efforts visuels prolonges;
- les risques de troubles musculo-squelettiques lies à la position statique assise prolongee,tutilisation constante du clavier,de la souris et de l'écran de fordinateur, générant ainsi des contraintes posturales au niveau du dos,du cou,des épaules et du poignet;
- le risque ergonomique lie a la position de lecran d'ordinateur,l'installation du bureau et de la chaise,la position du clavier..;
- les risques psychosociaux causes notamment par les pressions psychologiques liees aux exigences de rapidité,de délai,de qualité d'exécution et les sollicitations constantes.

Par ailleurs,certains agents du Departement sont souvent amenés à intervenir au niveau de certaines entreprises à risques,notamment dans le cadre de leurs missions de controle.De meme,les agents de courriers et les chauffeurs sont confrontés a des risques particuliers lies à leurs déplacements réguliers.Ainsi,la mise en place de CHSCT au sein du Departement devra permettre une meilleure prise en charge du bien-etre au travail,a travers notamment:

- la promotion de la culture de la prevention et le développement du reflexe de securite aupres des agents et la collecte aupres d'eux de toutes suggestions contribuant a lamélioration de lhygiène,de la sécurité et des conditions de travail dans les services du Ministere;
- le suivi de lapplication de toutes les prescriptions législatives et reglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité,notamment la batterie de decrets sur la sante et la securite au travail(aération des locaux,médecine du travail, aménagement des locaux,les aires de circulation.) prise en 2006;
- le diagnostic de l'environnement de travail et f'analyse des risques auxquels peuvent etre exposes les agents;



M.Bassirou Soumare,Directeur des Ressources Humaines presidant un Atelier de formation du Personnel du MEFP

l'elaboration de la cartographie desrisques professionnels;
lelaboration d'un programme annuel de prévention;
les enquêtes en cas accident du travail ou d'incident susceptible d'engendrer un accident du travail;
l'organisation,en relation avec les services competents de 【'Administration et les organismes agréés,la formation des agents en sécurité incendie et premiers secours;
des propositions de mesures de nature a améliorer lhygiène et la sécurité des agents;
des avis sur tout projet d'amenagement,de construction ou d'équipement ayant un impact sur les conditions d"hygiène,de sante et de securite des agents.

La prise de cette circulaire revet une haute portee historique, car le MEFP est le premier ministere au Senegal a avoir pris un acte administratif instituant la mise en place de comites d'hygiène afin de mettre en place un dispositif de prise en charge des risques professionnels.

En réalité,depuis 1994,année de la prise du décret 94-244 du 7 mars 1994 fixant les modalites d'organisation et de fonctionnement des comites d'hygiene et de sécurité du travail (CHS)aucun ministere n'a mis en place un CHSCT.Elle entre en droite ligne avec notamment le Plan Sénégal émergent a travers son axe 2 qui accorde une importance particuliere au capital humain et le Document d'Orientation strategique de la politique RH du MEFP

En effet,face au constat de manque de conscience de la réalité du risque professionnel et d'absence d'une culture de la prevention au sein des structures de l'administration publique en general,et du MEFP en particulier,le Document d'orientation strategique de la politique RH a prevu la mise en place d'un reseau de CHSCT au sein du ministere afin de pallier cette insuffisance et asseoir une veritable politique de gestion des risques professionnels.

De plus,même si lobligation pour l'administration publique de créer un CHSCT est discutable,il n'en demeure pas moins que l'employeur public reste le seul responsable de la sécurite et de la santé de ses agents.Au-delà de tobligation étatique de veiller aux conditions sanitaires et humaines dans les lieux de travail,la modernisation et la professionnalisation de la gestion des ressources humaines ainsi que le développement du capital humain passent inévitablement par t'amelioration des conditions de vie et de travail

D'un autre côte,l'amélioration de la qualite,de la motivation et de la performance des ressources humaines requiert la prise en charge du bien-etre des agents au travail Une démarche qualité basée sur la performance nécessite au préalable la prise en compte de la santé,de la sécurité et des conditions de travail.



Le Présidium de la Cérémonie de clôture de l'Atelier de formation du personnel du MEFP sur les PPP présidé par le Secrétaire Général, M. Bassirou Samba NIASSE

Dans le secteur privé sénegalais,le CHSCT est le dispositif par excellence de prise en charge de la question de sécurité et santé au travail.De meme,dans les pays developpes comme la France,le CHSCT constitue le dispositif obligatoire aussi bien au niveau du secteur prive que du secteur pubtic.

Effectivement,en France,la mise en place dun CHSCT est obligatoire au niveau ministeriel et central et dans chaque établissement public,reunissant les conditions de creation, a savoir,un effectif d'au moins 50 salaries pendant 12 mois. consécutifs ou non,au cours des trois (3)années précédentes. C'est dire qu'outre son caractere precurseur,la mise en place de comites au sein des services du Ministere pourrait constituer une avancee notable et contribuer a la promotion d'un environnement de travail sain,sür et salubre.

En effet,le CHSCT est un instrument de gestion concertee des questions d'environnement,d'hygiene et de santé au travail, extrememement importantes dans [atteinte des objectifs de développement économique et dans la prise en charge de la protection sociale des travailleurs et de la population en général

Au-dela de la mise en place d'un reseau de CHSCT au sein du Ministere,le véritable défi demeure le bon fonctionnement de ces comites qui devra passer necessairement par les actions ci-dessous:

la formation initiale et continue des membres;

lelaboration de programmes annuels et de bilans d'activités;

la tenue reguliere des réunions de CHSCT;

Vimplication du top management;

la bonne communication sur les actions concretes à mener;

la coordination et le suivi des interventions des acteurs.

La prévention est l'affaire de tous,chacun doit s'engager a la bonne marche des CHSCT pour une meilleure qualite de vie au travail,car comme le dit tadage xmieux vaut prévenir que guérir》.



Djibril KANE
Inspecteur du Travail et de la Securite sociale
Chef de la DGPEC àla DRH /MEFP
djkane@minfiannces.sn