



**INTERAFRICAINNE DE LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
(IAPRP)**

**DIRECTIVES TECHNIQUES DE L'INTERAFRICAINNE DE
LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS SUR
LES COMITES DE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL
(CSST)**

Edition N°1 - Juin 2025

PREFACE

La transformation économique et industrielle du continent africain s'accompagne d'une augmentation croissante de la demande en ressources humaines et d'une exposition accrue à des nouveaux facteurs de risques professionnels y compris ceux en rapport avec le transfert de nouvelles technologies et des nouvelles formes de travail. L'impact de ce phénomène est caractérisé par l'augmentation de la prévalence des accidents du travail et des maladies professionnelles en dépit des progrès réalisés à travers les programmes mis en œuvre dans les pays membres par notre organisation sous régionale à savoir l'InterAfricaine de la Prévention des Risques Professionnels (IAPRP).

En effet, la promotion de la sécurité et santé au travail en tant que droit fondamental au travail constitue désormais une priorité pour tous les acteurs du monde du travail, ce, en conformité avec les dispositions pertinentes des conventions n° 155 et n°187 de l'organisation internationale du travail (OIT) qui soulignent l'importance des comités de sécurité et santé au travail (CSST) dont le fonctionnement constitue un instrument essentiel de dialogue social, de gouvernance participative et de gestion durable de la prévention.

Conscient que le dialogue social est un levier stratégique pour une entreprise performante et socialement responsable, qu'elle repose sur la transparence, la confiance et une communication continue entre employeurs et salariés, l'IAPRP recommande la création et le fonctionnement efficace des Comités de Santé et Sécurité au travail (CSST) dans les entreprises. Elle est par ailleurs, à l'initiative de la création du Forum des Comités de Santé et Sécurité au Travail de Cotonou dont les rencontres sont importantes pour le développement des CSST dans la sous-région.

Conformément à la vision portée par l'IAPRP depuis sa création en 1994, et à sa devise : « *des actions africaines intégrées pour mieux prévenir les risques professionnels* », les présentes directives visent à harmoniser les modalités d'organisation, de fonctionnement et de suivi des CSST au sein des entreprises et établissements affiliés aux Organismes Nationaux de Sécurité Sociale (ONSS) membres de notre organisation. Elles traduisent notre volonté commune de renforcer la culture de prévention sur les lieux de travail, c'est-à-dire, là où naissent les risques.

Adoptées à la suite des recommandations formulées lors de l'Assemblée Générale Ordinaire (AGO) de mars 2024 à Libreville (Gabon), ces directives s'inscrivent également dans le cadre de la coopération bilatérale établie entre l'IAPRP et l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Cette collaboration technique et institutionnelle nous permet d'ancrer notre démarche dans les normes internationales du travail tout en tenant compte des réalités nationales.

Il convient de rappeler que ces directives n'ont pas vocation à se substituer aux législations nationales, mais constituent un cadre complémentaire, souple et évolutif, destiné à guider les efforts entrepris par les différentes parties prenantes, en vue de structurer et de dynamiser les CSST. Elles s'adressent à tous les acteurs : partenaires sociaux, employeurs, travailleurs, inspections du travail, services de sécurité et santé au travail des entreprises et structures de prévention des ONSS des 15 pays actuellement membres de l'IAPRP que sont : le Benin, le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Gabon, la Guinée, la Guinée Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger, la République centrafricaine, la République démocratique du Congo, le Sénégal, le Tchad et le Togo,

J'encourage vivement chaque partie prenante à s'approprier le contenu de ce document et à œuvrer à sa mise en œuvre effective. Il en va non seulement du bien-être des travailleurs, mais aussi de la performance durable de nos entreprises et de la croissance économique de nos états.

L'IAPRP reste mobilisée pour accompagner les États membres dans cette dynamique, à travers la formation, le partage d'expériences, la mutualisation des outils, et l'évaluation continue des progrès réalisés.

Fait à Libreville, le

Le Président de l'IAPRP


Dr. Olivier REBIENOT PELLEGRIN
Directeur Général de la CNSS du Gabon

REMERCIEMENTS

La réalisation des présentes directives sur les Comités de Sécurité et de Santé au Travail (CSST) est le fruit d'un travail collectif, empreint de rigueur, d'engagement et surtout d'une volonté partagée de faire avancer la prévention des risques professionnels en Afrique.

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude au Dr DIEUBOUE Joseph, Spécialiste en sécurité et santé au travail de l'Équipe d'appui technique au travail décent du Bureau de l'OIT à Dakar, dont les contributions apportées dans le cadre de la convention de collaboration entre l'IAPRP et l'OIT, ont permis de poser les bases de cette réflexion stratégique. Son initiative a été accueillie avec grand intérêt par l'IAPRP, alors présidée par M. Denis Charles KOUASSI, Directeur Général de la CNPS Côte d'Ivoire, dont la vision prospective et l'engagement constant ont donné une grande impulsion à cette démarche. Ce travail s'est déroulé sous la coordination de M. AHOUA Nogbou Alphonse, alors Secrétaire Général de l'IAPRP, dont le sens du consensus et de la méthode a été précieux tout au long du processus.

Nous tenons à remercier les responsables et collaborateurs des structures de prévention de nos organismes nationaux de sécurité sociale, membres des commissions techniques mises en place pour enrichir le contenu de ces directives lors de l'Assemblée Générale Ordinaire de l'IAPRP tenue en mars 2024 à Libreville. Il s'agit notamment de : Mme Marie DIALLO et M. Mor Diagne de la Caisse de Sécurité Sociale du Sénégal ; Dr Bah BOUBA de l'Institut Nationale de Prévoyance Sociale du Mali ; Dr MATSI Lucette de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale de la République Démocratique du Congo ; Dr Rakfi GOULWATA et Dr Rokhaya FAYE MANSOUR de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Niger, Dr AMI-TOURE Raïssatou de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Bénin ; Dr OUWE Chantal et M. SOUAIBOU Bangoura de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale du Cameroun ; M. François D. SAWADOGO de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Burkina Faso ; Dr ROY Jacques Emmanuel et M. MOUDJIEDJI Judicaël de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Gabon ; M. ARMIDOR Vierra de l'Institut Nationale de Prévoyance Sociale de la Guinée Bissau ; M. BONI Ettien Francis et M. COULIBALY ZIE Abel de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale de la Côte d'Ivoire. Leurs contributions ont permis d'enrichir le contenu et de donner à ce document une dimension pratique et sous-régionale.

Nous adressons nos remerciements particuliers au Professeur YEBOUE-KOUAME Brou Yves, qui, en sa qualité de Secrétaire Général par Intérim, a assuré la finalisation de la présente directive, poursuivant avec constance le travail amorcé par son prédécesseur.

Le bureau exécutif de l'IAPRP exprime sa profonde gratitude aux Directeurs Généraux des organismes nationaux de sécurité sociale des pays membres pour leurs contributions multiformes et remercie tous les acteurs du monde du travail qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.

Ce document est avant tout une œuvre multidisciplinaire, qui témoigne de la richesse des échanges entre praticiens de terrain, de la diversité des expériences nationales et du profond attachement des membres de l'IAPRP à bâtir une prévention durable plus forte, plus concertée et plus humaine au sein de nos espaces de travail dans un contexte africain.

Table des matières

1. Contexte et justification	5
2. Objectif.....	5
3. Champs d'application	5
4. Définition et principes fondamentaux	5
5. Dénomination	6
6. Institution	6
7. Organisation.....	6
8. Composition	7
9. Partenaires associés	8
10. Procédure de mise en place	8
11. Mission.....	9
12. Droits et obligations.....	9
13. Fonctionnement.....	9
14. Outils de travail.....	10
15. Critères ou condition de performance	10
16. Critères d'évaluation.....	11
17. Classement des CSST en fonction des performances	12
18. Suivi des activités du CSST	12
19. Financement des activités et encadrement	13
20. Dispositions finales.....	14

K

M

1. Contexte et justification

Un Comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST) est un organe consultatif et bipartite, créé au sein d'une entreprise ou d'un établissement. Il a pour but de favoriser un dialogue et une concertation permanents entre l'employeur et les travailleurs, en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité au travail.

En Afrique, plusieurs pays l'ont institué, et il existe déjà une structure de concertation sous-régionale appelée Forum des Comités de Sécurité et de Santé au Travail, dont le secrétariat permanent est abrité par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale du Bénin. Ce forum, dont la première édition s'est tenue en 1996 sous l'égide de l'Interafricaine de la Prévention des Risques Professionnels (IAPRP), se réunit périodiquement et a recommandé l'élaboration de directives sur les CSST dans les pays membres de l'IAPRP.

Il regroupe actuellement 15 pays de l'Afrique de l'Ouest et du Centre. L'organisation et les bases réglementaires régissant ces comités sont très variables selon les pays.

En effet, sur le plan sous-régional, on observe que l'installation et le fonctionnement des Comités d'Hygiène et de Sécurité, bien qu'en expansion dans plusieurs pays, restent à l'état de gestation dans d'autres. De même, les textes réglementaires et l'organisation varient d'un pays à l'autre. Ainsi, les appellations suivantes sont observées : Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) dans certains pays, Comité de Sécurité et de Santé au Travail (CSST) dans d'autres.

Toutes ces divergences entraînent des difficultés de concertation et d'initiatives communes à l'échelle internationale, d'où l'élaboration de directives sous-régionales, destinées à être validées et adoptées par les pays membres de l'Interafricaine de la Prévention des Risques Professionnels (IAPRP).

2. Objectif

Ces directives visent à promouvoir la création, la composition, l'organisation et le fonctionnement des Comités de Sécurité et Santé au Travail dans les pays membres de l'IAPRP.

3. Champs d'application

Tous les pays membres de l'IAPRP sont concernés.

4. Définition et principes fondamentaux

Un Comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST) peut être défini comme un organe consultatif et bipartite, créé au sein d'une entreprise ou d'un établissement, ayant pour but d'établir un dialogue et une concertation permanents entre l'employeur et les travailleurs, en ce qui concerne la gestion de la santé et de la sécurité au travail.

Il s'agit donc, depuis l'origine, d'un organe consultatif ou d'un comité paritaire. C'est un cadre où l'employeur, d'une part, et les travailleurs, d'autre part, se concertent sur les questions de sécurité et de santé au travail. Il se distingue des comités d'entreprise, qui sont des comités techniques et des organes représentatifs de l'employeur.

La finalité est d'avoir un CSST comme cadre de dialogue entre employeurs et travailleurs (organe bipartite) sur les questions de sécurité, de santé et d'hygiène. Le médecin du travail et le responsable sécurité interviennent en tant qu'experts. L'inspecteur du travail, le médecin inspecteur du travail et l'agent de prévention de l'organisme de sécurité sociale interviennent respectivement pour le contrôle et l'encadrement du comité.

5. Dénomination

La dénomination retenue est : **Comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST)**.

6. Institution

Une loi ou un décret offre une base plus solide et fiable, mais leur révision peut s'avérer contraignante. À l'inverse, les arrêtés se révèlent plus flexibles et pourraient faciliter les besoins éventuels de révision, compte tenu de la variabilité des conditions de travail et de l'actualité en matière de gestion des risques professionnels. L'objectif est de disposer d'un texte pouvant faire l'objet de révisions sans contraintes excessives. En tout état de cause, ces directives n'ont pas vocation à se substituer aux législations et réglementations nationales.

Le caractère obligatoire de la création doit être mentionné.

L'effectif à considérer inclut toute personne exerçant une tâche dans l'entreprise, même temporairement. Ce seuil doit être fixé à 20 salariés, quelle que soit l'activité. Pour les activités à haut risque, le CSST doit être mis en place même si l'effectif est inférieur à 20 salariés.

Un Comité Interentreprises de Sécurité et de Santé au Travail (CIESST) doit être créé pour tous travaux en coactivité dans un même espace géographique, même temporairement.

La création d'un CIESST doit être obligatoire pour tous les chantiers d'une durée supérieure à six mois.

7. Organisation

Au regard de ce qui précède, deux types d'organisation :

- Les Comités de Sécurité et Santé au Travail autonome de l'entreprise (CSST) ;
- Les Comités Inter-Entreprises de Sécurité et Santé au Travail (CIESST).

En ce qui concerne l'organisation des comité au sein d'une entreprise, les CSST, en tant qu'outils de dialogue social en matière de sécurité et de santé au travail (SST), s'organisent par établissement professionnel afin de permettre aux représentants du personnel d'exercer leurs missions au sein de leur établissement de compétence.

Ainsi, chaque établissement professionnel devrait disposer de son propre CSST, bien que plusieurs établissements puissent être regroupés en fonction de leur proximité territoriale ou technique pour constituer un CSST commun.

Au sein d'une même entreprise, plusieurs CSST peuvent être installés, avec un comité distinct pour chaque établissement professionnel. De même, l'entreprise peut mettre en place un cadre de coordination de l'ensemble des CSST mis en place dans ses différents établissements professionnels.

8. Composition

La composition d'un CSST doit respecter les principes du tripartisme du dialogue social : Employeur – Travailleurs et Institutions étatiques (Organismes nationaux de sécurité sociale, Inspection médicale du travail, Inspection du travail).

Il est indispensable d'impliquer les experts en la matière, notamment le médecin du travail de l'entreprise, le responsable ou chargé de sécurité au travail, ainsi que les gestionnaires des ressources humaines (assistant social, responsable ou chargé de formation).

Cet organisme bipartite peut, au besoin, s'adjoindre les services institutions étatiques (organismes nationaux de sécurité sociale, inspection médicale du travail, inspection du travail). Il est également possible de faire appel à tout autre spécialiste dont les compétences peuvent contribuer à améliorer les performances du CSST.

Tableau N°1 : composition type d'un CSST d'entreprise

QUALIFICATION		CONSTITUANTS	RESPONSABILITE SPECIFIQUE
MEMBRES	Avec voix de délibération	L'Employeur ou son représentant	Président du CSST
		Les membres représentant le personnel	L'un d'eux est secrétaire du CSST
	Sans voix de délibération	L'agent de santé au travail (Médecin du travail et coll.)	Conseiller et formateur
		Le responsable sécurité de l'entreprise	Conseiller et formateur

Tableau N°2 : composition type d'un CIESST dans un chantier

QUALIFICATION		CONSTITUANTS	RESPONSABILITE SPECIFIQUE
MEMBRES	Avec voix de délibération	Le chef de chaque entreprise ou son représentant	L'un d'eux est Président du CSST
		2 membres représentants du personnel par entreprise	Deux parmi eux sont secrétaires du CSST
	Sans voix de délibération	L'agent de santé au travail (Médecin du travail et coll.)	Conseiller et formateur
		Le responsable chargé de sécurité de l'entreprise	Conseiller et formateur

Tableau N°3 : Les invités de droit au CSST

Il s'agit des institutions qui ont le droit d'être invité aux activités des CSST.

QUALIFICATION	CONSTITUANTS	RESPONSABILITE SPECIFIQUE
INVITES DE DROIT	Le Médecin inspecteur du travail L'Inspecteur et contrôleur de travail	Référence et recours des CSST
	L'agent de la structure de prévention de l'ONSS	Encadrement et animation des CSST

K
u

Remarque :

- Les membres représentant le personnel doivent être les représentants élus (au sens de la législation nationale), afin de garantir à chacun d'entre eux le droit de veiller aux conditions de travail de leurs mandants ;
- Le secrétaire du CSST doit être désigné parmi les membres représentants du personnel ;
- Les gestionnaires des ressources humaines sont chargés de la formation et de la gestion du service social, s'il en existe un.

9. Partenaires associés

Les partenaires associés aux activités du CSST au sein de l'entreprise comprennent :

- Au sein de l'entreprise : le service de santé au travail, l'unité de sécurité au travail et environnement, les secouristes et autres pairs éducateurs santé, ainsi que tous les services de l'employeur pouvant être interpellés dans le cadre des réponses aux requêtes du CSST, sans oublier les autres experts internes à associer ;
- En dehors de l'entreprise : les services de l'administration du travail, les services du ministère en charge de la Santé, l'Organisme national de sécurité sociale (ONSS), les sapeurs-pompiers, les cabinets spécialisés en SST, les experts externes, etc.

10. Procédure de mise en place

La procédure de mise en place d'un CSST au sein d'une entreprise passe par deux étapes : l'identification de l'intérêt du CSST pour l'entreprise et la mise en œuvre des étapes successives de la procédure.

Les trois intérêts pour l'entreprise sont :

- Amélioration de l'efficacité des actions de prévention ;
- Implication active des travailleurs dans les activités de sécurité et de santé au travail (SST) ;
- Respect de la législation et de la réglementation en vigueur.

La mise en place se fera suivant les étapes ci-dessous :

- Recours à l'expertise de professionnels en SST ;
- Discussion avec la direction sur l'intérêt et les modalités de mise en œuvre ;
- Obtention de l'accord du management ;
- Concertation avec les délégués du personnel ;
- Élaboration de l'acte de création et d'organisation des CSST de l'entreprise, à signer par l'employeur et à publier. Ce document précise l'organisation, la composition, les activités et les modalités de fonctionnement du comité ;
- Organisation des réunions d'installation sous la supervision de l'inspecteur du travail ;
- Formation des membres du CSST ;
- Élaboration et mise à disposition des outils de travail ;
- Suivi des activités et accompagnement (coaching).

11. Mission

Les missions du CSST au sein de l'entreprise comprennent :

- Analyser les risques professionnels et les conditions de travail, et participer à l'élaboration d'un programme de prévention ainsi qu'à la définition du plan d'intervention d'urgence ;
- Inspecter l'établissement afin de s'assurer de l'application des dispositions réglementaires et du bon usage des dispositifs de protection collective et individuelle ;
- Formuler toute suggestion susceptible d'améliorer les conditions de travail ;
- Diffuser auprès des travailleurs les informations relatives à la protection de leur santé ;
- Enquêter et analyser, en cas d'accident du travail (AT) ou de maladie professionnelle (MP), afin de rechercher les causes et proposer des mesures correctives ;
- Documenter et assurer le suivi des statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Susciter, entretenir et développer l'esprit de sécurité parmi les travailleurs.

12. Droits et obligations

Les droits du CSST au sein de l'entreprise :

- Donner un avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment le règlement intérieur ;
- Être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité au travail ;
- Être consulté en cas de mutation technologique nécessitant un plan d'adaptation ;
- Être consulté pour l'élaboration et la mise en œuvre de son programme de formation ;
- Se prononcer sur toute question relevant de sa compétence, dès lors qu'il en est saisi.

Les obligations du CSST au sein de l'entreprise :

- Veiller à l'application des dispositions réglementaires ainsi que des consignes relatives à l'hygiène et à la sécurité ;
- Établir et mettre en œuvre un programme d'amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et de santé, en lien avec l'activité de l'entreprise ;
- Assurer le suivi des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- S'assurer de l'organisation, de l'instruction et de l'entraînement régulier des équipes d'incendie et de sauvetage.

13. Fonctionnement

Les réunions du CSST :

Les réunions du CSST doivent se tenir :

- Pendant les heures de travail ;
- Au moins une fois par trimestre, à l'initiative de son président ;
- À la suite de tout accident du travail ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- Sur demande expresse d'au moins deux (2) représentants des travailleurs ;
- À la suite de la détection d'un danger imminent (réunion d'urgence dans un délai de 24h).

✖
u

L'ordre du jour de la réunion du CSST :

- Est élaboré conjointement par le secrétaire et le président du comité ;
- Doit être communiqué aux membres représentants du personnel ;
- Doit être adressé à l'inspecteur du travail et à la structure de prévention de l'Organisme National de Sécurité Sociale (ONSS).

NB : L'ordre du jour des réunions doit être transmis au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Cet ordre du jour doit contenir :

- L'examen de l'avancement du programme des actions d'hygiène et de sécurité pour l'année en cours ;
- L'examen des comptes rendus des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- L'examen du rapport trimestriel des activités du CSST ;
- L'organisation des missions individuelles confiées aux membres ;
- Le compte rendu des actions de sensibilisation et des inspections menées par les membres au cours du trimestre.

14. Outils de travail

Les différents outils de travail à mettre à la disposition comprennent essentiellement :

- Un canevas type pour l'élaboration de l'ordre du jour des réunions ;
- Un canevas type pour la rédaction des procès-verbaux de réunion du CSST ;
- Un canevas de compte rendu périodique des activités du comité ;
- Un canevas de visite des lieux de travail (grille d'observation ou fiche d'inspection) ;
- Un canevas d'analyse des accidents du travail (grille d'enquête ou fiche d'analyse post-accident).

15. Critères ou condition de performance

La performance d'un Comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST) dépend :

- Du leadership de l'employeur dans l'impulsion d'une culture de prévention ;
- Des moyens d'action réels et reconnus accordés aux membres représentants du personnel ;
- Des financements alloués au fonctionnement du comité ;
- Du niveau d'encadrement et de formation continue des membres du comité.

Les moyens d'action des membres représentants du personnel doivent être garantis par la législation ou la réglementation en vigueur. Ils comprennent notamment :

- Un crédit horaire pour l'exercice de leurs missions liées au CSST ;
- Une protection contre le licenciement, en lien avec l'exercice de leur mandat ;
- Un crédit de formation pour renforcer leurs compétences en santé et sécurité au travail ;
- La possibilité de faire appel à des experts (internes ou externes) pour éclairer les décisions du comité ;
- La faculté d'alerter en cas de danger grave et imminent, pouvant entraîner une suspension temporaire d'activité.

Il revient aux membres représentants du personnel de :

- Assurer le secrétariat du CSST, notamment la rédaction des procès-verbaux et la tenue des archives ;
- Constituer et maintenir une bibliothèque documentaire du CSST, incluant les textes réglementaires, guides de bonnes pratiques, rapports de réunions, outils de suivi, etc.

16. Critères d'évaluation

L'évaluation d'un CSST peut se faire à trois niveaux :

- ⇒ L'existence formelle du comité ;
- ⇒ Le fonctionnement effectif du comité ;
- ⇒ L'efficacité des actions menées par le comité.

16.1- Evaluation de l'existence des CSST :

Cette évaluation s'appuie sur la présence des documents suivants :

- Un acte de création officielle (note de service ou décision de l'employeur) ;
- La liste nominative des membres du comité avec leurs fonctions respectives ;
- Le procès-verbal d'installation, signé par le chef d'entreprise, les membres du CSST et le représentant du ministère en charge du Travail.

16.2- Evaluation du fonctionnement :

Elle consiste à vérifier l'existence et la mise à jour des documents suivants :

- Le règlement intérieur ou une note d'organisation et de fonctionnement du comité ;
- Un plan de prévention propre à l'entreprise ;
- Les procès-verbaux ou comptes rendus réguliers des réunions du comité ;
- Le fascicule réservé aux observations de l'inspecteur du travail, contenu dans le registre de l'employeur ;
- Les rapports périodiques (trimestriels, semestriels) d'activités du comité ;
- Le rapport annuel d'activités ;
- Les analyses des accidents du travail et maladies professionnelles avec leurs comptes rendus ;
- Les rapports d'inspection des lieux de travail ;
- Le plan d'actions relatif à la mise en œuvre des recommandations du comité ;
- La régularité des réunions (périodicité, quorum, ordre du jour, etc.).

16.3- Evaluation de l'efficacité

Elle se fait par :

- L'appréciation de l'incidence des AT/MP ;
- La mesure de la satisfaction des travailleurs ;
- Le taux de réalisation des missions du CSST ;
- Le degré d'application des décisions du comité ;
- La prise de nouvelles décisions par le comité ;
- La Réduction significative des AT/MP au cours de l'année.
- L'appréciation de la mise en application de mesures de protection individuelle et collective par les travailleurs ;



17. Classement des CSST en fonction des performances

Les critères d'évaluation permettent, en définitive, d'établir une classification des entreprises ou des établissements (dans le cas d'entreprises multisites) en matière de mise en place et de fonctionnement des CSST, selon trois (3) catégories :

- ⇒ CSST inexistant ;
- ⇒ CSST inopérant ;
- ⇒ CSST fonctionnel.

17.1- CSST inexistant :

Le CSST est dit inexistant lorsque :

- L'entreprise ne dispose ni d'un CSST, ni d'une autre structure interne de dialogue sur les risques professionnels.
- Aucune structure formelle de concertation en matière de santé et sécurité au travail n'est instituée.

17.2- Le CSST inopérant :

Le comité est institué au sein de l'entreprise mais, ne remplit pas ses fonctions conformément à la réglementation nationale. Les défaillances observables sont entre autres :

- La non-élaboration du programme de prévention ;
- La non-réalisation des inspections prévues ;
- L'absence de visites des lieux de travail ;
- L'absence d'enquêtes sur les accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Les réunions périodiques non tenues ou irrégulières ;
- Le défaut de production des rapports annuels d'activités.

17.3- Le CSST fonctionnel :

Le comité est mis en place et s'acquitte de manière régulière et documentée de ses attributions, à savoir :

- L'élaboration du programme de prévention ;
- La réalisation de visite des lieux de travail ;
- L'inspection des lieux de travail ;
- La réalisation des enquêtes sur les AT/MP ;
- La tenue des réunions périodiques ;
- L'élaboration des différents rapports périodiques (trimestriels, semestriels et annuels) d'activités.
- Etc.

18. Suivi des activités du CSST

Le suivi des activités du CSST est assuré, chacun en ce qui le concerne, par le médecin du travail et le responsable sécurité, sous l'autorité de l'employeur.

K
u

19. Financement des activités et encadrement

19.1- Financement du CSST :

Les activités du Comité de Sécurité et Santé au Travail (CSST) font partie intégrante du fonctionnement global de l'entreprise. Elles sont financées à partir du budget dédié à la sécurité et santé au travail (SST) ou, à défaut, du budget général de l'entreprise, sous la responsabilité directe de l'employeur.

Les Organismes Nationaux de Sécurité Sociale (ONSS), en tant que structures responsables de la prévention au niveau national, peuvent contribuer à la promotion et à la dynamique d'installation des CSST à travers :

- L'organisation de concours visant à récompenser les meilleurs CSST ;
- La conduite de campagnes nationales ou sectorielles de sensibilisation ;
- La production et diffusion d'outils pédagogiques ou de guides méthodologiques ;
- Et autres suivant le contexte ;

19.2- Encadrement du CSST

L'encadrement des membres du CSST a pour objectif de leur fournir les compétences nécessaires à l'exercice efficace de leurs missions.

Si la responsabilité première de cette formation incombe à l'employeur, les organismes de sécurité sociale ainsi que les structures étatiques (Inspection du Travail, Inspection Médicale du Travail) jouent un rôle fondamental dans l'accompagnement et les orientations techniques sur le renforcement des capacités du comité.

Dans le cadre de cet encadrement, l'employeur peut recourir à des structures spécialisées, telles que :

- Les centres ou cabinets de formation privés agréés au sens de la législation et des pratiques nationales;
- Les écoles ou centres de formation publics ou établissements publics à caractère administratif ;
- Les centres de formation agréés, affiliés aux organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs.

Le programme de formation de base à dispenser au bénéfice des membres du CSST doit :

- être harmonisé au niveau national ;
- porter sur la connaissance de la sécurité et santé au travail, la connaissance du cadre juridique et institutionnel d'exercice de la SST au niveau national, l'identification et l'analyse des risques, la gestion des enquêtes AT/MP, la prévention des risques professionnels, avec un accent particulier sur les risques spécifiques aux activités de l'entreprise et sur les questions de santé publique. Des formations complémentaires peuvent être dispensées en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise.

La durée de la formation de base à dispenser au membres des CSST devrait être de trois jours au minimum compte tenu des orientations ci-dessus sur le contenu minimum du programme. En tout état de cause, elle doit être définie et harmonisée par l'autorité nationale en concertation avec les organisations d'employeurs et des travailleurs. Cette formation doit être reprise à l'issue du renouvellement du mandat des membres représentant les travailleurs.

20. Dispositions finales

Engagement des parties prenantes

Les directives sous-régionales relatives aux Comités de Sécurité et Santé au Travail (CSST) exigent un engagement ferme de l'ensemble des parties prenantes, notamment les employeurs, les travailleurs, les autorités étatiques et les organismes de sécurité sociale, afin de garantir leur mise en œuvre effective et leur efficacité.

Adaptation et flexibilité

Ces directives offrent un cadre harmonisé pour la mise en place et le fonctionnement des Comités de Sécurité et Santé au Travail (CSST), tout en laissant la possibilité aux États membres de l'IAPRP d'adopter des mesures spécifiques, adaptées à leur contexte national, sans compromettre les principes fondamentaux définis au niveau sous-régional.

Contrôle et suivi

Les États membres de l'IAPRP devront soumettre, chaque année, un rapport sur l'état d'implémentation des Comités de Sécurité et de Santé au Travail (CSST) au niveau national. Ce rapport fera l'objet d'une analyse par les instances de l'IAPRP, en vue de capitaliser les retours d'expérience et, le cas échéant, de formuler des recommandations d'amélioration.

Renforcement des capacités

Un mécanisme structuré de renforcement des capacités des membres des Comités de Sécurité et Santé au Travail (CSST), incluant un programme de formation des formateurs, devra être mis en œuvre par l'IAPRP afin de garantir l'atteinte des résultats escomptés et d'assurer la pérennisation des bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels.

Révision des directives

Les présentes directives feront l'objet d'une révision en cas de nécessité afin de tenir compte des évolutions législatives et/ou réglementaires pouvant survenir dans les contextes nationaux en matière de sécurité et de santé au travail.

Entrée en vigueur

Les présentes directives entrent en vigueur à compter de leur adoption par l'Assemblée Générale de l'IAPRP et de la signature par le président en exercice. Chaque État membre devrait prendre les mesures nécessaires à leur transposition au niveau national, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans son pays.

Clause de non-substitution

Les présentes directives n'ont pas vocation à se substituer aux législations nationales. Elles constituent un cadre complémentaire visant à renforcer les mécanismes existants et à favoriser l'harmonisation sous-régionale en matière de santé et de sécurité au travail.