

## CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL ROULANT A LA S.N.C.C. ET SON INCIDENCE SUR LA PRESTATION

*KASULO LWIJI Cyrille*

Licencié en psychologie du travail, Université de Lubumbashi, RD Congo

Copyright © 2019 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**ABSTRACT:** The study describes the quality of working conditions of the Rolling Personnel (Machinist) at the national railway company of Congo and its impact on their performance and health. 50 employees compose the sample. The descriptive method, the direct observation, the interview and the job analysis form of Professor Kabambi Ntanda from the University of Kinshasa constitute the research tools. The results indicate that these personnel work in extremely bad working conditions and present dangers. As a result, the employer should intervene as soon as possible to save the physical and mental health of this Personnel.

**KEYWORDS:** Working conditions, Rolling personnel, S.N.C.C.

**RÉSUMÉ:** L'étude décrit la qualité des conditions de travail du Personnel Roulant (Machiniste) à la société nationale des chemins de fer du Congo et son incidence sur leur prestation et santé. 50 salariés composent l'échantillon. La méthode descriptive, l'observation directe, l'entretien ainsi que le formulaire de « job analysis » du professeur Kabambi Ntanda de l'Université de Kinshasa constituent les instruments de recherche. Les résultats indiquent que ce personnel évolue dans des conditions de travail extrêmement mauvaises et présentent de dangers. En conséquence, l'employeur devrait intervenir le plus tôt possible pour sauver la santé tant physique que mentale de ce Personnel.

**MOTS-CLEFS:** Conditions de travail, Personnel Roulant, S.N.C.C.

### 1 INTRODUCTION

Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent leur travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, poussières, aux vibrations, les délais de production et de ventes de produit, amplitude horaire, l'ergonomie du milieu de travail, salaire, mais aussi d'autres critères plus subjectifs. Cela veut dire que les conditions de travail sont une notion multidimensionnelle et polysémique.

Les conditions de travail visent également d'améliorer la situation des salariés et l'efficacité des entreprises. A la société Nationale des chemins de fer du Congo le Personnel Roulant (machiniste) travaille dans des conditions extrêmement difficiles, l'employeur n'y accorde pas tellement beaucoup d'attention. Cet état de chose peut avoir de répercussion sur la santé, l'exécution des tâches du Personnel Roulant et par ricochet sur la productivité de cette société Etatique. Cet article vise à donner des recommandations aux dirigeants de cette société afin de jeter un regard sur les conditions de travail des machinistes.

## 1.1 REVUE DE LA LITTÉRATURE

Pour compléter notre cadre de référence, nous nous sommes inspiré de la revue de littérature de nos prédécesseurs qui touche sur l'un ou l'autre aspect de notre étude.

En France : Marie-France Christofari (2012) a mené une étude sur les conditions de travail entre certaines catégories sociales d'une même profession en observant les différences de l'espérance de vie. Il est parti des constats selon lesquels d'une part, l'évaluation scientifique des effets du travail soulève des interrogations quant aux méthodes à utiliser, il est par exemple nécessaire de mettre en relation la santé mentale, physique, le cadre de vie général(stress, irritations ,douleurs ,confort ) d'autre part la définition des maladies professionnelles nécessite un important travail juridique car la reconnaissance d'une maladie professionnelle pose d'énormes problèmes et dépend de son appartenance à une liste limitative de pathologies, liées à certaines facteurs. Celle-ci est en constante négociation entre les syndicats et les entrepreneurs ce qui peut laisser de nombreuses pathologies de ce côté. Il est arrivé aux conclusions selon lesquelles les conditions de travail génèrent de graves maladies lesquelles influent négativement sur l'espérance de vie des travailleurs.

David Duchamp et Loris Guery (2013), se sont intéressé aux conditions de travail des salariés en se focalisant sur le volet prévention des risques professionnels, ils se sont exprimés en ces termes : la prévention des risques professionnels est une obligation pour tout employeur. Il doit supprimer, ou tout du moins réduire les risques d'accidents ou de maladies des salariés. Cela suppose un important travail de collecte d'informations, d'analyse et de synthèse par la DRH. Dans cette étude ces deux auteurs ont proposé la démarche de prévention des risques ci-après.

L'entreprise, par l'intermédiaire de la DRH et des responsables hiérarchiques, doit faire respecter les consignes de sécurité et agir pour la prévention des risques professionnels. Cette démarche se déroule en trois étapes successives.

- a) L'évaluation des risques : Cette première étape permet de détecter toutes les sources de danger pour la santé et la sécurité des salariés. Le recensement des risques concerne les machines, outils, les substances utilisées (peinture, acide, etc.) Les contraintes de travail (poids à porter, par exemple), les conditions de travail (bruit, luminosité, etc.). Cette évaluation doit être faite pour chaque poste ou ensemble de postes identiques au moins une fois par an. Elle est obligatoire en cas de modification substantielle de l'organisation du travail, de réaménagement des locaux ou de changement des machines et/ou substances utilisées.
- b) La synthèse des résultats dans un document unique. Le document unique dresse la liste des risques repérés pour chaque poste de travail ou groupes de postes. sa rédaction et sa mise à jour sont des obligations légales.
- c) La mise en œuvre des actions de prévention : Un programme de prévention annuel des risques professionnels, listant les actions à mettre en œuvre pour l'année à venir, est établi.

Par ailleurs, des séminaires de formation à la sécurité des salariés sont organisés, afin de les aider à assurer leur propre sécurité et celle de leurs collègues.

D'après le rapport (V) du bureau international du travail(2004), il ressort que les conditions du travail des pêcheurs de l'Europe présentent un tableau sombre dans ce sens que la sécurité sociale est bafouée dans ce secteur dans certains pays européens. Les pêcheurs, notamment ceux qui sont rémunérés à la part, ne bénéficient pas forcément du même niveau de protection sociale que les travailleurs en général, et que cela tient à la nature de leur lieu de travail « travailleurs indépendants ». Or la pêche étant une activité dangereuse, il est particulièrement important pour les pêcheurs et leur famille de pouvoir compter sur des prestations en cas de décès, de maladie et d'accident.

D'où la protection sociale dans ce secteur doit être maximale non seulement dans la pêche commerciale internationale mais aussi pour les petits pêcheurs et les pêcheurs artisanaux.

Les participants à cette conférence de grande marque sont arrivés à la conclusion selon laquelle les normes de l'O I T concernant spécifiquement le secteur de la pêche ne sont pas respectées par la plupart d'Etat Européens.

Pour le commissariat général à la promotion du travail (1981), l'employeur doit améliorer les conditions de travail de l'opérateur. Il s'agit de tenir compte des règles ergonomiques de machines, d'outils mécanisés ou d'équipement de protection individuelle ou collective. Il faut prendre toutes les mesures susceptibles de préserver les travailleurs contre les accidents du travail ou d'adapter le travail à l'homme.

Danielle Bleitrach (2008) a abordé l'épineux problème des conditions de travail en chine en démontrant la discrimination entre les populations paysannes qui effectuent l'exode rural et les citadins : la population la plus exploitée et soumise aux plus rudes conditions de travail est celle des migrants ruraux, soit ceux qui émigrent définitivement, soit ceux qui viennent amasser

un pécule en ville. Avec l'arrivée des migrants dans des villes chinoises, les marchés du travail se sont de plus en plus segmentés et différenciés.

Et les migrants, notamment peu qualifiés et surtout les plus jeunes, sont devenus l'objet de domination, d'exploitation et aussi de violence : ils travaillent dans des secteurs mal considérés, chantiers navals, textile, bâtiment et service, leur nombre d'heures de prestation ne sont pas respectées, ils prestent dix à douze heures par jour. Cette politique de discrimination qui marque cette population migrante a une double fonction, mobiliser une main d'œuvre peu exigeante pour les multinationales et aussi, il s'agit de freiner cet afflux rural.

En définitif, il a recommandé ce qui suit : L'employeur doit impérativement conclure un contrat de travail écrit, la priorité est donnée au contrat à durée indéterminée, le licenciement économique doit être cadré : cela ne peut concerner un ou deux travailleurs, cela doit au minimum concerner 10% du personnel.

Toujours en Chine, les Projets Entreprises, informatique, Monde chinois(2006) ont menés une enquête auprès des salariés de l'Entreprise Faxconn Technology, officiellement appelée Hon Hai Precision Industry Company les constats sont plus que alarmants. Cette firme est parmi les cinq grandes en Chine, elle est spécialisée dans la fabrication des appareils électroniques : Apple, Nokia, Motorola ou Dell etc. cette entreprise est dénoncée par de nombreux organismes car elle imposerait des conditions de travail inhumaines à ses employés et ne respecterait pas de facto la convention des droits de l'homme.

De plus, elle est critiquée pour être d'une grande opacité. Il serait par exemple interdit aux salariés de prendre des photos à l'intérieur des usines, de parler à un journaliste, même hors de l'usine ou de se plaindre de ses conditions de travail à un syndicat sous peine de renvoi.

Parmi les constats les plus alarmants, on note :- la prestation des salariés de plus de quinze heures de travail par jour.

- Les cas de décès suspects dus à des intoxications ou à des suicides et tentatives de suicides.
- Les salariés dans les usines d'assemblage sont exposés quotidiennement et sans aucune protection à des substances toxiques comme le cuivre, le nickel, des gaz toxiques contenant des vapeurs d'acide ou du cyanure.
- Faxconn fait contrôler quotidiennement ses travailleurs par des tests d'urines, des tests aux rayons X ou des prises de sang, pour savoir si leur corps ne contient pas ces substances toxiques en excès, mais sans jamais les informer du taux de ces substances présentes dans leurs corps. Il est aussi à révéler que les employés de sexe féminin sont particulièrement maltraités et subissent de nombreuses pressions physiques et morales.

Muanda N'tsimba A, en (1979) a fait une étude sur les conducteurs des tracteurs cannes leader. Son objectif était celui d'explorer et de saisir l'ambiance psychologique que vivent les conducteurs pendant et dans le travail en partant des comportements défectueux observés comme par exemple : les erreurs de travail, les incidents, les singularités et les variations du rythme de travail. Dans cette étude, il a utilisé les questionnaires portant sur le goût, l'intérêt du métier, la justification des éventualités, et les suggestions à faire. A la fin de l'étude, il a retenu que la précipitation dans la manipulation de commande ; les mouvements brusques et saccadés et les variations accélérées du rythme de travail sont provoqués par la fatigue, par les préoccupations ; les conflits de tendances pour les mouvements brusques, est saccadé, et l'ennui pour les variations du rythme.

Grevisse Ditend Yav (1981) a réalisé une étude analytique de l'emploi de tourneur aux usines de la Gécamines/Lubumbashi. Son objectif était celui d'analyser scientifiquement l'emploi de tourneur afin de rapprocher les résultats de son analyse des éléments constitutifs, de la batterie psychométrique utilisée dans la sélection des tourneurs. Sa méthodologie a comporté un questionnaire, une observation instantanée, l'échantillonnage était de douze sujets dont neuf tourneurs spécialisés et trois tourneurs contre-maitres. Les neuf tourneurs ont été choisis sur base des appréciations de leurs chefs car jugés meilleurs. Après l'identification, la description et la spécialisation, les résultats auxquels il a rapproché les facteurs groupés en professionogramme au profil d'exigence aux tests de batterie utilisée à la Gécamines pour la sélection des tourneurs. De ce rapprochement, il a fait le constat selon lequel cette batterie répondait aux exigences mentales uniquement. Il lui manquait des épreuves permettant l'évaluation des domaines moteurs et sensoriels, exigences très nécessaires à l'exécution des tâches des tourneurs.

Mujinga Luzenda (2001) a décrit les conditions de travail d'hygiène et de sécurité d'un Mécanicien à la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo. Il en a conclu que le dysfonctionnement du système homme-machine est dû à plusieurs facteurs : la poussière, les mauvaises conditions hygiéniques, l'intérêt attaché plus à la machine qu'à l'homme, le manque d'équipement approprié et de la vétusté des outils de production.

Kabamba Makelele (2008) a consacré son travail dans les entreprises industrielles et leurs conséquences sur la vie des salariés (cas de la Gécamines). Pour commencer son investigation il s'est posé la question suivante : quelles sont les conséquences des accidents du travail à la Générale des carrières et des mines ? En terme d'hypothèse il a émis que « les

conséquences des accidents du travail à la Gécamines serait l'écrasement et la mort » pour recueillir les informations, il a fait recours à la méthode analytique et l'entretien ainsi que le questionnaire comme technique. L'auteur est arrivé à conclure que la plupart des agents qui sont accidentés et qui meurent suite à un accident du travail sont des mineurs.

Muyumba Mashini Ephren (2012) dans son étude intitulée « Problématique des conditions de travail et leur incidence sur le personnel d'exécution à la compagnie minière Chemaf, ce chercheur a émis les hypothèses suivantes : - les conditions de travail qui sont mises par l'entreprise Chemaf favoriseraient-elles un bon rendement du personnel d'exécution ?-Quelles seraient les stratégies appropriées pour mettre en place de bonnes conditions de travail ?selon les données obtenues par ce chercheur, les agents d'exécution estiment que les dirigeants de cette entreprise sont subjectifs et imposent les tâches. Il conclut en disant que les salariés évoluent dans des conditions pénibles et ces derniers acceptent par manque d'un autre job. D'où les conditions de travail du personnel exécutant de cette entreprise ne correspondent pas aux aspirations des agents ni à celles de la législation et de la sécurité sociale prévue par le (BIT) et le code de travail en vigueur de la République Démocratique du Congo.

Kitenge Nyongani (2014) a réalisé une étude sur l'étiologie des accidents du travail aux ateliers centraux de la société nationale des chemins de fer du Congo, il a donné provisoirement les hypothèses ci-après : les causes majeures des accidents du travail aux ateliers centraux de la société nationale des chemins de fer du Congo de Lubumbashi seraient la frustration, la nervosité, la fatigue, la distraction, la vétusté des matériels de travail et l'insuffisance de lumière. L'auteur a recouru à la méthode d'enquête par questionnaire et au test de chi-carré. Après analyse et interprétation des résultats, il est arrivé à confirmer son hypothèse étant donné la valeur calculée du chi-carré(X) était supérieure à la valeur (Y) du chi-carré pratique.

Ces études évoquées ci-haut ont un point de jonction avec la nôtre en ce sens qu'elles décrivent certains facteurs ergonomiques, sanitaires et légaux dans la globalité concernant les conditions de travail des salariés.

L'originalité de notre étude consiste à faire une description détaillée de plusieurs facteurs de conditions de travail du Personnel Roulant en rapport avec l'ambiance physique du travail et les accidents du travail, l'horaire de travail et l' incidence sur la santé et la prestation professionnelle, voir si l'employeur y accorde son attention ou non.

## **1.2 PROBLEMATIQUE**

Depuis des décennies, toutes les entreprises du monde industriel, de vente de produits ou de services, visent d'abord la rentabilité et la pérennité sur le marché. Cependant, on remarque de nos jours que certains employeurs focalisent leur attention plus sur la maximisation de profits que sur les conditions de travail du salarié.

L'adaptation de l'homme au travail passe non seulement par la sélection et la formation professionnelle mais aussi par une bonne motivation et surtout par l'amélioration des conditions de travail. L'exécution des tâches ne se fait pas dans un cadre bien déterminé par des outils appropriés. Ce cadre doit offrir au travailleur une certaine garantie quant à sa santé et sa sécurité.

Dès lors, il s'avère impérieux en cette heure de mondialisation de jeter un regard d'amélioration non seulement sur la rentabilité qui est l'objet primordial et économique de l'entreprise mais aussi sur les conditions de travail du salarié, agent principal de cette production. Dans le cas d'espèce de notre article, il s'agit du Personnel Roulant de la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo.

Ne dit-on pas qu'il n'y a pas de richesse que d'homme. Examinant le Personnel Roulant à la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo, nous avons constaté avec amertume qu'il travaille dans des conditions inhumaines et inadaptées à l'heure de la technologie de pointe que nous vivons.

Notre étude est partie de la constatation selon laquelle durant ces dix dernières années, le Personnel Roulant, surtout de lignes, évolue dans un cadre de travail aux caractéristiques précaires : mauvaises conditions hygiéniques et sécuritaires, ambiance thermique et sonore déplorable, position inadaptée, vétusté des équipements de travail, des wagons, des rails malgré l'acquisition des nouvelles locomotives Diesel par cette entreprise, cela ne répond pas vraiment aux besoins réels du moment de trafic ferroviaire comme par le passé. Car un défi majeur reste à relever c'est la réhabilitation des voies ferrées et des câbles caténaux etc.

Il s'ensuit de cette situation malheureuse du travailleur des conséquences incalculables : déraillements fréquents ; maladies professionnelles des agents causant mort d'homme des agents tout comme des voyageurs. L'employeur reste insensible à tous ces événements.

L'autorité responsable de cette entreprise étatique bafoue en effet, l'article 28 bis du règlement général pour la protection du travail, tome I stipule : « Sans préjudice des autres dispositions du présent règlement, l'employeur est tenu de prendre les

mesures pour la protection de la sécurité de prévention des risques professionnels ... » (Règlement Général pour la Protection, Bruxelles, 1995).

Cette étude s'inscrit dans le domaine de la psychologie du travail en adaptant l'homme au travail et le travail à l'homme et touche à la notion d'hygiène et de sécurité de travail. C'est pourquoi notre préoccupation majeure dans cet article est de chercher à savoir si les conditions de travail offrent au Personnel Roulant de la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo(S.N.C.C) une garantie hygiénique et sécuritaire.

De ce qui précède, une série des questions s'imposent et constituent notre problématique :

- 1) Quelle est la nature des conditions de travail du personnel roulant de la Société Nationale des Chemins de fer du Congo ?
- 2) Est-ce que ces conditions de travail exposeraient-elles ce personnel aux risques professionnels tels : les accidents de travail et les maladies professionnelles ?

### 1.3 HYPOTHESE

Stéphanie Baggio (2010) définit l'hypothèse comme une proposition de réponse à la question posée .Eu égard à ce qui précède nos hypothèses de recherche se formulent de la manière suivante : les conditions de travail du personnel roulant à la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo(S.N.C.C) seraient mauvaises et exposeraient ce personnel à des risques professionnels divers ordres notamment : les accidents ou maladies professionnelles.

### 1.4 OBJECTIFS DE L'ETUDE

Cette étude poursuit les objectifs suivants :

1. Analyser l'emploi du personnel roulant (machiniste) et décrire ses conditions de travail.
2. Déterminer les facteurs explicatifs des risques professionnels.

### 1.5 PRESENTATION DU CADRE D'ETUDE

La société nationale des chemins de fer du Congo, sous le régime juridique société anonyme S.A cette entreprise a pour objectif social l'exploitation des chemins de fer en assurant le transport des biens, des personnes et des marchandises sur la voie ferrée au travers la grande partie du pays.

La S.N.C.C (S.A) est une entreprise publique de la République Démocratique du Congo active essentiellement dans l'est et le sud du pays. Sa direction générale est basée à Lubumbashi dans la nouvelle province du Haut- Katanga.

Elle est active dans l'exploitation de chemins de fer, mais aussi dans le transport fluvial et l'exploitation de ports.

### LIGNES DE CHEMIN DE FER AU TRVERS LA R.D.C

- ✓ 4007 kilomètres de voies ferrées (dont 858 kilomètres électrifiés) au Katanga, au Bas-Congo, au Kasai-Occidental, au Kasai- oriental et au Maniema.
- Ecartement de rail : 1,06 mètre (3',6").
- Chemin de fer Matadi-Kinshasa.
- Chemin de fer Lubumbashi-Sakania.
- Chemin de fer Lubumbashi-Ilebo.
- Chemin de fer Kamina-Tenke.
- Chemin de fer Kamina -Kindu.
- Chemin de fer Tenke-Dilolo.
- Chemin de fer Kabalo-Kalemie.

- ✓ Ecartement : 1,00 mètre puis 1,067 mètre.
- Chemin de fer Ubundu-Kisangani.
- ✓ Ecartement : 0,60 mètre.
- Chemin de fer Bumba-Aketi-Isiro-Mungbere.
- Ecartement 2' 1/5" ou 0,61 mètre puis 0,60 mètre : Chemin de fer Boma –Tshela.

Réseau lacustre et fluvial gérés par la société nationale de chemins de fer du Congo :

- Réseau lacustre du lac Tanganyika représentant 1425 kilomètres. Il relie la République Démocratique du Congo à la Zambie, à la Tanzanie et au Burundi.
- Réseau lacustre du lac Kivu reliant Bukavu à Goma (106 kilomètres).
- Réseau fluvial de Kindu à Ubundu (310 kilomètres) et de Kongolo à Malemba-Nkulu (390 kilomètres).

Ports : port fluvial d'Ilebo et port fluvial de Kalemie dans l'actuelle province de Tanganika (site- sncc.cd).

## **2 METHODOLOGIE**

### **2.1 VARIABLES**

Ce travail s'intéresse à décrire les conditions de travail du Personnel Roulant en rapport avec l'ambiance physique de travail, les accidents du travail, l'horaire de travail, la restauration en milieu de travail, le logement en milieu de travail, la prime de risque, la prime des heures de nuit et supplémentaires ainsi que le salaire mensuel.

### **2.2 ECHANTILLON**

L'échantillonnage c'est le choix parmi la population totale d'un groupe plus ou moins restreint sur lequel portera l'enquête. La mesure des caractéristiques de ce petit groupe de l'échantillon servira de base aux estimations de ces caractéristiques pour la population. (David Krech, R.S. 1952).

De plusieurs techniques d'échantillonnage qui existent, nous avons opté pour l'échantillonnage occasionnel, c'est-à-dire constitué du Personnel Roulant auquel nous avons accédé sur le terrain. Compte tenu de difficultés d'ordre organisationnel et administratif rencontrées sur le terrain mais surtout de nos préoccupations académiques.

#### **2.2.1 ECHANTILLON**

Pour bien mener une étude scientifique ou recherche scientifique donnée, certains chercheurs exigent qu'il y ait la représentativité de l'échantillon du point de vue taille et autres caractéristiques voulues par le chercheur afin d'éviter certains biais dans l'extrapolation des résultats, d'autres n'en tiennent pas compte. S'exprimant sur la taille de l'échantillon et en abondant dans le même sens que lui, L. Alberello (1999) et nous, nous nous demandons « quel est le nombre de personnes à interroger et combien de personnes doivent composer l'échantillon pour que celui-ci soit représentatif ? ».

Nous répondons en disant que la taille de l'échantillon ne dépend nullement du nombre de personnes qui composent la population de référence. Il faut cependant bannir la réflexion en termes de taux de sondage qui serait une proportion idéale entre la population et l'échantillon.

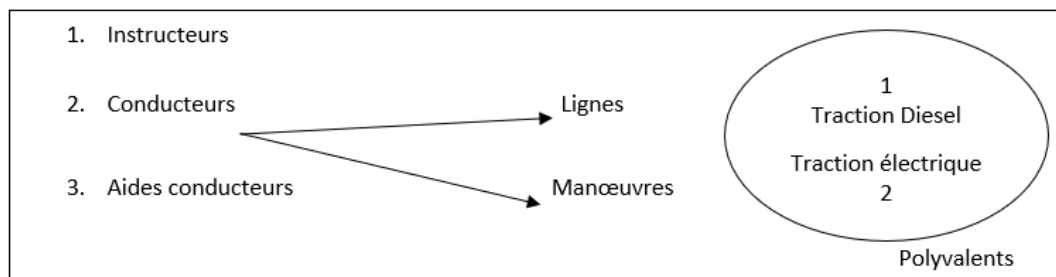
L'idée selon laquelle « mon échantillon serait représentatif parce qu'il est composé de cinq, dix ou vingt pourcents de la population-parent » ; bien qu'elle soit rependue est une idée inexacte.

Cinquante agents (conducteurs lignes) tous hommes et mariés dont l'âge varie entre 45-65ans ont pris part à cette investigation. Nous les avons sélectionnés à la SNCC station de Lubumbashi sur une population parente de plus ou moins 100 agents. Regroupés en trois catégories principales : instructeurs, conducteurs lignes et aides conducteurs œuvrant dans les tronçons compris entre Sakania-Lubumbashi-Lubumbashi-Tenke. Quant à nous nous sommes plus intéressé au personnel de conduite, appelé autrement machinistes ou conducteurs lignes. Ces derniers ont pour chefs directs les instructeurs et ils ont pour subordonnés les aides- conducteurs.

Parmi ces conducteurs lignes, on trouve les polyvalents c'est-à-dire ceux qui conduisent des locomotives tractions diesel et traction électrique, ils peuvent également effectuer des manœuvres en gare. Raison pour laquelle ils sont appelés conducteurs-polyvalents.

On trouve aussi les conducteurs non-polyvalents c'est-à-dire conduisant exclusivement des locomotives diesel ou électrique selon la formation reçue. Toute fois signalons en passant qu'à la Société nationale des chemins de fer du Congo il existe des conducteurs manœuvres, œuvrant exclusivement en gare.

Actuellement la polyvalence est en train de prendre le dessus sur la non-polyvalence dans cette entreprise ferroviaire aux travers les formations et les recyclages organisés par les responsables pour pallier aux différents défis majeurs de l'heure liées à l'évolution exponentielle de la technologie planétaire malgré les différents conflits sociaux qu'a traversés cette entreprise.



**Fig. 1. Catégorisation du Personnel Roulant de la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo**

Source : Notre compilation à partir des entretiens avec les conducteurs lignes.

### 2.3 INSTRUMENTS DE RECHERCHE

Nous avons recouru à la méthode descriptive appuyée par les techniques d'observation directe, l'entretien et le formulaire de « job analysis » pour l'analyse des données.

- Méthode descriptive : cette méthode nous a permis de décrire les conditions de travail du Personnel Roulant par une analyse critique et nous en avons dégagé l'état piteux. Enfin, nous avons proposé quelques pistes de solution.
- L'observation directe

Elle nous a aidé à déceler parfaitement ce que fait réellement le Personnel Roulant lignes à la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo à palper la réalité concernant les tâches, l'exécution de travail, la position et le rythme au travail, horaire de travail ainsi que les potentiels risques professionnels. Étant donné que nous avons pu effectuer différents voyages sur les réseaux ferroviaires Lubumbashi-Sakania/Sakania-Lubumbashi et Lubumbashi-Tenke/Tenke-Lubumbashi entant qu'un client clandestin c'est-à-dire non reconnu par l'entreprise.

- L'entretien

Cet instrument nous a permis de récolter certaines informations nécessaires auprès de conducteurs lignes (machinistes) et leurs chefs directs en vue de corroborer avec d'autres informations ou réalités trouvées par nous afin de faire la triangulation d'approches méthodologiques pour éviter les biais dans la prise des données tout comme dans l'interprétation de celles-ci.

C'est le cas par exemple les informations relatives à l'hébergement de ce personnel dans des maisons de passage, leur restauration, l'octroi des primes, les accidents et maladies professionnelles, les conditions ergonomiques etc.

### 2.4 TECHNIQUE D'ANALYSE DES DONNÉES

C'est grâce au formulaire de « job analysis » du Professeur Kabambi Ntanda de l'Université de Kinshasa de la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation que nos données ont été traitées. Vous trouverez le prototype de ce formulaire aux pages suivantes.

FORMULAIRE de « job analysis » élaboré par le Professeur Kabambi Ntanda (Université de Kinshasa-R.D.C)

**I. IDENTIFICATION**

- Dénomination : Conducteur Lignes (HLD/HLE)
- Date : Le 18/06/2018
- Description : du poste : N°1
- Organisation : S.N.C.C
- Catégorie : Maîtrise
- Direction : Exploitation
- Chef direct : Instructeur
- Production du travail : Transport des wagons contenant divers produits des clients ainsi que les personnes dans les voitures.

**II. DESCRIPTION DE L'EMPLOI DU CONDUCTEUR**

1) Activités et responsabilités

- Effectue les manœuvres en gare.
- Vérifie la locomotive et rames avant tout départ (bacs à sable, freinage, rhéostatique, frein à main).
- Fait la prise en charge complète pour des locomotives diesels ou électriques.
- Roule les trains marchandises ou courriers à une distance de plus ou moins 120Km
- Dépose et reçoit le bâton dans chaque gare ou garage ;
- Dépanne la locomotive diesel ou électrique en cas de panne légère en ligne ;
- Signale le déraillement ainsi que d'autres détresses techniques : patinage, serpentage, poteaux caténaïres ; mauvais état de rail etc.
- Participe au déraillement et aux travaux caténaïres ;
- Ponte le courant électrique haute tension en lignes ;
- Détient divers documents de bord pour son service ou pour l'expédition de diverses marchandises des personnes physiques ou morales placées dans des wagons.
- Remplit et dépose les différents documents d'accompagnement de minerais et diverses marchandises des clients ;
- Rédige des rapports de services
- Répond au téléphone et donne souvent des explications à sa hiérarchie par téléphone ;
- Effectue de longues marches pour annoncer le déraillement ou autre détresse de service dans une gare ou dans un garage plus proche ;
- Participe aux recyclages et réunions de service ;
- Fait la coordination des autres conducteurs lignes ;
- Donne des instructions à son aide conducteur ;
- Accomplit toute autre tâche lui assignée par ses chefs.

**III. OUTILLAGES UTILISES**

Locomotives, wagons, voitures, bâtons, signaux, drapeaux, bacs à sable, patins, extincteurs...

**IV. CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL ROULANT**

**Tableau 1. Ambiance physique du travail**

FACTEURS	NON CONFORTABLE		CONFORTABLE		TRES CONFORTABLE	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
Eclairage	25	50	25	50	-	0
Bruits	30	60	20	40	-	0
Conditions de T°	45	90	05	10	-	0
Poussière	49	98	01	02	-	0
Odeur	35	70	15	30	-	0
Port de vêtement	50	100	-	0	-	0
Chaussures de travail	50	100	-	0	-	0
Outillages utilisés	42	84	08	16	-	0

Source : Résultats de nos enquêtes



Le tableau n°1 montre les conditions de travail du Personnel Roulant de la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo : ambiance physique du travail exprimée en huit facteurs qui sont non confortables, confortables ou très confortables en termes de fréquence et de pourcentage attestés par les agents. S'agissant de l'éclairage, cinquante pourcent des agents ont émis un avis « Non confortable » et cinquante pourcent autres « confortable ». Quant aux bruits soixante pourcent disent : « Non confortable » contre quarante « confortable ». Pour ce qui concerne les conditions de température quatre-vingt-dix agents ont estimé qu'elles sont « Non confortables » contre dix pourcent « confortables », quatre-vingt-dix-huit pourcent ont déclaré la poussière « Non confortable » contre deux pourcent « confortable ». S'agissant de l'odeur les agents ont attesté soixante-dix pourcent non confortable contre trente pourcent confortable. Port de vêtement et chaussures de travail tout le Personnel Roulant à l'unanimité a confirmé qu'ils sont inexistantes.

Quant aux outillages quatre-vingt-quatre pourcent attestent qu'ils sont non confortables contre seize confortable.

**Tableau 2. Les accidents du travail**

FACTEURS	OCCASIONNELLES		FREQUENTS		PERMANENTS	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
Blessures	-	0	50	100	-	0
Incendie	-	0	25	50	25	50
Brûlure	25	50	25	50	-	0
Tamponnement	-	0	-	50	-	0
Altération de la vue	-	0	-	0	50	100
Altération de l'ouïe	-	0	25	50	25	50
Déraillement	-	0	-	0	50	100
Mort soudaine	-	0	-	0	-	0
Chocs électriques	-	0	-	0	50	100

Source : Résultats de nos enquêtes.

Le tableau n°2 explique les conditions de travail : les accidents de travail du Personnel Roulant exprimé aussi en neuf facteurs qui sont occasionnels, fréquents ou permanents en termes de fréquence et de pourcentage attestés par les agents.

Pour ce qui concerne les blessures cent pourcent des agents ont attesté qu'ils sont fréquents, quant à l'incendie cinquante pourcent disent qu'il est fréquent contre cinquante autres qui attestent qu'il est fréquent. En ce qui concerne la brûlure les agents ont attesté respectivement cinquante pourcent occasionnelles contre cinquante autres fréquents. Le facteur tamponnement tout le Personnel Roulant a attesté qu'il est fréquent.

S'agissant alors de l'altération de l'ouïe les avis sont partagés cinquante pourcent fréquents contre cinquante pourcent permanents.

Quant aux déraillements tout le monde atteste qu'ils sont permanents. Au sujet de mort soudaine rien n'a été signalé. Tandis que pour les chocs électriques tous les agents étaient d'avis qu'ils sont permanents.

**Tableau 3. Les paramètres d'ordre motivationnel**

FACTEURS	BON(NE)		MAUVAIS(E)	
	Fréquence	%	Fréquence	%
Horaire de travail	-	0	50	100
Restauration	10	20	40	80
Logement	15	30	35	70
Prime de risque	-	0	50	100
Prime des heures de nuit et supplémentaires	-	0	50	100
Salaire mensuel	5	10	45	90

Source : Résultats de nos enquêtes

Le Tableau numéro 3 : Indique les paramètres d'ordre motivationnel, c'est-à-dire ceux qui peuvent stimuler le conducteur ligne au travail. Il s'agit notamment de l'horaire de travail, la restauration de ce personnel, le logement dans les maisons de passage, les primes de risque professionnel et des heures de nuits ou heures supplémentaires ainsi que le salaire mensuel.

Si l'on observe ce tableau ci-haut, il convient de dire que les travailleurs jugent leur horaire de travail mauvais en ce sens qu'il ne respecte pas les huit heures de travail prévues par l'OIT.

S'agissant de la restauration de ce personnel vingt pourcent trouvent Bonne, contre quatre-vingt pourcent qui en trouvent mauvais.

Quant au facteur logement : trente pourcent seulement trouvent les conditions d'hébergement Bonnes et septante pourcent en trouvent Mauvaises.

Pour ce qui concerne les primes de risques et les heures de nuits ou supplémentaires tout le monde a attesté à l'unanimité qu'elles sont mauvaises par conséquent le salaire a été attesté par dix pourcent Bon contre quatre-vingt-dix pourcent Mauvais pour l'ensemble des machinistes enquêtés.

### **3 DISCUSSION DES RESULTATS**

Eu égard aux résultats de terrain, en se référant à la revue de la littérature ou aux études antérieures de nos prédécesseurs en rapport avec cette étude, aux méthodes et techniques utilisées, il convient de souligner ce qui suit : En examinant le tableau N°1, on peut dire que le personnel Roulant de la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo ne travaille dans de mauvaises conditions sur tous les huit facteurs retenus par nous dans cette recherche.

#### **a) Facteur de l'éclairage**

Pour cinquante pourcents des agents, ce facteur n'offre pas une garantie physique aux travailleurs c'est-à-dire il est non-confortable, pour cinquante pourcents d'autres, l'éclairage est bon sur le poste de travail (confortable).

#### **b) Facteur bruits**

Quatre-vingt-dix pourcents des salariés enquêtés ont confirmé que les bruits

Sont non-confortables et excessifs sur le lieu de travail contre dix pourcents qui les trouvent favorables.

#### **c) Température**

Quatre-vingt-dix pourcents des conducteurs lignes ont déclaré que la température n'est pas de nature à favoriser une bonne ambiance physique du travail (les conditions de température sont non-confortables). Pour dix pourcents seulement, la température convient. D'où la température est défectueuse.

#### **d) Poussière**

Quatre-vingt-dix-huit pourcents des agents nous ont attesté que la poussière est l'une des conditions désagréables du travail à la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo contre deux pourcent qui ont dit qu'il n'y a pas de poussière nuisible sur le lieu de travail.

#### **e) Port de vêtement et Chaussures de travail (outillage utilisé)**

A l'unanimité, tous les salariés ont confirmé que la tenue de travail est inexistante. C'est-à-dire il n'y a pas ni port de vêtement, ni port des chaussures de travail, les agents se débrouillent eux-mêmes. Quant à l'outillage utilisé, quatre-vingt quatre pourcent des agents ont déclaré qu'il n'est pas confortable contre seize pourcent des agents qui le trouvent adéquat.

Le tableau N°2 présente des accidents auxquels le Personnel Roulant est exposé : tamponnement, déraillement, chocs électriques, incendie, brûlures, affaiblissement de la vue, lombalgie à cause de l'exigence de la position assise. En se référant aux neuf facteurs des conditions de travail choisis par nous dans ce tableau et en les confrontant avec les données récoltées sur le terrain, il convient de dire que l'emploi du Personnel Roulant à la société nationale des chemins de fer du Congo présente ces facteurs de la manière suivante : les blessures sont fréquents, les incendies sont fréquents mais aussi permanents, les brûlures sont occasionnelles, les tamponnements sont permanents, les altération de vue et de l'ouïe sont soit fréquents soit

permanents, les déraillements et les chocs électriques sont aussi soit fréquents soit permanents, par contre les morts soudaines sont rares.

Le tableau N°3 présente les paramètres d'ordre motivationnel dont d'une manière générale ne stimulent pas le Personnel Roulant à bien réaliser son travail.

L'horaire de travail ne respecte pas les normes internationales de l'OIT, les agents travaillent plus de huit heures de travail et l'employeur ne respecte pas souvent le temps de repos. Quant à la restauration des conducteurs en ligne n'est pas assurée, les agents se débrouillent eux-mêmes raison pour laquelle ils se plongent dans le transport clandestin sans pour autant craindre des sanctions administratives et ce phénomène devient comme monnaie courante au sein de cette entreprise étatique. Le logement il est assuré c'est-à-dire les agents sont logés dans des maisons de passage néanmoins il faut signaler que les conditions d'hébergement ne sont pas dignes et ne répondent pas à la hauteur de la mondialisation : les agents sont logés dans une salle unique sur des lits superposés avec ce que cela présente comme risque de propagation de certaines maladies contagieuses que le salarié peut importer dans sa famille.

Pour ce qui concerne les salaires, les primes de risque et heures de nuit les l'employeur n'y accorde pas tellement l'attention. Le salaire est indécent et très irrégulier ne permettant à l'agent de nourrir sa famille et de scolariser ses enfants cela entraîne de conséquences fâcheuses sur la vie extra-professionnelle de l'agent.

Au vu de ce qui précède, nous nous permettons de dire que la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo offre au Personnel Roulant un matériel vieilli et amorti. Voilà pourquoi on enregistre fréquemment trop de déraillement et de pannes techniques. Le personnel lui-même n'est pas pris en charge convenablement par l'entreprise quant à la restauration pendant le voyage, ce qui favorise le phénomène « transport clandestin ». Les conditions de travail sont déplorables : l'éclairage, les bruits et poussières excessifs nuisent à la santé des agents, sans omettre la très forte chaleur diurne et la froideur nocturne sous lesquelles ils travaillent. Les horaires de travail et les heures de repos ne sont pas respectés, le salaire est indécent et très irrégulier...

Malgré l'acquisition des nouvelles locomotives Diesel par la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo, il est important aux dirigeants de cette entreprise étatique de repenser aux conditions générales de travail du Personnel Roulant de cette Société en octroyant, non seulement de machines mais tout ce qu'il faut dans le système homme-machine pour une bonne prestation afin d'éviter les accidents de travail et les maladies professionnelles liés à ce poste de travail ainsi que les stress pouvant avoir de répercussion sur la vie professionnelle et extra-professionnelle.

#### 4 CONCLUSION

Notre préoccupation était de décrire les conditions de travail du Personnel Roulant et dégager son incidence sur la santé tant physique que mentale et la prestation professionnelle en vue de proposer des recommandations au cas où elles seraient défectueuses.

Au cours de notre investigation, nous nous sommes servis de la méthode descriptive complétée par la technique documentaire. Quant à la récolte de données, la technique d'observation directe, l'entretien ainsi que le formulaire de « job analysis » du Professeur Kabambi Ntanda de l'Université de Kinshasa, de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation nous ont été d'une grande utilité.

Ainsi, après analyse et interprétation des résultats nous avons trouvé que d'une manière générale, les conditions de travail dans lesquelles évolue le Personnel Roulant de ladite Société sont extrêmement mauvaises et présentent de dangers.

En effet, elles influent très négativement sur la santé et la prestation professionnelle des agents avec comme conséquence ; les maladies professionnelles, les accidents de travail, les stress, les déraillements à répétition qui engendrent souvent mort d'hommes, la pratique du phénomène transport clandestin (phénomène lapin) parce que le salaire ne permet pas à l'agent de nouer les deux bouts du mois.

Pour cela, nous recommandons aux responsables de cette entreprise étatique ce qui suit :

Malgré l'acquisition des nouvelles locomotives Diesel :- Doter l'entreprise des nouveaux wagons et autres équipements aux standards internationaux du moment ;

- Agencer ou mieux remplacer les rails afin d'éviter les déraillements mortels et permettre au Personnel Roulant d'être plus performant ;
- Doter au Personnel Roulant une tenue et un outillage adéquats et appropriés ;

- Aménager les maisons de passage du Personnel Roulant en y dotant de bons matelas et couvertures, aussi en augmentant le nombre de toilettes et douches pour ce personnel ; Construire de nouvelles maisons de passage aux standards modernes en plaçant chaque conducteur dans sa chambre pour éviter la propagation de certaines maladies contagieuses.
- Assurer la restauration convenable de ce personnel en vue de leur permettre de travailler sans stress et d'éviter le transport clandestin qui bat son plein dans ce service ; car en cas de déraillement mortel c'est toujours les clients clandestins qui sont des victimes.
- Redynamiser le service d'hygiène et de sécurité du travail pour initier régulièrement le check-up médical des agents afin de détecter certaines maladies professionnelles à temps ou mieux de les éviter ;
- Dédommager le Personnel Roulant en cas de maladie ou accident professionnels car il est trop exposé aux multiples risques liés à son poste de travail ;
- Octroyer des primes spéciales, décentes pour les risques et des heures de nuits aux conducteurs ligne car cet emploi regorge beaucoup de dangers ;
- Bien rémunérer cet emploi puisque c'est au travers ce dernier que la Société Nationale des Chemins de Fer du Congo génère des profits.
- Respecter la charge horaire ainsi que les repos de ce Personnel : huit heures de travail comme prévue par l'OIT.
- Elever le Personnel Roulant au grade des agents des cadres comme leurs collègues de la France ou de l'Allemagne à cause de l'importance que revêt cet emploi.

## REFERENCES

- [1] Albert van Dieva et al : « Monographies industrielles- le chemin de fer du Congo supérieur aux grand-lacs Africains dans l'expansion Belge » ; in Revue mensuelle illustrée, Bruxelles, Décembre 1908, numéro VI, p251.
- [2] Christian Guillevic ; *Psychologie du travail*, éditions Armand Colin, 2005.
- [3] Conditions de travail dans le secteur de la pêche : normes d'ensemble (une convention complétée par une recommandation sur le travail dans le secteur de la pêche).Rapport V du BIT Genève, conférence internationale du travail 92ième session 2004.
- [4] David Duchamp & Loris Guery ; *La Gestion des ressources humaines*, éditions Nathan-Paris, 2013.
- [5] David Krech R.S. et Crurchfield R.S, *Théorie et problème de la psychologie sociale*, tome II, éditions Presses universitaires de France, Paris, 1952.
- [6] Danielle Bleitrach ; *Quelques réalités sur les conditions de travail en chine*(2008).
- [7] Georges Trepo ; *Conditions de travail et expression du personnel*, éditions Dalloz, Paris, 1980
- [8] *Règlement général pour la protection du travail* ; Ministère de l'emploi et du travail, Tome I, Bruxelles, 1995
- [9] Stéphanie Baggo ; *Psychologie sociale*, éditions de Boeck, université, Bruxelles, 2010.
- [10] Commissariat général à la promotion du travail, ergonomie-démarche, méthodologie et application, Bruxelles, 1981.
- [11] Faxon Technology : Les Projets Entreprises, Informatique, Monde chinois, 2006.
- [12] Grevisse Ditend Yav, Etude analytique de l'emploi de tourneur aux usines de la Gécamines Lubumbashi, Mémoire de licence inédit, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education, UNAZA-Campus de Kisangani 1980-1981.
- [13] Kabamba Makelele, Travail dans les entreprises industrielles et leurs conséquences sur la vie des travailleurs (cas de la Gécamines), Mémoire de licence inédit, UNILU, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education, 2007-2008.
- [14] Kitenge Nyongani, Etiologie des accidents du travail à la société nationale des chemins de fer du Congo, Mémoire de licence inédit, UNILU, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'éducation ,2013-2014.
- [15] Naville & Fried MAN, *Traité de sociologie du travail*, éditions Armand collin, Paris, 1988.
- [16] Marie-France Christofari, conditions de travail en France.2014.
- [17] Muanda N'tsimba A, Etude analytique et critique d'un poste de travail, cas de conducteur des tracteurs canne leader à L'ONDS/Kwilu, Mémoire de licence inédit, Faculté de Psychologie et des Sciences de Education, UNAZA-Campus de Kisangani 1978-1979.
- [18] Mujinga Luzendu, Analyse de l'emploi de Mécanicien et amélioration des conditions de travail (cas de la SNCC, Mémoire inédit, UNILU, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education, 2000-2001.
- [19] Mayumba Mashini Ephren, Problématique des conditions de travail et leur incidence sur le personnel d'exécution à la compagnie minière Chemaf, mémoire inédit, UNILU, Faculté de Psychologie et des Science de l'Education, 2011-2012.
- [20] Site officiel de la S.N.C.C (sncc.cd)
- [21] <https://fr.wikipedia.org/wiki/conditionsdetravail>.
- [22] <https://fr.wikipedia.org/wiki/Faxon>