

Stratégie nationale en matière de Bien-être au Travail 2008-2012

Evaluation

Rapport final

Mai 2013

Contenu

Introduction.....	8
Réalisation de la Stratégie 2008-2012	9
1 Renforcer l'efficacité des services de prévention et de leurs actions.....	9
1.1 Réviser l'organisation de la prévention par les SEPPT et les SIPPT (financement, durée des prestations) pour aider les SEPPT à consacrer plus de temps à l'analyse des risques	9
1.2 Evaluer le fonctionnement des services externes de prévention au niveau des PME et des secteurs à risque	12
1.3 Evaluer le fonctionnement des services internes communs à plusieurs employeurs	13
1.4 Réviser les missions et les interventions des services de prévention et de protection au travail dans les PME des secteurs à risque	14
2 Renforcer la prévention contre les accidents du travail et notamment dans les secteurs à risques nouveaux et les PME.....	15
2.1 Evaluer les effets de l'AR risque aggravé et le système bonus-malus.....	15
2.2 Communiquer annuellement au SPF ETCS la liste des entreprises considérées comme « risque aggravé »	18
2.3 Exploiter les données disponibles sur les accidents types et accidents graves pour établir une nomenclature des mesures proposées pour éviter les accidents	18
2.4 Disposer de fiches pratiques pour la prévention des accidents du travail et des accidents seveso dans l'industrie chimique	19
2.5 Diffuser des modèles de fiches de poste de travail relatives à la prévention des accidents du travail pour les PME et les secteurs à risque	20
2.6 Guide de bonnes pratiques pour la prévention des risques d'infection par piqûre d'aiguille	21
2.7 Définir et diffuser les objectifs pédagogiques d'apprentissage (formation employeurs-conseillers en prévention PME, ligne hiérarchique et travailleurs vulnérables)	21
3 Renforcer la prévention contre les maladies professionnelles notamment en ce qui concerne les TMS et le stress au travail	22
3.1 Adapter les AR agents chimiques en conformité avec le règlement REACH ?	23
3.2 Désigner les fonctionnaires du contrôle du bien-être chargés de la surveillance de REACH	23
3.3 Transposer la 3 ^{ème} liste de valeurs indicatives d'agents chimiques	24
3.4 Renforcer la prévention des risques liés aux agents chimiques par la diffusion des produits, brochures, outils de formation dans le cadre du risktrainer	24
3.5 Améliorer la prévention des risques des TMS par soit une réglementation spécifique soit la révision d'AR existants visant l'application des principes ergonomiques	25
3.6 Disposer de guides de bonnes pratiques pour la prévention des TMS destinés aux employeurs.....	26
3.7 Disposer de guides de bonnes pratiques pour la prévention des TMS destinés à la médecine du travail	28
3.8 Diffuser les outils relatifs à la prévention de la charge psychosociale en particulier le harcèlement et le stress.....	29
3.9 Evaluer l'effectivité de la réglementation en matière de prévention de la charge psychosociale	31
3.10 Programmation du Fonds social européen – psychosocial et TMS	33
3.11 Mettre au point un outil pour objectiver une situation stressante et le tester.....	37

3.12	Améliorer la prévention des risques de piqûre par la modification de l'AR agents biologiques.....	38
3.13	Sensibiliser les médecins généralistes à la problématique des maladies professionnelles	39
3.14	Réaliser une déclaration unique de maladie professionnelle par e-gov et un échange de données vers la DG CBE.....	40
4	Promouvoir de changements de comportements et une culture de prévention.....	41
4.1	Accompagner les jeunes travailleurs en vue de leur intégration dans leur milieu de travail	41
4.2	Intégrer la santé et la sécurité dans l'éducation et la formation professionnelle.....	41
4.3	Participer aux campagnes 2008-2009 de l'agence et du SLIC concernant les PME de divers secteurs	42
4.4	Promouvoir la santé mentale.....	43
4.5	Développer davantage BESWIC.....	44
4.6	Publier les enseignements impliquant des substances dangereuses	45
4.7	Développer les réseaux de professionnels de la prévention.....	45
4.8	Lancer une campagne de communication et d'information sur le nouveau Code du bien-être au travail	46
4.9	Organiser plus de 100 manifestations par an en vue de favoriser les comportements de prévention sur le lieu de travail.....	46
5	Faire face à des risques nouveaux.....	47
5.1	Identification des risques nouveaux émergents et proposer des mesures préventives innovantes (Nanotechnologies, champs électromagnétiques)	47
5.2	Initier une campagne de mesurages de l'exposition dans les entreprises fabriquant des nanoparticules	49
6	Renforcer la cohérence des politiques de prévention	50
6.1	Assurer la cohérence des politiques de santé	50
6.2	Favoriser la participation active des partenaires sociaux au sein du CNT à l'élaboration de la stratégie nationale.....	51
6.3	Constituer un comité d'experts à la cellule stratégique d'accompagnement de la stratégie nationale.....	52
7	Renforcer le bien-être au travail et organiser une évaluation permanente.....	52
7.1	Adapter les lieux de travail aux besoins des travailleurs âgés via le Fonds de l'expérience professionnelle	53
7.2	Evaluer l'impact du bien-être au travail dans les entreprises via l'utilisation des outils d'analyse des risques tels que check-lists, fiches de poste, fiches SOBANE.....	55
7.3	Evaluer l'application des dispositions entreprises extérieures	57
8	Faciliter la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité de travail.....	57
8.1	Rédiger un projet d'AR facilitant la réinsertion professionnelle pendant la période d'incapacité temporaire de travail suite à un accident du travail.....	58
8.2	Rédiger un projet d'AR facilitant la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité définitive après une maladie professionnelle	58
9	Campagne d'inspection et de contrôle	60
9.1	Etablir quatre campagnes d'inspection par an dans des secteurs différents	60
9.2	Etablir une campagne d'inspection de contrôle de l'exposition aux agents chimiques dans les entreprises chimiques (seveso).	66

9.3	Optimaliser les interventions du CBE en matière d'inspection dans la construction et l'approche intégrée et coordonnées des services.....	67
9.4	Organiser une campagne d'inspection orientée sur le travail avec les sous-traitants et l'emploi de systèmes d'autorisation de travail dans l'industrie chimique	67
9.5	Utiliser l'indice de prévention (safetyindex) à l'occasion des campagnes d'inspection ..	68
10	Evaluer les systèmes de déclarations de risques sociaux	69
10.1	Evaluer le système de déclaration des maladies professionnelles	69
10.2	Evaluer le système de déclaration des accidents du travail	69
11	Simplifier la réglementation.....	70
11.1	Simplifier le cadre législatif et réduire les charges administratives des entreprises	70
11.2	Dépôt du projet au CSPPT.....	71
11.3	Simplifier la déclaration des accidents du travail bénins et vérifier le bon fonctionnement du système d'indemnisation	71
11.4	Développer un outil informatique pour les déclarations d'accidents dans le secteur public	72
11.5	Mise en application de l'AR communication de la déclaration d'accidents aux services externes	73
11.6	Ratification des conventions OIT 187, 167 et 155.....	73
12	Organiser une enquête nationale Bien-être au travail	74
12.1	Organiser une enquête nationale sur l'état de santé et de sécurité au travail et des enquêtes auprès des services internes et externes pour obtenir des données objectives sur l'exposition aux risques.....	74
12.2	Acquérir des méthodes d'évaluation et de recherche des indicateurs d'impact qualitatifs performants des actions de promotion qui visent la modification des comportements des acteurs au sein des entreprises	75
12.3	Mettre en œuvre des procédures systématiques de collecte et d'analyse des données fournies par la surveillance médicale pour augmenter l'efficacité de la prévention et cibler les actions	76
12.4	Développer une base de données uniforme contenant toutes les données récoltées en matière de bien-être au travail.....	77
12.5	Voir 12.2.....	78
12.6	Etudier la suite socioprofessionnelle des victimes après un accident du travail.....	78
	Synthèse (Scoreboard)	79
	Evaluation de l'objectif global de la stratégie 2008-2012	83
1.	La diminution globale de 25 % des accidents	83
2.	Changement de comportement chez les travailleurs par la.....	84
	promotion d'une culture de prévention des risques	84
3.	L'amélioration du fonctionnement des services de prévention	84
	Premiers constats	85
	Une stratégie nationale ?	85
	Portée et structure de la stratégie actuelle	87
	Implication des parties prenantes et communication	87
	Recommandations pour la prochaine stratégie.....	89
	Constats découlant de l'exécution de la stratégie 2008-2012.....	89
	Points d'attention pour la nouvelle stratégie.....	90
	Une approche à trois volets : Politique – ciblage – pilotage.....	91
	Pistes possibles pour la structure et le contenu de la future stratégie	93

Annexes	101
Extrait du questionnaire générique d'évaluation	101
Documentation	102
Recommandations du parlement en matière de risques psychosociaux (extrait)	102
Avis n° 1683 du CNT du 6 mai 2009 relatif à la stratégie nationale 2008-2012 (extrait).....	104
Note de politique générale du Secrétaire d'Etat aux Affaires Sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées, chargé des risques professionnels, 20 décembre 2011 (extrait)	104
Note de politique générale de la Ministre de l'Emploi (extrait).....	104
Vues et positions publiées par les acteurs de la prévention	105
En Belgique	105
PreBes.....	105
Au niveau européen	108
Business Europe	108

Prevent remercie l'ensemble des personnes qui par leurs informations, leurs suggestions et leurs avis ont contribué à la réalisation de ce rapport.

prevent:

Introduction

Le présent rapport fait état de la réalisation des activités inscrites dans la stratégie nationale de bien-être au travail 2008-2012. Il tire déjà les premiers enseignements de l'exercice d'évaluation et identifie les thématiques qui apparaissent comme prioritaires pour l'élaboration d'une nouvelle stratégie.

Cet état des lieux a été réalisé sur base des documents transmis par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) et plus particulièrement la Direction Générale Humanisation du Travail (HUT) et la Direction Générale du Contrôle du Bien-être au Travail (CEB) mais aussi et, surtout, grâce à une série d'entretiens réalisés auprès de diverses personnes ressources du SPF ETCS et d'autres instances telles que le Fonds des Accidents du Travail et les cabinets de la Ministre de l'Emploi, Monica De Coninck et du Secrétaire d'Etat Philippe Courard.

La tenue de ces entretiens a été guidée par un questionnaire visant essentiellement à répondre à quelques questions fondamentales liées à la mise en œuvre de chaque action (moyens), à l'impact de l'action, à son effectivité (capacité à atteindre l'objectif visé) et au contexte de la réalisation des actions programmées (difficultés rencontrées, effets non désirés éventuels). Un extrait du questionnaire peut-être consulté en annexe.

Les informations collectées lors des entretiens ont également servi de base pour dégager des activités et les thématiques susceptibles de constituer des terrains d'action privilégiés de la prochaine stratégie.

Les enseignements tirés de cet exercice d'évaluation ont contribué à rédiger des recommandations sur les priorités d'action à venir mais aussi sur le mode d'élaboration et la structure de la prochaine stratégie en matière de bien-être au travail. La démarche de consultation a été poursuivie, notamment par une prise d'avis auprès des experts et des partenaires sociaux lors d'une table ronde tenue le 7 mai 2013.

Pour faciliter la lecture, le rapport suit la structure de la stratégie nationale telle que rendue publique par le site internet du SPF ETCS à l'adresse : http://www.emploi.belgique.be/bien_etre_au_travail.aspx

Une brève synthèse est rédigée pour chaque projet de la stratégie et, enfin, pour permettre au lecteur d'avoir une vue d'ensemble, un tableau récapitulatif (scoreboard) tente de dresser une cartographie de la réalisation de la stratégie. Les premiers constats et tendances qui se dégagent de cette première démarche d'évaluation sont ensuite évoqués. Ils tiennent compte des avis formulés lors des entretiens mais aussi des positions officiellement tenues par certaines organisations telles que le Conseil National du Travail ou des associations représentatives de professionnels de la prévention à propos des défis à venir.

Enfin, le rapport tire les conclusions finales et dresse une série de recommandations pour la prochaine stratégie belge de bien-être au travail. Celles-ci tiennent compte notamment des remarques formulées par le groupe d'accompagnement lors de la table ronde organisée le 7 mai 2013.

Réalisation de la Stratégie 2008-2012

La stratégie est structurée en 5 programmes, avec 12 projets principaux et plusieurs actions par projet. Ce chapitre présente, dans le détail, l'état de réalisation de chacune de ces actions. Il rappelle également la définition de l'objectif visé par chacun des 12 projets telle que formulée dans la stratégie. Pour la facilité de lecture, la numérotation des projets et des actions a été conservée. Pour chaque action, le rapport précise l'état de réalisation (statut de l'action) et le suivi que l'action nécessite selon les personnes interrogées. Selon les cas, le rapport contient des éléments d'information sur la mise en œuvre de l'action, le contexte, l'impact de l'action (en quoi l'action a modifié à la situation courante) et lorsque cela est possible quelle a été l'effectivité de l'action (dans le cas où des indicateurs existent). Une brève synthèse est, ensuite, proposée pour chacun des projets.

1 Renforcer l'efficacité des services de prévention et de leurs actions

Besoin : L'évaluation du plan PhARAon 2004-2007 et l'analyse des données relatives aux conditions d'agrément ont mené à la conclusion qu'il était nécessaire de réformer le contexte du fonctionnement et de mettre en exergue l'analyse des risques pour toutes les disciplines présentes dans les SEPPT.

1.1 Réviser l'organisation de la prévention par les SEPPT et les SIPPT (financement, durée des prestations) pour aider les SEPPT à consacrer plus de temps à l'analyse des risques

Statut : Cette action n'a pas été finalisée. Des initiatives ont toutefois été prises en vue d'examiner les pistes d'intervention possibles. Les interventions finalisées dans le cadre de ce projet concernent la recherche et la révision de quelques textes réglementaires.

Contexte

La définition du rôle des services externes est inscrite dans le Code du Bien-être au Travail. La nature que prennent les activités de ceux-ci dans la pratique est clairement influencée par le mode de financement. L'objectif de l'action est donc bien de réviser le modèle de financement des services externes.

La complexité de ce dossier et l'importance des enjeux ralentissent la progression du projet qui nécessite un travail de préparation minutieux afin de garantir au maximum le succès du processus de concertation sociale. Il est à noter que des réticences sont exprimées tant par les représentants des employeurs que par les représentants des services externes. Les premiers redoutent que la révision du système de financement conduise à une augmentation de la charge financière pour les entreprises, les services externes, pour leur part, craignent qu'une évaluation des coûts imprécise mette en péril leur viabilité économique.

Mise en oeuvre

1. Recherche : Etude sur les sources de financement des SEPP

Une étude exécutée par une équipe universitaire de l'Ulg a porté sur les sources de financement, la répartition des coûts et le fonctionnement des SEPPT. Le rapport de recherche définitif a été transmis à la ministre. Une synthèse est disponible sur www.emploi.belgique.be.

La note de politique générale de la Ministre contient d'ailleurs des axes de travail : les résultats de terrain des SEPPT seront mieux suivis et ceux-ci pourront avoir une incidence sur leur agrément.

2. Recherche : Etude sur le rapport annuel des services de prévention.

Cette étude ne vise qu'indirectement cette action mais elle est censée contribuer à un meilleur suivi des services externes par les autorités compétentes. Réalisée par une équipe d'universitaires de la KUL/IDEWE, l'étude vise à concevoir des modèles de rapport pour les services de prévention et de protection au travail, et donc notamment pour les rapports annuels des SEPPT, de manière à recueillir de façon uniforme des indicateurs en santé et sécurité permettant à l'avenir de créer une banque de données des risques classiques et émergents en Belgique. Dans un premier temps, ce projet et cette proposition d'indicateurs sont susceptibles d'encourager les services à élaborer un système uniforme d'enregistrement.

Une synthèse est disponible sur <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=31214>. L'étude a contribué à l'élaboration d'un nouveau modèle de rapport annuel en vigueur depuis 2010.

3. Cadre législatif : Arrêté royal du 19 mai 2009

L'arrêté royal du 19 mai 2009 modifiant l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail est paru le 8 juin 2009 au Moniteur belge. Il permet déjà d'améliorer le contrôle des prestations des SEPPT. Les modifications apportées concernent principalement la durée du délai de préavis et la composition du comité d'avis.

4. Cadre législatif : Arrêté royal du 27 octobre 2009

L'arrêté royal du 27 octobre 2009 relatif à la création de services internes communs pour la prévention et la protection au travail a renforcé le fonctionnement adéquat de ces services internes. Cet arrêté fixe en fait les principes déjà appliqués depuis des années pour l'autorisation de créer un service interne commun mais transfère la compétence d'autorisation au Ministre qui a l'emploi dans ses attributions.

5. Cadre législatif : Arrêté ministériel du 9 juin 2010

Le Moniteur Belge a publié l'arrêté ministériel du 9 juin 2010 fixant le modèle du rapport d'activité annuel des services externes pour la prévention et la protection au travail (SEPP), applicable à partir de 2010. L'ancien modèle de rapport annuel utilisé par les services externes datait de 1980 et n'était plus en phase avec la réglementation actuelle. Dès lors, il est abrogé et remplacé par un nouveau modèle de rapport qui tient compte des réglementations en vigueur, telle que celles sur la structure des services externes, les missions en matière d'analyse des risques et la surveillance de la santé des travailleurs, ainsi que l'approche multidisciplinaire de la prévention. Outre les informations administratives, le rapport reprend les données relatives à la surveillance médicale, la participation aux réunions des comités de prévention, la visite des lieux de travail et les enquêtes sur les accidents notamment. Les formations, études et activités organisées ou promues par le SEPP doivent également être annoncées. Enfin, la dernière rubrique permet de donner des informations diverses; par exemple: quelles campagnes ont été organisées.

6. Cadre législatif : Arrêté royal du 5 novembre 2012

L'arrêté royal du 5 novembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail a renforcé les possibilités d'intervention du Ministre de l'Emploi à l'occasion des agréments des SEPPT.

Ainsi, l'agrément peut être accordé moyennant certaines conditions, qui peuvent être contrôlées pendant la durée de l'agrément. La possibilité de limiter l'agrément aux missions qui font l'objet d'accords existants pour une période déterminée par la Ministre a été introduite ainsi que la possibilité de limiter la durée de l'agrément (par exemple pour mettre un nouveau service externe agréé dans le même cycle d'agrément que les autres services externes).

Impact

La recherche sur le financement des services externes a permis de dégager plusieurs pistes concrètes de réforme du système de financement. Parmi les conclusions, figurent les pistes principales suivantes :

- prévoir un certain degré de mutualisation des cotisations et la définition d'une cotisation minimale qui fasse l'objet d'un prélèvement centralisé via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale,
- assurer une redistribution différée et conditionnelle d'une fraction des montants collectés dans le cadre de campagnes de prévention ciblées ou d'un système de type «Pay for quality»,
- introduire une hiérarchisation des prestations à effectuer dans le cadre de la surveillance de santé selon le niveau de plus-value pour l'entreprise et pour l'individu.

Le rapport esquisse deux pistes complémentaires pour réduire les coûts: déléguer certaines tâches à l'infirmier du travail par l'instauration d'un « moment de contact santé » pour les travailleurs soumis à des risques réduits ou aux contraintes «écran/manutention», et par ailleurs, réduire la périodicité des examens habituellement annuels pour passer, par exemple, à une périodicité plus longue (tous les deux ans sauf pour les travailleurs exposés à des risques professionnels importants).

Le parlement a également émis un avis sur les conclusions de ce rapport d'étude pour émettre un avis en faveur de la révision du système de tarification des SEPP. En effet, les recommandations adoptées en séance plénière le 20 juillet 2011 à propos de la problématique du harcèlement au travail stipule que : *« La tarification doit tenir compte de la taille des entreprises et des risques qui y sont présents, comme il ressort de la répartition des travailleurs en groupes pour la détermination des missions des services internes de prévention et de protection au travail. Les prestations qui font partie du forfait doivent être clairement différenciées des prestations qui donnent lieu à une facturation supplémentaire. La modernisation de la tarification ne peut avoir pour effet d'augmenter la pression financière globale pour les entreprises. Néanmoins, des glissements substantiels peuvent être réalisés entre secteurs et entre employeurs individuels, compte tenu de la taille des entreprises et de la nature des risques. Il convient d'examiner si des systèmes de perception centralisée au niveau des autorités peuvent améliorer la répartition des coûts pour les entreprises et permettre aux services externes de prévention davantage d'indépendance à l'égard de leurs clients, les employeurs ».*

Source : <http://www.lachambre.be/doc/flwb/pdf/53/1671/53k1671003.pdf#search=%22risques%20psychosociaux%22>

L'étude sur les modèles de rapports annuels a permis la distinction entre les indicateurs pertinents et non-pertinents. Le rapport annuel des services externes a été subdivisé en 7 catégories d'indicateurs : « administration », « personnel et organisation », « agents », « équipement et matériel », « environnement de travail », « médication et absentéisme » et « informations complémentaires ».

Source : <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=31214>

Cette étude a contribué à l'élaboration du nouveau rapport annuel des SEPP en vigueur depuis 2010. Les textes relatifs aux procédures d'agrément des services externes ont pour but de rendre l'agrément plus transparent et permettre un meilleur contrôle des services externes de prévention. Les partenaires sociaux dans l'avis émis par le Conseil supérieur pour la Protection, la Prévention et le Bien-être au

Travail du 12 juin 2012 ont marqué leur intérêt pour la démarche d'amélioration mais ils pointent que les procédures d'agrément ne sont pas de nature à résoudre les problèmes de fond rencontrés sur le terrain et regrettent que les modifications réglementaires touchent essentiellement à des détails.

Source : <http://www.emploi.belgique.be/avisconseilsuperieur.aspx>

Effectivité

A ce stade de réalisation de l'action, il n'est pas envisageable d'évaluer sa portée.

Suivi : Au vu de l'objectif, l'action est estimée comme pertinente. Elle figure également dans la note de politique générale de la Ministre de l'Emploi qui stipule que : « Adapter le travail à la personne et veiller à ce que personne ne soit affectée à une tâche qu'il ou elle ne peut réaliser, ce sont là les credo de la médecine du travail. L'une des professions où la pénurie prédomine sur le marché est hélas précisément la médecine du travail elle-même. C'est pourquoi il nous faut repenser les priorités de la surveillance médicale. Un certain nombre d'analyses médicales actuellement obligatoires seront en conséquence supprimées ou remplacées par un autre système de monitoring, permettant ainsi aux médecins du travail de dégager du temps pour favoriser le maintien au travail des travailleurs âgés ou des travailleurs qui ont des problèmes de santé, et pour la réinsertion de travailleurs qui se sont longtemps absents du fait d'un accident ou d'une maladie. Il est nécessaire de consacrer davantage de temps à l'examen du travailleur préalablement à son retour au travail; et aux consultations spontanées. Les consultations spontanées doivent devenir possibles par un contact direct entre le travailleur et la section médicale du service de prévention interne ou externe. Examiner avant le retour au travail doit aussi être fortement simplifié: le médecin du travail doit, à la demande de la personne concernée ou de son médecin traitant, pouvoir s'entretenir ou examiner directement le travailleur/patient. »

La note met également l'accent sur les questions du financement des SEPP: « Les modifications précitées supposent immanquablement que le financement des Services Externes soit adapté. Cela repose actuellement surtout sur le nombre d'examens médicaux périodiques de personnes qui sont exposées à des risques déterminés. En outre, la demande du parlement d'une perception et d'un financement centralisés des SEPP en tant qu'alternative possible sera élaborée. La somme totale qui peut être dépensée aujourd'hui par les SEPP via le système de financement de base pour accomplir leurs tâches ne peut pas être réduite. »

1.2 Evaluer le fonctionnement des services externes de prévention au niveau des PME et des secteurs à risque

Statut : Cette action a été réalisée sur base de l'examen des rapports annuels transmis au SPF ETCS.

Mise en œuvre

Outre l'examen des rapports annuels des SEPP, cette action est en relation étroite avec la précédente pour laquelle une initiative de recherche a été entreprise. Cela concerne ici les conditions réglementaires imposées qui ont été individualisées sur base des constatations de la DG CBE pendant la durée du précédent agrément.

Contexte

L'étude de Ph. Mairiaux i. a. ainsi que les réflexions menées par diverses instances conduisent à dresser un constat : alors que dans l'esprit du législateur la création des services externes était surtout

destinée à offrir aux PME des moyens de support, il est constaté que la présence des SEPPT dans les PME n'est pas suffisante. Il y a donc une contradiction entre l'esprit de la réglementation et son effet dans la réalité. Pour corriger la situation, il serait envisageable, par exemple, de préciser davantage les prestations minimales dans les différentes entreprises clientes. L'administration examine aussi diverses pistes qui constituent des leviers d'action spécifiques vis-à-vis des PME. Par exemple, on pense à l'introduction d'une fiche de poste de travail validée par les services externes, à l'introduction de l'instrument Oira lancé à l'initiative de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ou d'autres méthodes telles que SOBANE. Le rôle du service externe serait de contrôler si l'analyse via ces instruments est conforme à la réalité de l'entreprise.

Suivi : Les problèmes liés à l'intervention des services externes dans les PME sont connus. Des pistes de solution sont à l'examen. Cette activité a donc atteint son objectif opérationnel. La prévention dans les PME reste une priorité de premier plan. L'efficacité des services externes constitue un levier mais il n'est pas le seul. Les PME constituent un public très difficile à atteindre car il est très éparpillé. Dans ce contexte, les organisations représentatives des PME et, en particulier, les secteurs d'activité ont un rôle clé à jouer. Leur collaboration est indispensable à l'efficacité de toute action menée.

La note de politique générale de la Ministre M. De Coninck fait également référence à l'importance du rôle des SEPP pour les PME. Elle stipule que : *« Les services externes auxquels la grande majorité des entreprises font appel ne parviennent plus aujourd'hui à remplir convenablement toutes les obligations légales auprès des entreprises affiliées. Il y a un déséquilibre au niveau de la prestation des services, ce qui fait que les efforts sont principalement orientés vers les sociétés affiliées les plus intéressantes pour le SEPP d'un point de vue commercial, à savoir les plus grosses entreprises, et ce au détriment de la nécessité d'adapter les activités en fonction de la lutte contre les risques, qui sont de plus en plus concentrés ou sont moins bien gérés dans les plus petites entreprises. Quelques mesures doivent donner naissance à une nouvelle dynamique au niveau de la collaboration nécessaire entre les Services externes de Prévention et les PME — surtout les petites — qui y sont affiliées. »*

1.3 Evaluer le fonctionnement des services internes communs à plusieurs employeurs

Statut : Cette action a été réalisée par le biais de l'examen des rapports annuels des services internes communs de prévention.

Contexte

Avant 2009, les SIPP communs étaient constitués par le biais de la parution d'un AR qui déterminait tous les éléments les concernant. L'AR du 27 octobre 2009 sur les SIPP rend la procédure moins lourde et établit quelques critères auxquels les SIPP communs doivent répondre. Un arrêté ministériel est dorénavant suffisant.

Impact

L'administration a constaté que, dans la pratique, certains dysfonctionnements existent. Il faut veiller à ce que la création d'un service interne commun rende plus efficace la politique de prévention dans plusieurs entreprises qui ont des activités similaires ou qui se trouvent dans une proximité géographique et ne revienne pas à réduire le nombre et la qualité des prestations des conseillers en prévention occupés dans les différentes entités.

Suivi : L'action d'évaluation a été finalisée. Elle a permis de détecter certains dysfonctionnements. En effet, la simplification des procédures visant la création des services internes communs à plusieurs employeurs a entraîné, dans la pratique, certains effets indésirables auxquels il est nécessaire de remédier. Actuellement, bon nombre de services internes communs se situent dans le secteur public, le secteur privé recourt rarement à la création d'un service interne commun, même si leur nombre a augmenté depuis le nouvel arrêté royal de 2009. Une réflexion est en cours pour examiner, d'une part, l'opportunité d'améliorer le texte pour limiter certains effets indésirables dans la pratique et, d'autre part, d'évaluer la possibilité d'augmenter le nombre de services interne de prévention communs dans le secteur privé dans des conditions adaptées, notamment pour les PME.

1.4 Réviser les missions et les interventions des services de prévention et de protection au travail dans les PME des secteurs à risque

Statut : Cette action n'a pas été finalisée. Elle constitue la concrétisation des réflexions menées dans le cadre de la révision du système de financement des services externes dont l'objectif est d'améliorer la manière dont les SEPP remplissent les missions au regard du cadre légal par lequel le législateur a voulu offrir du soutien aux entreprises qui disposent de la plus faible expertise interne.

Contexte

Voir éléments d'information aux points 1.1 et 1.2. Le cabinet de la Ministre de l'Emploi travaille à la formulation de propositions concrètes et consulte les partenaires concernées.

Evaluation du projet 1 : Renforcer l'efficacité des services de prévention et de leurs actions

Les objectifs de ce projet n'ont pas été réalisés. Les difficultés rencontrées ont été nombreuses car le financement des SEPP, en particulier, est un problème complexe. La Ministre de l'Emploi fait avancer les débats et la consultation des parties prenantes est en cours. De nombreuses idées élaborées lors de la phase d'examen sont reprises par la Ministre : la place de la surveillance de la santé dans la politique globale de prévention, la révision en profondeur du système de financement actuel, le besoin de recentrer les activités des SEPP sur l'analyse des risques et les visites des entreprises, en particulier auprès des PME.

Les jalons sont donc posés pour prendre les dispositions nécessaires à la transformation des pratiques des services externes de prévention. Quelques éléments permettent déjà de garantir un meilleur contrôle de leurs activités mais pas de transformer fondamentalement leurs activités de terrain.

Les bases sont donc bien établies pour poursuivre les activités liées au projet.

Au vu de l'importance de l'activité des services externes dans les structures et la politique de prévention à l'échelle nationale, l'objectif garde toute sa pertinence. Il constitue une priorité tant le levier des services externes est important pour réaliser des progrès en matière de bien-être au travail perceptibles sur le terrain et principalement au sein des PME.

2 Renforcer la prévention contre les accidents du travail et notamment dans les secteurs à risques nouveaux et les PME

Besoin : Certaines entreprises présentent des taux d'accidents anormalement élevés. L'identification de ces entreprises présentant un « risque aggravé » devrait permettre de mieux cibler les actions de contrôle. Par ailleurs, les PME ont besoin d'être soutenues dans leurs efforts par l'apport d'une information concrète sur les risques d'accident et les mesures à prendre.

2.1 Evaluer les effets de l'AR risque aggravé et le système bonus-malus

Statut : L'AR risque aggravé est évalué tous les ans de manière structurelle par le FAT depuis la mise en application du principe de risque aggravé. Le système bonus-malus n'est quant à lui pas entré en vigueur.

1. Mécanisme du risque aggravé

Mise en œuvre

En 2006, le principe du risque aggravé a été intégré dans la loi sur les accidents du travail. Fin 2009, certaines entreprises ont été informées par un courrier de leur assureur accident du travail qu'elles figuraient sur la liste des entreprises considérées à « risque aggravé ». Cette situation entraîne l'obligation de payer une contribution forfaitaire à l'assureur destinée à mettre en place des mesures de prévention.

L'AR risque aggravé est systématiquement évalué par le FAT sur base des réactions des entreprises. De plus, les caractéristiques des entreprises identifiées telles que le code nace, la taille de l'entreprise font l'objet d'un examen minutieux. Les évaluations successives ont mené à l'adaptation des textes réglementaires à plusieurs reprises.

Impact

Sur base des évaluations successives, l'Arrêté Royal du 23 décembre 2008 portant exécution de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail en matière de risques aggravés de manière disproportionnée a subi plusieurs modifications.

Un premier AR, l'année suivante, a été promulgué dans le but de rendre le calcul du risque plus lourd afin d'atteindre les entreprises dans les secteurs à risque et non l'ensemble des entreprises. En effet, la première évaluation a fait apparaître que des entreprises du secteur tertiaire figuraient sur la liste des entreprises « risque aggravé ». L'évaluation a également permis l'adaptation ultérieure du texte réglementaire par l'ajout de la possibilité pour les entreprises concernées d'introduire une réclamation auprès du comité de gestion du FAT ainsi que le principe d'immunisation. En effet une entreprise identifiée « risque aggravé » pouvait se retrouver de nouveau sur la liste l'année suivante sans qu'elle n'ait eu le temps de prendre les mesures de prévention nécessaires en raison du délai écoulé entre l'identification (le 30 novembre de l'année en cours) et la notification à l'entreprise par l'assureur (avant juin de l'année suivant l'identification). Les entreprises pouvaient donc être classées « risque aggravé »

consécutivement - étant donné que la période d'observation pour le calcul prend en considération les trois dernières années - sans avoir eu le temps de mettre en place les mesures de prévention nécessaires. La contribution de prévention (de 3.000 à 15.000 euros selon la taille de l'entreprise) n'est plus due par les entreprises chez qui un risque aggravé en matière d'accidents du travail a été établi l'année précédente également. Du moins pour autant que ces entreprises aient mis en place un plan d'action comprenant des mesures de prévention concrètes. Et qu'elles aient aussi payé leur contribution pour l'année précédente.

L'AR du 4 décembre 2012 affine ce régime d'exonération. Dorénavant, l'exonération est accordée pour *l'année suivant la « première » notification*. On parle donc explicitement d'une première notification et pas d'identification comme entreprise « risque aggravé ». Si le risque assuré relève de nouveau des entreprises présentant un risque aggravé la deuxième année suivant la première notification, il n'est à nouveau pas considéré comme un risque aggravé. Une exonération de la contribution est alors de nouveau de mise.

Effectivité

Le principe du risque aggravé ne concerne que 200 entreprises, le système ne peut donc pas avoir d'impact sur les statistiques globales d'accident. Par contre, le mécanisme est couplé à une campagne d'information. Ainsi, en 2011, une lettre de sensibilisation a été envoyée à 1200 entreprises qui ne se trouvent pas sur la liste des entreprises « risque aggravé » mais qui sont en position de le devenir, leur indice étant particulièrement élevé. Le FAT note que les entreprises sont réceptives à ce message. Des réactions positives sont enregistrées.

En ce qui concerne, la perception des contributions forfaitaires et la mise en œuvre effectives des audits dans les entreprises concernées, le FAT constate que le résultat est fort variable d'une compagnie d'assurance à une autre. Certaines entreprises d'assurance sont en effet réticentes à percevoir la contribution. En cas de non perception, aucune initiative n'est prise par l'assureur. Il n'y a pas de mécanisme contraignant lié à la perception de la contribution forfaitaire. Le système est opérationnel depuis plus de 3 ans. Selon l'avis du FAT, une liste de 200 entreprises identifiées comme étant à « risque aggravé » constitue un maximum même si la réglementation permet d'en élargir le nombre. Le FAT estime également que ce système présente l'avantage en terme de prévention, de permettre un contact avec des employeurs qui n'auraient, sans ce mécanisme, pas fait l'objet d'attention (petites entreprises) de la part de leur assureur. Le comité technique du FAT estime donc que ce mécanisme est utile. Cependant, il ressort de l'analyse que les cas les plus extrêmes ne sont pas identifiés par le système car souvent ces entreprises ne sont pas assurées, ne déclarent pas leurs accidents et leur durée de vie est souvent très courte. Le principe du risque aggravé atteint davantage des petites entreprises. La contribution forfaitaire permet à un consultant de les soutenir et de les conseiller dans la poursuite de leurs démarches.

Selon le FAT, le problème du nombre d'accidents dont on tient compte pose également problème. Dans un nombre limité de cas, l'objectif du système n'est pas atteint (par exemple lorsque des entreprises qui malgré qu'elles aient amélioré leur performance sur la période d'observation se retrouvent de nouveau identifiées « risque aggravé »). L'identification se base, en fait, sur des paramètres mathématiques et le résultat du processus d'identification est, de plus, tributaire de la qualité de la déclaration. La piste avancée par le FAT pour surmonter cette difficulté consiste à agir en deux étapes. Avant d'appliquer la contribution forfaitaire, il sera nécessaire de prévoir l'obligation d'introduire un plan de prévention certifié par le SEPP. Si cette démarche n'est pas entreprise, dans un deuxième temps, la contribution forfaitaire serait imposée. Par ce mécanisme, le FAT estime que l'effet serait encore plus important.

L'évaluation du système par le FAT fait également ressortir que la plupart des entreprises perçoivent la contribution forfaitaire comme une sanction alors qu'elle est considérée, par le législateur, comme un investissement dans des mesures de prévention (consultance obligatoire – analyse des risques). Aussi, le montant de 3.000 euros applicable aux entreprises de 1 à 49 travailleurs a été pointé par certaines entreprises qui considèrent que ce montant constitue une charge financière disproportionnée pour les plus petites entreprises de cette catégorie. Cependant, le FAT estime que ce forfait se justifie par le fait que le travail du consultant est le même quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'évaluation du système pose également des questions en relation avec les travailleurs intérimaires. Ces derniers devraient, selon la loi, être mis sur le compte de l'utilisateur dans le calcul de son indice de risque. Or, le FAT constate que l'information permettant d'identifier l'utilisateur n'est pas communiquée dans plus d'une déclaration d'accident d'intérimaire sur cinq. Pour y remédier, le FAT indique qu'il serait nécessaire de pouvoir identifier chez quel utilisateur l'intérimaire est occupé et quel est le volume d'emploi des intérimaires dans l'entreprise en question. Ceci nécessiterait une modification de la déclaration multifonctionnelle à la sécurité sociale pour rendre possible la comparaison des deux catégories de travailleurs d'une même entreprise.

De manière générale toutefois, le FAT évalue le système positivement. Le risque est, qu'à terme (lorsque le système sera bien connu des employeurs), le système du 'risque aggravé' n'entraîne un phénomène de sous-déclaration. Lorsqu'il ne sera plus possible d'identifier 200 entreprises par an, deux interprétations seront possibles : la prévention des accidents s'est améliorée et/ou le système a conduit les entreprises à moins déclarer les accidents. Quoi qu'il en soit, le FAT estime qu'il sera impossible d'isoler l'impact du système sur l'évolution des accidents en raison de l'aspect multifactoriel de leur survenance et d'un biais probable de sous-déclaration.

Le FAT note aussi que le nombre de réclamations d'entreprises est limité (3 retraits de la liste sur base des deux motifs juridiquement valables sur les 200 cas d'entreprises à « risque aggravé »).

2. Système bonus-malus

Contexte

Cette action n'a pas été réalisée en raison de la suspension de l'entrée en vigueur des textes réglementaires. En effet, dans l'AR du 08 mai 2007 relatif à la différenciation des primes en matière d'accidents du travail (MB du 8 mai 2007), dans lequel les modalités d'application étaient fixées, a été annulé par le conseil d'Etat saisi par Assuralia.

Il faut donc attendre de nouveaux arrêtés d'exécution. Le secrétaire d'Etat Philippe Courard dans sa note de politique générale a voulu relancer les débats relatifs à un système d'incitant financier pour les entreprises. Une proposition d'ordre très générale est de nouveau sur la table. Il s'agit d'une vision alternative proposée par le banc patronal.

La stimulation de la prévention par le levier financier est une question délicate. Le débat reste un défi pour l'avenir. Les compagnies d'assurance et les employeurs ne sont pas favorables à un système généralisé et imposé.

Suivi : L'évaluation du principe du « risque aggravé » est dorénavant une activité permanente du FAT. Par ailleurs, la note politique de la Ministre de l'Emploi insiste sur la nécessité d'instaurer un

mécanisme d'incitant financier à la prévention. L'exploration des moyens de mise en œuvre se poursuivra donc, en ce qui concerne la question du « bonus-malus ».

2.2 Communiquer annuellement au SPF ETCS la liste des entreprises considérées comme « risque aggravé »

Statut : Cette activité est réalisée de manière structurelle. La liste est communiquée chaque année.

Contexte

Pour la DG CBE, le but de cette action n'est pas d'orienter les activités d'inspection sur base de la liste des entreprises à « risque aggravé ». En effet, la liste établie par le Fonds des Accidents du travail est destinée à obliger les entreprises détectées à verser aux assureurs accidents du travail une contribution afin qu'ils engagent une action de prévention dans ces entreprises. Du point de vue de la DG CBE, il est donc prématuré, à ce stade, d'impliquer l'inspection. La DG CBE pointe la difficulté pratique de cette approche. En effet, le message politique insistait sur la capacité du système mis en place à détecter les entreprises dont les pratiques de prévention des accidents sont particulièrement médiocres. Il apparaît donc étonnant pour de nombreux observateurs extérieurs que connaissant ces entreprises, les visites d'inspection soient exclues. Cependant, il faut rappeler que la logique du mécanisme « risque aggravé » est une logique d'intervention « préventive » par l'intermédiaire des assureurs. Pour le CBE, l'approche des accidents du travail est basée sur la répétition d'accidents graves et la répression de ceux-ci.

Suivi : Cette activité ne constitue pas un élément stratégique en tant que tel. Elle est considérée par les organisations concernées comme une procédure administrative structurelle.

2.3 Exploiter les données disponibles sur les accidents types et accidents graves pour établir une nomenclature des mesures proposées pour éviter les accidents

Statut : Cette action a été initiée mais n'a pas été finalisée principalement en raison de difficultés techniques.

Contexte

Le but de cette action était de réaliser des analyses plus poussées des accidents dans certains secteurs et de construire des fiches de bonnes pratiques de prévention par type d'accident.

Un accord a été passé entre le SPF ETCS et le FAT afin que les rapports circonstanciés des accidents graves soient transmis au FAT pour réaliser une analyse à l'aide d'une grille des causes et établir une nomenclature des mesures de prévention.

Dans un premier temps, une grille des causes a été élaborée au sein d'un groupe de travail commun SPF ETCS/FAT. Mais cette grille a essuyé certaines critiques de la part du comité technique du FAT. Le point sensible portait sur la nécessité de créer un nouvel instrument d'analyse des causes alors qu'il en existe déjà. Le FAT reconnaît que le résultat manquait d'homogénéité.

Cette première proposition a laissé, dans un deuxième temps, place à l'utilisation d'un système néerlandais appelé « Story builder ». Le système est plus technique. Il en résulte une lourde charge

administrative mais aussi d'encodage. L'évaluation du résultat relativement peu convainquant au regard de la lourdeur administrative a conduit le FAT à abandonner également ce deuxième projet.

Suivi : L'exploitation des données des accidents et les enseignements qui peuvent en être tirés a bien entendu un intérêt. Toutefois au regard des difficultés techniques rencontrées, une poursuite de l'action n'est pas envisagée en raison d'un rapport coût/bénéfice insatisfaisant selon le FAT. Les rapports circonstanciés sont une mine d'informations mais il faudrait un traitement électronique pour faciliter l'encodage des données et aussi garantir la qualité de l'information (très variable d'un rapport circonstancié à un autre). Pour informatiser ces rapports, il faut développer un système de codification.

2.4 Disposer de fiches pratiques pour la prévention des accidents du travail et des accidents seveso dans l'industrie chimique

Statut : L'action a été initiée et des fiches (leçons des accidents) sont disponibles.

Mise en œuvre

Une fiche de recueil d'informations a été élaborée et mise à disposition des inspecteurs régionaux. L'idée consiste à recueillir des données via les inspecteurs du travail pour alimenter le projet de nomenclature (voir point 2.3) et développer des fiches sur les leçons tirées des accidents ainsi que des mesures de prévention à prendre dans des cas similaires. Ces fiches sont publiées sur le site du SPF ETCS.

Impact

Une vingtaine de fiches relatives aux risques chimiques ont été créées sur la période écoulée par la division des risques majeurs. Voir : <http://www.emploi.belgique.be/leconaccident.aspx>

La DG CBE a également créé 16 fiches concernant d'autres types d'accidents. Voir : http://www.beswic.be/fr/topics/lecons-tirees-accidents-de-travail/cases/front-page/view?b_start:int=0

Toutefois la réalisation de cette activité est soumise à de fortes contraintes temporelles et l'objectif en terme de nombre de fiches est en-deçà de ce qui avait été envisagé. Si à l'origine, il était prévu de disposer d'un nombre important de fiches, cette activité n'a plus constitué pour la DG CBE une priorité en raison de la nécessité de recentrer les activités sur les tâches prioritaires des équipes d'inspection. Par ailleurs, la DG CBE n'a pas de vue claire sur l'utilisation et l'utilité de ce type de fiches. Avant de poursuivre leur élaboration, l'administration estime qu'il serait nécessaire d'évaluer leur efficacité en tant qu'outils de prévention.

Effectivité

Il n'y a pas d'information sur l'utilisation des fiches.

Suivi : Cette activité pourrait éventuellement suivre son cours sans pour autant constituer une priorité. L'objectif en termes quantitatifs n'étant pas atteint, le SPF ETCS conduit une réflexion sur d'autres moyens qui permettraient de fournir des exemples concrets de mesures de prévention. Ainsi, une réflexion est en cours sur la manière d'élaborer, en étroite collaboration avec les secteurs (surtout les

secteurs à risque), des outils d'analyse des risques et des recommandations sur les mesures de prévention liés à des postes de travail qui présentent des risques spécifiques (voir action 2.5).

2.5 Diffuser des modèles de fiches de poste de travail relatives à la prévention des accidents du travail pour les PME et les secteurs à risque

Statut : Cette action n'a pas été réalisée. Toutefois, les discussions et les prises de position de la Ministre et de Co-Prev sont déjà bien élaborées.

Contexte

L'AR du 15 décembre 2010 fixant des mesures relatives au bien-être des travailleurs intérimaires a renforcé l'échange d'informations et la relation entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire par la création d'une fiche de poste de travail dont un modèle est repris en annexe de l'arrêté royal. La fiche doit obligatoirement être complétée par l'utilisateur conformément à l'analyse des risques. Pour le moment, la rédaction de la fiche de poste de travail est uniquement obligatoire pour le secteur du travail intérimaire et uniquement lorsqu'un examen médical est requis. L'entreprise utilisatrice complète la fiche de poste de travail et après contrôle par le conseiller en prévention, le médecin du travail ainsi que le comité pour la prévention et la protection au travail, elle remet la fiche au bureau d'intérim.

Dans le cadre du travail intérimaire, la fiche de poste est un important outil de communication. Elargir l'obligation de rédiger de tels fiches de poste à toutes les entreprises, par contre, fait débat : A quoi cette fiche doit-elle servir ? Est-elle une conclusion de l'analyse des risques ? Est-ce un moyen d'information pour le travailleur sur les mesures de prévention à adopter ? Si la fiche de poste de travail reprend les conclusions de l'analyse des risques ne risque-t-elle pas, dans la pratique, de se substituer à l'analyse des risques alors que cette dernière opération doit prendre en considération des facteurs qui ne sont pas forcément pertinents à l'échelle du poste de travail (par ex. facteurs généraux d'organisation du travail). Dans l'analyse des risques, il y a trois niveaux : l'analyse au niveau de l'entreprise, l'analyse au poste de travail, l'analyse au niveau de l'individu. Pour le deuxième niveau, la fiche de poste de travail peut avoir une utilité et pourrait donc être utilisée comme une des conclusions de l'analyse des risques. Ce qui ne signifie pas qu'elle soit suffisante. L'administration estime qu'il serait nécessaire de tenir compte de l'interprétation d'un tel outil par les entreprises.

Le modèle de fiche de poste de travail général proposé par le SPF est destiné à transmettre des informations aux travailleurs. Elle n'est pas un élément de l'analyse des risques.

Cette fiche générale est disponible sur le site du SPF.
[http://www.emploi.belgique.be/fiche de poste de travail.aspx](http://www.emploi.belgique.be/fiche_de_poste_de_travail.aspx)

Suivi : Cette action est encore au stade des discussions mais des positions sont déjà prises au niveau politique car les fiches de poste sont considérées comme un levier concret d'intervention des SEPP dans les PME. L'administration estime que la survenance d'accidents constitue un puissant incitant pour initier le développement de ce type d'outil.

2.6 Guide de bonnes pratiques pour la prévention des risques d'infection par piqûre d'aiguille

Statut : Cette action a été réalisée en collaboration avec les SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement.

Contexte

A ce jour, la modification de l'AR Agents biologiques censée transposer en droit belge l'accord européen sur la prévention des accidents de piqûre n'est pas encore parue. (voir action 3.14).

Impact

Une brochure a été réalisée par le Conseil supérieur de la santé. Elle est intitulée « Recommandations en matière de prévention des accidents d'exposition au sang et autres liquides biologiques dans les institutions de soins ».

Elle est disponible via :

<http://www.health.belgium.be/eportal/Aboutus/relatedinstitutions/SuperiorHealthCouncil/publications/bo-okslets/index.htm?fodnlang=fr>

Par ailleurs, les guides Déparis permettent déjà d'aborder ce risque avec les travailleurs dès le niveau de Dépistage de la stratégie SOBANE, notamment dans les guides sectoriels relatifs aux soins de santé ou aux laboratoires et de le mettre en relation avec les autres facteurs de risque pouvant interagir. La brochure SOBANE sur les agents biologiques permet ensuite dans la méthode d'Observation SOBANE et dans la méthode d'Analyse SOBANE d'aborder cette problématique plus en relation avec les autres problèmes liés aux agents biologiques. La fiche 8 de cette brochure reprend les instructions en cas d'accident de piqûre.

Suivi : Il faudra examiner si le nouvel arrêté royal entraînera la nécessité d'adapter la brochure élaborée par le Conseil supérieur de la Santé. Par ailleurs, le développement d'outils destinés à guider les entreprises dans leurs démarches de prévention constitue une activité importante sans pour autant être un levier d'action stratégique global.

2.7 Définir et diffuser les objectifs pédagogiques d'apprentissage (formation employeurs-conseillers en prévention PME, ligne hiérarchique et travailleurs vulnérables)

Statut : Ce projet n'est pas réalisé. Il n'y a pas eu de réflexion sur ce point dans l'optique d'une définition des objectifs pédagogiques dans un texte législatif.

Contexte

La formation de base pour les Conseillers en Prévention niveau 3 se déroule sur 5 jours. Même dans une version plus concise, organiser des formations pour les employeurs-conseillers en prévention

semble illusoire. Ce point est peut-être à mettre en relation avec l'intégration de la sécurité et de la santé dans l'enseignement et la formation professionnelle. La formation de la ligne hiérarchique et des travailleurs vulnérables est à mettre en rapport avec les objectifs d'intégration de la sécurité au travail dans l'enseignement. En ce qui concerne la formation des employeurs-conseillers en prévention, l'administration estime également que parvenir à les sensibiliser et à les motiver à prendre la prévention en considération constitue déjà une première étape. Dans une telle perspective, une piste consisterait à associer à un outil comme OiRA, une fonction d'apprentissage des notions de base.

Une autre idée à examiner avec les partenaires sociaux est de lancer une forme de formation de base en ligne (e-learning), accompagnée par une action de sensibilisation, par exemple par une brochure comprenant notamment les missions à remplir par l'employeur-conseiller en prévention dans les entreprises de moins de 20 travailleurs et les compétences qu'il doit acquérir pour les remplir. Toutefois, cette réflexion n'en est qu'à son point de départ.

Suivi : La sensibilisation de ces publics cibles est une priorité. La réflexion quant à la forme et aux moyens les plus appropriés devrait être poursuivie.

Evaluation du projet 2 : Renforcer la prévention contre les accidents du travail et notamment dans les secteurs à risques nouveaux et les PME

Seuls quelques points des actions groupées au sein de ce projet ont été réalisés. La réalisation de certaines actions est, en fait, liée à la mise en application de textes réglementaires qui n'ont pas ou pas encore vu le jour.

D'une manière générale, l'ambition du projet est disproportionnée par rapport aux moyens. Ceux-ci ne constituent pas tous des leviers essentiels pour la réalisation de l'objectif visé. Ainsi, au fur et à mesure des réflexions menées au sein du SPF, d'une part et, d'autre part, en raison du poids des contraintes temporelles, certaines actions initiales ont été revues voire abandonnées.

Il est à noter que des activités reprises dans le contexte d'autres projets de la stratégie auraient aussi pu figurer parmi les moyens d'action du projet 2. C'est le cas des outils tels que toxtrainer, risktrainer ou Sobane évoqués dans le cadre de l'action 3.4.

Les domaines d'intervention tels que le développement d'un système d'incitant financier, la sensibilisation des employeurs des PME et de la ligne hiérarchique, le développement d'outils d'aide à l'analyse des risques pour les PME selon une approche des métiers restent cependant des moyens d'action pertinents. Par ailleurs, Oira apparaît également comme un instrument qu'il conviendra de développer plus avant. Une formation de base par e-learning à l'intention des employeurs des PME pourrait également aider les PME dans la prévention. Cette formation reprendrait notamment ce qu'il est attendu des employeurs des PME.

3 Renforcer la prévention contre les maladies professionnelles notamment en ce qui concerne les TMS et le stress au travail

Besoin : Le constat concernant le stress au travail est interpellant. Cette problématique, en plus d'être à la base de beaucoup de souffrance, se traduit en un problème économique important puisqu'elle est responsable d'une part importante de l'absentéisme. Mieux informer les entreprises et leur fournir les

outils nécessaires pour agir est une priorité. Les TMS sont une affection en constante augmentation. L'influence des facteurs psychosociaux n'est pas négligeable dans ce constat. Or, le cadre législatif n'aborde pas cette problématique de manière directe. Cette matière mérite d'être encadrée par des dispositions réglementaires spécifiques. L'exposition à des substances dangereuses est responsable de bien des maladies professionnelles. L'adaptation de la législation au règlement REACH doit permettre d'introduire des sanctions décourageantes, proportionnelles et efficaces. Un contrôle efficace du respect de la réglementation devrait faire progresser les bonnes pratiques en matière d'exposition au risque.

3.1 Adapter les AR agents chimiques en conformité avec le règlement REACH ?

Statut : L'adaptation de l'AR n'est pas réalisée car il faut attendre l'évolution du cadre législatif européen. Une révision des directives relatives aux agents chimiques est à l'étude.

Contexte

Tous les AR agents chimiques et cancérigènes sont des transpositions de directives européennes. Dans les directives européennes, il est fait référence à certains critères pour déterminer si un agent chimique est dangereux ou pas. Ces références doivent devenir une référence au règlement REACH. Il n'est donc pas souhaitable de modifier les AR agents chimiques et cancérigènes tant que les nouvelles dispositions sur les agents chimiques (REACH) ne sont pas entrées en vigueur.

Suivi: Cette action constitue une priorité nationale mais sa réalisation dépend de l'évolution du cadre européen.

3.2 Désigner les fonctionnaires du contrôle du bien-être chargés de la surveillance de REACH

Statut : Cette action a été réalisée.

Contexte

La loi du 21 décembre 1998 relative aux normes de produits ayant pour but la promotion de modes de production et de consommation durables et la protection de l'environnement, de la santé et des travailleurs prévoit la désignation des fonctionnaires (de CBE) chargés de la surveillance du respect de la loi sur les lieux de travail dans son article 15bis. De même, l'accord de collaboration entre les trois régions (Accord de coopération entre l'Etat fédéral, la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques ainsi qu'aux restrictions applicables à ces substances (REACH) (Moniteur Belge du 14.03.2012), désignent l'ensemble des services d'inspections concernés par REACH et mandatent ces services pour définir et répartir les tâches d'inspection.

Suivi : L'action ne nécessite pas de suivi particulier, en soi, REACH ne constitue pas une priorité du CBE.

3.3 Transposer la 3^{ème} liste de valeurs indicatives d'agents chimiques

Statut : Cette action a été réalisée.

Impact

Dans le Moniteur belge du 30 juin 2011 est paru l'AR du 20 mai 2011 modifiant l'AR du 11 mars 2002 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail. Les adaptations concernent la transposition de la Directive 2009/161/UE de la Commission du 17 décembre 2009 établissant une troisième liste de valeurs limites d'exposition professionnelle en application de la Directive 98/24/CE du Conseil et portant modification de la Directive 2000/39/CE de la Commission.

Cet arrêté adapte la liste des valeurs limites d'exposition aux agents chimiques à l'annexe I de l'AR du 22 mars 2002, en y ajoutant les valeurs limites pour lesquelles aucune objection n'a été déposée au cours de la "troisième procédure de consultation publique au sujet de l'adaptation de la liste des valeurs limites".

Lors de sa réunion du 29 octobre 2010 le conseil supérieur avait émis un avis unanimement positif sur le projet d'AR.

Suivi : L'action ne nécessite pas de suivi particulier.

3.4 Renforcer la prévention des risques liés aux agents chimiques par la diffusion des produits, brochures, outils de formation dans le cadre du risktrainer

Statut : Action réalisée. De nombreux outils existaient déjà. Certains nouveaux instruments sont en cours de diffusion.

Mise en œuvre

Les outils concernés sont principalement :

1. Outils Sobane

Dans les outils SOBANE, une brochure spécifique est consacrée aux produits chimiques.

2. Toxtrainer

Le toxtrainer est une méthode de formation qui vise à améliorer les pratiques de prévention des risques chimiques dans les entreprises et s'appuyant sur une pédagogie active. Elle a été mise au point par une équipe de recherche de l'Université de Liège, en partenariat avec les universités d'Anvers et de Gand.

Un manuel sert de support à la formation des conseillers en prévention des services internes et externes de prévention et de protection au travail. Il décrit pas à pas les différentes étapes de la mise en place d'une formation en entreprise centrée sur la prévention des risques chimiques. Les conseillers en prévention pourront ainsi organiser et animer eux-mêmes des sessions d'information

dans leur propre entreprise. Le manuel est disponible sur le site du SPF : <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=19096>

3. E-risktrainer

Il s'agit des modules d'apprentissage en ligne : <http://www.risktrainer.be/pages/index.htm>

La démarche Risktrainer offre un apprentissage en deux temps : un apprentissage à distance via un site web et une journée de formation qui permet d'exercer les compétences pédagogiques de ceux que l'outil est censé aider à susciter la participation des travailleurs (le conseiller interne en prévention, le médecin du travail ainsi que toute personne intéressée par la prévention en entreprise).

3. « Risktrainer pour les coiffeurs »

La brochure "Risktrainer pour les coiffeurs" a été diffusée aux écoles et lors des sessions d'information. Elle est aussi disponible sur le site du SPF : <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=17984>

Le SPF assure la maintenance du site « www.risktrainer.be (Pictoflex) » en collaboration avec l'Union des coiffeurs.

Suite à l'accord européen conclu par les partenaires sociaux visant une meilleure prévention des affections cutanées dans le secteur de la coiffure, le SPF santé publique a lancé une campagne sur l'utilisation des produits cosmétiques par les coiffeurs. La brochure a été utilisée à l'occasion de cette campagne.

Suivi : Cette activité est structurelle. Toutefois les outils devraient faire l'objet d'une évaluation quant à leur utilisation par les publics visés ainsi que d'une mise à jour afin de répondre aux modifications législatives (cfr. Législation CPL).

3.5 Améliorer la prévention des risques des TMS par soit une réglementation spécifique soit la révision d'AR existants visant l'application des principes ergonomiques

Statut : Cette action n'a pas été réalisée car sa réalisation est liée à l'évolution du cadre légal européen qui n'a pas vu la finalisation d'une directive en matière d'ergonomie.

Contexte

Un projet de directive européenne visant à fusionner les deux directives « travail sur écran » et « manutention manuelle des charges » était en cours d'élaboration depuis plusieurs années. Deux groupes de travail avaient été mis en place par la Commission Européenne pour élaborer le projet : un groupe de travail d'experts (développement du contenu) et un groupe de travail tripartite représentant quatre pays de l'UE (groupe d'avis).

Le SPF ETCS a pris part aux discussions dans les deux groupes de travail ad hoc. L'intérêt du projet était de simplifier la réglementation en réunissant deux directives en une seule. Par la même occasion, la nouvelle directive permettait d'étendre le champ d'application des deux directives aux travailleurs qui ne travaillent pas sur écran de visualisation et/ou qui ne manipulent pas forcément des charges mais

qui sont exposés à des risques pouvant induire des TMS en raison d'autres conditions de travail (gestes répétitifs par exemple). Dans l'intervalle de la parution de la nouvelle directive, aucune initiative réglementaire n'était souhaitable en Belgique. Après deux évaluations de l'impact économique du projet de directive sur les entreprises et des discussions entre partenaires sociaux, il est acquis qu'une nouvelle directive ne verra pas le jour.

Suivi : La directive sera remplacée par un guide européen de bonnes pratiques contenant des recommandations (non contraignantes). Les recommandations s'inspireront des éléments contenus dans le projet de la directive dite « TMS ». Dans l'éventualité de la parution de ce guide, il est évident que le SPF mettra en œuvre les moyens nécessaires pour assurer sa diffusion. A ce stade, aucune réflexion n'est en cours pour envisager une autre forme d'action réglementaire à la suite de cette décision au niveau européen.

Toutefois, la note de politique de la Ministre de l'Emploi indique que « la promotion des activités multidisciplinaires des SEPP au sein des entreprises de plus petite taille doit contribuer à réduire les troubles musculo-squelettiques ».

3.6 Disposer de guides de bonnes pratiques pour la prévention des TMS destinés aux employeurs

Statut : Cette action a été réalisée.

Mise en œuvre et impact:

1. Lombalgie au travail : guide pour les employeurs

En 2008, le SPF a édité et diffusé la brochure « Lombalgie au travail, un guide pour l'employeur et les partenaires sociaux »

La brochure est disponible sur demande. Elle est aussi diffusée via les canaux des organisations patronales et syndicales ainsi que par les organisations actives dans la prévention.

Nombre de brochures diffusées :

	Français	Néerlandais
2008	832	1.729
2009	3.332	1.595
2010	1.310	2.327
2011	640	420

Source : rapports annuels de la Division promotion du bien-être au travail (DG HUT).

2. Brochures sectorielles

Les brochures sectorielles sur la prévention des maux de dos sont également en cours de révision. Le projet attribué à une équipe de recherche de Prevent a pour objectif de revoir les brochures sectorielles sur la prévention des maux de dos afin de les étendre aux TMS de l'ensemble du corps. A cela s'ajoute la création de fiches par métier à destination des travailleurs sur base de ces brochures.

Nombre d'exemplaires diffusés par année et par langue :

Secteurs	2008		2009		2010		2011	
	F	N	F	N	F	N	F	N
Agriculture et horticulture	1.659	1.641	2.344	1.715	1.872	1.473	1.029	2.052
Aide à domicile	9.236	14.568	7.848	7.686	970	750	5.834 + 887*	6.183 + 1260*
Construction	9.740	16.977	2.892	2.180	1.398	1.600	1.528	850
Petite enfance	7.768	8.034	5.394	4.589	655	675	1.133	694
Hôpitaux	3.033	2.336	6.175	3.702	755	700	1.085	1.392

* Diffusion de la nouvelle brochure Prévention des TMS

Source : rapports annuels de la Division Promotion du bien-être au travail de la DG HUT.

Nombre de fiches-métiers diffusées en 2011

Métiers	F	N
Coffreur	475	762
Conducteur d'engins	700	543
Couvreur	885	104
Ferrailleur	925	260
Grutier	732	409
Maçon	830	1.411
Mancœuvre	1.340	1.508
Monteur	1.020	1.079
Terrassier	770	210
Personnel de l'aide à domicile	4.975	3.800
Personnel du secteur du nettoyage	5.170	2.750
Personnel soignant dans les hôpitaux	4.895	2.970
Puéricultrices	3.670	5.750
Réassortisseurs	370	546

Réceptionnistes de marchandises	275	661
Vendeurs-comptoir	375	100

Source : rapport annuel 2011 de la Division Promotion du Bien-être au travail de la DG HUT

3. Film sur les TMS

Une série de DVD (bilingues) sur la prévention des maux de dos ont été élaborés pour divers secteurs. De plus, un projet a été lancé avec Prevent pour l'élaboration d'un scénario général d'un film sur les TMS. A cela s'ajoute un dépliant de sensibilisation pour les employeurs et un dépliant pour les travailleurs qui est en développement. Ils renverront aux instruments déjà existants.

Nombre de DVD diffusés :

Secteurs	2008	2009	2010	2011
Agriculture/Horticulture	500	1.567	430	484
Construction	430	1.616	206	815
Aide à domicile	162	1.914	229	360
Hôpitaux		40	556	660

Source : Rapport annuel de la Division Promotion du bien-être au travail de la Direction HUT.

Effectivité

Il n'y a pas d'informations sur l'utilisation des outils par les publics visés. Beaucoup d'outils ont été développés durant les 4 dernières années mais ceux-ci n'ont pas fait l'objet d'une évaluation intermédiaire. Par ailleurs, se pose le problème d'assurer une diffusion optimale pour une bonne pénétration des instruments sur le terrain.

Une évaluation dans le cadre du fonctionnement du FSE est prévue en 2013.

Suivi : La thématique des TMS et des risques psychosociaux sont identifiées par plusieurs interlocuteurs comme une priorité d'action pour l'avenir. De nombreux instruments existent déjà. Leur diffusion devra être optimisée et les besoins évalués.

3.7 Disposer de guides de bonnes pratiques pour la prévention des TMS destinés à la médecine du travail

Statut : L'action est réalisée. Une brochure intitulée « Prise en charge de la lombalgie en médecine du travail, recommandations de bonnes pratiques » a été réalisée en 2009.

Impact

La brochure est disponible sur le site du SPF :
<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=22336>

Nombre de brochures diffusées:

2009		2010		2011	
Français	Néerlandais	Français	Néerlandais	Français	Néerlandais
2.830	2.269	641	609	3.407	3.332

Source: Rapports annuels de la division Promotion du bien-être au travail – Direction HUT.

Effectivité

Il n'y a pas d'informations sur l'utilisation de la brochure par le public visé. Une évaluation sera réalisée en 2013 dans le cadre de la programmation du FSE.

Suivi: Il existe suffisamment d'instruments et ce d'autant plus que les médecins du travail peuvent aussi se servir des brochures destinées aux employeurs. Comme pour l'ensemble des brochures éditées dans le contexte de la programmation du FSE, il sera important à l'avenir d'optimiser la diffusion des brochures afin de s'assurer qu'elles influencent concrètement les pratiques de terrain.

3.8 Diffuser les outils relatifs à la prévention de la charge psychosociale en particulier le harcèlement et le stress

Statut : L'action a été réalisée. Deux types d'activités sont à distinguer : celles liées à la programmation du FSE et les activités initiées à la demande du parlement qui ont pris la forme d'une campagne de sensibilisation destinée au grand public.

Impact

1. Activités liées à la programmation du FSE

La prévention des maladies professionnelles a été concrétisée, durant toute la période 2008-2012, par la diffusion d'outils développés dans le cadre du FSE relatifs à la charge psychosociale au travail.

Les outils suivants sont déjà disponibles:

- la brochure: « Clés pour la prévention de la charge psychosociale au travail: stress, violences, harcèlement moral et sexuel »,
- une brochure SOBANE psychosocial,
- des dépliants « prévention du stress, de la violence, du harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail »,
- un manuel de l'intervenant intitulé « Agir sur les souffrances relationnelles au travail » ;
- un «Vade-mecum de diagnostic des cas de souffrances relationnelles au travail ».
- des affiches : sur le respect au travail (6 affiches),
- des DVD : « Souffrances relationnelles au travail » et « Stress ou bien-être au travail : à vous de choisir ! »,
- le site web www.respectautravail.be (news, boîte à outils, articles,...),
- des instruments d'analyse des risques psychosociaux développés dans le cadre des recherches (WOCCQ, S-ISW, IDI, RATOG, TARVHAT, SOBANE Psychosocial...),
- une « Mallette pédagogique » contenant tous les outils développés dans le cadre des formations.

Diffusion des outils d'information et instruments d'intervention

Titre	2008		2009		2010		2011	
	F	N	F	N	F	N	F	N
Dépliant Prévention du stress, de la violence, du harcèlement moral et du harcèlement sexuel sur les lieux de travail	12.155	13.800	3.575	6.440	6.485	3.583	2.038	1.000
Clés pour la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral et sexuel	13.079	11.380	7.719	5.262	5.212	4.314	3.480	4.359
Stratégie Sobane – Aspects psychosociaux	1.788	1.356	2.313	3.082	1.171	2.082	1.826	786
Violences, harcèlement moral ou sexuel au travail : Facteurs de risques organisationnels (Etude)	2.437	1.226	1.660	973	772	492	649	329
Agir sur les souffrances relationnelles au travail	2.290	837	2.105	842	1.070	770	1.012	989
A detailed look at the prevention of psychosocial load at work (traduction)			428		N.D.		63	
Vademecum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail			1224	842	852	367	511	568
Stress au travail : facteurs de risques, évaluation et prévention			1.570	1.744	1.130	2.100	698	630
DVD Stress ou bien-être au travail : à vous de choisir (bilingue)			150		224		200	

Source : Rapports annuels de la Division Promotion du Bien-être au travail – Direction HUT

2. Activités liées à la campagne de sensibilisation réalisée à la demande du parlement

Une campagne d'information à l'intention du grand public a été lancée. Elle comprenait, entre autres, des spots TV, des dépliants et des affiches.

Un site internet « [sesentirbienautravail](#) » a également été développé. L'objectif de cette campagne est de sensibiliser le plus grand nombre à la nécessité d'agir dans le domaine des risques psychosociaux.

Effectivité

Il n'y a pas d'informations sur la manière dont les brochures sont utilisées. Celles éditées dans le contexte de la programmation FSE seront évaluées en 2013.

Beaucoup d'instruments et ainsi que des formations à l'utilisation de ceux-ci ont été développés au cours de la période écoulée. Or, l'étude sur l'implémentation de la réglementation relative aux risques psychosociaux réalisée dans le cadre de la stratégie nationale 2008-2012 (voir point 3.9) montre que, sur le terrain, il y a toujours des réticences à mettre en pratique les actions de prévention. Outre, la campagne destinée à sensibiliser le grand public initiée à la demande du parlement, la réglementation devrait être adaptée en 2013 (voir point 3.9). La campagne lancée en 2012 n'était pas programmée. Elle a été mise sur pied à la demande du parlement. En effet, auprès du grand public, il y a encore beaucoup de confusion entre les différents concepts (stress, harcèlement moral,...). C'est ce que dévoile une étude réalisée auprès d'un échantillon de personnes interrogées sur leur connaissance et perception des risques psychosociaux et de leurs conséquences. En terme de monitoring, l'occasion a été manquée d'évaluer l'effectivité de ce type d'initiative. En effet, alors qu'il avait été programmé de

sonder les connaissances du public après la campagne, le projet a été annulé en raison de restrictions budgétaires.

Suivi : La thématique des risques psychosociaux est une thématique prioritaire pour la plupart des interlocuteurs. La campagne de sensibilisation se poursuivra dans les trois prochaines années pour cibler davantage les entreprises (employeurs et les travailleurs) et se terminera par une sensibilisation et une information aux spécialistes (personnes de confiance, médecins,...) susceptibles de devoir répondre aux demandes d'encadrement. Une évaluation est prévue.

3.9 Evaluer l'effectivité de la réglementation en matière de prévention de la charge psychosociale

Statut : L'action a été réalisée. L'évaluation demandée par le SPF ETCS a été achevée le 1^{er} avril 2011. Il y a eu d'autres initiatives : une émanant du parlement et une autre du CNT.

Impact

En ce qui concerne l'étude initiée par le SPF, la recherche a été structurée en deux volets: un volet quantitatif et un volet qualitatif. D'avril à juin 2010, une recherche quantitative a été menée auprès de l'ensemble des groupes cibles via une enquête en ligne (à laquelle ont répondu 1375 personnes). En octobre et novembre 2010, des discussions de groupe (volet qualitatif) ont été organisés avec chacun des groupes cibles de la recherche qui appliquent directement la législation.

Sur base de cette évaluation et de celles de la Chambre et du CNT, en 2012, un projet de loi a été soumis à la cellule stratégique ainsi qu'un projet d'arrêté royal.

Les principales conclusions issues du rapport sont les suivantes:

Pour la majorité des personnes ayant pris part à l'enquête, l'appréciation globale de la législation est « plutôt positive » ou encore « très positive ». Deux tiers des participants considèrent que les modifications de la législation introduites en 2007 constituent une amélioration. Par contre, les opinions sont partagées quant à l'efficacité de la législation.

Il est constaté que les acteurs de la prévention dans l'entreprise (personnes de confiance et conseillers en prévention) ont une appréciation plus positive de la législation que les acteurs juridiques.

Il reste important de continuer à informer les différentes parties (travailleur, employeur, délégué, membre du CPPT) sur le rôle et les missions de chacun des acteurs impliqués par cette législation (conseillers en prévention psychosociale, médecins du travail, personne de confiance, inspection, délégués syndicaux, membre de la ligne hiérarchique) et de renforcer la collaboration entre ces différents acteurs.

La législation semble plus efficace pour les grandes entreprises, et semble plus difficile à mettre en œuvre pour les petites.

L'analyse des risques n'est pas encore souvent réalisée dans les entreprises.

Presque trois quarts des employeurs et représentants des travailleurs interrogés ont indiqué que la procédure interne relative à la violence, au harcèlement moral ou sexuel au travail existe dans leur

organisation.

Le nombre de demandes d'interventions informelles reçues par les répondants est en moyenne 6 à 7 fois supérieur à celui des plaintes formelles. Cela s'explique par le fait que la procédure informelle est plus efficace que la procédure formelle.

La procédure interne est utilisée pour des faits occasionnant une charge psychosociale d'une autre nature que la violence, le harcèlement moral ou sexuel. Il sera nécessaire de clarifier le concept de charge psychosociale, considéré trop vague par l'ensemble des groupes cibles. La clarification de ce concept devrait permettre de quitter la perspective étroite du harcèlement moral, d'examiner des situations sous un angle plus large et d'ainsi faciliter leur résolution au moyen d'une conciliation.

Bien que la majorité des personnes de confiance interrogées disent avoir suivi une formation, on constate qu'il existe une grande différence de connaissances entre les personnes de confiance.

Il reste encore certaines difficultés qui constituent des obstacles à l'efficacité de la procédure formelle, parmi lesquelles: le délai de remise du rapport, l'indépendance du conseiller en prévention, la qualification des faits, le suivi du rapport.

Source : <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=34508>

Les recommandations du parlement s'appuient sur les conclusions du rapport d'évaluation demandé par le SPF. Les adaptations proposées concordent avec les recommandations du rapport.

Le SPF a rédigé un projet de loi qui doit suivre son cours (être soumis à la concertation sociale et au parlement et au roi pour être approuvé). Le délai du processus est allongé en raison du fait que la modification de l'AR de 2007 va également entraîner la nécessité d'adapter la Loi sur le Bien-Etre au Travail.

Les outils pour permettre l'information et la sensibilisation mais aussi ceux qui permettent aux entreprises de mettre en œuvre des actions de prévention existent. Il faut maintenant que les mentalités changent. L'action de sensibilisation des employeurs et des travailleurs va se poursuivre.

Site : www.jemesensbienautravail.be

La campagne pour le grand public n'était pas programmée. Il s'agit d'une demande explicite de la Chambre des représentants. Après la campagne médiatique fédérale menée l'an passé autour des risques psychosociaux au travail, une nouvelle campagne liée aux RPS sera mise en œuvre avec les partenaires sociaux dans les entreprises. Cette campagne sera lancée après l'adoption de la réforme de la loi relative aux risques psychosociaux.

Suivi : . La note de politique générale de la Ministre de l'Emploi mentionne que : « *En ce qui concerne les problèmes psychosociaux qui sont liés au travail, la réglementation en matière de harcèlement moral, violence et harcèlement sexuel au travail doit être étendue à tous les problèmes psychosociaux qui sont associés au travail, à l'environnement de travail, à l'organisation professionnelle et aux relations au travail. Ceci a d'ailleurs été demandé par le parlement suivi en cela le Conseil national du Travail. Cela s'intègre également dans la déclaration gouvernementale qui stipule que dans le cadre des maladies liées au travail, des programmes de prévention des risques psychosociaux seront mis sur pied et que le suivi des recommandations de la Chambre en rapport avec la loi sur le harcèlement au travail sera garanti. Les propositions sont prêtes et seront soumises au Parlement très prochainement.* »

3.10 Programmation du Fonds social européen – psychosocial et TMS

Statut : Les activités liées à la programmation du FSE sont réalisées.

Mise en oeuvre

Les programmes existent : 15 activités liées aux TMS et 17 activités liées aux risques psychosociaux sont en cours. La programmation comprend des recherches, le développement et la diffusion d'outils, des actions de sensibilisations,...

Ces activités sont en lien avec les points 3.6 - 3.8 - 3.11 - 4.4 et 4.7 de la stratégie.

Outre le développement et la diffusion de brochures (voir point 3.8). La programmation prévoyait :

1° Risques psychosociaux :

- L'élaboration d'un code de conduite pour améliorer les relations internes à l'entreprise,
- L'élaboration d'un guide pour mettre en place une politique de communication dans un contexte de restructuration,
- La réalisation d'une malette pédagogique à l'attention des formateurs (distribuée à l'occasion de sessions de formation de 3 jours),
- Des réunions des membres des réseaux Horizon (personnes de confiance) et Boréal (Conseillers en prévention),
- Des sessions d'information pour le secteur de l'enseignement,
- Des sessions d'information pour les CPAS en Wallonie et à Bruxelles,
- Une recherche sur le Burn-out (objectivation du phénomène),
- Une recherche sur le lien entre l'accident du travail et la charge psychosociale,
- Un groupe de réflexion sur la réintégration après un burn-out,
- La formation des managers et de la ligne hiérarchique (DRH) aux risques psychosociaux,
- La préparation d'actions liées à la prévention du suicide au travail,
- Une étude sur les bonnes pratiques de la gestion active des âges,
- La conception d'un indicateur d'alerte des risques psychosociaux.

2° TMS

- La formation des professeurs d'éducation physique,
- Un guide de recommandations pour améliorer la qualité des formations à la prévention des lombalgies,

- Une formation – sensibilisation basée sur les brochures FIFARIM et Sobane – TMS,
- Une formation de formateurs dans les secteurs de l'aide à domicile, hôpitaux, maisons de repos et petite enfance.

Impact

Aperçu de la participation aux activités liées à la programmation FSE pour la période 2008-2011

	Total pour 2008	Total pour 2009	Total pour 2010	Total pour 2011
Activités tous secteurs				
Aspects psychosociaux				
Netwerksessies psychosocialebelasting	125	114	97	
Réunions du Réseau Boréal	30	109	73	58
Journées de suivi pour managers (harcèlement moral et sexuel)	43		45	49
Formations – deux journées – animateurs harcèlement, conflits et violence au travail	47			
Formations et réunions réseau Horizon	39	124	43	73
Colloque burn-out	157			140
Journée de réflexion : prévenir les violences sur les lieux de travail	126			
Workshop FR/NL Burn-out et culture d'entreprise	29			
Workshop FR/NL Burn-out et évolution du travail		36		
Workshop FR/NL Burn ou 'dépistage et reconnaissances'	30			
Studienamiddag Psychosociaal welzijnsbeleid in de praktijk	145			
Studienamiddag Psychosociaal welzijn in de onderneming : een win-win situatie		137		
Stratégie sobane appliquée aux aspects psychosociaux		51	124	57
Psychosociale risico's in de sobane-strategie		53	40	
Session d'information juridique FR/NL la charge psychosociale		172		
Utilisation de la malette pédagogique			33	

Werken met de didactische toolkit « interventies bij relationeel leed op het werk »			31	45
Formation au diagnostic et à l'intervention sur des cas de souffrance relationnelle au travail			19	40
Netwerksessies voor vertrouwenspersonen en preventieadviseurs psychosociale aspecten				34
Psychosociale belasting op het werk voor managers				31
Conférence NL/FR les risques psychosociaux, de la recherche à l'action				250
Formation de base pour intervenants psychosociaux				43
Prévention du suicide				40
Suïcidepreventie op het werk				30
Psychosociale factoren/Gezondheid				56
TOTAL 2008-2011				3.016
Secteur de l'enseignement et secteur public				
Aspects psychosociaux				
Formations directions d'école (violence)	91	90	76	57
Hoe omgaan met agressie in het onderwijs			52	107
Stress en agressie in het buitengewoon onderwijs				162
Colloque NL/FR – Prévention des agressions dans les services publics			157	
Colloque NL/FR Le bien-être relationnel au travail : prévention dans les services publics				150
TOTAL 2008-2011				942
Troubles musculo-squelettiques				
Rugsparende tiltechnieken in oost-vlaamse scholen			514	
Formations pour professeurs d'éducation physique	39	21	66	22
Vormingen voor leraren lichamelijke	35	26	63	46
TOTAL 2008-2011				832
Secteur des soins et services aux personnes				

Aspects psychosociaux				
Journée d'étude violence et agression dans les hôpitaux	87	10		
Studiedag geweld en agressie in ziekenhuizen	64			
Secteur des soins de santé : la question du temps de travail				21
Explorer les bases de la communication de crise en milieu hospitalier			14	15
TOTAL 2008-2011				211
Troubles musculo-squelettiques				
Opleiding voor de sector van de thuishulp (MSA)		36		
Opleiding voor het personeel van de thuishulp			55	
Prévention des TMS – sensibilisation du personnel de l'aide à domicile			59	40
Rugsparende tiltechnieken – verzorgingssector				465
Formations de formateurs (prévention des maux de dos – secteur aide à domicile)	45	62		18
Vormingen rugklachten (thuiszorg)	45	23	37	64
Formations de formateurs - Prévention des maux de dos (hôpitaux/soins de santé)	13	15	41	10
TOTAL 2008-2011				1.028
Secteur de la petite enfance				
Troubles musculo-squelettiques				
Vormingsdagen – Preventie van rugklachten (kribben en kleuterscholen)	26	50	39	39
Journées de sensibilisation prévention des maux de dos (petite enfance)	51	56	47	36
TOTAL 2008-2011				344
Distribution				
Preventie van MSA in de distributiesector en grootwarenhuizen				18
Prévention des TMS dans le secteur de la distribution et				10

des grandes surfaces				
TOTAL				28

Source : rapports annuels de la Division Promotion du bien-être au travail – DG HUT

Suivi : Les activités ont été menées et sont poursuivies dans le cadre de la programmation du FSE. Il est à noter que la source de financement des activités ne constituent pas un critère pertinent pour structurer une stratégie.

3.11 Mettre au point un outil pour objectiver une situation stressante et le tester

Statut : Cette action a été réalisée.

Impact

Le site www.respectautravail.be propose une série d'outils de diagnostic et d'instruments d'intervention :

Instruments de diagnostic

QUI remplit l'instrument ?	QUE mesure l'instrument ?	
	Diagnostic collectif	Diagnostic individuel
Tous les employés de l'organisation ou du service	Short-Inventory on Stress and Well-being (S-ISW) Questionnaire sur le vécu du travail (QVT) Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ) Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH) Negative Acts Questionnaire (NAQ) Stratégie SOBANE	Negative Acts Questionnaire (NAQ) Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) Short-Inventory on Stress and Well-being (S-ISW) Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH)
Gestionnaires des Ressources humaines, conseillers en prévention, personnes de confiance	Identification, Diagnostic et Intervention (IDI) Tool Analyse des Risques Violence Harcèlement au Travail (TARVHAT) Tool Analyse des risques Violence Harcèlement au travail pour les Petites et Moyennes Entreprises (TARVHAT-PME) Short Inventory on Conflict (S-IC) Vademecum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail	Checklist pour entretiens d'accueil et exploratoires Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) Questionnaire sur le Stress Post-Traumatique (QSPT) Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH) Vademecum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail
Une équipe ou les employés individuellement	Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) Negative Acts Questionnaire (NAQ) Short Inventory on Conflict (S-IC) Short-Inventory on Stress and Well-being (S-ISW) Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH) Questionnaire sur le vécu du travail (QVT) Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ)	Negative Acts Questionnaire (NAQ) Short-Inventory on Stress and Well-being (S-ISW) Short Inventory to Monitor Psychosocial Hazards (SIMPH)

Source : www.respectautravail.be

Les outils **TARVHAT** et **TARVHAT-PME** sont des traductions des outils RATOG et RATOG-KMO

(instruments développés d'abord en néerlandais).

L'outil **I.D.I.** existe en version française et maintenant aussi en version néerlandophone.

Instruments d'intervention

Quel type d'instrument ?	A QUI s'adresse l'instrument ?	
	Action collective	Action individuelle
Matériel de sensibilisation	Affiches : promotion des comportements respectueux au travail DVD "Bien-être ou stress au travail : à vous de choisir" DVD "Face à la souffrance relationnelle au travail"	
Matériel de formation	Manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail : agir sur les souffrances relationnelles au travail	Manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail : agir sur les souffrances relationnelles au travail
Matériel d'intervention	Manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail : agir sur les souffrances relationnelles au travail	Manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail : agir sur les souffrances relationnelles au travail Vademecum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail

Source : www.respectautravail.be

Nouveau projet

La brochure établie par le CNT sur le stress au travail va servir de base au nouvel outil conçu avec les partenaires sociaux pour la campagne d'information prévue en 2013. Le but est d'élaborer une batterie d'indicateurs d'alarme pour les entreprises. Il ne s'agit pas d'établir de nouveaux indicateurs mais bien de se référer à des données que l'entreprise possède déjà telles que le nombre de jours d'absence, la rotation du personnel, ... Le projet s'appuie sur un document émanant de l'INRS :

« Dépister des risques psychosociaux : indicateurs pour vous guider » (voir : <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206012>).

L'intension est d'adapter ce document à la situation belge.

Ce projet cadre dans les activités liées au FSE. Il a pris du retard en raison de l'attribution tardive des budgets nécessaires à sa réalisation. Un cahier des charges a été élaboré mais en raison du délai de réalisation particulièrement court, aucune proposition n'a été reçue. Le projet sera relancé en 2013.

Suivi : La thématique des risques psychosociaux est prioritaire pour la plupart des interlocuteurs. Le projet relatif à la constitution d'une batterie de signaux d'alarme pour les entreprises sera relancé en 2013. Une meilleure vue sur l'utilisation effective des outils existants est également nécessaire.

3.12 Améliorer la prévention des risques de piqûre par la modification de l'AR agents biologiques

Statut : Cette action n'a pas encore été réalisée.

Contexte

La Directive 2010/32/UE du Conseil du 10 mai 2010 vise la mise en application de l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire conclu par l'HOSPEEM et la FSESP. En Belgique, dans un premier temps, le choix a été laissé aux partenaires sociaux de transposer l'accord cadre européen par le biais d'une CCT mais, en l'absence d'initiative, l'administration a préparé un projet d'AR. Le projet d'AR a été soumis au CNT. Il est à noter que la transposition via un AR permet de rendre le texte légal applicable tant au secteur privé que public. Ce qui présente un avantage étant donné que le secteur des soins de santé relève dans une proportion non négligeable du secteur public. Des discussions sont toujours en cours à propos de cet AR.

Un avis a été rendu par le CNT en date du 27 novembre 2012 dans lequel le CNT suggère une série de clarifications. Par ailleurs, l'avis stipule que le champ d'application de l'AR devrait être étendu. <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1827.pdf>

Suivi : Ce projet est une affaire courante. Un suivi devra être assuré. La transposition doit être réalisée au plus tard pour le 11 mai 2013.

3.13 Sensibiliser les médecins généralistes à la problématique des maladies professionnelles

Statut : Cette activité n'a pas encore été réalisée. Elle est en phase de réflexion. Cependant un premier texte portant notamment sur l'échange électronique d'informations a été approuvé par le Conseil des Ministres et sera exécuté.

Contexte

Une recherche préalable a été effectuée. Les principales propositions d'amélioration issues du rapport de recherche du 1^{er} avril 2010 sont les suivantes:

Propositions de modifications réglementaires à court terme:

- Mise en relation du médecin généraliste, du médecin du travail et du médecin conseil après une incapacité de travail de plus de trois mois
- Motivation des décisions des médecins conseils
- Circulation des informations émanant du médecin du travail
- Site destiné aux professionnels étrangers au champ de la santé au travail

Propositions impliquant une collaboration avec d'autres autorités ou institutions publiques:

- Formation professionnelle
- Communication électronique

Suivi : Cette activité est évoquée par plusieurs interlocuteurs comme étant un point d'attention particulier. En effet, dans le cadre de la thématique de la réintégration au travail, le dialogue et la synergie entre les différents types de médecins (traitants, du travail, conseil) constituent un levier d'action important. Cette activité devra s'intégrer dans le champ plus large des actions visant à faciliter la réintégration au travail.

La note de politique générale de la Ministre de l'Emploi qu'il faut : « *au niveau médical: créer des canaux pour une évaluation aisée des possibilités des travailleurs concernés afin de procéder le plus rapidement possible à la réinsertion complète dans des conditions de travail raisonnables. Ceci doit être rendu possible grâce à la concertation directe, moyennant assentiment du travailleur concerné, entre tous les médecins concernés. Dans de nombreux cas, il s'agit du médecin de famille ou d'un autre médecin traitant, le médecin du travail et le médecin-conseil de la mutualité. A cette fin, je souhaite, en collaboration avec les autres ministres compétents, créer une boîte de dialogue "chatbox", dans laquelle les médecins concernés peuvent se concerter au sujet d'un parcours*

possible, conclure des accords concernant les examens médicaux préalables à la remise à l'emploi, les adaptations souhaitables des conditions de travail, etc.»

3.14 Réaliser une déclaration unique de maladie professionnelle par e-gov et un échange de données vers la DG CBE

Statut : Activité non réalisée.

Contexte

Le nouveau système de déclaration de maladie professionnelle a été principalement motivé par l'introduction de la notion de « maladie en relation avec le travail » par la même occasion l'intention était de mettre au point un formulaire de déclaration électronique. Le FMP constate que le nombre de déclarations reste considérablement faible au regard de l'obligation « théorique » de déclaration inscrite dans la loi.

Suivi : Activité interne au FMP.

Evaluation du projet 3 : Renforcer la prévention contre les maladies professionnelles notamment en ce qui concerne les TMS et le stress au travail.

De très nombreuses activités ont été développées dans le domaine de la prévention des TMS et des risques psychosociaux. De nombreux outils de sensibilisation, d'information, de formation et de mises en œuvre de politiques de prévention ont été réalisés et mis à la disposition des professionnels de la prévention et des entreprises. Les moyens ainsi que les publics visés sont très diversifiés.

Malheureusement, il n'est pas possible d'évaluer comment ces initiatives influencent les pratiques dans les entreprises et par conséquent en quoi celles-ci contribuent à la prévention des affections liées au travail. Un meilleur système de monitoring des activités devrait être mis en place à l'avenir. Il n'empêche que le SPF ETCS a publié en 2009, les résultats d'une recherche ainsi que trois publications scientifiques sur le « Database DiRACT : Caractéristiques du travail et bien-être des travailleurs belges au cours de la dernière décennie » dans lesquels figurent aussi des chiffres sur une période plus longue. De même, les enquêtes périodiques menées par le SPF avec l'APBMT et l'ULB sur les facultés de travail en Belgique nous donnent l'évolution du bien-être au travail depuis 2007. Cette enquête est répétée tous les deux ans pour mille travailleurs. La dernière date de 2011.

De plus, il y a l'enquête européenne quinquennale 2010 sur les conditions de travail portant sur 4.000 travailleurs en Belgique, analysées en profondeur en 2012 par une équipe universitaire belge sous le titre : « Qualité du travail et de l'emploi en Belgique. Enquête européenne sur les conditions de travail ». Cette enquête permet d'avoir des indicateurs de qualité non seulement sur les personnes qui souffrent suite à des TMS ou des risques psychosociaux mais également des indicateurs sur les principales contraintes professionnelles. Elle permet de comparer leurs évolutions dans le temps puisque l'enquête est répétée tous les 5 ans mais également avec les autres Etats Membres de l'Union européenne.

Par ailleurs, l'étude menée sur l'effectivité de la législation en matière de prévention des risques psychosociaux démontre que des pratiques de prévention ne se sont pas encore partout installées.

Ces deux domaines restent donc des champs d'action prioritaires pour l'avenir selon les interlocuteurs rencontrés. Par ailleurs, les risques psychosociaux sont identifiés comme une priorité d'action de la

politique de la Ministre M. De Coninck. Des actions visant le burn-out sont inscrites à l'agenda du Secrétaire d'Etat Ph. Courard.

4 Promouvoir de changements de comportements et une culture de prévention

Besoin : Pour modifier en profondeur les comportements et les cultures, les parties concernées doivent être sensibilisées et disposer d'outils leur permettant de modifier leurs pratiques. En particulier, les employeurs et travailleurs de demain doivent être formés de sorte à ce qu'ils intègrent la prévention des risques pour la santé et la sécurité à leurs décisions et leur mode de travail.

4.1 Accompagner les jeunes travailleurs en vue de leur intégration dans leur milieu de travail

Statut : Activité réalisée au travers des collaborations conclues entre les ateliers modèles et des instances de formation continue.

Mise en oeuvre

Des accords conclus par l'atelier modèle avec le VDAB, le Forem et la Vlaamse Gemeenschap permettent de former des formateurs et de présenter des installations modèles que les institutions de formation peuvent reproduire dans leurs propres ateliers.

Les ateliers de démonstration du travail en sécurité du SPF Emploi ont signé en 2009 un accord de collaboration avec le Forem, comme cela avait été le cas en 2005/2008 avec le VDAB. Les ateliers vont former les formateurs du Forem, qui donneront ensuite leurs formations dans leurs propres ateliers ou éventuellement dans les locaux de l'atelier modèle du SPF.

Suivi : L'exécution de l'accord avec le Forem est une activité structurelle. Des discussions avec le l'enseignement de la Communauté française sont en cours afin de conclure un accord de collaboration.

4.2 Intégrer la santé et la sécurité dans l'éducation et la formation professionnelle

Statut : Des activités diverses sont menées chaque année en faveur des milieux de l'enseignement notamment avec la collaboration des ateliers modèles mais aussi les conseillers en prévention des milieux scolaires.

Mise en oeuvre

Les ateliers de démonstration ont pour objectif d'encourager le travail en sécurité. Leurs activités s'orientent vers l'information et la formation en vue de promouvoir l'application de la réglementation sur le bien-être au travail sur le terrain. Grâce aux contacts avec des institutions similaires à l'étranger, les ateliers de démonstration tentent d'optimiser les objectifs et la stratégie opérationnelle, par exemple, par la promotion des normes européennes relatives à l'intégration du bien-être au travail dans les référentiels d'enseignement et de formation.

Les ateliers de démonstration ont développé au cours de la période, une nouvelle stratégie visant à plus d'efficacité dans la réalisation des objectifs d'intégration et à un meilleur impact des activités de formation sur le long terme. Ainsi, les activités s'orientent davantage sur la collaboration avec des partenaires et des projets axés sur la formation de formateurs.

Des accords ont été signés avec le VDAB, depuis 2005, et étendus en 2009, avec le FOREM, depuis 2009, puis étendus en 2012, avec le SPF Justice, depuis 2009, avec le Ministère flamand de l'Enseignement et de la Formation, depuis 2010. Les accords avec l'enseignement en Communauté française sont en préparation.

Cette nouvelle stratégie des ateliers de démonstration veut mettre en œuvre les recommandations européennes relatives à l'intégration de la prévention dans les programmes scolaires. Cet objectif ne peut être atteint sans la collaboration du monde de l'enseignement et de la formation. Les accords de collaboration ont pour but d'instaurer un système structuré, contrôlé et qui garantit un suivi de la qualité des activités des ateliers de démonstration. Cet objectif est concrétisé, par exemple, par le biais de la collaboration avec l'Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming. Les ateliers collaborent également avec les 5 réseaux d'enseignement en Communauté flamande : VSKO, GO, OVSG, POV, OKO!.

L'exécution des accords de collaboration est à chaque fois contrôlée par un comité d'accompagnement placé sous la direction des responsables administratifs des parties concernées. Ainsi dans le comité « enseignement », on trouve des représentants de la cellule pédagogique de l'enseignement de la Communauté flamande, de la Direction du Contrôle du Bien-être, de l'inspection scolaire, de la Direction Humanisation du travail, des réseaux d'enseignement.

RMQ : En communauté française, il existe également des objectifs de compétence qui visent le travail en sécurité dans les filières techniques et professionnelles. Le problème est la façon dont ces objectifs sont formulés, d'une part et l'évaluation des élèves par rapport à ces compétences (rarement une réalité, cfr. Conférence organisée par Prevent/Assuralia pour le monde de l'enseignement).

Suivi : Cette thématique est un objectif à long terme. Le SPF n'a pas beaucoup de moyens pour agir en raison de la séparation des niveaux de compétence. Il peut donner un appui, une impulsion (sensibilisation) mais ses compétences sont de facto limitées dans ce champ d'action. Les partenariats constituent donc le meilleur angle d'approche.

4.3 Participer aux campagnes 2008-2009 de l'agence et du SLIC concernant les PME de divers secteurs

Statut : Les activités ont été réalisées.

Mise en oeuvre

Chaque année, le SPF participe aux campagnes de l'Agence européenne de Bilbao et du SLIC sur l'évaluation des risques de SST dans les PME. La participation à ces campagnes se fait via la réalisation des activités suivantes :

- placer de l'information pertinente sur le site de Beswic, créer une page thématique,

- participer et organiser la semaine européenne en Belgique (organisation d'un colloque et diffusion gratuite du matériel promotionnel de l'Agence),
- coordination des activités décentralisées, par exemple les activités des comités provinciaux sur le sujet. En 2010, un congrès sur les titres-services a eu lieu.
- organisation de journées d'information et de sensibilisation,
- organisation de concours chaque année: organisation de prix de bonnes pratiques et du Prix du Conseil supérieur PPT. Les résultats sont sur www.beswic.be

En ce qui concerne les campagnes du SLIC voir l'activité 9.1.

Suivi : Ces activités organisées de manière régulière chaque année.

4.4 Promouvoir la santé mentale

Statut : Cette action est à mettre en connexion avec le point 3.10.

Mise en œuvre

Les actions destinées à promouvoir la santé mentale ont été:

- Gestion du site respect au travail.
- Evaluation de la loi sur les risques psychosociaux (voir point 3.9)
- Des contacts ont été pris avec le SPF Santé publique pour participer aux travaux (e.a. européens) sur les aspects "travail" dans la politique de santé mentale. Deux projets de recherches en cours :
 - Un SPF Santé publique/SPF Emploi sur le burn out des infirmiers
 - Un SPF Santé publique/SPF Emploi/BELSPO sur l'alcool et les drogues
- Action sur le burn-out du club européen de la santé avec le SPF et finalisation en 2011 d'une recherche sur l'ampleur du burn-out en Belgique sur base du colloque et des ateliers du Club européen de la santé. Cette étude est destinée à objectiver le phénomène en mettant l'accent sur la dimension du genre et sur celle de l'âge. Il s'agissait d'une étude de la littérature dans ce domaine afin d'avoir une définition claire, authentique et validée par les professionnels de la santé et d'une enquête pour mesurer la prévalence du burn-out en Belgique et donc objectiver le phénomène. Sur base de cette étude, d'autres actions seront élaborées pour appréhender la complexité du problème. Les résultats sont disponibles et une synthèse se trouve sur les sites www.beswic.be et www.respectautravail.be. Un nouveau projet vise l'élaboration d'un outil de diagnostic et la mise en évidence de pistes de prévention.
- Un réseau des conseillers en prévention psychosociaux et de personnes de confiance a été créé et est actif avec le soutien du SPF et du Fonds social européen.
- La brochure SOBANE risques psychosociaux est disponible.
- La jurisprudence sur les risques psychosociaux est disponible sur le site emploi.belgique.be.
- Une mallette pédagogique est disponible gratuitement avec plusieurs brochures, dvd, etc. sur les risques psychosociaux. Elle est diffusée via des séances de formation.

- Un séminaire résidentiel de trois jours s'est déroulé à Lanaken (2009), organisé par le Nationaal opleidingscentrum dirigé par le SPF.
- Pour connaître les résultats de recherches scientifiques et les outils pratiques développés pour prévenir les risques psychosociaux au travail (dans le cadre de l'ancienne et de la nouvelle programmation FSE) (voir détails dans le projet 3), une action s'est déroulée durant toute la période 2008-2012, notamment via les journées d'information annuelles spécifiques sur les recherches.
- Le développement de nouvelles connaissances scientifiques par le biais de nouvelles recherches (nouvelle programmation FSE) notamment sur le burn-out,... et développement de nouveaux outils (un code de conduite pour les entreprises, un outil destiné à conseiller les entreprises pour mettre en place une politique de communication interne en cas de restructuration, un indicateur d'alerte de la charge psychosociale ont été réalisés durant la période qui s'étend de novembre 2008 à fin 2012 et se poursuivront en 2013.
- Le suivi des actions mises en place pour l'implémentation de la partie du pacte européen sur la santé mentale relative au lieu de travail a eu lieu durant la période qui s'étend de novembre 2008 à fin 2012.
- Sur le site respect au travail se trouvent aussi des bonnes pratiques, il s'agit principalement des outils développés dans le cadre des recherches sur les risques psychosociaux au travail, financées par le Fonds social européen et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. On y trouve aussi de l'information sur des instruments qui peuvent aider à mettre en place une politique de gestion des conflits et de prévention de la violence, du harcèlement moral et sexuel au travail. En plus d'une information sur certains instruments, sur le diagnostic et sur des bonnes pratiques, s'y trouvent également des instruments on-line.
- Des pré-études sur le burn out et sur la relation entre les risques psychosociaux et les accidents de travail ont été réalisées. Les résultats sont disponibles et une synthèse se trouve sur les sites www.beswic.be et www.respectautravail.be
- Une participation active aux travaux européens sur les effets sur la santé des restructurations (journées de la Présidence belge de l'U.E. en collaboration avec la COM) a été mise en place.

Une campagne de sensibilisation aux risques psychosociaux destinée au grand public a eu lieu en 2012. Elle consiste en 2 spots TV diffusés sur toutes les chaînes, un site Internet sésentirbienautravail.be et des dépliants et affiches chez les médecins généralistes et les médecins du travail.

Suivi : La thématique de la santé mentale s'intègre dans celle de la prévention des risques psychosociaux. Les activités développées dans ce cadre sont nombreuses. Il convient de les évaluer. Par ailleurs, une meilleure intégration de la thématique avec les questions de santé publique constitue un levier d'action complémentaire.

4.5 Développer davantage BESWIC

Statut : L'action est structurelle.

Impact

Le site internet de BeSwic, qui constitue également le point focal en Belgique pour l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, est alimenté quotidiennement, par de nouvelles informations.

En 2010, deux nouveaux modules ont été ajoutés au site : un module sur l'ergonomie et un sur la surveillance de la santé. De plus, le site s'est étoffé d'une partie concernant les vibrations.

La partie ergonomie est divisée en quatre sous-catégories : ergonomie sur le lieu de travail, le travail sur écran, le secteur du transport et le secteur de la distribution. Cette rubrique comprend des vidéos et des bonnes pratiques. La rubrique surveillance de la santé reprend la législation et une série de questions-réponses.

Effectivité

Evolution des visites sur le site

2008	2009	2010	2011
307.800 visiteurs	334.277 visiteurs	336.281 visiteurs	240.254 visiteurs
12.303.468 hits	6.100.067 hits	6.367.992 hits	4.217.531 hits

Source : Rapports du webmaster

En 2008, une enquête de satisfaction chez les « clients » du SPF ETCS a permis de récolter l'avis de 1.134 personnes externes au SPF ETCS via un questionnaire en ligne. Il s'agissait principalement de conseillers en prévention, d'employeurs et de travailleurs ainsi que de leurs représentants. Près de 90% des répondants voient le SPF comme une institution responsable. Près de 80% considèrent le SPF comme efficace à très efficace et 73% comme dynamique à très dynamique. Ce sont les conseillers en prévention et les secrétariats sociaux qui ont l'image la plus positive du SPF ETCS.

Suivi : Ce type d'outil devrait être mieux évalué et de manière systématique pour mieux connaître le public qui l'utilise et vérifier s'il répond aux attentes. Il devrait être mieux promu. Dans le cadre de la mise en œuvre d'une stratégie, il est en effet un outil de communication important.

4.6 Publier les enseignements impliquant des substances dangereuses

Cette activité est équivalente à celle décrite aux points 2.4 et 3.4.

4.7 Développer les réseaux de professionnels de la prévention

Statut : Cette activité a été réalisée dans le cadre de la programmation du FSE.

Mise en oeuvre

Ces rencontres seront concrétisées, durant toute la période 2008-2012, de la manière suivante:

- Réseau Boréal (conseillers en prévention psychosociaux francophones): environ 5 journées par an
- Réseau Horizon (personnes de confiance francophones): environ 5 journées par an

- 1 journée inter-réseau par an
- Netwerksessies in het Nederlands (ervaren preventieadviseurs en vertrouwenspersonen) : 12 sessies per jaar.
- Netwerk van preventieadviseurs in de openbare sector en netwerk van preventieadviseurs in de privé-sector van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Actiecomité Brussel Hoofdstad) (Actiecomité voor de Bevordering van de arbeid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) : 2 netwerkvergaderingen per jaar.
- Réseau de directeurs d'école francophones: 12 journées par an (Prévention de la violence à l'école: formations communication de crise : primo-enseignants, directions, sanction et rappel).

Impact

Pour un aperçu de la participation aux activités des réseaux voir le point 3.10.

Suivi: Les réseaux constituent de bons leviers pour diffuser la connaissance et prolonger des initiatives lancées dans le cadre d'une stratégie nationale, par exemple. L'"entretien" de ceux-ci apparaît comme une activité à valoriser.

4.8 Lancer une campagne de communication et d'information sur le nouveau Code du bien-être au travail

Statut : L'action n'a pas été réalisée. Le nouveau Code du bien-être au travail n'est pas finalisé. L'activité est reportée à 2014.

Contexte

La réalisation du Code exige un examen complet des concordances et de la cohérence des textes. Celui-ci a été effectué pour tous les textes du Code actuel. Selon l'avis du Conseil d'Etat, à qui un projet du nouveau Code a été soumis en 2010, avant de finaliser ce code, il est nécessaire de convertir tous les textes sur le bien-être au travail qui subsistent dans le RGPT afin d'avoir un code du bien-être dont le texte est complet. Ce travail de conversion constitue un chantier important toujours en cours. Il devrait être achevé fin 2013 – début 2014.

Suivi : La finalisation du Code du Bien-être en 2014 devra être suivie d'une campagne d'information importante.

4.9 Organiser plus de 100 manifestations par an en vue de favoriser les comportements de prévention sur le lieu de travail

Statut : Les activités ont été réalisées.

Impact

Cette activité comporte un nombre varié d'événements organisés ou soutenus par le SPF Emploi chaque année. Il s'agit de journées ou demi-journées d'étude, de formations, de séances d'information ou de conférences mais aussi de réunion de réseaux de professionnels de la prévention (voir point 4.7). Les comités provinciaux, à l'occasion en collaboration avec PreBes ou le PVI mais aussi occasionnellement avec d'autres partenaires tels que les organisations syndicales, l'Arcop, la Bes ou l'APBMT jouent un rôle central dans le développement de ces activités.

L'ensemble des activités atteint un large public.

Statistique de participation (hors salons et foires) :

2008	2009	2010	2011
Environ 10.340 participants	Environ 9.540 participants	Environ 9.140 participants	Environ 8.860 participants

Source : rapports d'activité de la division de l'humanisation et de la promotion du travail

Pour le détail des participations voir point 3.10.

Suivi : Nombre de ces activités sont organisées dans le cadre de la programmation FSE. La portée de ces initiatives devra être évaluée en 2013.

Evaluation du Projet 4 : Promouvoir de changements de comportement et une culture de prévention

Les activités réalisées dans le cadre de ce projet sont très nombreuses et visent un public particulièrement large. L'information et la sensibilisation sont des besoins permanents. Globalement, toutes ses activités contribuent à leur manière à une meilleure sensibilisation des acteurs de terrain. L'objectif de ce projet, « parvenir à instaurer une culture de prévention » est en fait une finalité (un objectif supérieur). La plupart des activités énumérées dans cette stratégie visent en réalité, de près ou de loin, cette finalité. L'effectivité est toutefois difficile à mesurer.

5 Faire face à des risques nouveaux

Besoin : Orienter efficacement les politiques de prévention nécessite un suivi de l'évolution des risques pour la santé et la sécurité qui reflètent l'image multifacette de la réalité des conditions de travail. Ainsi, les données disponibles mais aussi de nouveaux indicateurs doivent être développés afin d'avoir la meilleure visibilité possible de la situation de terrain. Les procédures de collecte et d'analyse des informations existantes doivent être rendues les plus efficaces et les plus à-propos possibles.

5.1 Identification des risques nouveaux émergents et proposer des mesures préventives innovantes (Nanotechnologies, champs électromagnétiques)

Statut : Certaines initiatives ont été prises en matière d'information notamment.

Mise en oeuvre

1. Nanotechnologie

Le SPF ETCS a suivi de près les initiatives prises par les différents pays européens et met à disposition du public des informations. Il a également initié 2 journées d'études. Etant donné que les connaissances évoluent, les recommandations devront suivre les nouveaux développements dans ce domaine.

- des bonnes pratiques sont disponibles sur Beswic (voir : http://www.beswic.be/nl/news_board/nano_invisible/?searchterm=nano)

Un commentaire est disponible sur emploi Belgique : <http://www.emploi.belgique.be/nanoparticules.aspx>

- Une journée d'étude internationale a été organisée (2009) au SPF avec la collaboration de la DG HUT par Newoshera (un réseau de chercheurs subventionnés par la Commission européenne) ; elle est consacrée aux nouveaux risques notamment ceux relatifs aux nanotechnologies ;

- Un colloque s'est déroulé en 2010 pour faire le point sur les nanotechnologies et la prévention. Le colloque a réuni 135 participants. Le but du colloque était d'informer le mieux possible les employeurs, travailleurs et conseillers en prévention sur les risques, la législation applicable,...

- Une proposition a été lancée pendant la présidence belge par le Ministre Magnette, le 14 septembre 2010, portant sur 5 propositions élaborées par la Présidence belge, pour répondre aux besoins des consommateurs tout en les protégeant, et qui auront indirectement un effet favorable pour les travailleurs:

1° Rendre obligatoire l'information du consommateur concernant la présence de nanomatériaux dans des produits,

2° Garantir la traçabilité de la chaîne pour remonter à la source le cas échéant. A ce titre, rendre obligatoire la tenue d'un registre des nanomatériaux,

3° Identifier la piste réglementaire la plus appropriée au niveau UE pour évaluer et gérer les risques,

4° Assumer, à titre transitoire, au niveau des Etats Membres ses responsabilités et mettre en place au niveau national des stratégies intégrées et des mesures concrètes de gestion, d'information et de monitoring,

5° Réglementer les allégations présentes sur les produits contenant des nanomatériaux.

- Une journée d'étude internationale en collaboration avec la France et les Pays-Bas s'est tenue en 2011. Elle a placé les nanomatériaux dans un contexte plus large, c'est-à-dire en tant que partie intégrante des agents chimiques. Le public cible était l'industrie chimique ainsi que les milieux institutionnels au niveau belge et européen.

2. Champs électromagnétiques

A l'exception de quelques grandes sociétés particulièrement concernées par le risque de rayonnement électromagnétique (telles que les entreprises de téléphonie mobile), il n'y a pas, selon le SPF ETCS de stratégie de prévention développée dans les entreprises à l'égard des champs électromagnétiques car il n'existe aucune législation spécifique à ce sujet pour l'instant.

La directive de 2004 n'a pas été implémentée car elle n'était pas suffisamment bien élaborée. Une nouvelle directive européenne avec de nouvelles normes est en préparation et devrait être publiée dans le courant de l'été 2013. Les Etats Membres disposeront alors d'une période de trois ans pour la

transposer dans leur réglementation nationale. En outre, il est prévu qu'un guide de bonnes pratiques paraisse en même temps que la directive. Le guide devrait donner des indications sur la mise en application de la directive et, en particulier, sur la façon dont les mesurages et l'analyse des risques doivent être effectués. Ces aspects n'étaient pas abordés dans la première version de la directive.

Dans l'intervalle, des initiatives ont été prises, mais en petit nombre, car il y a seulement un nombre très limité d'entreprises concernées. Pour les opérateurs de téléphonie mobile le SPF ETCS a développé quelques documents d'information importants pour le secteur. Ces documents sont manifestement dépassés à la lumière de la nouvelle directive européenne en préparation.

Les actions devraient prioritairement porter sur la formation des conseillers en prévention. Ils sont en général trop peu informés à propos des rayonnements électromagnétiques (c'est également le cas pour les rayonnements optiques artificiels). A ce jour, ces risques ne sont pas bien intégrés aux programmes de formation.

Suivi : La thématique des nanotechnologies est identifiée par divers interlocuteurs comme champ d'action pour les années qui viennent. Le manque de connaissances et la complexité du phénomène rendent nécessaires les actions visant une meilleure compréhension des risques pour la santé dans ce domaine. En ce qui concerne les champs électromagnétiques, des initiatives devront être prises pour informer les entreprises lorsque la nouvelle législation paraîtra. Par ailleurs, il existe de bons instruments de mesurage mais qui ne peuvent être utilisés que par un nombre limité d'experts. Il faudra donc probablement à l'avenir développer les capacités de mesurage. Cependant, ces initiatives relatives aux rayonnements électromagnétiques ne constituent pas une priorité dans le cadre d'une stratégie nationale au vu du faible nombre d'entreprises concernées à l'échelle nationale.

5.2 Initier une campagne de mesurages de l'exposition dans les entreprises fabriquant des nanoparticules

Statut : L'activité a été réalisée.

Mise en œuvre

En 2009, les membres de la direction du laboratoire de toxicologie industrielle de la DG CBE ont effectué des mesurages dans diverses entreprises qui sont conscientes de travailler avec des nanomatériaux, d'une part et, d'autre part, des entreprises qui ne sont pas toujours conscientes que leurs activités émettent des nanoparticules. Les mesurages ont eu lieu dans une fabrique de caoutchouc, une salle des photocopieuses d'une administration, une PME en nanotechnologie, ... Le but est de déterminer, à terme, si les entreprises parviennent à gérer leurs nanoparticules via les approches classiques de prévention. Défis pour l'avenir : disposer d'un matériel de mesurage adapté et dégager au niveau européen une norme unique acceptable pour les nanoparticules.

Les mesurages sont toujours en cours et se poursuivront. Une collaboration existe aussi avec le VITO.

Les résultats à ce jour sont relativement positifs. Il faut toutefois noter que les mesurages sont menés en collaboration et avec l'accord des entreprises concernées.

Suivi : Au vu du manque de connaissances sur les effets nocifs pour la santé et la complexité du phénomène qui rend d'autant plus complexe les moyens de prévention, les nanoparticules sont

considérées par plusieurs interlocuteurs rencontrés comme un axe d'action dans le cadre d'une future stratégie. La position du cabinet du Secrétaire d'Etat Courard appuie d'ailleurs cette idée.

Evaluation du projet 5 : Identification des risques nouveaux émergents et proposer des mesures préventives innovantes (Nanotechnologies, champs électromagnétiques)

Quelques initiatives ont été prises au cours de la période écoulée. Elles sont évidemment marginales au regard de l'ensemble des activités développées dans le cadre de la stratégie en raison de la spécificité des thématiques qu'elles abordent. Pour les mêmes raisons, elles ont porté essentiellement sur l'information d'un public avisé. Les initiatives d'information devront sans doute être étendues à un plus large public, par exemple en les incluant dans les formations plus généralistes des experts en prévention. Les initiatives concrètes relatives aux mesures de prévention devront être encore développées à l'avenir. Notamment, lorsque la directive européenne sur le rayonnement électromagnétique paraîtra.

6 Renforcer la cohérence des politiques de prévention

Besoin : Pour éviter la dispersion des moyens disponibles, il est nécessaire de coordonner l'ensemble des activités susceptibles d'avoir un impact sur les objectifs d'amélioration du bien-être au travail. Il est nécessaire de développer des synergies afin de consolider les moyens d'action.

6.1 Assurer la cohérence des politiques de santé

Statut : L'action est initiée mais pas instituée.

Contexte

Des efforts ont été consentis par le SPF Santé publique et le SPF Emploi afin de mieux intégrer le milieu de travail dans les politiques visant la santé publique.

Impact

Quelques activités de coordination et quelques projets communs aux SPF Emploi et Santé publique sont à mentionner :

- Consommation d'alcool et de drogue

Une recherche commune a été initiée par le SPP Politique scientifique, le SPF Santé public et le SPF Emploi. Elle concerne la prévention des assuétudes car il n'existe à l'heure actuelle que très peu de recherches permettant de savoir dans quelle mesure les médecins généralistes et les médecins du travail sont touchés par cette problématique et s'ils disposent de suffisamment de ressources pour apporter une réponse appropriée à tous les types de demandes de traitement liées à un problème de consommation de substances.

En ce qui concerne les médecins du travail, les questions de recherche sont les suivantes :

- Dans quelle mesure les médecins du travail sont-ils confrontés aux problèmes d'assuétudes ? Recenser le nombre de cas rencontrés en milieu de travail (sorte de prévalence).
- Quelles sont les difficultés qu'ils rencontrent ?
- Les médecins du travail sont-ils réticents à s'occuper d'un problème de substance ? et si oui, pourquoi ?
- Comment les médecins du travail participent-ils à la politique de prévention de l'employeur en cette

matière ? Quels sont les éventuels obstacles ?

- Quel rôle jouent-ils quand ils supposent un lien entre les conditions de travail et la consommation ?

Comment interviennent-ils ?

- Quel rôle les médecins du travail jouent-ils dans :

- L'information vis-à-vis des autres intervenants dans l'entreprise ?

- Le dépistage des problèmes d'assuétudes

- L'orientation du patient vers des structures adéquates ?

- Le médecin généraliste connaît-il bien le rôle du médecin du travail ? Si non, comment le sensibiliser ?

- Comment faire mieux collaborer les médecins généralistes et les médecins du travail à la fois lors de la prise en charge de la personne sur le lieu de travail et dans le cadre du retour au travail ? Quels sont les éventuels freins à cette collaboration ?

Avec quels acteurs ou/et structures les médecins du travail collaborent-ils ?

Quelles sont les recommandations ?

Cette recherche a été lancée en 2012. Les résultats sont attendus en 2014.

- Plan national de lutte contre le cancer :

Il comprend un volet relatif au milieu de travail : interdiction de fumer sur le lieu de travail, agents cancérigènes, radiations ionisantes, amiante (cabinet).

- Promotion de la santé mentale (dépression, burn out) : une pré-étude sur le burn out a été réalisée (voir point 4.4).
- Plan de développement durable 2008-2012 (en cours).
- Notification des produits dangereux interdits de mise sur le marché (REACH).

- Plateforme sur la réintégration des travailleurs inaptes (CNT):

Le CNT a créé à la demande de différentes institutions publiques une plateforme sur la problématique de la réintégration des travailleurs malades/invalides en concertation avec toutes les parties concernées entre autres du secteur public, le SPF ETCS, l'INAMI, le FMP, le FAT et le SPF Sécurité Sociale.

Suivi : Ce point présente un intérêt particulier dans le contexte d'une stratégie. Certaines thématiques concernent divers milieux de vie : l'école, la vie privée et le monde du travail. C'est le cas de matière telles que la prévention des TMS, la santé mentale, les produits chimiques, les rayonnements électromagnétiques,... Pour optimiser les moyens disponibles, la coordination systématique devrait être renforcée afin de mieux identifier précocement les collaborations possibles.

6.2 Favoriser la participation active des partenaires sociaux au sein du CNT à l'élaboration de la stratégie nationale

Statut : L'action a été entamée.

Contexte

Le CNT a émis un avis sur la stratégie proposée (voir extraits dans le chapitre « documentation » en annexe). L'avis du CNT saluait l'initiative mais proposait une adaptation en profondeur de la stratégie nationale qui n'a pas été concrétisée. Certaines remarques ont toutefois été prises en compte au cours de l'exécution de la stratégie. Ceci peut expliquer en partie son caractère « confidentiel ». La stratégie a malgré tout constitué une sorte de programme de travail pluriannuel.

Suivi : Les partenaires sociaux seront invités à participer à l'évaluation et à communiquer leurs idées sur la future stratégie au travers des recommandations formulées à l'issue de l'évaluation.

6.3 Constituer un comité d'experts à la cellule stratégique d'accompagnement de la stratégie nationale

Statut : L'action est initiée mais pas concrétisée.

Contexte

La stratégie était complexe et pour en assurer le suivi un comité a été constitué en son temps. En raison du manque d'appui politique dont la stratégie a bénéficié, le rôle du comité s'est érodé, pour finir à ne plus concrètement fonctionner dans les faits. Si à l'époque de son élaboration, la ministre s'est intéressée à la question, il n'y a jamais eu de réelle communication vers les acteurs extérieurs. Ce qui a conduit à beaucoup d'attentisme de la part de nombreuses organisations. Certains projets ont été entravés d'autres n'ont pas du tout démarré.

Un manque de coordination entre l'administration et le cabinet de la ministre a été rapidement constaté.

Suivi : Il est nécessaire qu'à l'avenir le projet soit appuyé dans sa globalité par le(s) ministre(s) en charge sans quoi des difficultés de mise en œuvre vont rapidement apparaître. Il faut qu'il y ait une concordance entre les éléments de la stratégie et les options politiques prises. Si la nouvelle stratégie est beaucoup plus ciblée que la stratégie actuelle, ce comité d'experts aura moins de nécessité d'exister.

Evaluation du projet 6 : Renforcer la cohérence des politiques de prévention

L'objectif de ce projet est extrêmement ambitieux au regard des actions qu'il contient.

En réalité, assurer la cohérence des politiques de prévention constitue l'objet même de la mise en place d'une stratégie. La stratégie doit être à même de générer cette cohérence. Pour cela, il faut non seulement une correspondance entre les options politiques et les priorités d'action de la stratégie mais il est également nécessaire d'élargir les partenariats et assurer une communication en continu vers les parties concernées. Ces aspects ont visiblement fait défaut au cours de la période écoulée.

7 Renforcer le bien-être au travail et organiser une évaluation permanente

Besoin : Pour favoriser le développement des politiques de prévention dans les entreprises, ces dernières doivent disposer d'outils adéquats leur permettant d'identifier, d'évaluer et d'analyser les risques pour prendre les mesures de prévention les plus adéquates. La mise à disposition d'outils et

l'utilisation par les entreprises de ces outils mais aussi l'utilisation des aides financières disponibles est un des leviers d'action visant le renforcement du bien-être au travail.

7.1 Adapter les lieux de travail aux besoins des travailleurs âgés via le Fonds de l'expérience professionnelle

Statut : Il s'agit d'une activité structurelle.

Mise en œuvre

Durant toute la période 2008-2012, cette activité a été implémentée en :

- Octroyant des subventions aux employeurs pour leurs projets "Fonds de l'expérience professionnelle" sur le terrain qui adaptent le lieu de travail au travailleur âgé.
- Concluant des protocoles de collaboration (7 au total) avec les secteurs, de sorte qu'un maximum de lieux de travail puissent être atteints.
- Développant et maintenant un réseau visant à atteindre les publics cibles (entreprises et secteurs) et en faisant de la promotion vis-à-vis de ce public.
- Accompagnant les publics cibles intéressés dans leur trajet de collaboration (les secteurs) ou leur projet "Fonds de l'expérience professionnelle" sur le lieu de travail (entreprises).
- Partageant l'expertise acquise dans des comités d'accompagnement, des colloques et symposia relatifs au travail et à la problématique du vieillissement de la population en vue d'avoir une législation de mieux en mieux adaptée.

Impact

Evolution du nombre de demandes de subvention

Année	Nombre de demandes formulées (*)	Nombre de subventions accordées (*)	Nombre de travailleurs concernés	Dossiers clôturés	Montant total des dossiers clôturés
2011	188	292	7.586	233	2.951.498 €
2010	332	288	8.048	135	2.149.591 €
2009	314	152	7.535	111	1.505.913 €
2008	219	208	4.646	132	1.093.115 €

Source : rapports annuels du Fonds de l'expérience professionnelle

(*) Les subventions accordées peuvent aussi se rapporter aux subventions introduites les années antérieures.

Effectivité

La mesure a été évaluée en 2009 par un consultant externe et par le CNT. Sur cette base, de nouveaux textes réglementaires ont été rédigés et présentés à la Ministre de l'Emploi.

Le rapport évoque notamment les points d'attention suivants :

- Le Fonds est considéré comme un instrument essentiel pour améliorer le taux d'activité des travailleurs âgés.
- Un travail considérable a été réalisé en termes de structures, procédures, contacts et réseautage. La stratégie pour atteindre directement les entreprises a porté ses fruits et doit encore être renforcée.
- Il y a une certaine lourdeur administrative et le calcul de la subvention est complexe. Les critères d'évaluation des dossiers ne sont pas toujours clairs.
- Les PME rencontrent plus de difficultés pour introduire une demande que les grandes entreprises.
- La constitution d'un budget annuel pour les subventions entraîne un manque de clarté.
- Il y a trop peu de contrôle sur les possibilités pour un même projet de cumuler les subsides du Fonds avec d'autres sources de subsides.
- Le Fonds, malgré les efforts de communication, reste inconnu du grand public.

Les développements récents et les recommandations pour l'avenir ont fait l'objet d'un avis du CNT (nr. 1831, 18 décembre 2012). Dans lequel, les points suivants sont mentionnés :

- Dans le contexte actuel du vieillissement de la population, il est plus que jamais nécessaire de soutenir et de promouvoir les travailleurs âgés sur le marché du travail,
- Sur base de la CTT 104 (27 juin 2012), les entreprises peuvent dans un plan inclure les mesures spécifiques dans un domaine d'intervention proche des objectifs du Fonds tels le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, adaptation des fonctions, accompagnement de carrière,...
- Le CNT a également émis un avis en 2008 dans lequel une série de recommandations sont énumérées pour encourager les entreprises et les secteurs à prendre les mesures nécessaires pour favoriser le maintien au travail des travailleurs âgés. Ainsi, il a été prévu que le Fonds puisse intervenir pour compenser financièrement une perte de revenu engendrée par une adaptation de la situation du travailleur. Cette intervention est mise en œuvre par l'Onem.

Par ailleurs, une recherche a été menée en 2011 en relation avec la pratique de la gestion des âges en entreprise.

Les objectifs de la recherche étaient de:

- définir ce qu'est concrètement une gestion des âges et ce qu'elle comprend; répertorier les pratiques actuelles des gestionnaires de ressources humaines (GRH) au sujet de la gestion des âges et du vieillissement au travail et d'étudier dans quelle mesure cette gestion des âges fait partie ou non de la vie courante et des pratiques de gestion des entreprises;
- donner des conseils concrets et pratiques aux employeurs des entreprises et à leur GRH pour d'une part leur expliquer ce qu'est une gestion des âges, en quoi elle consiste, l'intérêt d'implémenter une telle gestion... et d'autre part pour les aider à mettre en place une réelle gestion des âges.

Les résultats de la recherche identifient huit dimensions pratiques dans la gestion des âges :

- Le recrutement, la sélection et l'intégration des travailleurs
- La gestion et le développement des carrières
- Les aménagements des conditions de travail
- Les aménagements du temps de travail
- La formation continue
- La gestion des connaissances
- La reconnaissance et la valorisation des compétences
- Les dispositifs de communication et l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC)

Le rapport de recherche ainsi que le guide de sensibilisation : « Relever les défis de la gestion des âges en entreprise : Guide de sensibilisation à destination des managers et des responsables des

ressources humaines » élaboré à la suite de l'étude sont disponibles en ligne : <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=33118>

Suivi : Cette thématique, dans le contexte de vieillissement, constitue un point d'intérêt important. A partir de 2015, les compétences du Fonds seront transférées aux régions. Dans ce contexte, il apparaît important que l'expertise unique qu'a acquise le Fonds soit conservée et qu'au sein des régions les mêmes lignes de conduite trouvent place. C'est pourquoi il sera nécessaire d'échanger les expériences et de coordonner les options politiques.

7.2 Evaluer l'impact du bien-être au travail dans les entreprises via l'utilisation des outils d'analyse des risques tels que check-lists, fiches de poste, fiches SOBANE

Statut : Cette activité n'est pas réalisée.

Contexte

Une évaluation est prévue en 2013 pour certains outils dans le cadre de l'évaluation de la programmation FSE. Il n'y a pour l'instant aucune vue sur l'utilisation de ces outils par les entreprises.

Impact

Coup de sonde auprès des conseillers en prévention AAT

Dans le cadre de l'évaluation de la stratégie 2008-2012, un coup de sonde a été réalisé auprès des conseillers en prévention des assureurs Accidents du Travail. Il constitue de par leur activité un canal d'information sur les pratiques des entreprises qu'ils visitent.

Par l'intermédiaire d'un questionnaire à choix multiples, les questions suivantes leur ont été posées :

1. Selon votre expérience, la stratégie et les guides sont-ils utilisés dans les entreprises avec lesquelles vous êtes en contact ?
2. Avez-vous, de la part de vos clients, un retour d'expérience sur l'utilisation de la stratégie ?
3. Que pensez-vous personnellement de SOBANE/DEPARIS ?

Le dépouillement des questionnaires fournit les informations suivantes (23 questionnaires reçus sur 60)
Question 1.

La stratégie Sobane-Deparis	Nombre d'occurrences
est utilisée dans la plupart des entreprises	0
est utilisée dans quelques entreprises seulement	16
n'est pas utilisée par mes clients à ma connaissance	4
est utilisée dans les grandes entreprises uniquement	4
est utilisée dans les petites entreprises uniquement	1
est particulièrement utilisée dans certains secteurs	0
Pas de vue quant à l'utilisation de Sobane/Deparis	0
Recommande Sobane/Deparis à ses clients	7
Ne recommande pas Sobane/Deparis à ses clients	10

Question 2

Item	Nombre d'occurrences
Pas de retour d'expérience	15
J'entends dire que S/D est facile à utiliser	2
J'entends dire que S/D est efficace pour gérer les risques	4
J'entends dire que S/D est suffisamment complet	1
J'entends dire que S/D est adapté quelle que soit la taille de l'entreprise	1
J'entends dire que S/D est trop complexe	3
J'entends dire que S/D est trop détaillé	2

Question 3

Item	Nombre d'occurrences
Est facile à utiliser	7
Est efficace pour gérer les risques	10
Est suffisamment complet	7
Est adapté quelle que soit la taille de l'entreprise	2
Est trop complexe	3
Est trop détaillé	5

Commentaires libres à propos de sobane/deparis :

- « Bon système, simple mais nécessite beaucoup de temps et de suivi pour sa mise en œuvre. »
- « Système seulement utilisé lorsque les conseillers en prévention ont un niveau I ou II .»
- « La communication sur la nécessité d'adapter voire de simplifier sobane/deparis est cruciale pour motiver les utilisateurs potentiels à franchir le pas. Dans la majorité des cas, je réalise moi-même cette opération pour les entreprises dont je connais bien les facteurs de risque. ».
- « La mise en œuvre et la première utilisation peuvent paraître contraignantes mais au final, il s'agit d'outils efficaces pour prévenir les risques, motiver les travailleurs, impliquer la ligne hiérarchique et organiser la communication autour de la sécurité au travail. »
- « Il faut distinguer sobane de deparis. Sobane n'apporte rien par rapport à ce qui est prôné depuis 20-30 ans et ne résoud pas le problème pour aborder les PME. Quant à Deparis, il est largement insuffisant pour des entreprises où il y a des conseillers en prévention niveau I et II car dans ce cas, on peut, par d'autres méthodes un peu plus pointues, aborder directement les niveaux I et II de Sobane. Ce n'est finalement qu'une check-liste de plus parmi d'autres. Je trouve néanmoins intéressants les Deparis-filles sectoriels (à partir du moment, où la PME est prête à faire quelque chose). De même, les cahiers complémentaires "thématiques" sont intéressants comme documentation pour un conseiller en prévention. L'intuition de Jacques Malchaire était bonne mais force est de constater qu'on est passé à côté. »
- « Pas assez connu et pas assez utilisé »
- « Deparis est fort détaillé sur beaucoup de points mais pas assez sur le point Analyse des risques »
- « Je ne connais pas d'entreprise qui utilise Sobane complètement mais j'ai de bons échos pour le deparis. Cependant beaucoup d'employeurs ne sont pas désireux d'arrêter toutes les équipes. Quand un employeur met en route des réunions Deparis, il y a encore le problème du suivi des risques détectés. »
- « Quand un employeur suit plus ou moins la méthode Deparis, on a un bon rendement sur la motivation et la diminution de la prise de risques par les travailleurs mais il faut une bonne animation sur le terrain. »
- « Je pense que Sobane/Deparis sont largement méconnus des entreprises. »

Suivi : Cette activité ne nécessite pas de suivi particulier dans le cadre d'une future stratégie. Les outils seront évalués dans le cadre de la programmation du FSE. Les conclusions de cette évaluation

serviront éventuellement à réorganiser les activités de promotion. A l'avenir, les éventuels accords sectoriels pourront inclure l'utilisation de ces outils.

7.3 Evaluer l'application des dispositions entreprises extérieures

Statut : Activité non réalisée.

Contexte

La réglementation telle qu'elle existe aujourd'hui avec le principe d'écartement des entreprises qui ne respectent pas la réglementation n'est pas bien appliquée. Il faudrait revoir le dispositif afin que le donneur d'ordre soit responsabilisé davantage. L'administration est dans une phase d'étude. Une réflexion est en cours à propos de la réglementation sur les chantiers temporaires ou mobiles. A celle-ci viendra s'adjoindre celle sur le travail avec des tiers.

Une avancée est déjà effectuée, par la publication de la loi du 27 décembre 2012 établissant l'enregistrement électronique des présences sur les chantiers temporaires ou mobiles. Cette loi établit un système d'enregistrement des présences des différentes personnes présentes sur un chantier temporaire ou mobile dans lequel sont effectués des travaux par au moins deux entrepreneurs qui interviennent simultanément ou successivement.

Cette obligation s'applique aux chantiers qui concernent des ouvrages dont la surface totale est 1.000 m² ou plus, mais pourra plus tard être étendue à d'autres chantiers.

Ce système permet d'avoir une image claire des personnes qui sont à un moment donné présentes sur un chantier, si elles travaillent en tant que travailleur ou indépendant et pour qui elles exécutent des travaux. Ces données sont reprises dans une banque de données.

Suivi : La problématique est une priorité pour l'avenir. La sous-traitance se développe de plus en plus. Il faut un cadre adéquat pour garantir de bonnes conditions de travail à tous les travailleurs. La réflexion devra se poursuivre entre les instances concernées afin de dégager des pistes d'action efficaces.

Evaluation du projet 7 : Renforcer le bien-être au travail et organiser une évaluation permanente

Les activités du Fonds de l'expérience professionnelles sont des activités structurelles. Des efforts ont été consentis pour augmenter le nombre et la qualité des projets.

Des outils d'aide pour les entreprises existent (SOBANE,...) mais il serait nécessaire d'évaluer leur utilisation sur le terrain. D'une manière générale, la portée des actions inscrites dans ce projet est limitée au regard de l'objectif qu'il visait.

Il est à noter toutefois que la Ministre de l'Emploi indique dans sa note de politique générale que le renforcement de l'attention des services de prévention sur les travailleurs dans des situations atypiques parmi lesquelles figurent les activités de sous-traitance est nécessaire.

8 Faciliter la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité de travail

Besoin : La réintégration des travailleurs après un accident du travail pose encore des problèmes liés à la perte de salaire et aux difficultés, pour la victime, de pouvoir suivre des formations favorisant cette

réintégration. Il est nécessaire de promouvoir et d'encadrer juridiquement la réintégration des travailleurs concernés sur le marché du travail.

8.1 Rédiger un projet d'AR facilitant la réinsertion professionnelle pendant la période d'incapacité temporaire de travail suite à un accident du travail

Statut : Cette action a été entamée mais n'est pas encore concrétisée.

Contexte

Le FAT travaille sur cette thématique depuis 2003. Il vient de clôturer les travaux du comité de gestion du FAT visant à analyser sur base des données dont le FAT dispose les mesures à prendre du point de vue de l'incapacité temporaire à la suite d'un accident du travail.

La question des transversalités est restée ouverte car elle dépend de la coordination entre de nombreuses instances. Un projet d'AR a été rédigé. Il réorganise l'art. 23 de la loi sur les accidents du travail. La proposition se focalisait essentiellement sur l'incapacité temporaire. Dans ce contexte, le médecin conseil avait l'obligation d'examiner l'intéressé au-delà d'un délai de 90 jours, d'office et d'examiner les capacités résiduelles de la personne. Le caractère volontaire de la démarche était central.

L'AR proposait également le recours à des programmes de formation, de recyclage existants. Ce point a posé problème car si la personne concernée entreprend une démarche de réinsertion et qu'au cours de cette période elle tombe malade ou perd son emploi, la continuité de la mesure doit pouvoir être garantie. Les membres du comité de gestion du FAT avaient souhaité une prise de position de la part de l'INAMI et de l'ONEM sur ce point. Celles-ci ont tardé à venir. Entre-temps, le secrétaire d'Etat Ph. Courard a fait part au FAT de sa vision de la réinsertion. Cette dernière ne cadre pas avec les conclusions du groupe de travail du FAT sur tous les points. La vision du Secrétaire d'Etat est une approche transversale de cette thématique. Le FAT devra maintenant prendre la demande du Secrétaire d'Etat en considération. (Extrait de la Note de politique générale courard en annexe)

Suivi : La thématique de la réintégration est pointée par les interlocuteurs comme une priorité d'action pour une prochaine stratégie. Sur le plan politique, aussi, cette vision concorde. De nombreux jalons ont été posés. Toutefois, la question reste complexe tant les aspects à prendre en considération sont nombreux.

8.2 Rédiger un projet d'AR facilitant la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité définitive après une maladie professionnelle

Statut : Cette activité n'a pas été réalisée.

Contexte

Une réintégration professionnelle adéquate après une maladie professionnelle dans le contexte réglementaire actuel n'est pas toujours une démarche évidente. La complexité des procédures, l'existence d'informations contradictoires, et surtout les pièges financiers auxquels les intervenants sont

confrontés rendent souvent le processus de réinsertion délicat. Avec un nouveau cadre législatif (loi du 13 Juillet 2006 portant diverses dispositions relatives aux maladies professionnelles et aux accidents du travail et la réinsertion professionnelle), le législateur a cherché une solution à ces problèmes et a créé un cadre dans lequel le processus de réintégration peut se dérouler dans de meilleures conditions. La loi contient un chapitre entier de dispositions sur le processus de réintégration (art. 71 à 90) des salariés touchés par une invalidité suite à un accident du travail, une maladie professionnelle ou un accident ou une maladie dans la sphère privée. Par une adaptation des divers champs d'intervention concernés (système de compensation, recyclage professionnel,...), les obstacles seraient éliminés. Malheureusement, les arrêtés d'exécution ne sont à ce jour pas parus.

Le Fonds des maladies professionnelles, à la suite de cette loi, s'est vu confier la mission de contribuer à la prévention des maladies liées au travail. Ainsi, le projet pilote sur la «prévention lombalgies » à l'origine destiné au personnel infirmier du secteur de la santé a été étendu à tous les secteurs. Le programme s'adresse à des travailleurs en incapacité de travail en raison d'une lombalgie d'origine professionnelle.

Ce programme a évolué en mission permanente du Fonds des Maladies Professionnelles. Malheureusement, il est axé principalement sur la prévention secondaire et ne concerne qu'un type d'affection lié au travail.

Suivi : Cette activité devra être organisée dans le cadre plus large de la réintégration au travail.

Evaluation du projet 8 : Faciliter la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité de travail

Les objectifs de ce projet n'ont clairement pas été atteints. Pourtant, de nombreuses tentatives ont été entreprises au cours de la période écoulée pour chercher des solutions. Des recherches ont été effectuées à la demande du SPF ETCS et de l'INAMI, notamment par l'Ulg/KUL et des tables rondes se sont déroulées afin de préciser l'enjeu (<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=37079>)

Le SPF, le FAT, le FMP, l'INAMI ont pris des initiatives pour examiner les pistes d'action possibles en concertation avec tous les acteurs concernés. Des discussions ont été entamées par le CNT (plateforme). Voir aussi point 6.1.

Dans cette phase d'étude, divers rapports ont été rendus notamment une cartographie des rôles des diverses instances et acteurs potentiellement impliqués dans un processus de réintégration. La collaboration entre le médecin généraliste, le médecin conseil et le médecin du travail peut donc s'avérer un élément important pour la prévention des risques professionnels mais aussi pour le retour au travail de malades de longue durée. Les conclusions dressent également quelques pistes possibles pour l'adaptation de la réglementation.

A ce jour, les tentatives d'adaptation en profondeur des réglementations sur les maladies professionnelles et les accidents du travail ont échoué tant les aspects transversaux de la réinsertion sont nombreux. En conséquence, cette thématique est politiquement difficile à aborder car modifier le contexte légal signifie réviser différents types de réglementation qui sont du ressort de diverses administrations.

Le dossier est d'une extrême complexité mais le projet devra à l'avenir être mis sur pied car la réinsertion au travail constitue une priorité politique pour les années qui viennent. La note de la Ministre de l'Emploi indique que « *les employeurs seront encouragés à maintenir en service ou réinsérer les*

travailleurs ayant des problèmes de santé ou qui ne savent plus exécuter leurs tâches dans les conditions actuelles. Cela nécessite notamment une adaptation limitée et une exécution de l'article 34 de la loi sur les contrats de travail. »

9 Campagne d'inspection et de contrôle

Besoin : Il est nécessaire d'augmenter l'efficacité du contrôle du respect de la réglementation. Une intervention coordonnée et le maintien d'une vision commune par les différentes directions contribuent à la réalisation de l'objectif d'efficacité. Par ailleurs, certains secteurs, tels que le secteur de la chimie ou de la construction méritent une attention soutenue.

9.1 Etablir quatre campagnes d'inspection par an dans des secteurs différents

Statut : L'activité est réalisée.

Contexte

Quatre campagnes sont organisées chaque année. Certaines campagnes concernent des secteurs d'autres des risques particuliers. Le secteur des soins de santé n'a pas fait l'objet d'une campagne d'inspection à notre connaissance. Afin de renforcer le contrôle et l'efficacité de l'application des réglementations en matière de bien-être au travail, il a été décidé d'organiser quatre campagnes d'information et/ou d'inspection par an en collaboration avec des partenaires tels que l'ARCOP, PREBES, les SEPPT et HUT (outils de promotion de la SST).

- **Campagnes d'inspection 2009**

1. Campagne dans le secteur Intérim

Mise en œuvre

P&I a été impliqué dès la mise en place du projet. Ce contact a permis de définir les difficultés éventuelles mais aussi les possibilités d'action et d'accès aux entreprises dans le cadre de ce type de démarche préventive. Les canaux d'information pour les entreprises visées ont été la presse (annonce de la campagne) et les supports de communication de P&I. Aussi, les personnes de liaisons des entreprises de travail intérimaire ont été informées du déroulement de la campagne. En parallèle, une information et des formations à destination des inspecteurs ont été organisées par les directions régionales (55 inspecteurs ont spécialement été formés). La campagne s'est déroulée sur 5 mois (de mai à septembre 2009). Les inspecteurs n'ont en général pas rencontré d'importantes difficultés lors des démarches. Dans certains cas toutefois, ils ont pu être mal accueillis et être confrontés à une forme de rétention d'information.

Impact

32 visites de bureaux de travail intérimaire ont été réalisées appartenant à 23 entreprises différentes. 154 entreprises utilisatrices ont été visitées, ce qui représente 164 postes de travail particuliers. Parmi

les entreprises utilisatrices, un tiers était des entreprises de plus de 50 travailleurs et deux tiers des entreprises de moins de 50 travailleurs. Outre les résultats liés aux questions des conditions de sécurité des intérimaires, des leçons en matière organisationnelle ont pu être tirées en vue d'améliorer les actions orientées sur le secteur de l'intérim.

Facteurs contextuels

Il a été difficile d'obtenir des informations directement du travailleur intérimaire lui-même car lors de la visite, il n'était plus forcément actif dans l'entreprise. Par ailleurs, l'intervention sur base régionale a conduit à des difficultés étant donné que les bureaux de travail intérimaire confie des travailleurs à des utilisateurs qui ne sont pas forcément localisés dans la même province. Ce qui complexifie la démarche d'inspection. RMQ : les visites visaient les bureaux d'intérim mais aussi les entreprises utilisatrices. Si les bureaux d'intérim ont pu bénéficier d'une bonne communication étant donné les moyens déployés par P&I à l'occasion de la campagne, il n'en a probablement pas été de même pour les entreprises utilisatrices. Il serait intéressant d'intégrer ce type de démarche dans une approche sectorielle afin de pouvoir impliquer directement les entreprises utilisatrices.

Source : rapport annuel de la direction contrôle du bien-être 2009, <http://www.emploi.belgique.be/rapportannuelCBE2009.aspx>

Effectivité

Indicateur : Activités des agences de travail temporaire (NACE 78.2)

année	AT avec suite	AT mortel	Jours perdus	Σ taux IP	TF	TG	TGG	Hrs exposition
2011	8.776	5	166.080	4.742	60,77	1,15	3,87	144.419.309
2010	8.234	7	147.980	4.396	61,71	1,11	3,97	133.440.363
2009	7.159	5	132.682	3.830	57,66	1,07	3,68	124.166.274

Source : FAT

2. Campagne Vibrations

Mise en oeuvre

La campagne faisait suite à la transposition de la directive Vibrations. Les moyens et méthodes d'intervention des SEPP ont été analysés. Les manquements constatés ont été discutés avec les SEPP concernés. Ils ont également été informés de la campagne d'inspection. Les inspecteurs ont suivi une formation préalable aux visites d'inspection.

Impact

Au total, 136 entreprises ont été visitées. Dans la plupart des entreprises visitées, il y avait une exposition aux vibrations. 13% des entreprises ont évalué le risque. Dans moins de 10% des entreprises, un mesurage a été effectué. La surveillance de la santé obtient le meilleur score. Beaucoup d'entreprises prévoient la surveillance de la santé alors qu'aucun mesurage n'a été fait et qu'on ne sait dès lors déterminer si le seuil est dépassé.

3. Campagne Secteur de la promotion immobilière

Mise en oeuvre

La campagne visait la coordination de chantier. A chaque fois, une visite a été effectuée auprès d'une entreprise du gros œuvre et auprès d'un couvreur en tant que sous-traitant du secteur de la promotion immobilière.

Impact

90 promoteurs ont été contrôlés. Les constats effectués au cours de la campagne ont permis de détecter les besoins suivants :

- améliorer la conscience en matière de sécurité et de santé dans les entreprises
- élever le niveau de formation des conseillers en prévention
- établir des plans de sécurité qui tiennent mieux compte de la réalisation finale
- mieux indiquer les phases critiques du projet de construction
- les sous-traitants doivent recevoir de meilleurs plans de sécurité et doivent être encouragés à les utiliser

Effectivité

Indicateur : Promotion immobilière (NACE 41.1)

année	AT avec suite	AT mortel	Jours perdus	Σ taux IP	TF	TG	TGG	Hrs exposition
2011	33	1	764	19	11,32	0,26	3,32	2.916.218
2010	36	0	1.172	58	12,58	0,41	1,93	2.861.667
2009	29	0	864	28	9,99	0,30	1,02	2.903.334

Source : FAT

4. Campagne Secteur garage

Mise en oeuvre

La campagne a été initiée en 2009 et poursuivie en 2010. Le secteur est très large et seulement une partie a été inspectée. Un inspecteur a visité 5 entreprises environ. La phase test a permis de mettre en exergue les problèmes principaux.

▪ **Campagnes d'inspection 2010**

1. Secteur garage suite (2010)

Mise en oeuvre

L'objectif de la campagne était de vérifier dans les entreprises quels sont les risques les plus importants et à évaluer dans quelle mesure les entreprises prennent déjà des mesures pour ces risques (campagne test réalisée au Limbourg et en Brabant flamand). Les risques et les solutions éventuels ont été alors documentés et explicités au secteur et aux SEPP.

Impact

Au cours de la campagne, 225 garages ont été contrôlés au total.

Effectivité

Indicateur : entretien et de la réparation de véhicules automobiles (NACE 45.2)

année	AT avec suite	AT mortel	Jours perdus	∑ taux IP	TF	TG	TGG	Hrs exposition
2011	465	0	10.898	261	23,51	0,55	1,54	19.778.987
2010	461	0	11.071	352	24,29	0,58	1,97	18.989.879
2009	484	0	10.773	359	26,09	0,58	2,03	18.553.706

Source : FAT

2. Campagne dans le Secteur bois

Mise en oeuvre

Le CBE a effectué une campagne de prévention et d'inspection dans le secteur du bois avec la collaboration de Fedustria (bois et meubles), Bouwunie, la Fédération des scieries et le centre technique de l'industrie du bois. Les partenaires ont collaboré à l'information et à la diffusion d'outils vers les entreprises du secteur. Les organisateurs d'employeurs ont également participé à la formation spécifiquement mise en place pour les inspecteurs participant à la campagne.

Impact

Au cours de la campagne, 148 employeurs ont été visités.

Effectivité

Indicateur : Fabrication de meubles (NACE 31) – RMQ : ses statistiques comprennent également la fabrication de matelas

année	AT avec suite	AT mortel	Jours perdus	∑ taux IP	TF	TG	TGG	Hrs exposition
2011	596	0	13.299	356	31,78	0,71	2,13	18.756.211
2010	696	0	15.842	696	36,55	0,83	2,57	19.044.948

Source : FAT

Indicateur : Sciage et rabotage du bois (NACE 16.1)

année	AT avec suite	AT mortel	Jours perdus	∑ taux IP	TF	TG	TGG	Hrs exposition
2011	143	0	4.066	176	47,53	1,35	5,74	3.008.502
2010	142	2	3.857	97	48,16	1,31	8,86	2.948.722

Source : FAT

Indicateur : Travail du bois et fabrication d'articles en bois, sauf meubles (NACE 16)

année	AT avec suite	AT mortel	Jours perdus	Σ taux IP	TF	TG	TGG	Hrs exposition
2011	621	0	15.135	573	39,98	0,97	3,74	15.533.784
2010	662	2	15.560	570	43,39	1,02	4,81	15.256.499

Source : FAT

4. Campagne Coordination de construction par les services publics

Mise en oeuvre

Le focus de cette campagne a été mis sur la phase projet.

Impact

183 projets d'ouvrages ont été visités. Conclusion de la campagne : la désignation du coordinateur projet est bien respectée mais celui-ci est trop peu impliqué dans les différentes phases du projet.

La campagne est évaluée positivement par les inspecteurs.

5. Campagne Secteur carrosserie

Mise en oeuvre

La campagne était centrée sur le risque chimique et cadrait dans la campagne du SLIC « agents chimiques ». Les inspecteurs ont visité des entreprises autres que celles qui avaient été approchées lors de la campagne garage.

Impact

Au total, 197 entreprises ont été concernées par la campagne (64% de 1 à 9 travailleurs, 32% de 10 à 50 travailleurs, et 4% de plus de 50 travailleurs). Dans 83% des cas, les entreprises n'avaient pas d'évaluation des risques, dans 60% pas d'inventaire des produits dangereux, 42% n'utilisent pas un type correct de protection respiratoire, 87% n'ont pas prévu de note d'instructions pour les travailleurs.

Dans seulement 1% des cas, les travaux de peinture au pistolet ne sont pas effectués dans des locaux séparés, l'aspiration n'est pas prévue dans 4% des cas et dans 8% des cas il n'y a pas de présence d'un système d'entretien de l'aspiration. Il y a une grande différence entre les entreprises de plus de 50 travailleurs et les entreprises plus petites.

Différentes actions ont été prises à la suite de la campagne. La fédération Febelcar a été invitée à soutenir ses membres pour l'évaluation des risques et de la sécurité explosion.

Il a été constaté lors de la campagne que les entreprises qui disposaient du label Eurogarant n'avaient pas de meilleurs scores que les autres. Les critères du label ont été adaptés.

- **Campagnes d'inspection en 2011**

1. Campagne auprès des « formulateurs »

Le laboratoire de toxicologie avec la collaboration des inspecteurs régionaux et la division du contrôle des risques chimiques a réalisé 71 inspections auprès des « formulateurs », c'est-à-dire des

entreprises qui utilisent diverses substances pour produire des mélanges commercialisés pour divers usages (par exemple des peintures, vernis, produits d'entretien,...). L'objectif était de vérifier si les dispositions réglementaires relatives à l'utilisation de produits chimiques sont respectées par ces acteurs important de la chaîne d'approvisionnement.

2. Campagne Engins de levage

Mise en oeuvre

La campagne a porté sur la location et l'utilisation des équipements pour le levage de personnes. L'objectif était de vérifier que ces équipements présentent les garanties de sécurité imposées par la législation.

Impact

Au total, la campagne a concerné :

Loueurs	33
Utilisateurs	68
Plateformes élévatrices	71
Plateformes de transport	6
Plateformes de travail	2

Les résultats détaillés de la campagne d'inspection seront publiés dans le rapport annuel de la Direction du Contrôle du bien-être au travail.

3. Campagne dans le secteur de la maintenance

Mise en oeuvre

La campagne a été annoncée dans la presse. De même, les services externes de prévention ont été informés de la campagne. BEMAS, le groupement sectoriel a été informé mais n'a pas collaboré activement à la campagne. Les inspecteurs ont suivi une formation préalablement à la campagne.

Impact

Au total, 145 entreprises ont été inspectées, dont 21 actives dans les travaux de maintenance internes, 6 entreprises n'effectuant pas de maintenance en interne et 118 entreprises de maintenance extérieure.

Les résultats détaillés de la campagne d'inspection seront publiés dans le rapport annuel de la direction du contrôle du bien-être au travail.

Effectivité

La Direction CBE propose pour mesurer l'impact de la campagne de visiter de nouveau les entreprises afin de vérifier si des améliorations sont enregistrées en rapport avec la gestion du travail avec les entreprises extérieures.

4. Campagne fumées de soudure

Mise en oeuvre

Les soudeurs courent un risque accru de maladies pulmonaires aiguës ou chroniques (bronchites, asthme, emphysème, cancer du poumon) voire de troubles neurologiques similaires à la maladie de Parkinson. L'objectif de la campagne était de sensibiliser les employeurs à l'importance de la mise en place d'une analyse de risque lors des travaux de soudure suivie des mesures de protection recommandées surtout en ce qui concerne les agents chimiques et cancérigènes.

Impact

La campagne a été menée par l'ensemble des directions régionales du 15 septembre au 15 décembre. Au total, 166 entreprises ont été inspectées. Il s'agissait pour l'essentiel d'entreprises de secteur où les travaux de soudure constituent une activité centrale par exemple dans le secteur de la construction métallique, de la fabrication de machines, l'assemblage de véhicules et la soudure d'aciers spéciaux. La préférence a été donnée aux entreprises de plus de 20 travailleurs afin de s'assurer qu'un nombre suffisant de soudeurs étaient employés.

Les inspecteurs impliqués dans la campagne ont préalablement été formés et ce grâce à la collaboration du VDAB et de l'ONEM qui ont ouvert leurs centres de formation. Outre une formation théorique et pratique aux différentes techniques de soudure par des stagiaires en formation au centre de formation du VDAB Wondelgem et dans le centre de l'ONEM à Charleroi, un représentant du laboratoire de toxicologie industrielle du SPF Emploi a mis en évidence les méthodes associées à des expositions aux fumées de soudure. Les programmes de formation ont été très appréciés des participants.

Suivi : Les activités de la division du contrôle du bien-être sont structurelles. Les campagnes peuvent cependant s'intégrer dans un plan stratégique plus large.

9.2 Etablir une campagne d'inspection de contrôle de l'exposition aux agents chimiques dans les entreprises chimiques (seveso).

Statut : L'activité a été réalisée. Il s'agit d'une activité récurrente de la division des risques majeurs.

Impact

Des détails sur les inspections et les résultats sont disponibles dans les rapports annuels du CBE.

Nombre d'entreprises inspectées

2008	2009	2010	2011
11	16	12	

Sources : Rapport d'activités de la DG CBE

Les campagnes mettent à jour de nombreux manquements. Dans la plupart des entreprises visitées s'impose surtout une amélioration au niveau de l'exécution d'une analyse des risques sérieuse. En conséquence, les mesures de prévention sont insuffisantes dans bien des cas. Une information et des instructions correctes concernant l'utilisation des équipements de protection individuelle font défaut.

A partir de 2011, la campagne est combinée à une enquête sur l'implémentation de la réglementation REACH.

Suivi : Ces activités ont un caractère structurel.

9.3 Optimiser les interventions du CBE en matière d'inspection dans la construction et l'approche intégrée et coordonnées des services

Statut : Activité réalisée

contexte

Au sein de chaque inspection régionale, il existe un coordinateur des inspections dans le secteur de la construction. Les coordinateurs régionaux sont réunis en réseau afin de coordonner leurs activités à l'échelle nationale.

Suivi : Cette activité est structurelle.

9.4 Organiser une campagne d'inspection orientée sur le travail avec les sous-traitants et l'emploi de systèmes d'autorisation de travail dans l'industrie chimique

Statut : L'activité a été réalisée. Il s'agit d'une activité structurelle.

La campagne est organisée auprès des entreprises classifiées Seveso. Elle a lieu chaque année.

Impact

Nombre d'inspections réalisées

2008	2009	2010	2011
22	29	45	52

Source : Rapports annuels de la DG CBE

Les inspections font apparaître un certain nombre de manquements récurrents parmi lesquels figurent les constats suivants:

- L'analyse des risques et la préparation du travail sont insuffisantes, par exemple, il a été constaté que l'information des travailleurs sur les dangers spécifiques n'est pas toujours effective. Parfois, il s'agit d'analyses des risques standards qui ne sont pas axées sur les risques spécifiques du chantier ou à la situation inhérente à l'entreprise.
- Le permis de travail est accordé pour un long terme et il est rédigé en termes très vagues.
- Il y a une faible connaissance des signaux d'alarme (par exemple : lieu de rassemblement).
- Il y a pas de contrôle suffisant des mesures de prévention prescrites dans le permis de travail

- Dans de nombreuses entreprises, on utilise un système de passeport de sécurité pour contractants. Pourtant, lors des inspections il apparaît que les travailleurs ne sont pas en possession de ces passeports ce qui rend impossible leur contrôle avant l'accès à l'entreprise donneuse d'ordre.
- Dans beaucoup d'entreprises, la politique des personnes présentes dans l'entreprise est insuffisamment appliquée. Ce qui rendrait impossible l'identification des personnes disparues en cas d'évacuation d'urgence.

Facteurs contextuels

La difficulté de la campagne est évidemment que lors de l'inspection un sous-traitant soit présent dans l'entreprise. Ce n'est pas toujours le cas. Par exemple, en 2009, 29 inspections ont été organisées mais dans 7 cas, il n'y avait pas de sous-traitant présent le jour de la visite d'inspection.

Suivi : Cette activité est structurelle.

9.5 Utiliser l'indice de prévention (safetyindex) à l'occasion des campagnes d'inspection

Statut : Activité abandonnée.

Contexte

L'indice de prévention est un instrument développé dans les années 90. Il s'agit d'un baromètre mis en place pour suivre et mesurer l'application de la politique de prévention sur le terrain. Il a principalement été utilisé dans le cadre de la stratégie précédente « Plan Pharaon ». Le safetyindex est un index composite de deux indicateurs :

- Le premier, intitulé "Index des Accidents du travail Industriels" (IAI), a pour objectif de déterminer combien d'accidents du travail "graves" sont survenus dans l'environnement industriel et donc sont à imputer à l'activité industrielle. Un accident du travail peut être considéré comme accident du travail industriel s'il y a un rapport direct avec un certain agent matériel et une certaine forme. L'IAI peut alors être défini comme le nombre total d'accidents du travail industriels par 100 000 travailleurs.
- Le second index, intitulé "Index Prévention" (IP), doit donner une synthèse d'un certain nombre de paramètres sur le lieu de travail, représentatifs en ce qui concerne la politique de prévention de l'entreprise (rapport interne, visite d'inspection).

L'objectif de ce point était de relancer l'utilisation de cette méthode de mesure au cours de la période 2008-2012. Ce projet n'a pas été réalisé principalement parce que les inspections sont en grande partie organisées dans le contexte de campagnes thématiques. Par ailleurs, la lourdeur de l'instrument a constitué un frein à son utilisation.

Suivi : L'idée de revenir à un système d'indice est abandonnée. Dorénavant, les entreprises visitées ne reçoivent plus un indice mais l'évaluation s'effectue par le biais des remarques formulées par les inspecteurs : nombre de remarques positives, nombre de points d'amélioration, nombre d'avertissements.

Evaluation projet 9 : Campagnes d'inspection et de contrôle

L'ensemble des activités inscrites dans ce projet ont été réalisées. Elles constituent en fait le programme de travail de l'inspection. De nombreux efforts ont été réalisés afin d'impliquer les secteurs dans les campagnes d'inspection. Par ailleurs, la formation préalable des inspecteurs demeure un point d'attention. Toutefois, la DG CBE remplit ses missions indépendamment de la stratégie nationale.

10 Evaluer les systèmes de déclarations de risques sociaux

Besoin : Les risques au travail évoluent et donc le type d'accidents et de maladies professionnelles. Il est donc nécessaire de revoir les systèmes de déclaration ainsi que de consolider les méthodologies d'analyse des statistiques des accidents et des maladies professionnelles.

10.1 Evaluer le système de déclaration des maladies professionnelles

Statut : Il n'y a pas d'informations sur la réalisation de cette activité. Le Fonds des maladies professionnelles n'ayant pas souhaité collaborer à l'évaluation.

Contexte

L'AR du 26/04/09 modifie la déclaration des maladies professionnelles. Le modèle de déclaration des maladies professionnelles, tel qu'établi à l'annexe de l'arrêté royal, est remplacé par un nouveau modèle qui est imposé en vue de l'élaboration d'une déclaration électronique et en raison des modifications dans la réglementation relative aux maladies professionnelles. Ces modifications se rapportent notamment à l'introduction d'un système combiné (liste fixe des maladies et un système ouvert) et au nouveau concept de maladie en relation avec le travail qui a été introduit en 2006 dans la réglementation relative aux maladies professionnelles.

Le conseiller en prévention-médecin du travail qui constate une maladie professionnelle ou qui en est informé par un autre médecin, en fait la déclaration auprès du médecin-inspecteur du travail de la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail et auprès du médecin-conseiller du Fonds des Maladies professionnelles. Cette déclaration se fait au moyen d'un formulaire qui doit correspondre au modèle de l'annexe de l'arrêté royal.

Suivi : A définir

10.2 Evaluer le système de déclaration des accidents du travail

Statut : Cette activité a été réalisée.

Mise en oeuvre

L'évaluation réalisée en 2009 a porté sur deux aspects : la sous-déclaration et le respect des délais de déclaration.

Impact

Les résultats de l'évaluation ont mené à la conclusion qu'il est nécessaire de clarifier quels accidents doivent être déclarés à l'assureur. Dorénavant, la distinction est faite entre accident bénin et l'accident. Un projet d'AR est prêt mais il nécessite qu'une action du SPF ETCS soit concrétisée en parallèle. Tout

accident doit être déclaré sauf l'accident bénin qui a été inscrit dans le registre des premiers secours (cfr. AR de 2010). Dans ce registre l'employeur signale le nom de la personne, la personne qui soigne, les soins apportés. Une modification du registre est proposée pour qu'il y ait encore plus d'informations dans le cas où l'accident bénin aurait des conséquences sur la santé de la victime à terme. De plus, ces accidents devront être repris dans le rapport annuel.

Une campagne d'information pour les employeurs est prévue. Les effets de la mesure devront être évalués à terme.

Suivi : D'une manière générale, l'évolution de la notion d'accident du travail (conditions à réunir pour qu'il y ait accident du travail) doit rester un point d'attention. Par exemple, on constate que le taux de cas refusés a tendance à augmenter. Les taux de refus sont très variables selon les entreprises d'assurance. Le FAT constate que ce phénomène n'est pas lié aux secteurs. Il y a donc un débat sur la notion même de l'événement soudain, de la lésion, du rapport avec le travail. La vision large et extensible de la jurisprudence est battue en brèche, en ajoutant des « conditions » dans les contrats d'assurance.

11 Simplifier la réglementation

Besoin : La charge administrative est un obstacle à la mise en œuvre de la réglementation dans les PME. En particulier, les démarches liées à l'information des autorités de contrôle et des services de prévention devraient être simplifiées.

11.1 Simplifier le cadre législatif et réduire les charges administratives des entreprises

Statut : Cette activité n'est pas réalisée.

Contexte

La stratégie était très ambitieuse sur ce point. Le but était de trouver des indicateurs pour évaluer la qualité de la législation afin de la simplifier. Mais le projet n'a pas finalement figuré parmi les premières priorités de la stratégie. La méthode proposée par la stratégie était trop ambitieuse : le test Kafka mis au point par l'agence fédérale pour la simplification administrative (mesure la charge administrative liée à une réglementation) existe depuis 2004. Il s'agit d'un questionnaire pré-établi (voir : <http://www.kafka.be/showpage.php?iPageID=2706&sLangCode=FR>).

Le test Kafka permet d'évaluer l'impact d'une nouvelle réglementation sur les charges administratives. Il importe donc de connaître les paramètres déterminant ces dernières. Si une proposition influe sur l'un de ces paramètres, les charges administratives en seront également modifiées. Les quatre paramètres suivants déterminent le volume des charges administratives :

- le nombre de formalités et obligations administratives auxquelles doit se soumettre le public cible
- l'importance du groupe cible qui doit remplir la formalité administrative
- le temps que la personne concernée doit consacrer à l'exécution des formalités et obligations administratives
- la périodicité selon laquelle le groupe cible doit remplir l'obligation, à savoir le nombre de fois par an qu'il doit le faire

L'administration a estimé que la méthode est assez lourde à mettre en place car, en parallèle, il y a également l'obligation d'appliquer pour tout nouvel arrêté royal le test des effets de la législation sur le

développement durable (l'étude d'incidence sur le développement durable des décisions du Conseil des ministres). Cette mesure est entrée en vigueur lors du Conseil des ministres du 19 janvier 2007, dans le but d'intégrer le développement durable de manière effective dans la politique fédérale. L'étude sensibilise les gestionnaires de dossiers au développement durable et encourage une meilleure utilisation de l'expertise présente au sein des SPF et SPP (services publics fédéraux et de programmation). Dans la plupart des cas, l'évaluation de l'impact est purement intuitive. Il y a encore un grand travail à faire pour développer des instruments qui permettent une évaluation la plus objective possible.

De nombreuses dispositions du RGPT doivent encore être analysées afin de déterminer si elles doivent être reprises ou modernisées. Pour certains arrêtés royaux, le processus a pris quelques années. C'est le cas de l'AR sur les ambiances thermiques qui a finalement été publié. L'AR Lieux de travail est également sorti. Certains éléments ont pu être évacués du RGPT. Un nouvel AR sur les installations électriques a également pu être publié. Dans quelques mois, un nouvel AR sur les incendies verra également le jour. A cette occasion, de nouveaux éléments du RGPT seront transférés vers le Code du bien-être.

La coordination de certains titres du code qui pour l'instant n'ont pas de contenu pourra être réalisée lorsque l'ensemble de la réglementation aura été examinée.

Suivi : Ce projet nécessite un suivi. Le cadre réglementaire existe. Il est important de lui donner la meilleure lisibilité possible. Il faudra regarder la concordance (par ex. est-il judicieux d'indiquer à divers endroits qu'il faut pratiquer une analyse des risques est, en autres, un des objectifs du nouveau Code, voir plus haut). C'est une autre approche de simplification. A cela s'ajoute le fait qu'il y a des enjeux politiques à la simplification (limiter le nombre d'obligations). Dans le futur, il faudra mieux tenir compte de l'impact d'une législation dans la pratique et il faudra trouver des indicateurs pour mesurer cet impact. Ce projet est un projet de long terme car le sujet est vaste.

11.2 Dépôt du projet au CSPPT

Voir 11.1

11.3 Simplifier la déclaration des accidents du travail bénins et vérifier le bon fonctionnement du système d'indemnisation

Statut : Cette activité est en cours de réalisation. Remarque : la vérification du bon fonctionnement du système d'indemnisation est un des objectifs de l'étude sur le suivi socio-économique des victimes d'accidents du travail (voir point 12.6)

Contexte

La simplification de la déclaration des cas bénins est un projet conçu suite à l'analyse du système de déclaration (voir le point 10.2). Un projet d'AR est en préparation. Il permettra la reprise des accidents de travail dits bénins dans le registre des interventions « premier secours ». Cette modification législative entraîne l'adaptation des dispositions légales relatives aux premiers secours. Idéalement, les deux textes législatifs devraient être publiés en même temps.

Effectivité

L'adaptation législative devrait faire en sorte que 25.000 accidents par an, soit 15% des accidents déclarés ne devront plus faire l'objet d'une déclaration en bonne et due forme, en échange de quelques données à introduire dans le registre des premiers secours. Le nombre de données à ajouter dans le registre des premiers secours est restreint (date, heure, accident, identité des témoins et description de l'accident).

Suivi : Ce point ne constitue pas un point d'attention particulier dans le contexte d'une stratégie future.

11.4 Développer un outil informatique pour les déclarations d'accidents dans le secteur public

Statut : Cette activité a été lancée mais n'est pas encore réalisée.

Contexte

Un groupe de pilotage a été formé entre le FAT, le SPF P&O et le SPF santé publique. Un projet d'AR a été présenté au conseil des ministres le 30 novembre 2012. Il a été approuvé. Le projet d'arrêté royal organise la future transmission électronique des données relatives aux accidents du travail dans le secteur public.

Le projet d'arrêté royal crée auprès du Fonds des accidents du travail (FAT) une banque de données centrale concernant les accidents du travail déclarés, leurs conséquences et leur règlement. Cette banque de données a pour but de collecter, enregistrer, traiter et mettre à jour les différentes données relatives à un accident du travail. Elle veille aussi à la gestion et à l'organisation de l'échange électronique de données sociales entre l'employeur et les autres intervenants. Pour chaque accident, l'employeur communique au FAT les différentes données via le portail de la sécurité sociale.

Enfin, le projet abroge l'arrêté royal du 13 avril 1999 fixant les éléments de la déclaration d'accident à communiquer au Fonds des accidents du travail.

Le projet doit entrer en vigueur le 1er janvier 2014. Il est soumis à la négociation syndicale auprès du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux. Il sera ensuite transmis, pour avis, au Conseil d'Etat. Il était nécessaire de moderniser le système de déclaration dans le secteur public. En effet, par un règlement européen de 2008, les pays membres ont l'obligation de notifier les statistiques d'accident des salariés du secteur public et privé à la banque de données Eurostat. Jusqu'à présent la Belgique avait obtenu une dérogation pour ce qui concerne le secteur public car la base de données du FAT n'est pas de qualité suffisante pour publier officiellement les informations.

Le projet vise donc à instaurer un système de déclaration électronique pour le secteur public comme cela se fait pour le secteur privé. A partir du 1^{er} janvier 2014, toutes les administrations publiques auront l'obligation de communiquer les données des accidents, de la recevabilité, incapacité temporaire au portail de la sécurité sociale. Ce projet permettra d'avoir une vision d'ensemble des données d'accidents du travail en Belgique.

La déclaration dans le secteur public est devenue avec les années assez similaire de celle utilisée dans le secteur privé. Néanmoins, il y a pas d'obligation d'assurance, de nombreuses déclarations sont encore rédigées sur papier. L'information est donc collectée à des sources et sur des supports divers avec une qualité fort variable.

Voir : Communiqué de presse du conseil des Ministres
<http://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20121130/elektronische-aangifte-van-een-arbeidsongeval?lang=fr>

Suivi : Ce point nécessite un suivi attentif. Sa réalisation constitue une avancée importante car il permettra à l'avenir de mieux suivre l'évolution des accidents dans le secteur public. Il ne constitue pas une priorité dans le cadre d'une stratégie nationale.

11.5 Mise en application de l'AR communication de la déclaration d'accidents aux services externes

Statut : Cette activité n'a pas été réalisée.

Contexte

Le but est d'examiner la possibilité de donner à l'employeur, via le site portail de la sécurité sociale, la possibilité de demander au service externe une enquête sur un accident grave.

Pour ce faire, la banque carrefour doit être en mesure d'identifier le service externe pour chaque type de travailleurs puisqu'un employeur peut avoir plusieurs services externes. Il s'agit de résoudre le volet technique afin que le flux d'informations soit sécurisé. Le système permettra aux services externes de consulter la base de données de la banque carrefour pour identifier quelles sont les entreprises dans lesquelles des accidents sont intervenus. Ce système devrait être opérationnel début 2013.

Suivi : La réalisation de cette activité repose pour l'essentiel sur le développement d'un outil informatique. Ceci relève davantage de la gestion courante que d'une activité stratégique.

11.6 Ratification des conventions OIT 187, 167 et 155

Statut : Activité partiellement réalisée.

Contexte

La Convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs a été ratifiée en 2011.

Les autres conventions (167 sécurité dans la construction et 187 cadre promotionnel de la sécurité et de la santé) sont en cours de ratification avec la collaboration du ministère des affaires étrangères.

Impact

L'impact de la ratification sur l'amélioration des conditions de travail à l'échelle nationale est assez faible car la législation belge va bien au-delà de ce que prévoient les conventions OIT (parfois quelques adaptations sont nécessaires). Il s'agit pour l'essentiel d'un geste politique.

Suivi : Il s'agit de gestion courante car la ratification est pratiquement obligatoire. La ratification est donc un geste important au niveau international destiné à inciter les autres pays à faire de même. Mais elle ne représente pas un levier stratégique de la politique nationale de bien-être au travail.

12 Organiser une enquête nationale Bien-être au travail

Besoin : La problématique du bien-être au travail nécessite un suivi en continu. Il est nécessaire de développer un instrument à même de pouvoir suivre les évolutions quant à la satisfaction au travail et les risques auxquels les travailleurs sont exposés.

12.1 Organiser une enquête nationale sur l'état de santé et de sécurité au travail et des enquêtes auprès des services internes et externes pour obtenir des données objectives sur l'exposition aux risques

Statut : L'activité a été réalisée.

Impact

Deux enquêtes ont été réalisées dans le cadre de cette activité.

1. Enquête sur les conditions de travail

Des accords avec la Fondation de Dublin ont été signés fin 2009. Ils ont permis d'étendre l'échantillon en Belgique à 4000 travailleurs au lieu des 1000 initialement prévus dans la méthodologie de la Fondation.

Les données de 4000 travailleurs belges ont été recueillies dans le cadre de la 5^{ème} enquête européenne sur les conditions de travail. Les données ainsi que les premiers résultats bruts ont été livrés par EUROFOUND. Une nouvelle convention a été signée fin 2010 avec EUROFOUND pour réaliser sur ces données belges des analyses croisées et spécifiques sur certains thèmes.

Les principaux résultats sont :

Les informations de l'enquête ont été limitées pour déboucher sur une liste de 22 indicateurs essentiels de la qualité de l'emploi et 10 indicateurs sur les incidences de la qualité de l'emploi. Elles ont été utilisées pour répartir les travailleurs belges en sept groupes dont chacun a été confronté à un type particulier de qualité de l'emploi. Un travail à temps plein équilibré est ainsi distingué d'un travail exigeant sur le plan émotionnel ou selon des horaires flexibles et inhabituels. Par ailleurs, les emplois sont classés en emplois saturés, travail avec perspectives de carrières limitées, travail répétitif lourd et travail indécent. Ces sept types de travail jouent un rôle central. L'étude présente une analyse de la répartition de ces sept types de travail sur le marché de l'emploi belge et évalue les incidences des différents types de qualité de travail. □

Les chances de bénéficier d'un travail de bonne qualité et le risque d'effectuer un travail de mauvaise qualité ne sont pas uniformément répartis au sein de la population active. Le sexe, la profession, le secteur et la taille de la société sont des éléments déterminants importants de la qualité de l'emploi des travailleurs. □

L'étude montre que la relation attendue entre la qualité du travail et le bien-être et la santé des travailleurs est confirmée. □

L'ensemble des résultats ont été présentés lors de la conférence « La qualité des conditions de travail en Belgique : Présentation des résultats de l'enquête nationale menée en 2010 en collaboration avec Eurofound » organisée le 18 septembre 2012.

Le rapport complet de l'enquête est disponible via : <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=36688>

2. Enquêtes périodiques sur les facultés de travail en Belgique

Les enquêtes quinquennales du Dublin sont accompagnées par les enquêtes périodiques menées par le SPF avec des médecins du travail de l'APBMT et l'ULB sur les facultés de travail en Belgique qui donnent l'évolution du bien-être au travail depuis 2007. Cette enquête est répétée tous les deux ans pour mille travailleurs. La dernière date de 2011.

Suivi : Il est prévu d'organiser cette enquête ainsi que l'enquête avec les médecins du travail à intervalles réguliers. Elles constituent de bons indicateurs de l'évolution de la qualité du travail en Belgique. Par ailleurs, ce projet s'inscrit dans la volonté de développer une batterie d'indicateurs du bien-être au travail. Voir activité 12.4.

12.2 Acquérir des méthodes d'évaluation et de recherche des indicateurs d'impact qualitatifs performants des actions de promotion qui visent la modification des comportements des acteurs au sein des entreprises

Statut : L'activité a été réalisée.

Impact

Deux études ont été réalisées dans le cadre de cette activité.

1. Bien-être et performance

La première visait une recherche de littérature pour déterminer si le bien-être au travail est positivement lié à la performance des entreprises. Il s'agissait de dégager des hypothèses opérationnelles de recherche et les pistes méthodologiques possibles afin d'apporter des réponses empiriques à la problématique de recherche.

Deux enseignements essentiels sont à retenir de la littérature passée en revue dans ce rapport. D'abord, de nombreux résultats partiels quant aux antécédents organisationnels du bien-être au travail, quant aux conséquences de ce bien-être sur la performance individuelle et quant au lien entre les pratiques de management et la performance organisationnelle permettent de formuler l'hypothèse d'une réponse positive à notre question centrale : □ Le bien-être au travail est-il une variable médiatrice dans la relation entre pratiques de GRH, modes d'organisation du travail et styles de management, d'une part, et performance organisationnelle, d'autre part ? □ Toutefois, en l'absence de travaux ayant à ce jour apporté un appui empirique convaincant à cette hypothèse, il reste justifié de mettre en place des dispositifs de recherche appropriés pour tester cette hypothèse dans sa globalité.

Les résultats sont disponibles via : <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=25006>

2. Enquête auprès des entreprises de la grande distribution

Une deuxième étude a démarré en 2010. Les objectifs de cette étude sont d'analyser les effets de ces différentes dimensions du bien-être retenues notamment par l'instrument VOW/QFT sur des indicateurs individuels et organisationnels de performance. Ainsi que d'identifier les caractéristiques

organisationnelles, en particulier celles mesurées par les modules « Aspects psychosociaux », « Aspects physiques des conditions de travail » et « Sécurité » du VOW/QFT, qui maximisent en définitive la performance individuelle et organisationnelle, via leur impact positif sur le bien-être des travailleurs.

Des enquêtes ont été réalisées auprès d'entreprises de la grande distribution. Les résultats montrent que le bien-être des salariés est très nettement positivement corrélé à la satisfaction des clients et que la polyvalence peut être un plus et pas seulement une contrainte pour les travailleurs. Par contre, le lien entre bien-être et performance économique est plus complexe à démontrer. Des recherches complémentaires seraient nécessaires.

Les résultats de cette deuxième étude ont été présentés lors de la conférence « De meilleures conditions de travail pour une carrière durable – De la recherche à l'action » du 22 mai 2012.

Suivi : Cette activité ne réclame pas de suivi particulier. Elle s'inscrit dans l'objectif plus global du monitoring du bien-être au travail.

12.3 Mettre en œuvre des procédures systématiques de collecte et d'analyse des données fournies par la surveillance médicale pour augmenter l'efficacité de la prévention et cibler les actions

Statut : Activité partiellement réalisée.

Impact

Cette activité concerne principalement l'Enquête sur les facultés du travail. Pour cette enquête, 1000 travailleurs soumis à la surveillance médicale ont été interrogés durant le dernier trimestre 2009 et en 2011 par leur médecin du travail à l'aide du questionnaire sur les facultés de travail (QFT) développé par le SPF et validé par des chercheurs de l'ULB. Le questionnaire est disponible sur le site du Fonds de l'expérience professionnelle : <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=24722> et peut-être utilisé par toute entreprise souhaitant mesurer les facultés de travail de ses travailleurs âgés, c'est-à-dire, l'équilibre entre les caractéristiques propres au travailleur (état de santé individuel, ressources personnelles, efficacité, intention de rester, connaissance et capacités) et les exigences liées au travail (charge psychosociale, charge de travail physique, sécurité du travail, exigences de la fonction) auxquelles il doit faire face. L'enquête porte sur les dimensions suivantes : stress, aspects psychosociaux, aspects physiques des conditions de travail, sécurité, santé, capacité à travailler et intention de rester au travail.

Deux rapports ont été publiés : « Analyse statistiques de 1000 VOW/QFT récoltés en 2011 » et « Analyses statistiques comparatives des résultats du VOW/QFT : années 2007, 2009 et 2011 »

(disponibles via : <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=36896>)

Outre le fait d'être disponibles pour les chercheurs, les résultats des enquêtes sont utilisés lors des campagnes de sensibilisation. Ces chiffres servent de référence notamment lorsque des sondages d'opinion sont réalisés sur ces mêmes thématiques. Les informations servent également à répondre à des questions parlementaires et à sensibiliser les différents acteurs et principalement les responsables politiques. La mise en lumière de la précarité du travail à travers cette enquête sera également exploitée par le cabinet de la ministre.

Suivi : Une nouvelle enquête VOW/QFT sera réalisée en 2013 (enquête biannuelle avec l'APBMT/ULB) et suivie en outre en 2013/2014 du projet d'inclure dans l'échantillon 1.500 travailleurs qui ne sont pas soumis à la surveillance de la santé d'une part et qui appartiennent à des secteurs industriels qui ne sont pas représentés dans les derniers échantillons, à savoir le secteur de la construction et du nettoyage et le secteur tertiaire, d'autre part.

12.4 Développer une base de données uniforme contenant toutes les données récoltées en matière de bien-être au travail

Statut : Activité initié mais non réalisée.

Contexte

Cette activité est en relation avec l'enquête nationale et le point 1.1 concernant les modèles de rapports pour les services de prévention et de protection au travail. La recherche est toujours en cours. L'objectif est de développer une base de données regroupant l'ensemble des données relatives aux conditions de travail en Belgique.

- Données de l'enquête nationale menée avec la fondation européenne de Dublin (Eurofound)
- Données des services de prévention internes et externes
- Données de EUROSTAT
- Données du Fonds des Accidents du Travail FAT
- Données du Fonds des Maladies Professionnelles FMP
- Données de l'inspection du travail (SPF ETCS – CBE), ...

La recherche devra définir les caractéristiques des données actuellement disponibles ou qui le seront très prochainement suite, par exemple, à l'informatisation des modèles de rapport des services de prévention internes et externes. Elle devra également identifier les différents partenaires à impliquer dans le développement de la datawarehouse mais aussi définir les exigences techniques nécessaires à son implémentation.

En parallèle, la collecte des données contenues dans le modèle de rapport des services internes de prévention devrait être informatisée et éventuellement couplée aux données de la banque-carrefour de la sécurité sociale de sorte que l'information que ces rapports contiennent puisse être utilisée. Cependant, ce projet n'en est encore qu'au stade de la réflexion. En effet, des divergences de points de vue apparaissent quant à l'objet de ce rapport. Ainsi, certaines parties estiment que le rapport doit rester un outil interne à l'entreprise (support de dialogue social au CPPT), d'autres craignent que les données ne seront pas exploitées et que les entreprises se voient infliger une démarche administrative sans objet. Par ailleurs, la traçabilité des données permettrait de contrôler les activités de prévention des entreprises.

Par ailleurs, les services externes disposent également de données par travailleur pour l'ensemble de leurs clients. Dans le cas où ces informations seraient collectées de manière similaire par tous les services externes et groupées de manière anonyme, elles constitueraient une source d'information non négligeable.

Suivi : Cette activité sera poursuivie. Elle constitue un point d'attention particulier en raison de la nécessité d'assurer un meilleur monitoring du bien-être au travail en Belgique.

12.5 Voir 12.2

12.6 Etudier la suite socioprofessionnelle des victimes après un accident du travail

Statut : Activité non réalisée.

Contexte

Le projet a été initié par le FAT. Entretemps, la Diract avait proposé au FAT d'inclure ce projet dans son programme de recherche. Pour des raisons budgétaires et de timing, cette activité ne s'est pas déroulée. Le FAT envisage donc de réintégrer ce projet dans son programme interne d'activités.

L'objectif du projet est d'enrichir les données du FAT par des données sur le statut socio-économique de la victime et les salaires après l'accident, information figurant dans les données de la banque carrefour de la sécurité sociale, notamment. L'intérêt est d'examiner l'évolution de la situation des victimes d'accident par rapport au marché de l'emploi et de leur revenu afin d'analyser dans quelle mesure la loi sur les accidents du travail remplit bien son objectif, à savoir : rétablir la victime et garantir une indemnisation correcte (compensation de la perte de capacités économiques).

En fait, il s'agit de la réactualisation d'une enquête déjà réalisée pour le centenaire de la loi de 1903.

Suivi : Dans l'optique du FAT, ce point reste un point d'attention important car il s'agit au final d'évaluer de fonctionnement de la loi sur les accidents du travail. Dans un monde du travail en mutation permanente, ce monitoring est particulièrement utile.

Evaluation du projet 12 : Organiser une enquête nationale Bien-être au travail

Diverses initiatives ont été prises dans le cadre de ce projet. L'organisation d'une enquête nationale sur base de l'enquête sur les conditions de travail de la Fondation de Dublin est la concrétisation principale. Pour que celle-ci puisse viser à fournir un meilleur suivi des questions de bien-être au travail sur le terrain, il faudra toutefois qu'elle puisse être renouvelée à intervalles réguliers. Par ailleurs, il sera nécessaire de faire appel à d'autres indicateurs qui permettent un monitoring sur des aspects plus spécifiques. La construction d'un tel instrument de monitoring nécessite encore la concrétisation de plusieurs des activités inscrites dans ce projet.

Si des efforts ont été faits pour diffuser les résultats des enquêtes et recherches menées au cours de la période (cfr. Conférences sur les résultats de recherche), il est regrettable qu'une communication à plus large échelle ne soit pas mise en place. Les connaissances acquises par le biais des enquêtes initiées restent assez confidentielles et probablement sous-exploitées. Les données récoltées devraient à l'avenir bénéficier d'une plus grande visibilité.

Synthèse (Scoreboard)

Lecture du scoreboard

Le scoreboard a été conçu pour dresser la cartographie de la réalisation de la stratégie. Il a l'avantage de fournir une image d'ensemble et de fournir une forme de « mesure » de la réalisation mais présente l'inconvénient de donner la même « valeur » (ampleur) à toutes les actions listées. Ce défaut est en partie le résultat de la structure de la stratégie qui n'a pas hiérarchisé les activités (voir aussi Premiers constats p.11) ou ne les a pas divisées en étapes de réalisation. Néanmoins, nous espérons de la sorte fournir un outil de synthèse.

- **Mise en œuvre**

La mise en œuvre se réfère au statut de réalisation de l'action. Ce statut est noté :

+++	L'action est achevée
++	L'action est en cours de finalisation
+	L'action est entamée
-	L'action est reportée ou abandonnée
continue	L'action est une activité permanente/structurelle

- **Impact**

L'impact indique si la situation de départ (environnement) a évolué dans le sens de la réalisation de l'objectif. En effet, ce n'est pas parce qu'une action n'est pas achevée que l'environnement n'a pas évolué dans une certaine mesure. Par exemple, si l'objet d'une action vise la révision du fonctionnement des SEPP et que dans le cadre de cette action, une étude préalable a été réalisée, l'environnement (la situation de départ) a évolué car on dispose dorénavant d'informations utiles à la réalisation de l'objectif (ceux-ci étaient inexistantes dans la situation de départ).

Ce statut est noté :

+	La situation de départ a évolué en direction de la réalisation de l'objectif
-	La situation de départ est inchangée

- **Effectivité**

Selon le type d'action (l'action vise directement ou indirectement l'amélioration du bien-être au travail), l'effectivité se réfère soit à la mesure de l'impact (quantification), soit à l'impact sur la finalité de l'action (impact sur le bien-être au travail).

L'effectivité est rarement mesurable en raison de l'absence d'indicateurs ou de l'impossibilité d'identifier un lien de causalité entre l'action et l'effet observé. De plus, sa mesure n'est pas pertinente lorsque l'action n'est pas achevée ou que l'action n'est que très indirectement liée à l'objectif final du programme ou de la stratégie.

Cette information est notée :

Non mesurable	Il n'existe pas d'indicateurs ou d'informations suffisantes pour
---------------	--

	mesurer l'effet de l'action sur l'objectif final ou intermédiaire ou le lien de cause à effet n'est pas identifiable.
Non pertinent	L'action n'est pas achevée ou l'action ne vise que très indirectement l'objectif du programme. Mesurer son impact sur l'objectif du programme/la finalité de la stratégie ne fait pas sens.
Voir indicateurs dans le rapport	Lorsque des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs sont disponibles, ceux-ci sont repris dans le rapport final d'évaluation. Le tableau de synthèse renvoie au rapport général.

Suivi

L'indicateur suivi fait référence à l'utilité et à la nécessité de poursuivre l'action et de l'inclure dans les priorités futures. Il fait essentiellement la distinction entre les activités qui relèvent de missions structurelles et celles qui constituent éventuellement des axes actions stratégiques à développer dans le futur.

Ce statut est noté :

Priorité	L'action ou l'objet qu'elle vise est une priorité dans le cadre d'une nouvelle stratégie.
Suivi nécessaire	L'action est utile et nécessite très certainement un suivi minutieux sans pour autant être pertinente dans le cadre d'une stratégie nationale
Achévé	L'action a été réalisée et ne nécessite pas en raison de sa nature de suivi particulier

Tableau de synthèse (évaluation globale)

N° de l'action	Intitulé	Mise en oeuvre (statut)	Impact	Effectivité	Suivi
1	Renforcer l'efficacité des services de prévention et de leurs actions				
1.1	Réviser l'organisation de la prévention par les SEPPT et les SIPPT (financement, durée des prestations) pour aider les SEPPT à consacrer plus de temps à l'analyse des risques	-	-	Non pertinent	Priorité
1.2	Evaluer le fonctionnement des services externes de prévention au niveau des PME des secteurs à risque	+++	+	Non pertinent	Achévé
1.3	Evaluer le fonctionnement des services internes communs à plusieurs employeurs	+++	+	Non pertinent	Suivi nécessaire
1.4	Réviser les missions et les interventions des services de prévention et de protection au travail dans les PME des secteurs à risque	-	-	Non pertinent	Priorité
2	Renforcer la prévention contre les accidents du travail et notamment dans les secteurs à risques nouveaux et les PME				
2.1	Evaluer les effets de l'AR risque aggravé et le système bonus-malus	+	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
2.2	Communiquer annuellement au SPF ETCS la liste des entreprises considérées comme « risque aggravé »	+++	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
2.3	Exploiter les données disponibles sur les accidents types et accidents graves pour établir une nomenclature des mesures proposées pour éviter les accidents	+	-	Non mesurable	Suivi nécessaire
2.4	Disposer de fiches pratiques pour la prévention des accidents du travail et des accidents seveso dans l'industrie chimique	+	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
2.5	Diffuser des modèles de fiches de poste de travail relatives à la prévention des accidents du travail pour les PME et les secteurs à risque	+	-	Non pertinent	Priorité

2.6	Guide de bonnes pratiques pour la prévention des risques d'infection par piqûre d'aiguille	+++	+	Non disponible	Suivi nécessaire
2.7	Définir et diffuser les objectifs pédagogiques d'apprentissage (formation employeurs-conseillers en prévention PME, ligne hiérarchique et travailleurs vulnérables)	-	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
3	Renforcer la prévention contre les maladies professionnelles notamment en ce qui concerne les TMS et le stress au travail				
3.1	Adapter les AR agents chimiques en conformité avec le règlement REACH ?	-	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
3.2	Désigner les fonctionnaires du contrôle du bien-être chargés de la surveillance de REACH	-	+	Non pertinent	Suivi nécessaire
3.3	Transposer la 3ème liste de valeurs indicatives d'agents chimiques	+++	+	Non mesurable	Achévé
3.4	Renforcer la prévention des risques liés aux agents chimiques par la diffusion des produits, brochures, outils de formation dans le cadre du risktrainer	Action continue	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
3.5	Améliorer la prévention des risques des TMS par soit une réglementation spécifique soit la révision d'AR existants visant l'application des principes ergonomiques	-	-	Non mesurable	Suivi nécessaire
3.6	Disposer de guides de bonnes pratiques pour la prévention des TMS destinés aux employeurs	+++	+	Non mesurable	Achévé
3.7	Disposer de guides de bonnes pratiques pour la prévention des TMS destinés à la médecine du travail	+++	+	Non mesurable	Achévé
3.8	Diffuser les outils relatifs à la prévention de la charge psychosociale en particulier le harcèlement et le stress	+++	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
3.9	Evaluer l'effectivité de la réglementation en matière de prévention de la charge psychosociale	+++	+	Non pertinent	Achévé
3.10	Programmation du Fonds social européen – psychosocial et TMS	+++	+	Non pertinent	Suivi nécessaire
3.11	Mettre au point un outil pour objectiver une situation stressante et le tester	+++	+	Non mesurable	Achévé
3.12	Améliorer la prévention des risques de piqûre par la modification de l'AR agents biologiques	++	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
3.13	Sensibiliser les médecins généralistes à la problématique des maladies professionnelles	+	+	Non mesurable	Priorité
3.14	Réaliser une déclaration unique de maladie professionnelle par e-gov et un échange de données vers la DG CBE	-	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
4	Promouvoir de changements de comportements et une culture de prévention				
4.1	Accompagner les jeunes travailleurs en vue de leur intégration dans leur milieu de travail	Action continue	+	Non mesurable	Priorité
4.2	Intégrer la santé et la sécurité dans l'éducation et la formation professionnelle	Action continue	+	Non mesurable	Priorité
4.3	Participer aux campagnes 2008-2009 de l'agence et du SLIC concernant les PME (construction, commerce de détail et nettoyage)	+++	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
4.4	Promouvoir la santé mentale	Action continue	+	Non mesurable	Priorité
4.5	Développer davantage BESWIC	Action continue	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
4.6	Publier les enseignements impliquant des substances dangereuses	+	+	Non pertinent	Suivi nécessaire
4.7	Développer les réseaux de professionnels de la prévention	Action continue	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
4.8	Lancer une campagne de communication et d'information sur le nouveau Code du bien-être au travail	-	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
4.9	Organiser plus de 100 manifestations par an en vue de favoriser les comportements de prévention sur le lieu de travail	+++	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
5	Faire face à des risques nouveaux				
5.1	Identification des risques nouveaux émergents et proposer des mesures préventives innovantes	+	+	Non pertinent	Priorité
5.2	Initier une campagne de mesurages de l'exposition dans les entreprises fabriquant des nanoparticules	+++	+	Non pertinent	Priorité
6	Renforcer la cohérence des politiques de prévention				
6.1	Assurer la cohérence des politiques de santé	Action continue	+	Non mesurable	Priorité
6.2	Favoriser la participation active des partenaires sociaux au sein du CNT à l'élaboration de la stratégie nationale	Action continue	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
6.3	Constituer un comité d'experts à la cellule stratégique d'accompagnement de la stratégie nationale	+	-	Non mesurable	Achévé
7	Renforcer le bien-être au travail et organiser une évaluation permanente				
7.1	Adapter les lieux de travail aux besoins des travailleurs âgés via le Fonds de l'expérience professionnelle	Action continue	+	Voir indicateurs	Priorité

7.2	Evaluer l'impact du bien-être au travail dans les entreprises via l'utilisation des outils d'analyse des risques tels que check-lists, fiches de poste, fiches SOBANE	-	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
7.3	Evaluer l'application des dispositions entreprises extérieures	-	-	Non pertinent	Priorité
8	Faciliter la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité de travail				
8.1	Rédiger un projet d'AR facilitant la réinsertion professionnelle pendant la période d'incapacité temporaire de travail suite à un accident du travail	++	+	Non pertinent	Priorité
8.2	Rédiger un projet d'AR facilitant la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité définitive après une maladie professionnelle	-	-	Non pertinent	Priorité
9	Campagne d'inspection et de contrôle				
9.1	Etablir quatre campagnes d'inspection par an dans le secteur des soins de santé, du travail intérimaire et des secteurs de services aux entreprises	+++	+	Voir indicateurs p.61	Suivi nécessaire
9.2	Etablir une campagne d'inspection de contrôle de l'exposition aux agents chimiques dans les entreprises chimiques (seveso).	+++	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
9.3	Optimiser les interventions du CBE en matière d'inspection dans la construction et l'approche intégrée et coordonnées des services	+	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
9.4	Organiser une campagne d'inspection orientée sur le travail avec les sous-traitants et l'emploi de systèmes d'autorisation de travail dans l'industrie chimique	+++	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
9.5	Utiliser l'indice de prévention (safetyindex) à l'occasion des campagnes d'inspection	-	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
10	Evaluer les systèmes de déclarations de risques sociaux				
10.1	Evaluer le système de déclaration des maladies professionnelles	-	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
10.2	Evaluer le système de déclaration des accidents du travail	+++	+	Non mesurable	Suivi nécessaire
11	Simplifier la réglementation				
11.1	Simplifier le cadre législatif et réduire les charges administratives des entreprises	+	+	Non pertinent	Suivi nécessaire
11.2	Dépôt du projet au CSPPT	Action continue	+	Non pertinent	Suivi nécessaire
11.3	Simplifier la déclaration des accidents du travail bénins et vérifier le bon fonctionnement du système d'indemnisation	++	+	Non pertinent	Suivi nécessaire
11.4	Développer un outil informatique pour les déclarations d'accidents dans le secteur public	+	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
11.5	Mise en application de l'AR communication de la déclaration d'accidents aux services externes	-	-	Non pertinent	Suivi nécessaire
11.6	Ratification des conventions OIT 187, 167 et 155	++	+	Non pertinent	Suivi nécessaire
12	Organiser une enquête nationale Bien-être au travail				
12.1	Organiser une enquête nationale sur l'état de santé et de sécurité au travail et des enquêtes auprès des services internes et externes pour obtenir des données objectives sur l'exposition aux risques	+++	+	Non pertinent	Suivi nécessaire
12.2	Acquérir des méthodes d'évaluation et de recherche des indicateurs d'impact qualitatifs performants des actions de promotion qui visent la modification des comportements des acteurs au sein des entreprises	++	+	Non pertinent	Suivi nécessaire
12.3	Mettre en œuvre des procédures systématiques de collecte et d'analyse des données fournies par la surveillance médicale pour augmenter l'efficacité de la prévention et cibler les actions	+	+	Non pertinent	Priorité
12.4	Développer une base de données uniforme contenant toutes les données récoltées en matière de bien-être au travail	+	-	Non pertinent	Priorité
12.5	Voir 12.2			Non pertinent	
12.6	Etudier la suite socioprofessionnelle des victimes après un accident du travail	-	-	Non pertinent	Suivi nécessaire

Evaluation de l'objectif global de la stratégie 2008-2012

L'objectif global (commun à l'ensemble des programmes) visait une réduction continue, homogène des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les axes transversaux qui regroupent l'ensemble des programmes évalués ci-avant étaient, outre la diminution globale de 25% des accidents, le changement de comportement chez les travailleurs par la promotion d'une culture de prévention des risques ainsi que l'amélioration du fonctionnement des services de prévention, notamment l'échange d'informations et le renforcement du contrôle.

1. La diminution globale de 25 % des accidents

Les statistiques des accidents du travail montrent une diminution entre 2008 et 2011 (voir tableau). Toutefois, elle n'atteint pas l'objectif fixé, d'une part et, d'autre part, elle n'est pas forcément attribuable à la mise en œuvre de la stratégie.

Total des accidents du travail déclarés dans le secteur privé

2008	2009	2010	2011
165.126	145.546	150.944	147.854

Source : FAT

Entre 2008 et 2011, la diminution s'élève à environ 10 points de pourcentage. On constate également que la tendance à la diminution n'est pas constante mais subit des fluctuations. Celles-ci s'expliquent en grande partie par les sursauts sur le marché du travail. Le rapport statistique du Fonds des Accidents du Travail attribue en grande partie la diminution des accidents à la crise qui a eu un impact sur l'activité économique, réduisant le nombre d'heures prestées par les travailleurs. Ainsi, le FAT constate que si 2009 a été marqué par une diminution importante des accidents du travail, lieu et chemin du travail confondus (une diminution de 10,7 % par rapport à l'année précédente), celle-ci résulte essentiellement d'un effet du ralentissement de l'économie consécutif à la crise financière du second semestre de 2008. La diminution du volume de l'emploi a alors atteint 4 %. Les secteurs de l'industrie manufacturière et du travail intérimaire, des secteurs qui plus que d'autres sont à risques, ont subi le plus l'affaiblissement de l'activité économique.

L'augmentation du nombre d'accidents en 2010 est également attribuable à une timide reprise de l'activité dans la plupart des secteurs.

Le taux de fréquence et de gravité qui relativisent les accidents et leurs conséquences en les rapportant au volume d'heures prestées permettent de mieux apprécier l'évolution réelle du risque des accidents de travail. Ces taux, d'après les données du FAT, restent stables depuis une baisse observée en 2009. La reprise d'activités observée en 2010 et en 2011 n'a pas été accompagnée par une augmentation du risque d'accident du travail.

Si l'objectif fixé dans la stratégie n'a pas été atteint, la situation s'est légèrement améliorée sans pour autant qu'il soit possible d'établir un lien entre ce constat et la mise en œuvre de la stratégie.

2. Changement de comportement chez les travailleurs par la promotion d'une culture de prévention des risques

Instaurer une culture de prévention dans la société constitue le but ultime d'une stratégie de bien-être au travail. Ces dernières années, le concept de « culture de la sécurité » ou de « culture de prévention » a trouvé une place de prédilection dans le monde de la prévention. En réalité, ce concept est bien souvent utilisé à tort et à travers. Il serait donc, dans le contexte de l'élaboration d'une stratégie, indispensable de bien le définir.

La modification des cultures dans l'entreprise et les changements de comportement que ces modifications peuvent éventuellement induire sont des processus extrêmement complexes. Améliorer l'information vers les entreprises et dans les entreprises est un des éléments mais il ne constitue pas à lui seul un levier suffisant. Aussi la culture de prévention n'est pas un élément distinct de la culture d'entreprise vue globalement. C'est la culture d'entreprise qui offre un cadre d'interprétation des pratiques et des comportements. Les entreprises ne parviendront à développer une culture de prévention que lorsque la sécurité, la santé et le bien-être au travail feront partie intégrante des valeurs de l'entreprise et qu'il n'y ait pas de contradiction ou d'incohérence entre les différentes valeurs véhiculées dans l'organisation.

Il est difficile de mesurer la culture. Il n'existe pas, à ce jour, d'instrument qui permette d'évaluer la réalisation de cet objectif. Même en considérant que la formation des travailleurs constitue la stratégie de changement de comportement destinée à agir sur le facteur humain la plus répandue, d'une part, il n'existe aucune donnée sur la formation individuelle des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et, d'autre part, il est difficile de saisir l'impact de la démarche de formation sur l'adaptation du comportement. Les modèles psycho-sociaux et de d'éducation en santé montrent la diversité et le grand nombre de facteurs sur lesquels il faudrait agir de façon intégrée pour modifier un comportement. Ces facteurs sont d'ordre psychosocial ou matériel, individuels et collectifs. Ce constat conduit à recommander la promotion de bonnes techniques de management, y compris en-dehors du champs de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail. Ainsi, les publics visés ne sont plus uniquement les « spécialistes » de la prévention dans l'entreprise mais l'ensemble des niveaux relevant du management.

Par ailleurs, sur le plan de l'intégration de la sécurité et de la santé au travail dans la formation et dans l'enseignement (un autre levier plus en amont de la culture de prévention), un certain nombre d'avancées ont été réalisées. Toutefois, il s'agit d'un domaine d'intervention où le partage des compétences entre différents niveaux de pouvoir rend l'action difficile. Cependant, il constitue un levier important du changement de culture et de comportement des futurs employeurs et travailleurs.

3. L'amélioration du fonctionnement des services de prévention

Les structures de prévention que sont les services internes et externes constituent les socles de la prévention dans les entreprises. Il est donc essentiel que ceux-ci fonctionnent le mieux possible. Comme l'évaluation du programme 1 l'indique, l'objectif d'amélioration du fonctionnement des services externes par une révision de leur organisation et du système de tarification n'a pas été achevé. Des dispositions nouvelles ont été prises en matière de contrôle toutefois.

Renforcer les missions de prévention, et en particulier, celles relatives à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et l'évaluation des risques, restent des moyens d'action privilégiés pour améliorer les pratiques de prévention principalement dans les PME. Il faut donc fournir aux services externes un cadre de fonctionnement qui leur permette d'accéder facilement aux PME et dans une plus large mesure qu'aujourd'hui.

Cet objectif demeure un point d'attention pour la prochaine stratégie car les services de prévention constituent un des supports principaux à la concrétisation des actions de prévention dans les

entreprises et une des structures de prévention les plus essentielles de la politique de prévention en Belgique.

Premiers constats

Une stratégie nationale ?

Les plans stratégiques sont le noyau du management stratégique. Le développement rapide du management stratégique dans la sphère de la sécurité et de la santé au travail ces dernières années a été influencé par la culture du management public, la volonté du secteur public de démontrer sa capacité à atteindre des objectifs de long terme, de dépasser le fractionnement des compétences et à assurer l'implication de l'ensemble de la communauté dans la recherche de résultats tangibles.

Une stratégie nationale de prévention a pour but de réaménager les structures, les procédures et les ressources en vue d'atteindre des objectifs d'amélioration des performances dans le domaine du bien-être au travail. Elle tend à concentrer l'action sur des questions prioritaires préalablement définies mais aussi à déterminer les moyens d'évaluation et d'ajustement dans une perspective de gestion à moyen et long terme. Elle donne de la visibilité aux actions menées et garantit une meilleure coordination des activités.

Au-delà de ces aspects, un plan stratégique représente avant tout un engagement politique. Dans le cas concret de l'élaboration de la stratégie nationale relative au bien-être au travail 2008-2012, l'influence de la stratégie de l'Union européenne ne doit pas être sous-estimée. Si aucune stratégie européenne n'avait vu le jour, il n'y aurait probablement pas eu de stratégie à l'échelle nationale. La façon dont la stratégie a été élaborée et surtout le contexte dans lequel l'élaboration s'est déroulée a fortement influencé sa portée, sa structure et sa mise en œuvre. Au final, elle a été conçue comme une sorte d'inventaire de toutes les activités répondant aux différents éléments de la stratégie européenne. Si cette formule présente un certain nombre d'avantages, elle constitue au regard du but même de la gestion stratégique un écueil à éviter car elle ne réaménage pas alors les structures, les procédures et les ressources pour favoriser la réalisation d'un objectif déterminé.

Pour assurer pleinement son rôle la stratégie doit pouvoir bénéficier du soutien politique tout au long de sa période d'exécution car ce sont les instances politiques qui sont à la barre pour coordonner la mise en œuvre de la stratégie. Cela n'a pas été le cas pour la stratégie 2008-2012. Si toutes les compétences étaient concentrées dans les mains de la Ministre de l'Emploi de l'époque (Joëlle Milquet), ce n'est plus le cas actuellement. Par ailleurs, l'exécution de la stratégie a été, en partie, entravée par la longue crise politique qu'a connue la Belgique en 2010-2011. Un gouvernement en affaires courantes a contraint l'administration à assurer la charge de la coordination de la stratégie. La réalisation de certaines activités a été retardée, voire compromise par le manque de prise de décision concernant certains projets.

Constat : Bénéficier de l'acceptation et de la légitimité de l'ensemble des acteurs concernés est une condition nécessaire à l'effectivité d'une stratégie. Afin d'obtenir cette adhésion, il est nécessaire que toutes les parties prenantes soient consultées en amont du projet même si cela peut retarder la mise en œuvre de la stratégie. Dans le cas de la stratégie 2008-2012, et même si l'administration et la cellule politique ont travaillé main dans la main à la rédaction du texte et que les parties prenantes ont été officiellement consultées, cette « légitimité » semble avoir fait défaut.

Il aurait été plus judicieux de transmettre le projet en amont au Conseil National du Travail et de laisser à celui-ci deux ou trois mois de réflexion pour émettre un avis. Il est donc essentiel que le projet de stratégie soit développé suffisamment à temps.

Toutefois, la stratégie nationale a eu des retombées internes et externes au SPF Emploi. Au niveau du SPF ETCS, la stratégie a permis de libérer des ressources humaines et financières car elles étaient liées à l'élaboration du budget. En externe, la stratégie a permis de mobiliser certaines parties prenantes.

Cependant, au cours des divers entretiens menés, il a été mentionné que le processus d'élaboration devrait comprendre une meilleure concertation avec les personnes concernées par l'exécution des diverses actions.

Constat : Une meilleure concertation avec les personnes concernées par l'exécution des diverses activités aurait permis une sélection plus pointue des moyens d'action. La pertinence des activités incorporées à la stratégie n'est pas toujours optimale. Ce manque de concertation s'est répercuté sur la cohérence de l'ensemble. Ainsi, il a été évoqué que si dans les faits chaque activité est liée à un poste budgétaire spécifique, la concordance entre la structure de la stratégie et la source des moyens financiers est sans importance. Dissocier ses deux aspects offre ainsi plus de possibilités pour agencer les moyens d'action adéquats au regard des objectifs fixés.

Un des intérêts d'une stratégie nationale est son rôle dans la coordination des actions. La multitude d'intervenants dans la mise en oeuvre de la stratégie rend indispensable de préciser les champs d'action spécifiques à chaque acteur et de déterminer les collaborations nécessaires à une intervention efficace.

Constat : La stratégie repose pour beaucoup sur des activités déjà en cours. Des interventions transversales ont été mises sur pied notamment avec d'autres SPF tels que le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, le SPF Justice, avec l'INAMI, le Forem, le VDAB, la Communauté flamande mais elles devraient être systématisées et développées davantage. Il serait intéressant d'utiliser davantage la stratégie pour renforcer les collaborations internes et externes.

Lors de l'élaboration de la stratégie, l'administration n'a pas établi ses propres indicateurs d'évaluation car l'élaboration d'un scoreboard européen était attendue. Or, pouvoir concrètement évaluer la réalisation des objectifs stratégiques implique que les indicateurs d'évaluation soient préalablement déterminés. Il est à noter que les indicateurs d'ordre quantitatif tels que la diminution du nombre d'accidents du travail, du nombre de maladies professionnelles, nombre d'infractions à la législation, nombre d'actions conjointes pour évaluer le degré de coopération ne sont pas toujours suffisants ou pertinents pour apprécier la réalisation d'un objectif. Le recours à des indicateurs qualitatifs s'impose pour évaluer la qualité et le degré de pertinence des interventions tels que la satisfaction des bénéficiaires de l'action, l'impact de l'intervention sur la modification de leurs pratiques,...

Constat : L'élaboration de la stratégie nécessite, en parallèle, la mise en place de moyens d'évaluation. Cet aspect requiert autant d'attention et de préparation que l'élaboration de la stratégie elle-même car l'évaluation de l'action sera consommatrice en moyens humains et financiers.

Portée et structure de la stratégie actuelle

La stratégie nationale est une déclinaison de la stratégie européenne. En conséquence, la structure de la stratégie belge était basée sur celle élaborée à l'échelle européenne. Il s'agissait de la première expérience de « transposition » d'une stratégie européenne en stratégie nationale. Le plan Pharaon était quant à lui beaucoup plus circonscrit. Dans la pratique, il s'est avéré que la stratégie européenne ne constituait pas le point de départ idéal pour sa structure. A l'échelle nationale, il aurait été préférable de définir clairement des priorités. Comme, l'a fait remarquer le Conseil National du Travail dans son avis, la stratégie comprend un certain nombre objectifs opérationnels qui auraient été réalisés en dehors de tout cadre stratégique établi.

Constat : En terme d'évaluation ex-post de la stratégie nationale, il conviendrait de se poser la question : lesquelles de ces activités n'auraient pas été réalisées si elles n'avaient pas été inscrites dans la stratégie ? Peu d'entre elles probablement. Les activités ne devraient pas être les moteurs de la stratégie mais la stratégie doit servir de moteur à la mise en place de nouvelles actions ou à la réorientation d'activités.

En outre, faute d'avoir hiérarchisé les actions, elle donne par sa structure la même importance à des activités structurelles courantes qu'à des projets ambitieux porteurs d'enjeux importants. Elle fait aussi mal la distinction entre les finalités poursuivies et les objectifs opérationnels fixés.

Constat : La stratégie nationale doit idéalement dessiner les limites de l'action. Il n'est pas réaliste de vouloir agir simultanément sur tous les plans. L'observation de la situation sur le terrain, l'urgence et l'ampleur des défis à relever servent de guide à la définition d'actions prioritaires. La hiérarchisation des priorités repose sur une argumentation clairement formulée dans la stratégie. Idéalement, la stratégie devrait structurer les actions en phase logique de réalisation (étude et objectivation des problèmes, élaboration de moyens d'action, promotion et information sur les moyens d'action, contrôle des moyens d'action mis en place, par exemple).

La formulation très détailliste conduit aussi à confondre parfois les objectifs et les moyens. La stratégie est construite, en fait, comme un programme de travail qui n'offre pas suffisamment de moyens d'ajustement dans une perspective de gestion à moyen et long terme.

Constat : La possibilité de considérer la stratégie comme un plan dynamique qui s'adapte en continu aux nouveaux besoins, aux enseignements tirés en cours d'exécution et aux nouvelles possibilités d'action fait défaut. La stratégie doit être formulée de sorte à clairement distinguer les « finalités » (des objectifs de long terme) des objectifs opérationnels (à moyen et court termes). Sa structure doit permettre de faire évoluer au cours des ans les plans d'action pour les ajuster au mieux aux données contextuelles en permanente évolution.

Implication des parties prenantes et communication

La mise en œuvre de la stratégie était un point fixe à l'ordre du jour du Bureau exécutif du Conseil supérieur. Tous les deux mois, un rapport de suivi de la mise en œuvre de la stratégie a été réalisé. Ce suivi est resté une activité interne au bureau exécutif. La mise en œuvre de la stratégie n'a pas figuré à l'ordre du jour des réunions du CNT. Le suivi est donc resté relativement confidentiel.

Constat : Une stratégie doit contenir un plan de communication tant à l'intention des acteurs en jeu que du grand public. L'objectif est de maintenir intacte l'adhésion des tiers engagés dans l'action tout au long du

projet. Une stratégie devrait outre le plan de communication, prévoir une évaluation à mi-parcours, dont les résultats sont communiqués au plus grand nombre.

Recommandations pour la prochaine stratégie

Constats découlant de l'exécution de la stratégie 2008-2012

Les points listés ci-dessous résument et complètent des premiers constats évoqués dans le rapport intermédiaire (voir chapitre premiers constats).

1° Un manque d'engagement

Du manque de soutien politique mais aussi du manque de clarté dans la gouvernance de la stratégie elle-même a résulté un faible engagement des parties concernées par la mise en œuvre de la stratégie.

2° Des responsabilités peu claires

Ce manque d'engagement découle notamment d'un manque de clarté dans le partage des responsabilités et des compétences des différents acteurs de l'exécution de la stratégie. La plupart des interventions inscrites dans la stratégie sont la responsabilité du SPF ETCS et n'engagent pas nécessairement ou très indirectement les autres acteurs de la prévention.

3° Un cadre insuffisamment dessiné

Lorsque les contours de la stratégie et sa portée ne sont pas suffisamment clairement définis, le risque est grand que la pertinence des activités envisagées ne soient pas toujours optimale.

4° Un manque de structure dans la définition des objectifs et la mise en œuvre

Faute d'avoir hiérarchisé les actions, la stratégie, par sa structure, donne la même importance à des activités structurelles courantes et à des projets ambitieux porteurs d'enjeux sociétaux importants. La structure est importante car elle permet la distinction entre les finalités (de long terme) poursuivies, les objectifs opérationnels fixés et les moyens d'action.

5° Un manque de concertation entre les personnes concernées par la définition des objectifs et la mise en œuvre

Une meilleure concertation avec les personnes concernées par l'exécution des diverses activités aurait permis une sélection plus pointue des moyens d'action. Ce manque de concertation s'est répercuté sur la cohérence de l'ensemble.

6° Un manque de communication à propos des objectifs stratégiques et opérationnels

Une stratégie doit contenir un plan de communication tant à l'intention des acteurs en jeu que du grand public. L'objectif est de maintenir intacte l'adhésion des tiers engagés dans l'action tout au long du projet.

7° Un manque de continuité entre la définition des objectifs stratégiques et opérationnels et la responsabilisation des employeurs et travailleurs dans leur contexte de travail

La stratégie devrait structurer les actions en phase logique de réalisation : étude et objectivation des problèmes, élaboration de moyens d'action, promotion et information des acteurs de terrain, contrôle des actions mises en place au niveau des entreprises.

8° Un manque d'indicateurs et d'instruments de monitoring

Pouvoir concrètement évaluer la réalisation des objectifs stratégiques implique que les indicateurs d'évaluation soient préalablement déterminés. L'élaboration de la stratégie nécessite, en parallèle, la mise en place de moyens d'évaluation. Cet aspect requiert autant d'attention et de préparation que l'élaboration de la stratégie elle-même car l'évaluation de l'action sera consommatrice en moyens humains et financiers.

9° Un manque d'évaluation et de suivi de l'évolution des objectifs

La possibilité de considérer la stratégie comme un plan dynamique qui s'adapte en continu aux nouveaux besoins, aux enseignements tirés en cours d'exécution et aux nouvelles possibilités d'action a fait défaut. Pour que ce suivi soit possible, il faut prévoir des moments d'évaluation à intervalles réguliers.

Points d'attention pour la nouvelle stratégie

Il découle des enseignements de l'évaluation de la stratégie 2008-2012 mais également des remarques et suggestions formulées par le groupe d'accompagnement lors de la table ronde du 7 mai 2013, un certain nombre de points d'attention. Ces points d'attention portent sur la méthode d'élaboration de la stratégie, sa structure, son contenu et son évaluation.

1. L'engagement durable et une collaboration étroite, grâce à :

- a) une concertation entre et avec les autorités, les partenaires sociaux, et toutes les autres parties concernées
- b) la discussion des options prises
- c) des accords sur la manière dont la stratégie est exécutée et suivie

2. Un partage clair des compétences et des responsabilités par :

- a) la distribution des objectifs opérationnels parmi les diverses parties prenantes
- b) des accords sur les responsabilités selon les phases de mise en œuvre
- c) des accords sur le développement et la mise à disposition des indicateurs

3. Un cadre clair et exempt d'ambiguïtés grâce à :

- a) une gouvernance de la stratégie par tous les acteurs concernés (ownership) et la responsabilisation de chacun dans l'exécution des actions visant la réalisation des objectifs opérationnels

4. La hiérarchisation dans la définition des objectifs et leur mise en œuvre par :

- a) La distinction des objectifs stratégiques, opérationnels et activités visant la réalisation de ces objectifs
- b) La distinction des objectifs opérationnels à trois niveaux (les autorités, les employeurs et les travailleurs) et le partage des compétences qui en découlent.

5. La concertation entre les parties prenantes lors de la définition des objectifs et de la mise en œuvre de la stratégie, au moyen :

- a) d'une implication, en amont, du Conseil National du Travail
- b) d'un forum pour la concertation en matière de monitoring, de suivi et d'adaptation de la stratégie sur le plan opérationnel

6. Un plan par étapes qui transforme les objectifs stratégiques et opérationnels en actions concrètes pour les employeurs et les travailleurs dans leur vécu de terrain avec :

- a) une feuille de route contenant les indicateurs et les moments d'évaluation

7. La mise en place d'une batterie d'indicateurs et d'instruments de monitoring afin de couvrir l'ensemble des objectifs visés, par :

- a) l'identification des indicateurs qualitatifs et quantitatifs existants et des instruments de monitoring déjà en place
- b) la mise en place des moyens nécessaires pour développer de nouveaux indicateurs et les instruments de monitoring correspondants (panel d'experts, enquêtes,...)
- c) la prise d'accords pour la mise à disposition aisée de l'ensemble des indicateurs nécessaires

8. L'évaluation régulière avec les parties prenantes et communication avec le terrain (employeurs, travailleurs), par le biais de canaux adaptés :

- a) les réseaux des parties prenantes
- b) le site internet du SPF Emploi, beswic
- c) des communiqués à la presse

Une approche à trois volets : Politique – ciblage – pilotage

1. Volet « politique »

Le volet politique définit le cadre de l'action. Il prend comme base l'identification des défis auxquels la société est confrontée et qu'il est nécessaire de relever. Ils sont généralement inscrits à l'agenda politique et institutionnel car la nécessité d'agir fait consensus auprès des acteurs de la société. Le volet politique de la stratégie détermine le contexte et l'approche envisagés pour répondre aux défis et identifie les champs d'intervention des différents acteurs.

1.1. Contexte

Les changements démographiques (vieillessement de la population et réduction de la natalité) conduisent, à terme, à la fois à la réduction du nombre de travailleurs en âge de travailler et l'augmentation du taux de dépendance. Les défis auxquels le marché du travail doit faire face sont :

- le vieillissement et,
- la diminution de participation au marché du travail.

Par ailleurs, l'exclusion du marché du travail de certains groupes spécifiques constitue un autre défi à considérer. En effet, plusieurs catégories de population sont fortement sous-représentées sur le marché du travail :

- les travailleurs faiblement qualifiés,
- les jeunes,
- les travailleurs âgés
- les femmes en âge de procréer,
- les personnes à capacités fonctionnelles limitées (malades chroniques, handicapés)

1.2. Approche et vision

Ces constats impliquent la nécessité de :

- Travailler plus longtemps,
- Travailler de manière plus productive,
- Travailler en sécurité et de manière saine,

et, pour ce faire, de mettre en œuvre une politique en matière d'employabilité durable visant à ce que chaque individu puisse à tout moment de sa vie professionnelle, s'insérer, conserver, retourner au travail ou réintégrer le travail dans de bonnes conditions.

L'employabilité durable est indissociable d'un certain nombre de préalables qui sont du ressort des employeurs, des travailleurs et des autorités publiques, respectivement.

- **Employeurs :**
 - ° offrent des conditions de travail optimales (bien-être au travail)
 - ° assurent une politique de gestion de carrière et de formation (maintien et acquisition des connaissances, compétences)
 - ° prônent l'innovation sociale (nouvelles formes d'organisation, optimisation du potentiel humain)

- **Travailleurs :**
 - ° sont motivés et engagés
 - ° prennent soin de leur santé et adoptent un mode de vie sain
 - ° sont attentifs à la formation continue

- **Autorités publiques :**
 - ° agissent en facilitateurs
 - ° mettent en place le cadre légal nécessaire
 - ° mettent à disposition des moyens (recherche, développement d'instruments, plate-forme de concertation)
 - ° assurent la bonne application du cadre légal
 - ° servent d'intermédiaires entre les parties prenantes
 - ° adaptent le cadre et les moyens si nécessaire

2. Volet « Ciblage »

Il faut déterminer les bons leviers d'intervention. Ces leviers sont le cadre légal, les structures de prévention, les acteurs ou les moyens (actions) spécifiques.

2.1 Cibler le cadre légal

Le cadre juridique constitue un socle important pour relever les défis en matière de bien-être au travail. Pour être efficace et atteindre les objectifs qu'il vise, il doit être clair, pertinent et praticable. La législation doit donc être évaluée et adaptée pour répondre au mieux aux besoins constatés sur le terrain.

2.2 Cibler les infrastructures de prévention

L'efficacité des structures de prévention est également un levier d'intervention stratégique.

L'amélioration des structures de prévention a pour but d'offrir un cadre idéal pour faciliter, multiplier l'action et la rendre plus efficace.

Sur le plan opérationnel, on distingue :

- Les services externes (fonctionnement, missions, rôle et contrôle)
- Les services internes (fonctionnement, missions, rôle et contrôle)
- Les organes de concertation (aux divers niveaux)
- Les organes de contrôle (fonctionnement, méthodes d'intervention, instruments de suivi)

Toutes les structures n'ont pas nécessairement besoin d'être modifiées. Le rôle de la stratégie est de cibler les structures sur lesquels il est nécessaire d'intervenir.

2.2 Cibler les divers acteurs du changement

La stratégie peut cibler les acteurs par leur niveau d'intervention ou par catégorie selon les besoins. Généralement, il sera nécessaire de combiner les approches.

Sur le plan opérationnel, on distingue dans les catégories, les PME des entreprises de grande taille et selon les niveaux d'intervention, on distingue l'ensemble des entreprises appartenant à un même secteur d'activité et les travailleurs exerçant le même métier, des entreprises et des travailleurs pris individuellement.

Le ciblage des acteurs détermine la nature de l'intervention.

2.3 Cibler et adapter les moyens

La nature de l'intervention auprès des acteurs peut être :

- l'information (faire connaître, sensibiliser)
- l'incitation et la mise à disposition d'outils (proposer des outils et mettre en place des incitants financiers)
- le contrôle (vérifier la mise en œuvre et sanctionner au besoin)

Une fois de plus, la réalisation des objectifs fait appel à des intervention de diverses natures et, le plus souvent, à une combinaison de ceux-ci, voire à une mise en œuvre par phases successives : information puis incitation, outils puis contrôle. Toutefois, c'est aussi le rôle de la stratégie de formaliser la nature de l'intervention. La nature de l'intervention détermine également des partenariats à mettre en place.

3. Volet « pilotage »

Une stratégie bien pensée doit encore être bien « gouvernée » pour produire au mieux ses effets. Il faut donc prévoir des phases d'exécution, des phases d'évaluation et des phases d'ajustement si nécessaire.

En cours d'exécution, il sera nécessaire de recueillir des données sur les changements dans le domaine du travail et de l'engagement durable dans le travail, le développement en matière d'employabilité et de capacité de travail, analyser les tendances et l'apparition de nouveaux risques. Les constats effectués pourront justifier la modification des objectifs et des moyens prévus. Les moyens seront également adaptés si l'évaluation intermédiaire identifie des dysfonctionnements ou un manque d'efficacité des moyens adoptés.

Pistes possibles pour la structure et le contenu de la future stratégie

1. Structure

1.1 Objectifs stratégiques

La future stratégie pourra présenter une structure par objectifs stratégiques déclinés en objectifs opérationnels et en actions visant la réalisation des objectifs définis.

Les objectifs stratégiques concrétisent le volet « politique » de la stratégie. Ils visent des défis sociétaux qui sont le résultat de tendances de fond dans l'évolution des structures socio-économiques. Il s'agit donc d'objectifs de long terme.

Les défis que les objectifs stratégiques visent, dépassent largement les frontières de la Belgique. Ceux-ci s'observent, d'une façon ou d'une autre, dans la plupart des pays européens et même au-delà. Il est donc très probable que ceux-ci soient dans une certaine mesure en ligne avec d'éventuels objectifs européens. La prise en charge de ceux-ci, par contre, doit s'appuyer sur la réalité nationale. La complexité de ces défis réclame d'agir à différents niveaux : la décision politique au plus haut niveau, l'adaptation du cadre juridique et des structures de prévention, l'ajustement des moyens d'action, et en définitive, nécessite un changement de mentalité pour l'ensemble des parties prenantes.

En soi, les objectifs stratégiques sont « politiquement » stables car ils ne représentent pas des moyens d'intervention qui, généralement, dépendent des moyens humains et financiers disponibles et ils ne font pas l'objet d'un débat controversé ou d'une opposition d'intérêts. Pour être viable, la base de la stratégie doit être stable dans le temps. Les changements au niveau politique ne devraient pas l'affecter outre mesure. Les objectifs opérationnels et, surtout, les actions peuvent, en effet, mieux s'adapter à des modifications car ils visent la manière dont le problème est appréhendé. Cette dernière peut être davantage sujette à débat.

1.2 Objectifs opérationnels et moyens d'action

Les objectifs opérationnels concrétisent les volets « ciblage » et « pilotage » de la stratégie. Ils sont la traduction de chaque objectif stratégique en champs d'intervention spécifiques. Ils donnent une direction aux actions pour atteindre l'objectif stratégique. Ainsi, ils définissent, par exemple, un public cible ou les conditions recherchées pour la réalisation de l'objectif stratégique. Ils sont observables ou mesurables. Ils permettent aux différents acteurs de s'appropriier les objectifs et de définir par quelles actions ceux-ci peuvent être atteints.

Les actions constituent des moyens de mise en œuvre. Elles sont des opérations nécessaires à la réalisation des objectifs opérationnels. Elles sont quantifiables et, en principe, ne sont plus décomposables. Les partenariats à mettre en place sont identifiés en fonction des types d'action envisagés, ceux-ci peuvent inclure des publics très variés : autorités publiques, partenaires sociaux, réseaux d'experts et de professionnels, services externes,...

2. Contenu

2.1 Les axes stratégiques

L'employabilité durable par la qualité du travail

Un certain nombre de facteurs sont déterminants pour garantir la qualité de vie au travail nécessaire à une employabilité durable. Parmi ceux-ci la bonne qualité de l'environnement physique et de l'organisation du travail sont des éléments-clés.

La compétitivité des entreprises repose notamment sur leur capacité à offrir des produits et des services de qualité. Cela ne peut être le cas que si les conditions de travail sont de bonne qualité, elles aussi. Une mauvaise qualité de vie au travail coûte autant à l'employeur qu'au travailleur : une charge psychosociale insoutenable, les troubles musculo-squelettiques sont les causes de maladies et d'absentéisme les plus fréquentes. Mais d'autres risques plus « classiques », n'ont pas disparu et sont encore fort répandus (c'est le cas des produits dangereux, notamment). La sensibilisation, l'accompagnement mais aussi le contrôle de la bonne application des dispositions réglementaires par les entreprises sont nécessaires pour faire évoluer les conditions de travail vers plus de bien-être au

travail. Garantir une employabilité durable et éviter l'exclusion du marché du travail signifient qu'il faut donner la priorité à la prévention primaire. Agir sur le risque à la source est le principe premier de la hiérarchie de la prévention. Il s'agit de mettre la priorité sur l'approche la plus efficace et la plus logique stratégiquement. Il faut mettre la priorité sur les interventions situées le plus en amont possible et le plus directement en rapport avec les causes du risque pour éliminer les accidents et les maladies ou, pour le moins, diminuer leur nombre et limiter l'ampleur de leurs conséquences.

La participation au marché du travail

Le maintien au travail et l'inclusion sociale constituent des enjeux socio-économiques majeurs. Le capital « santé » est un facteur essentiel de l'employabilité, son altération risque de conduire à l'exclusion précoce des travailleurs du marché du travail. L'enjeu est à la fois sociétal et individuel. L'exclusion du marché du travail se traduit par une perte de revenu, voire un risque de pauvreté pour l'individu, une perte de compétence pour l'entreprise et un coût considérable pour la collectivité, sans compter la souffrance physique et psychique qu'elle entraîne pour les personnes concernées. L'absentéisme de longue durée a tendance à croître ces dernières années. Il représente un coût social particulièrement élevé. Un travailleur exclu du travail (quelle qu'en soit la raison) doit pouvoir, s'il le souhaite, reprendre le travail dans de bonnes conditions. Qu'il s'agisse d'absentéisme de longue durée ou de désinsertion professionnelle, il est nécessaire d'établir un contexte qui favorise et sécurise le processus de retour et de réintégration en mettant l'accent non pas sur les incapacités mais sur les capacités de la personne. La recherche démontre que plus l'absence se prolonge plus la démarche constitue un processus délicat tant pour le travailleur concerné que l'entreprise. C'est pourquoi des dispositions devraient être prises en vue de limiter les obstacles au retour au travail et à la réintégration et à l'inclusion sociale par le travail. Il est nécessaire d'instaurer des interventions susceptibles d'encadrer les entreprises et les travailleurs dans ses processus de renforcement de la participation au marché du travail.

Le renforcement des structures de prévention

Pour favoriser la concertation et la construction de démarches collectives de prévention, il importe d'agir sur les structures légalement concernées (internes et externes à l'entreprise): services internes de prévention, la ligne hiérarchique, le comité pour la protection et la prévention au travail, les services externes de prévention, services de contrôle du bien-être au travail. Rendre le fonctionnement des structures de prévention, leurs missions, leurs rôles, le plus clair possible mais aussi fournir les moyens et instaurer les méthodes de travail les plus adéquates est un objectif qui vise à consolider les « fondations » sur lesquelles les actions de prévention prennent forme. Pour que la mise en œuvre de la prévention dans les entreprises repose sur des bases solides (la législation, les bonnes pratiques,...), il faut mettre à disposition des entreprises des experts qui disposent des connaissances qui font défaut en interne. Il est également nécessaire de contrôler la manière dont les entreprises gèrent leur politique de prévention afin de les informer, conseiller et sanctionner lorsqu'elles ne produisent pas les efforts qu'elles sont en mesure d'accomplir pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et garantir le bien-être au travail.

Le renforcement de la culture de la prévention

Les cultures évoluent, lentement, mais les valeurs, les représentations et les croyances collectives connaissent des transformations. Les mutations sont lentes et souvent elles évoluent à travers le renouvellement des générations. Les jeunes sont donc un public cible indiqué pour développer la conscience, la connaissance et la volonté d'agir nécessaires, pour que demain, le plus naturellement possible, les employeurs et les travailleurs prennent en considération la sécurité, la santé et le bien-être au travail dans leurs décisions et leurs pratiques professionnelles. Sensibiliser et former les jeunes durant la phase de la vie où les valeurs et les connaissances de base s'acquièrent est un défi qui mérite d'être relevé. De façon générale, les réflexes de sécurité et de santé sont le mieux assimilés

lorsqu'ils sont inculqués dès le plus jeune âge. Cela signifie que tous les niveaux d'enseignement mais aussi toutes les orientations scolaires doivent être prises en considération et pas uniquement les formations techniques. Aussi, la promotion de la santé à l'école est un tremplin vers une meilleure prise de conscience pour ceux qui auront la responsabilité de créer et d'offrir un travail de qualité. Les mentalités de ceux qui sont aujourd'hui en charge de créer un environnement de travail sûr et sain doivent également évoluer pour intégrer le bien-être au travail dans les valeurs et les modes de fonctionnement des entreprises. Pour cela, il faut intervenir là où le plus d'efforts sont à produire pour garantir des conditions de travail de qualité : au bénéfice de certaines catégories de travailleurs, dans certains secteurs d'activité plus à risques ou des contextes de travail qui sont un facteur aggravant du risque.

L'enquête sur la qualité de vie au travail (2012) montre que la qualité du travail et de l'emploi n'est pas distribuée uniformément parmi la population active. En général, les femmes, les jeunes, les travailleurs peu éduqués ou qualifiés ainsi que les travailleurs provenant de micro-entreprises ou de petites organisations et issus des professions agricoles ou du personnel des services enregistrent des scores plus élevés sur le plan de la précarité globale. Les caractéristiques précaires des emplois semblent être corrélées négativement avec la santé des travailleurs, leur bien-être en général, l'insécurité de l'emploi et la satisfaction liée au travail.

Les travailleurs intérimaires et les travailleurs occupés dans un contexte de sous-traitance sont des publics qui requièrent une attention particulière dans les politiques de prévention au niveau politique et opérationnel.

En particulier, le phénomène de la sous-traitance (parfois en cascade) peut poser des problèmes de coordination et entraîner un accroissement du risque d'accident. Il opacifie aussi les responsabilités. Bien que la sous-traitance concerne tous les secteurs, le secteur de la construction est particulièrement touché. Dans le contexte des marchés publics, les pouvoirs publics ont, entre autres, un rôle de modèle à jouer.

2.2 Les recommandations du CNT

Les recommandations du Conseil National du Travail formulées dans son avis n°1683 du 6 mai 2009 à propos de la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 restent valables. Elles s'intègrent d'ailleurs entièrement dans les pistes proposées ici à divers niveaux de la structure (voir numérotation correspondante dans le tableau). Il en est de même pour les avis et les suggestions formulées par le groupe d'accompagnement de l'évaluation de cette même stratégie lors de la table ronde organisée le 7 mai 2013 sur base du document de travail figurant en annexe au présent rapport.

Pour rappel, les axes stratégiques proposés par le CNT lors de son avis de 2009 sont :

1. rétablissement et renforcement du suivi, en mettant l'accent sur la quantité et la qualité : structure de prévention – contrôle du bien-être
2. actions de l'inspection élaborées et encadrées au niveau sectoriel, concernant les difficultés dans l'application de la législation en matière de sécurité : structure de prévention – contrôle du bien-être - méthodes d'inspection
3. renforcement de la valeur ajoutée des services externes de prévention : structures de prévention
4. approche ciblée et systématique des employeurs récidivistes après des accidents du travail graves et des maladies professionnelles multiples : structures de prévention – méthodes d'inspection
5. soutien de la politique de prévention dans les PME : groupe cible – PME
6. fonction d'exemple des autorités en tant que donneur d'ordre : risque spécifique – acteur spécifique - action spécifique

7. focalisation sur la ligne hiérarchique : structure de prévention – acteur – action spécifique
8. formation des conseillers en prévention davantage axée sur la pratique : structure de prévention – groupe cible – action spécifique
9. application d'un système de bonus-malus dans l'assurance accidents du travail : structure de prévention – action
10. analyse comparative publique du risque d'accident : structure de prévention – monitoring
11. approche des nouveaux risques : risques spécifiques – psychosociaux – TMS
12. politique en faveur de groupes cibles : groupes cibles
13. aspect de genre : groupe cible

4.3 Aperçu des pistes et structure possibles pour la prochaine stratégie

Les chiffres entre parenthèses renvoient aux axes stratégiques mentionnés dans l'avis du Conseil National du Travail. Les points 12 et 13 sont transversaux. Les astérisques renvoient aux thématiques du document de travail utilisé lors de la table ronde du 7 mai 2013. Pour ces thématiques des suggestions d'action ont été listées ainsi que des suggestions d'indicateurs.

OBJECTIF STRATÉGIQUE : GARANTIR L'EMPLOYABILITÉ DURABLE PAR LA QUALITÉ DU TRAVAIL				
Un certain nombre de facteurs sont déterminants pour garantir la qualité de vie au travail nécessaire à une employabilité durable . Parmi ceux-ci la bonne qualité de l'environnement physique et de l'organisation du travail sont des éléments-clés.				
Objectifs opérationnels		Nature de l'intervention	Groupe cibles éventuels (12) (13)	Actions correspondantes et partenariats nécessaires
<i>Risques</i>	Risques psychosociaux* (11)	- Information - Incitation - Contrôle (2)	- Travailleurs - Employeurs - Comité de prévention - Ligne hiérarchique (7) - PME (5)*	A déterminer en fonction de la nature des interventions envisagées
	Risques physiques : TMS* (11)	- Information - Incitation) - Contrôle (2)	- secteurs à risques (12) - Travailleurs - Employeurs - Comité de prévention - Ligne hiérarchique (7) - PME (5)*	A déterminer en fonction de la nature des interventions envisagées
	Produits dangereux – nanomatériaux (11)*	- Information - Incitation - Contrôle (2)	- Secteurs à risques (12) - Travailleurs - Employeurs - Comité de prévention - Ligne hiérarchique (7) - PME (5)*	A déterminer en fonction de la nature des interventions envisagées
<i>Structures et pratiques</i>	Promotion de la santé au travail	- Information - Incitation	tous	A déterminer en fonction de la nature des interventions envisagées
	Gestion des carrières et formation	- Information - Incitation	tous	A déterminer en fonction de la nature des

	continue			interventions envisagées
	Innovation sociale	- Information - Incitation	tous	A déterminer en fonction de la nature des interventions envisagées

OBJECTIF STRATÉGIQUE : RENFORCER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le **maintien au travail** et l'**inclusion sociale** constituent des enjeux socio-économiques majeurs. Le **capital « santé »** est un facteur essentiel de l'employabilité, son altération risque de conduire à l'**exclusion précoce des travailleurs** du marché du travail et à la difficulté de les réintégrer. L'enjeu est à la fois sociétal et individuel. L'exclusion du marché du travail se traduit par une perte de revenu (voire un risque de **pauvreté** pour l'individu), une **perte de compétence** pour l'individu et pour l'entreprise et un **coût** considérable **pour la collectivité**, sans compter la **souffrance physique et psychique** qu'elle entraîne pour les personnes concernées.

Objectifs opérationnels		Nature de l'intervention	Groupe cibles éventuels	Actions correspondantes et partenariats nécessaires
<i>Structures et pratiques</i>	Retour au travail*	- politique - Information - incitation	- Travailleurs absents (encore sous contrat de travail) - PME (5)*	A déterminer en fonction de la nature des interventions envisagées
	Réintégration au travail*	- politique - information - incitation	- groupes à risques (malades chroniques, handicapés,...) (12)	A déterminer en fonction de la nature des interventions envisagées
	Inclusion sociale	- politique	- groupe à risques (travailleurs peu qualifiés, population précarisée, ...) (12)	A déterminer en fonction de la nature des interventions envisagées

OBJECTIF STRATÉGIQUE : RENFORCER LES INFRASTRUCTURES DE PRÉVENTION

Pour favoriser la **concertation** et la construction de démarches collectives de prévention, il importe d'agir sur les structures légalement concernées (internes et externes) à l'entreprise: **services internes** de prévention, la **ligne hiérarchique**, **comité pour la prévention**, les **services externes** de prévention, services de **contrôle du bien-être au travail**. Rendre le fonctionnement des structures de prévention, leurs missions, leurs rôles, le plus clair possible mais aussi fournir les moyens et instaurer les méthodes de travail les plus adéquates est un objectif qui vise à **consolider les « fondations »** sur lesquelles les actions de prévention prennent forme.

Objectifs opérationnels		Nature de l'intervention	Groupes cibles spécifiques ou attention spécifique éventuels	Exemple d'actions correspondantes et partenariats nécessaires
-------------------------	--	--------------------------	--	---

<i>Structures et pratiques</i>	Services externes de prévention (3)	- politique - contrôle	non	
	Contrôle du bien-être au travail (1)	- politique (4)	- secteurs (2) - PME (5)*	
	Services internes	- information - incitation (9) - contrôle (2)	- conseillers en prévention - PME (5)*	- formations (8) - outils d'information
<i>Structures et pratiques</i>	Intégration santé publique et santé au travail*	- politique - sensibilisation - incitation	- SPF Emploi et SPF Santé publique	
	Monitoring (10)*	- politique	- indicateurs nécessaires à l'élaboration et à l'évaluation des stratégies	

OBJECTIF STRATÉGIQUE : RENFORCER LA CULTURE DE PRÉVENTION

Les **cultures** évoluent, lentement, mais les valeurs, les représentations et les croyances collectives connaissent des transformations. Les **mutations sont lentes** et souvent elles évoluent à travers le **renouvellement des générations**. Les **jeunes** sont donc un public cible indiqué pour développer une conscience, la connaissance et la volonté d'agir nécessaires, pour que demain, le plus naturellement possible, les **employeurs** et les **travailleurs** prennent en considération la sécurité, la santé et le bien-être au travail dans leurs décisions et leurs pratiques professionnelles.

Les mentalités de ceux qui sont aujourd'hui en charge de créer un environnement de travail sûr et sain doivent également évoluer pour intégrer le bien-être au travail dans les **valeurs** et les **modes de fonctionnement des entreprises**. Pour cela, il faut intervenir là où le plus d'efforts sont à produire pour garantir des **conditions de travail de qualité** : au bénéfice de certaines catégories de travailleurs, dans certains **secteurs d'activité plus à risques** ou des **contextes de travail qui sont un facteur aggravant du risque**.

Objectifs opérationnels		<i>Nature de l'intervention</i>	<i>Groupe cibles spécifiques éventuels</i>	<i>Exemple d'actions correspondantes et partenariats nécessaires</i>
<i>Risques, structures et pratiques</i>	Améliorer les pratiques de prévention des accidents et des maladies professionnelles	- information - sensibilisation - incitation (9) - contrôle (4)	- employeurs, travailleurs précaires (12) - employeurs, jeunes travailleurs, (12) - employeurs, utilisateurs, intérimaires (12) - secteurs à risques - ligne hiérarchique dans les entreprises (7) - PME (5)*	- sous-traitance (6)*
<i>Structures et</i>	Intégrer la	- politique		

<i>pratiques</i>	sécurité et la santé dans l'enseignement*	- information - sensibilisation		
------------------	---	------------------------------------	--	--

4.4 Logique sous-jacente

Si dans la structure les axes stratégiques sont présentés indépendamment les uns des autres, cela ne signifie pas qu'ils sont indépendants. Il existe évidemment une logique qui relie l'ensemble de ces éléments. C'est ce qu'illustre le schéma ci-dessous.



4.5 Indicateurs

Les indicateurs sont à définir en fonction des objectifs opérationnels et des actions mises en place. La mise en œuvre des actions nécessite la conclusion de partenariats ou de collaborations. Dans ce contexte, il convient de conclure avec les parties impliquées quelles informations doivent être collectées et mises à disposition en vue de l'évaluation ultérieure.

Le document de travail utilisé pour la consultation auprès des acteurs de la prévention fournit une illustration du type d'indicateurs disponibles ou à créer pour une série d'exemples d'objectifs opérationnels et d'actions.

Annexes

Extrait du questionnaire générique d'évaluation

Questionnaire pour la
recherche documentaire et
les interviews

Description	Source	Dimensions	Questions génériques à propos des actions réalisées
PROGRAMME I: Renforcer la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail			
1.1 Réviser l'organisation de la prévention par les SEPPT et les SIPPT (financement, durée des prestations) pour aider les SEPPT à consacrer plus de temps à l'analyse des risques	SPF ETCS	Mise en oeuvre	Y a-t-il eu des difficultés lors de la mise en oeuvre? Comment les difficultés ont-elles été surmontées?
		Impact	En quoi a consisté la révision (financement, durée des prestations, autres éléments)? Y a-t-il des documents? Les changements effectués correspondent-ils à ce qui avait été planifié?
		Effectivité	Les modifications ont-elles eu certains résultats inattendus (positifs ou négatifs)? Y a-t-il des indicateurs qui permettent d'observer le changement de pratique des SEPPT?
		Facteurs contextuels	Quels facteurs contextuels ont influencé l'effectivité de l'action?
	SEPPT	Mise en oeuvre	Y a-t-il un retour d'expérience quant au processus de mise en oeuvre?
		Impact	Les changements correspondent-ils à ce qui étaient attendus par les SEPPT? Y a-t-il des changements qui sont évalués positivement ou négativement par les organisations concernées?
		Effectivité	Les changements ont-ils permis une adaptation des pratiques et des services des SEPPT? Y a-t-il des indicateurs qui permettent d'observer le changement de pratique des SEPPT? Les SEPPT sont-ils confrontés à de nouvelles difficultés résultant des modifications?
		Facteurs contextuels	Quels facteurs contextuels ont influencé l'effectivité de l'action?
1.2 Evaluer le fonctionnement des services externes de prévention au niveau des PME des secteurs à risque	SPF ETCS	Mise en oeuvre	Comment l'évaluation a-t-elle été réalisée? Quelles difficultés ont été rencontrées lors de l'évaluation?
		Impact	Quels enseignements tire-t-on de l'évaluation?
		Effectivité	Comment les renseignements contribuent-ils à la recherche de l'efficacité des SEPPT?
	SEPPT	Mise en oeuvre	Y a-t-il un retour d'expérience sur la manière dont l'évaluation a eu lieu?
		Impact	Comment les résultats de l'évaluation sont-ils analysés?
		Effectivité	Quels enseignements devraient être exploités pour améliorer le fonctionnement des SEPPT?
1.3 Evaluer le fonctionnement des services internes communs à plusieurs employeurs	SPF ETCS	Mise en oeuvre	Comment l'évaluation a-t-elle été réalisée? Quelles difficultés ont été rencontrées lors de l'évaluation?
		Impact	Quels enseignements tire-t-on de l'évaluation?
		Effectivité	Comment les renseignements contribuent-ils à la recherche de l'efficacité des SEPPT?
	SEPPT	Mise en oeuvre	Y a-t-il un retour d'expérience sur la manière dont l'évaluation a eu lieu?
		Impact	Comment les résultats de l'évaluation sont-ils analysés?
		Effectivité	Quels enseignements devraient être exploités pour améliorer le fonctionnement des SEPPT?

Documentation

Recommandations du parlement en matière de risques psychosociaux (extrait)

« Au niveau de la législation

A. La politique de prévention dans les entreprises

1. Vu l'importance du développement d'une politique de bien-être intégrée dans les entreprises, il est demandé de reprendre les obligations relatives au système dynamique de gestion des risques tel qu'il est défini ni actuellement dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ci-après dénommée "loi sur le bien-être", tout particulièrement en ce qui concerne l'analyse des risques et les mesures de prévention ainsi que les obligations des membres de la ligne hiérarchique.
2. Vu le coût social élevé et les souffrances individuelles entraînés par les risques psychosociaux, il convient d'inscrire dans la loi sur le bien-être des travailleurs une définition de cette notion et de prendre des mesures destinées à prévenir ces risques. On peut envisager à cet égard des procédures pour le traitement des problèmes relationnels et organisationnels qui ne peuvent être considérés comme de la violence, du harcèlement moral et sexuel au travail.
3. L'attention portée aux risques psychosociaux ne peut avoir pour effet de porter atteinte aux mesures et aux procédures spécifiques visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail. Ces mesures et procédures doivent être maintenues intégralement, dès lors qu'il s'agit de faits hautement répréhensibles qui ne peuvent être combattus que grâce à l'existence d'un cadre juridique spécifique.
4. Examiner si la définition de harcèlement moral doit être affinée.

La personne de confiance

1. Comme le prévoit la loi, chaque entreprise doit disposer au moins d'une personne à qui peuvent s'adresser les travailleurs qui se sentent victimes de violences, de harcèlement moral ou sexuel au travail ou les travailleurs qui subissent les effets négatifs de risques psychosociaux pour bénéficier d'informations, d'un accueil et de conseils sur cette problématique.
2. Cette personne, qui dispose du savoir-faire nécessaire et qui jouit de la confiance des travailleurs est:
 - Ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux des services interne et externe pour la prévention et la protection au travail, l'employeur veillant à ce que l'on puisse effectivement recourir aux services de cette personne;
 - Ou les personnes de confiance désignées parmi les membres du personnel;
 - Ou le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail qui a une mission générale d'avis en ce qui concerne le bien-être au travail.
3. Les personnes de confiance doivent disposer de la compétence nécessaire pour remplir leur fonction comme il convient.
 - À cette fin, elles sont tenues de suivre une formation dont le contenu correspond aux connaissances et aptitudes requises pour exercer comme il convient la fonction de personne de confiance et qui tient compte des différents niveaux auxquels une intervention peut avoir lieu (écoute, conseil, intervention, médiation, ...);
 - Cette formation se présente sous forme de modules et les personnes qui apportent la preuve qu'elles disposent des connaissances et aptitudes traitées dans un module déterminé peuvent être dispensées de suivre ce module;
 - La formation doit être complétée par des formes de recyclage, de soutien de la personne de confiance par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et par des formes d'intervention entre les personnes de confiance entre elles, avec les conseillers en prévention et éventuellement avec des acteurs juridiques;
 - La formation doit répondre à des critères de qualité uniformes fixés par la législation tant au niveau de son contenu qu'au niveau de son organisation.
4. L'intervention des personnes de confiance en cas de signalements de faits de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail doit être limitée à la procédure informelle. Les personnes de confiance doivent être associées plus étroitement à la politique générale de prévention relative aux aspects psychosociaux en:
 - mettant à profit leur expérience lors de la mise en oeuvre de l'analyse des risques et de la fixation des mesures de prévention;
 - participant aux réunions du Comité pour la prévention et la protection au travail qui concernent des thématiques qui relèvent de leur compétence;
 - recevant du conseiller en prévention aspects psychosociaux des informations sur les plaintes dont il a été saisi et sur la suite qui y est donnée, lorsqu'un travailleur a d'abord entamé une procédure informelle auprès de la personne de confiance.

C. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux

1. La formation de conseiller en prévention aspects psycho-sociaux, prévue par la loi, doit être revue afin de mieux répondre aux besoins de ces conseillers en prévention sur le terrain. Les points d'attention suivants sont importants en l'occurrence:
 - une meilleure connaissance de la législation et des rôles des différents intervenants;
 - une meilleure compréhension des possibilités et des limites des différentes procédures;
 - une meilleure compréhension des aspects juridiques de la procédure formelle;
 - une attention accrue pour la médiation;
 - une connaissance plus pratique des techniques relatives à l'analyse des risques psychosociaux et la proposition de mesures de prévention appropriées, au plan collectif comme au plan individuel, pouvant être traduites en actions concrètes;
 - un complément de formation avec des formes d'intervention.

D. Les procédures internes

a) la procédure informelle

1. Il y a lieu d'établir une distinction claire entre la procédure informelle et la procédure formelle.
2. Dans la procédure informelle, il doit être question d'un signalement* ou d'une demande d'intervention*, alors que la notion de "plainte motivée" doit rester réservée à la procédure formelle, pour les faits de harcèlement.

La personne de confiance qui est soit interne, soit externe, peut uniquement intervenir dans le cadre de la procédure informelle.

4. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux qui est soit interne, soit externe, peut intervenir aussi bien dans la procédure informelle que dans la procédure formelle, même si une personne de confiance est présente dans l'entreprise.

b) la procédure formelle

1. La plainte motivée ne peut être introduite qu'auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux.
 2. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est tenu d'examiner la plainte, mais ne peut pas qualifier les faits. On limite ainsi l'aspect conflictuel dans le cadre de la procédure formelle, celle-ci n'ayant pas pour but de déterminer les responsabilités.
 3. L'examen de la plainte doit être clôturé et le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit remettre son rapport à l'employeur dans un délai de trois mois.
- Dans des cas complexes et/ou graves, ce délai peut être prolongé de trois mois, à condition qu'au cours du premier délai de trois mois, l'employeur prenne des mesures conservatoires, sur proposition du conseiller en prévention aspects psychosociaux.
4. Le rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux doit au moins fournir une description claire des faits, contenir l'analyse des causes des faits ainsi que des propositions en vue de mettre fin à ces faits.
 5. Le rapport est communiqué par écrit à l'employeur.
 6. Il est également communiqué au conseiller en prévention du service interne PPT dans le cadre de sa mission de coordination vis-à-vis du service externe PPT ainsi qu'au service de l'inspection.
 7. Dans un délai d'un mois, l'employeur informe les parties concernées ainsi que le conseiller en prévention aspects psychosociaux et, éventuellement, la personne de confiance, de la suite qu'il donnera au rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux.
 8. L'employeur informe le conseiller en prévention aspects psychosociaux des mesures prises. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux veille à ce que ces mesures soient effectivement prises. S'il constate que ce n'est pas le cas, il saisit l'inspection du contrôle du bien-être au travail avec l'accord du plaignant.
 9. Lorsqu'un travailleur a quitté l'entreprise avant que des mesures aient été prises, l'employeur prend les mesures utiles en vue d'éviter des faits vis-à-vis d'autres travailleurs. Lorsque le travailleur a quitté l'entreprise avant que l'examen de la plainte soit terminé, le conseiller en prévention aspects psychosociaux examine les faits afin de déterminer les mesures qui sont utiles pour éviter des faits vis-à-vis d'autres travailleurs et il formule, en tout cas, des propositions de mesures collectives.
 10. Le comité pour la prévention et la protection au travail est associé au suivi des recommandations collectives issues de cas concrets et les propositions de mesures collectives sont soumises pour avis au comité, notamment à l'occasion de la discussion du rapport annuel. Il est rappelé que les données communiquées au comité sont confidentielles et doivent être traitées avec discrétion par les membres du comité.
 11. Lors du traitement et du suivi des signalements et des plaintes, il convient de veiller à un échange d'informations entre toutes les parties pouvant contribuer à résoudre le problème (personne de confiance, conseiller en prévention aspects psychosociaux, médecin du travail, plaignant, personne mise en cause, employeur, ligne hiérarchique, travailleurs, représentants des travailleurs, Comité pour la prévention et la protection au travail, service d'inspection et justice), en recherchant un équilibre entre, d'une part, le devoir de discrétion, et, d'autre part, la nécessité de publicité. Si nécessaire, il faut mieux définir les limites du secret professionnel.

E. La protection contre le licenciement.

1. Le travailleur qui introduit une plainte motivée bénéficie d'une protection contre le licenciement. Celle-ci a pour objectif de permettre au travailleur de rester dans l'entreprise, même s'il a introduit une plainte. Si l'employeur met fin au contrat ou modifie les conditions de travail de manière illégitime, le travailleur a droit à une indemnité spéciale de licenciement.
2. Lorsqu'un travailleur ne souhaite ou ne peut plus rester dans l'entreprise en raison des faits commis, l'employeur doit prévoir des mesures d'accompagnement, afin que le travailleur puisse trouver un autre emploi. On peut songer en l'occurrence à l'outplacement.
3. Dans certains cas, on constate toutefois que la situation du travailleur ayant introduit une plainte motivée est devenue intenable au sein de l'entreprise et que ce dernier souhaite la quitter. C'est pourquoi il convient d'examiner dans quel(s) cas le travailleur peut rompre le contrat de travail sans préavis parce que la collaboration est devenue impossible et bénéficier d'une indemnité de licenciement. Il y aurait également lieu d'examiner à quel moment de la procédure le travailleur peut faire cette constatation.

F. Sanctions

1. Les **sanctions pénales** ont été alourdies dans le Code pénal social, tant à l'égard de l'employeur qu'à l'égard des travailleurs.
2. Il y a lieu d'examiner si la prolongation du délai de prescription à dix ans est de nature à améliorer la protection des victimes.
3. Il y a lieu, par ailleurs, d'adapter les sanctions et les délais de prescription liées au harcèlement dans le Code pénal, afin que les circonstances aggravantes puissent être mieux prises en compte, en particulier lorsque le harcèlement a lieu dans le cadre d'une relation d'autorité juridique ou factuelle et/ou s'accompagne d'autres infractions au Code pénal.
4. En matière de **sanctions civiles**, il convient de prévoir un dédommagement forfaitaire équivalent à six mois de salaire brut lorsque des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sont constatés, et ce, par analogie avec le dédommagement forfaitaire prévu par les lois antidiscrimination.
5. L'existence de ce dédommagement forfaitaire ne porte pas préjudice à la possibilité pour la victime de prouver les dommages réels et d'obtenir ainsi un dédommagement plus élevé.
6. Le dédommagement pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et le dédommagement en cas violation de la protection contre le licenciement peuvent être cumulés.
7. Enfin, les sanctions prévues par la "loi sur le bien-être" doivent être examinées. En particulier, la sanction qui frappe l'absence d'analyse de risque doit être comparable au coût de la réalisation d'une telle analyse de risque. »

Source :

<http://www.lachambre.be/doc/flwb/pdf/53/1671/53k1671003.pdf#search=%22risques%20psychosociaux%22>

Avis n° 1683 du CNT du 6 mai 2009 relatif à la stratégie nationale 2008-2012 (extrait)

... « Le Conseil propose, afin de réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'élaborer une approche basée sur les axes stratégiques suivants : 1. rétablissement et renforcement du suivi, en mettant l'accent sur la quantité et la qualité 2. actions de l'inspection élaborées et encadrées au niveau sectoriel, concernant les difficultés dans l'application de la législation en matière de sécurité 3. renforcement de la valeur ajoutée des services externes de prévention 4. approche ciblée et systématique des employeurs récidivistes après des accidents du travail graves et des maladies professionnelles multiples 5. soutien de la politique de prévention dans les PME 6. fonction d'exemple des autorités en tant que donneur d'ordre 7. focalisation sur la ligne hiérarchique 8. formation des conseillers en prévention davantage axée sur la pratique 9. application d'un système de bonus-malus dans l'assurance accidents du travail 10. analyse comparative publique du risque d'accident 11. approche des nouveaux risques 12. politique en faveur de groupes-cibles 13. l'aspect de genre. »

Source : <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1683.pdf>

Note de politique générale du Secrétaire d'Etat aux Affaires Sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées, chargé des risques professionnels, 20 décembre 2011 (extrait)

II. Plan back to work

La réintégration des travailleurs en incapacité de travail qui sont en mesure de reprendre le travail doit être une priorité. Dans le cadre de processus volontaires, je:

— mettrai la priorité sur des initiatives visant à intervenir de manière précoce dans les cas où le retour vers l'emploi d'origine est possible;

— poursuivrai l'exécution des mesures décidées dans le cadre du budget 2011 à savoir:

- favoriser les incitants à la reprise autorisée d'activité partielle
- améliorer les conditions et la simplification administrative de cette reprise
- favoriser les processus de réinsertion professionnelle en améliorant la prise en charge des assurés sociaux souhaitant s'intégrer dans des trajets individualisés d'insertion

• veiller à la conclusion d'accords de partenariats entre l'Inami, les Organismes assureurs et tous les

Organismes régionaux compétents en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'intégration des personnes handicapées — suivrai les travaux de la task force "back to work" constituée au sein de l'Inami. Dans le cadre de l'assurance "indemnités", l'objectif est de déterminer les conditions de mise en place d'un "disability case management" au sein des processus de retour vers l'emploi.

Toujours dans ce contexte, j'étudierai, en concertation avec les partenaires sociaux et les Organismes assureurs, les conditions de mise en place d'une politique mieux concertée de prévention de l'incapacité de travail.

Source : http://www.courard.belgium.be/files/NPG_2012_-_DOC_1964-007-20-12-2011.pdf

Note de politique générale de la Ministre de l'Emploi (extrait)

« La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sera améliorée.

- L'attention des services de sécurité et de prévention sera portée sur les travailleurs dans des situations atypiques, comme les stagiaires, les temps partiels, l'intérim ou dans des activités de sous-traitance.
- La lutte contre les phénomènes de sous-déclaration des accidents du travail sera intensifiée.
- Des programmes de prévention des risques psychosociaux et des risques nouveaux seront mis en œuvre pour les maladies liées au travail.
- Les mesures nécessaires seront prises pour identifier les origines des maladies professionnelles qui se déclarent longtemps après l'exposition au risque.
- Le suivi des recommandations formulées par la Chambre au sujet de la loi relative au harcèlement au travail sera assuré.
- La stratégie ayant pour objet de diminuer de 25 % le nombre d'accidents du travail sera poursuivie. »

Source : http://www.courard.belgium.be/files/NPG_2012_-_DOC_1964-007-20-12-2011.pdf

Vues et positions publiées par les acteurs de la prévention

En Belgique

Co-Prev

La Vision sur l'Avenir de Co-Prev en Dix Lignes de force

Selon le secteur des Services Externes de Prévention et de Protection au Travail, la réflexion sur l'avenir du bien-être au travail devrait s'axer sur dix lignes de force :

1. Les **instruments** de la loi sur le bien-être (analyse du risque, plan global de prévention) restent pour l'avenir également **une bonne base de travail**.
2. **La loi** et ses **arrêtés d'exécution** doivent être **rationalisés davantage**. Afin de garantir suffisamment d'attention pour la prévention dans les petites et moyennes entreprises, cette rationalisation ne peut avoir lieu au détriment d'un cadre réglementaire de base fixant les responsabilités minimales de l'employeur.
3. Les services externes **doivent mieux accorder leur offre aux** besoins de leur clientèle. Ils pourraient ainsi par exemple développer des possibilités pour promouvoir de Bonnes Pratiques ou offrir des packages intégrés.
4. L'évaluation des services externes pourrait plus que ce n'est le cas aujourd'hui **tenir compte de l'outcome** (le résultat). Actuellement, l'évaluation se fait encore trop souvent de façon restreinte sur base de l'input (occupation, diplômes...).
5. Les données récoltées dans le cadre de la surveillance de la santé, devraient être **mieux exploitées** et à une échelle plus étendue. De manière plus générale,, **la recherche scientifique** devrait **s'orienter beaucoup plus sur la pratique**.
6. **Il faut développer une autre base pour le financement des services externes**. Le budget global et le budget de base par entreprise doivent être maintenus ; de surcroît, les ressources financières à disposition devront mieux répondre aux besoins des entreprises clientes.
7. **L'organisation de la surveillance de la santé est à revoir**. L'examen médical doit se concentrer davantage sur les risques existants dans l'entreprise en question. En adaptant la fréquence des examens et le cadre du personnel employé il doit être possible d'organiser un moment de contact médical pour chaque travailleur.
8. Les services externes doivent être en mesure de mener une politique de gestion des **Ressources Humaines plus souple**. En ce qui concerne les profils pour lesquels le marché du travail ne trouve pas de solution, les services devraient avoir la possibilité de recruter des candidats sur base de leur expérience de travail.
9. Les **exigences de formation** doivent être **mieux adaptées aux besoins de la clientèle**. Il faudrait mettre beaucoup plus l'accent sur la formation permanente en cette matière.
10. Une **concertation permanente avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux** est, et restera souhaitable. Cela implique également la possibilité de se concerter avec divers secteurs et avec d'autres acteurs qui pourraient être importants pour le bien-être au travail.

Sur : <http://www.co-prev.be/page?ori=1&ssn=&lng=3&page=3>

PreBes

Prebes' Visienota 1.0 | de kracht(lijn)en gebundeld!

Prebes heeft met haar eerste visienota 1.0 van d.d. 1 mei 2012 een aantal suggesties aangereikt om het debat betreffende "Welzijn op het werk" te openen.

Als aanvulling op de eerste visienota, schuift Prebes t.b.v. deze toekomstige debatten een aantal kernpunten naar voren die voor Prebes en haar leden, zowel interne als externe preventieadviseurs en iedereen die met welzijn, preventie en bescherming op het terrein betrokken is, belangrijk zijn:

1. In iedere onderneming met meer dan 20 werknemers dient er een interne preventieadviseur aangesteld te worden*. In ondernemingen met minder dan 20 werknemers kan de externe preventiedienst de rol van de interne preventiedienst overnemen. In deze kleine ondernemingen is minimum een interne contactpersoon formeel aangesteld.
2. Iedere preventieadviseur moet de mogelijkheid krijgen om zich permanent in de materie bij te scholen en te netwerken om oplossingsgerichte voorstellen te kunnen adviseren op maat en op basis van de risico's van de onderneming(en).
3. De interne preventieadviseur maakt deel uit van het management.
4. De werkgever blijft eindverantwoordelijke betreffende welzijn op het werk.
5. Een (sub)sectorgerichte aanpak via de externe diensten in combinatie met een (sub)sectorgerichte betalingswijze voor aansluiting bij een externe dienst heeft vooral een

meerwaarde voor kleine ondernemingen. Indien er een interne preventieadviseur aanwezig is in deze kleine ondernemingen, dan dient dit positief financieel gevalideerd.

6. Op basis van de bedrijfsspecifieke risico's wordt het preventiebeleid uitgewerkt en uitgevoerd. Het opsporen van deze risico's behelst dan ook een specifieke en geen generieke aanpak. De nodige middelen dienen op de juiste plaats ingezet.

7. Op initiatief van de interne preventieadviseur of werkgever, kunnen voor specifieke opdrachten interne preventiediensten bijgestaan worden door externe diensten.

De ondernemingen kunnen op basis van de specifieke risico's keuzes maken uit het gespecialiseerd aanbod dat de externe preventiediensten kunnen bieden. Externe preventiediensten moeten zich verder specialiseren om op deze behoefte een gepast antwoord te bieden.

8. Daadkrachtige inspectiediensten dienen hun rol te blijven spelen.

Binnen een uitgewerkt kader m.b.t. interne en externe preventiediensten en met accenten zoals hierboven aangegeven, is een meer flexibel reglementair kader mogelijk. Dit zal creatieve processen aanwakkeren om o.a. nieuwe risico's te onderscheppen. Prebes stelt voor om met alle belanghebbenden samen rond de tafel te gaan zitten om met een wit blad tot een consensus te komen om zo een gezamenlijk voorstel en plan van aanpak uit te werken.

* Als uitbreiding op de bestaande wetgeving moet in bedrijven met meer dan 50 werknemers een preventieadviseur met minimum een niveau II en voor bedrijven tussen 20 en 50 werknemers een niveau III (basisniveau) formeel aangesteld worden.

Raad van bestuur Prebes van d.d. 22/09/2012

Sur : <http://www.prebes.be/sites/default/files/visinota.pdf>

Association professionnelle belge des médecins du travail (extraits)

Note Stratégique sur le futur de la médecine du travail en Belgique (1 juin 2012), position commune des représentants de l'BBvAg-APBMT, VWVA, SSST, VVIB-AMTI

« Les principaux messages que les associations signataires veulent transmettre sont :

1° une médecine du travail disponible pour tous :

Plus aucune distinction ne devrait être faite au niveau de l'approche de base entre les travailleurs soumis et les travailleurs non soumis.

Une réelle protection de la santé au travail implique un double équilibre:

- entre les deux caractéristiques de la médecine du travail:

o une approche individuelle, couverte par le secret médical, et

o une approche collective, populationnelle, s'inspirant des principes et méthodes de la santé publique;

- entre l'évaluation de la santé du travailleur et la connaissance réelle de ses conditions de travail.

2° plus d'attention et donc plus de temps à accorder aux situations problématiques et aux besoins tant individuels que collectifs: assurer un meilleur suivi des travailleurs qui ont des problèmes ;

PME

Jusqu'à présent, la législation semble avoir été écrite pour les grandes entreprises. Pour les petites et moyennes entreprises (PME), sa mise en oeuvre est souvent moins évidente. Il est important que la prestation de service soit applicable de manière effective et équivalente, tout en sachant que pour des raisons financières et organisationnelles, on ne peut faire la même chose que pour les grandes entreprises. Il faudrait néanmoins une législation et une prestation de service complètes, qui soient adaptées aux caractéristiques des PME. Les approches sectorielles méritent d'être développées car elles semblent mieux convenir aux PME.

Le travail de prévention pourrait s'articuler autour d'un certain nombre de packages standards ("good practices") élaborés sur la base d'études scientifiques et discutés avec les secteurs. Nous pensons ici à une approche intégrée et à des campagnes visant à entrer en contact avec les PME d'un secteur déterminé (les coiffeurs, p.ex.). Dans le cadre de cette approche, le coût du package pourrait alors être négocié pour l'ensemble des entreprises concernées. La concertation avec les partenaires sociaux, le comité, le responsable RH et les autres conseillers en prévention est donc très importante pour que le médecin du travail puisse mener une prévention globale et contribuer de manière substantielle à la dynamique du système de gestion des risques.

Multidisciplinarité

Une collaboration optimale entre les départements de surveillance médicale et de gestion des risques est souhaitable, en utilisant et respectant l'expertise de chaque conseiller en prévention. Nous appelons les collègues conseillers en prévention avec lesquels nous collaborons étroitement et bien volontiers, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics à mener une réflexion sur la médecine du travail et sur la prévention et la protection au travail en général.

Suivi et promotion de la santé du travailleur

Le médecin du travail dispose d'un éventail de méthodes spécifiques. L'évaluation de santé (détecter de manière précoce d'éventuels problèmes de santé chez le(s) travailleur(s) qui en rapport ou pas avec un risque professionnel) est une méthode

importante propre au médecin du travail, mais elle n'est pas la seule. Le médecin peut faire appel à un large arsenal d'autres méthodes et outils :

Évaluation de santé préalable : Tout travailleur est vu en début d'exercice d'une profession. La finalité de ce contact est de donner des informations et de constituer un dossier de référence (mesure au temps zéro) en termes de santé générale. Un nouvel examen est prévu si la personne change de profession.

Évaluation de santé périodique : La périodicité de l'évaluation de santé est fonction du risque professionnel, de l'âge et de l'état de santé initial du travailleur. La périodicité est déterminée par le médecin du travail lors de l'évaluation de santé préalable et réajustée selon la carrière professionnelle (changement de poste de travail, p.ex.).

La surveillance de la santé au travail des travailleurs intérimaires devrait relever de la responsabilité (du médecin du travail) de l'employeur-utilisateur. Pour les intérimaires avec occupations successives de courte durée auprès de plusieurs employeurs, l'élaboration d'un système centralisé pour l'échange de données entre services doit se faire de manière accélérée (Co-Prev) en tenant compte des exigences de la loi sur le respect de la vie privée et conformément au secret professionnel.

Le médecin du travail peut, en concertation avec l'intéressé qu'il voit lors d'une reprise du travail, lors d'une consultation spontanée ou dans le cadre de la protection de la maternité, adapter le planning et/ou le contenu de l'examen périodique suivant.

Consultation spontanée : Chaque travailleur doit avoir à tout moment la possibilité de consulter un médecin du travail. Cette nécessité s'inscrit dans la vision de donner priorité aux travailleurs confrontés à des problèmes, en vue de résoudre ces problèmes de manière efficace. Le médecin du travail doit être joignable facilement sans tracas administratifs. Le médecin du travail doit donc prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les travailleurs le connaissent et à ce que le service et l'entreprise où il travaille mettent sur pied une organisation permettant de planifier rapidement les consultations spontanées. La consultation spontanée peut se faire au cabinet médical, mais à la demande du travailleur, elle peut aussi se faire dans l'entreprise ou au poste de travail. Une suite/action directe sur le terrain ou dans l'entreprise doit en tout cas être possible. Nous plaidons dès lors pour qu'un espace suffisant s'ouvre à des moments de contact, même en dehors du cabinet, et que le seuil d'accès à une consultation spontanée soit abaissé.

Surveillance de santé prolongée : telle qu'elle est définie dans l'AR du 28 mai 2003, elle n'a actuellement pas d'application présentant une valeur préventive démontrée. Nous proposons comme alternative d'organiser en fin de carrière professionnelle une consultation-bilan médecine du travail pour effectuer un bilan des expositions et risques. Cet historique individuel d'exposition aux risques professionnels et d'altérations de santé à caractère professionnel serait établi à cette occasion et serait remis au travailleur qui pourra le transmettre à son médecin traitant.

3° une plus grande attention pour la reprise du travail après une maladie et la réinsertion (disability management) :

Durant une période de maladie, chaque travailleur doit avoir libre accès à la médecine du travail, sans trop de contraintes administratives. L'objectif est d'aider et d'accompagner le travailleur malade pendant le processus de guérison et de le réintégrer au travail en intégrant au mieux le contexte médical. Le médecin du travail doit dès lors connaître l'état de santé du travailleur avant la reprise du travail et doit également connaître en profondeur l'organisation et le poste de travail. Les chances de réinsertion fructueuse étant inversement proportionnelles au nombre de jours de maladie, il est important que le travailleur malade puisse consulter le médecin du travail au cours des 4 premières semaines de la maladie. Nous insistons sur le fait que le contrôle du bien-fondé de l'absence pour cause de maladie ne relève pas des tâches du médecin du travail.

4° un financement global et forfaitaire demeurant dans l'enveloppe budgétaire actuelle :

Le financement du système actuel est inadapté à la philosophie d'une politique de prévention et peut entraîner une série d'effets pervers, le plus important étant la tendance à privilégier la réalisation des examens périodiques, quelle qu'en soit la qualité, afin de garantir le financement des services. Cette priorité aux examens périodique « à la chaîne » se fait notamment aux dépens de la présence du médecin du travail dans l'entreprise, pour l'analyse des conditions de travail, les visites de lieux du travail et la participation au CPPT.

Le système doit évoluer vers la mise en place d'une prestation de service intégrée, l'employeur versant un montant forfaitaire pour la santé au travail (montant comparable au budget actuel de prévention qui est légalement fixé). Ce montant serait alors scindé en 3 parties:

- un montant fixe affecté à l'analyse des risques,
- un montant fixe affecté à la surveillance de la santé,
- une partie importante (25% du montant total par ex.) à consacrer à des projets de prévention définis en concertation avec le médecin du travail, les conseillers en prévention, l'employeur et les travailleurs (donc via le "CPPT").

5° une promotion de la santé dans le milieu du travail :

Un bon état de santé général est une condition essentielle pour pouvoir travailler. Il est donc important de faire de la promotion de la santé au sein de l'entreprise. La promotion de la santé est le processus qui permet aux gens d'acquérir un plus grand contrôle sur les facteurs déterminants de leur santé et d'améliorer ainsi leur santé. De par sa formation et sa position dans l'entreprise, le médecin du travail est particulièrement bien placé pour faire de la promotion de la santé, tant sur le plan individuel dans le cadre de l'examen périodique, que sur le plan collectif par des actions spécifiques menées dans l'entreprise

6° un renforcement de la participation des infirmiers aux différentes missions

7° une formation solide et un travail "evidence-based" ».

Source :

<http://www.bbvag.be/websites/53/uploads/file/Consensusnota/Note%20strat%C3%A9gique%20de%20l'APBMT%20relative%20au%20futur%20de%20la%20m%C3%A9decine%20du%20travail.pdf>

Au niveau européen

PEROSH

In line with the EU2020 Strategy for smart, inclusive and sustainable growth, one of the aims of the PEROSH research is to contribute to healthy, safe, innovative and sustainable workplaces, and in keeping people healthy and longer at work. Identification of the research needs and expected outcomes is important to keep abreast of the emerging trends and risks in this field.

As the result of a joint consultation process, the PEROSH partners identified seven research challenges for occupational safety and health (OSH) until 2020.

The challenges were identified within a framework of future topic scanning, using general forecasting exercises, literature reviews and stakeholder discussions, which were organised by the individual institutes.

The following seven main research challenges are considered to be essential for future research in OSH:

- Sustainable employability to prolong working life
- Disability prevention and reintegration
- Psychosocial well-being in a sustainable working organisation
- Multifactorial genesis of work-related musculoskeletal disorders (MSDs)
- New technologies as a field of action for OSH
- Safety culture to prevent occupational accidents

Sur :

[http://www.perosh.eu/per/per01.nsf/52b2da8b666e069080256aaa002ab228/29ced2b5bd7e584dc12579c3003eade7/\\$FILE/Summary%20Report%20Sust%2356F5B67.pdf/Summary%20Report%20Sustainable%20workplaces%20of%20the%20future.pdf](http://www.perosh.eu/per/per01.nsf/52b2da8b666e069080256aaa002ab228/29ced2b5bd7e584dc12579c3003eade7/$FILE/Summary%20Report%20Sust%2356F5B67.pdf/Summary%20Report%20Sustainable%20workplaces%20of%20the%20future.pdf)

Business Europe

ETUC CONFERENCE - COMMUNITY STRATEGY ON HEALTH AND SAFETY AT WORK 12 DECEMBER 2011

PRIORITIES FOR A NEW STRATEGY 2013-2020 REBEKAH SMITH, SENIOR ADVISER, BUSINESSEUROPE

1. General approach to health and safety

- Employers have a legal obligation to protect the health and safety of their workers.
- However, this is not their only motivation. It is due to a real commitment to protecting workers' health and safety and the importance of OSH for competitiveness and productivity.
- Improvements are always possible. A major incentive can be provided by highlighting the business case, e.g. reduction of costs, reduction of staff turnover and increased productivity. This will encourage companies to take further measures and further improve their track record.
- Also assistance, tools and guidelines can help, particularly in the area of risk assessment. The Online Risk Assessment tool (OiRA) being developed by the EU Agency for Health and Safety is a good example.

Risk assessment is at the core of health and safety policy – this is the basis of prevention. This is the approach favoured by employers.

- Risk assessment is not an objective in itself, rather an instrument to achieve the goal of protecting workers' health and safety. It is not a one-off exercise but rather a continuous one.
- Sensible risk management is not about creating a totally risk-free society. It is not about generating paperwork.
- It is about practical measures, gathering and evaluating information to prevent harm to workers, but also about avoiding loss of profit and ensuring business continuity.

It is also important to look beyond the workplace.

- A preventive approach has to be based on promoting changes in behaviour. This is a key element of the current EU health and safety strategy.

· It is essential that a preventive culture exists at the workplace, but society in general also needs to be encouraged to value health and safety and risk prevention. This starts in the education system and continues throughout the working life.

A word about better regulation

- This is about improving regulation. This is as much in the interests of workers as companies, to ensure that the objectives of improving health and safety are met.
- This is not about reducing the protection for workers, but about making sure that the measures are actually effective.
- Companies need to be able to clearly understand their obligations and the procedures they need to undertake. This must be possible in a cost-effective way.
- Simplification of legislation should not be an objective in itself, rather a means to ensuring simpler and better compliance for all companies on the ground.
- This includes reduction of administrative burdens, but not only. It is as much about returning to the original objectives of the legislation and assessing whether there is a better way of achieving these.
- Health and safety at work is one of the most developed EU policy areas, including numerous directives protecting workers from key risks at the workplace.

The role of workers, the importance of social dialogue

- Social dialogue has an important role to play at European, national, sectoral and individual company level. This can help in finding solutions which are tailored to both sides of industry, through a constructive dialogue
- BUSINESSEUROPE and ETUC collaborate to assist their respective members in developing their social dialogue structures.
- The constructive engagement of workers is important, as the other side of the coin to the legal employer obligation to inform workers of health and safety aspects at the workplace.

2. Community Strategy on Health and Safety at work

- The development of further EU health and safety policy should be seen in the light of the current economic climate. BUSINESSEUROPE has expressed the need for the EU in this context to prioritise its work on measures which will enhance growth and employment. This has also been expressed by the commission. Further EU policy should assist rather than hamper this.
- BUSINESSEUROPE supports the overall objective of the current Community Strategy – taking action to reduce the number of accidents at the workplace. However, we need to move away from this narrow focus on meeting specific targets and calculation of figures. What is important is what action has been taken and is still necessary to meet the overall objective of improving health and safety at work.
- Work towards a modern and effective legislative framework should continue. We are not there yet. The work on assessment and where necessary simplification of legislation should continue, in line with comments already made.
- Improving ways of disseminating and making use of practical guides. These are often developed in a tripartite way, through the expert working parties of the Advisory Committee on Safety and Health. They are a useful tool in strengthening implementation, providing guidance for companies to comply with legislation. However, the Commission should reflect more on how such guides are disseminated, to ensure that they reach the intended recipients, in particular SMEs.

Practical guides should also be written in an easy and understandable language to improve accessibility.

Future EU health and safety policy

- In general there should be a more strategic approach, based on a limited number of priorities with a clear focus on the core aspects of health and safety at work. We support the prioritisation regarding future EU OSH policy as set out in the European Commission's work programme for 2012, likely to serve as the basis for the future communication on OSH. The work programme highlights three pillars of work - a) enhancing occupational health and safety (OSH) governance at EU level, in particular as regards the establishment of national OSH strategies and the coordination of Member States' policies b) improving implementation of the EU legal framework c) promoting health and safety at the workplace, by supporting the Member States' efforts through European campaigns and awareness raising initiatives.
- We hope that the European Commission will build on the current strategy based on these three pillars. The evaluation of the current strategy must be undertaken before moving ahead. Has the approach taken had a real impact on health and safety at work, what has been achieved, what initiatives have not been completed?
- The European Commission should take a stronger role in encouraging the development of national strategies and in monitoring the content, quality and implementation of them. Also, social partners at national level should be involved in the preparation, implementation and follow-up of such strategies.
- There should be more promotion at EU level of a preventive culture, as the basis for improvements in health and safety at work. As part of this, more work should be done to ensure better integration of OSH into education systems.

Conclusion:

The next campaign of the European Health and Safety Agency, "working together for risk prevention" will be useful to further promote the preventive approach to OSH. It is based on two elements - worker involvement and leadership at company level on OSH. This will be an opportunity to showcase good company examples. This is where the focus should be – highlighting good practices to allow mutual learning. This is the best way to encourage further action by employers and improvements in the area of health and safety at work.

Sur :

<http://www.business europe.eu/DocShareNoFrame/docs/1/AOHHIOPBKCICHAHOAFBKKAGPDWY9DW37W9LTE4Q/UNICE/docs/DLS/2011-01798-E.pdf>

CES

Perspectives pour une nouvelle stratégie de santé et sécurité au travail de l'Union Européenne (2013-2020)

Résolution adoptée lors du Comité exécutif des 7-8 décembre 2011

Chaque année, environ 160.000 personnes meurent dans l'Union Européenne en raison de conditions de travail qui sont à l'origine de maladies ou d'accidents. L'actuelle stratégie de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail arrivant à son terme en 2012, la nouvelle stratégie de la Commission pour la période 2013-2020 devrait normalement être en cours d'élaboration. Il est dès lors très inquiétant de constater que la Commission a remis ce travail à plus tard. Cette stratégie étant un des principaux piliers de l'acquis social, cette situation est inacceptable pour le mouvement syndical.

La nécessité d'une solide stratégie européenne de santé et de sécurité est plus impérieuse que jamais. Dans le contexte de la crise, nos propres recherches montrent, comme l'ont récemment fait la Fondation Européenne de Dublin (Eurofound) et l'Agence pour la santé et la sécurité au travail de Bilbao, que l'augmentation des taux de risques pour la santé et la sécurité au travail est liée à l'intensité et à l'insécurité du travail. Une meilleure prévention et une meilleure gestion des risques, favorisant aussi l'implication des travailleurs au travers de représentants pour la sécurité, sont primordiales pour réduire le coût économique et les conséquences sociales des accidents de travail et des maladies professionnelles. Il s'agit là d'un élément essentiel pour un agenda « bons emplois » au niveau européen qui devrait être lié au paquet de mesures pour l'emploi attendu pour mars 2012 et témoignerait de l'engagement de la Commission en faveur de la création et du développement d'emplois de qualité.

L'Union européenne et toutes ses institutions doivent respecter et promouvoir les droits sociaux fondamentaux parmi lesquels figure le droit de tout travailleur "à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité" (article 31 - 1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne). De ce point de vue, l'amélioration des conditions de travail constitue une obligation de la Commission et des autres institutions européennes.

Le vieillissement actif exige un programme de santé et de sécurité ambitieux et solide. Il est donc d'autant plus opportun que la nouvelle stratégie de santé et de sécurité soit publiée au cours de l'Année européenne du vieillissement actif (2012).

Les écarts entre les différents pays de l'Union Européenne du point de vue des conditions de travail ne se réduisent pas. A l'intérieur de chaque pays, les écarts augmentent en fonction de la place occupée dans la hiérarchie sociale. Sur 100 travailleurs de l'Union Européenne, 59 indiquent qu'ils pourront continuer à effectuer le même travail lorsqu'ils auront atteint l'âge de soixante ans. Ce pourcentage descend à 44 à pour les ouvriers les moins qualifiés. Entre 2000 et 2010, l'écart entre ces deux catégories est passé de 21% à 27 %. La ségrégation qui caractérise de nombreuses professions et secteurs d'activité est à l'origine de différences importantes entre les hommes et les femmes du point de vue de leurs conditions de travail et de l'impact de celles-ci sur leur santé.

La CES entend utiliser la présente résolution pour souligner les questions qu'elle juge cruciales pour la prochaine stratégie dont elle exige la publication en 2012. Nos propositions s'articulent autour de deux axes: 1. améliorer les structures portantes de la prévention de manière à éviter de réagir risque par risque et 2. accorder une priorité à l'amélioration de la santé au travail par rapport à la prévention des accidents.

1. Améliorer les structures des systèmes de prévention

L'expérience de plusieurs pays montre l'intérêt d'une approche qui articule des représentations dans les entreprises avec des représentations territoriales ou de site pour les très petites entreprises. Une stratégie communautaire devrait déterminer des objectifs minimaux que chaque système national d'inspection devrait atteindre. Elle devrait fixer des objectifs quantitatifs minimaux telle qu'une proportion d'au moins un inspecteur actif dans le domaine de la santé et sécurité pour 10.000 travailleurs, une proportion suffisante d'inspecteurs pour 1.000 entreprises et une probabilité plus élevée pour chaque entreprise d'être soumise à une inspection. Des sanctions efficaces devraient être adoptées à l'égard des employeurs qui ne respectent pas les règles en vigueur. La prochaine stratégie communautaire doit déterminer des objectifs minimaux à atteindre dans la mise en place des services de prévention multidisciplinaires, compétents et indépendants.

2. Les syndicats : un acteur clé à tous les niveaux

L'activité des organisations syndicales jouera un rôle important en vue d'une relance de la politique communautaire de santé au travail. Cette activité repose sur la mise en valeur de l'activité des représentants des travailleurs pour la santé et la sécurité. Elle permet de donner une visibilité aux problèmes de santé au travail, de définir des priorités collectives et de mobiliser les travailleurs en vue de l'amélioration des conditions de travail. La CES se prononce pour la mise en place de système de représentation des travailleurs dans l'ensemble des entreprises. La participation des travailleurs est un élément clé à tous les niveaux. Pour les très petites entreprises, l'expérience a montré l'avantage d'une approche combinant une représentation au niveau de l'entreprise à une représentation régionale ou par site. La politique syndicale de santé et sécurité est inséparable de l'ensemble des relations industrielles et des systèmes de négociation collective. Elle devrait considérer les moyens d'organiser les travailleurs précaires, les immigrés, les travailleurs indépendants et d'autres catégories souvent négligés en santé et sécurité au travail.

3. Améliorer la prévention des maladies liées au travail

C'est dans le domaine de la santé au travail que la politique communautaire peut apporter la plus grande valeur ajoutée. C'est le domaine dans lequel la stratégie communautaire a été la moins efficace jusqu'à présent. Les priorités de la CES pour la prochaine stratégie se concentrent dans les domaines suivants :

3.1 S'appuyer sur REACH pour étendre la protection des travailleurs contre les substances dangereuses

La première cause de mortalité causée par le travail est constituée par l'exposition à des substances dangereuses. La CES insiste sur la synergie indispensable entre la mise en oeuvre progressive de REACH et l'amélioration de la prévention sur les lieux de travail. Le potentiel d'amélioration de REACH doit être exploité par une stratégie systématique en ce qui concerne la santé au travail. REACH devrait fournir une information plus complète sur les substances chimiques et les conditions de leur utilisation ; stimuler la substitution des substances les plus préoccupantes, créer des mécanismes de remontée de l'information des entreprises utilisatrices de substances chimiques vers les entreprises productrices ; accroître le contrôle de la part des autorités publiques. La participation de la CES aux activités de l'Agence européenne pour les substances chimiques (ECHA) s'est faite en vue d'accroître l'efficacité, la transparence et la participation syndicale dans ces différents domaines.

Il est inadmissible que la révision de la directive sur la protection des travailleurs contre l'exposition à des agents cancérigènes dure depuis presque dix ans sans qu'aucun résultat substantiel n'ait été atteint. Il est indispensable d'élargir le champ d'application de la directive actuelle aux substances qui sont toxiques pour la reproduction. La substitution des substances les plus dangereuses doit être la priorité première en vue d'une prévention efficace. Quand la substitution n'est techniquement pas possible, les expositions doivent être réduites au minimum. Il est nécessaire de définir des valeurs-limites d'exposition pour les principales substances couvertes par la directive avec pour objectif d'améliorer l'état de la prévention. Une politique européenne cohérente doit être définie en ce qui concerne les nanomatériaux et les perturbateurs endocriniens.

3.2. Avancer dans la prévention des troubles musculo-squelettiques

Une directive d'ensemble pour la prévention des troubles musculo-squelettiques est indispensable pour donner une base législative commune aux efforts de prévention qui doivent être intensifiés. Elle doit aborder l'ensemble des facteurs qui contribuent aux troubles musculo-squelettiques et notamment l'organisation du travail et son intensité.

3.3. La santé mentale : un élément souvent négligé

Les liens entre la santé mentale et les conditions d'emploi et de travail sont importants. Les restructurations, le chômage, l'emploi précaire et des conditions de travail dégradées sont à l'origine de grandes inégalités sociales du point de vue de la santé mentale. Dans toutes les enquêtes sur les conditions de travail, le stress apparaît comme un problème essentiel qui touche un nombre croissant de travailleurs. Il existe un lien important entre les conditions de travail et les dépressions ou le burn out. Un contrôle accru des travailleurs sur leurs conditions de travail constitue un élément important de prévention des problèmes de santé mentale. Une prévention efficace doit également aborder la répartition inégale du travail global entre les hommes et les femmes, le manque de démocratie sur les lieux de travail et les différents facteurs de discrimination, de harcèlement ou de violence.

4. La dimension internationale

L'amélioration des conditions de travail dans l'Union Européenne n'est pas un processus isolé des évolutions internationales. La CES se prononce pour une ratification des conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Elle développera sa coopération avec les organisations syndicales d'autres parties du monde. Elle réaffirme son soutien à la revendication d'une interdiction de l'amiante dans le monde.

Législation et politiques européennes

Les priorités de la CES pour 2012 sont :

a) l'adoption d'une nouvelle stratégie communautaire pour 2013-2020. Les syndicats interviendront tant au niveau européen que dans les différents pays pour assurer que la nouvelle stratégie définisse des objectifs concrets, affronte les priorités réelles et contribue à une amélioration véritable de la prévention.

b) REACH : notre objectif est de consolider une mise en oeuvre cohérente et de nous assurer que le point de vue des syndicats soit entendu au cours de l'évaluation de REACH prévue en 2012.

c) la révision de la directive sur les agents cancérigènes au travail est un élément clé de la synergie entre REACH et la législation en SST

d) l'adoption d'une directive sur les troubles musculo-squelettiques ;

e) l'adoption du règlement sur la normalisation

f) l'adoption d'une politique d'ensemble en ce qui concerne les différents problèmes posés par l'amiante tant en ce qui concerne la protection des travailleurs que l'indemnisation des maladies et la défense de la santé publique.

La campagne européenne UE-OSHA 2012-2013

La CES voit dans la campagne européenne dans l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail 2012-2013 « Améliorer la santé et la sécurité au travail grâce à la prévention » une importante occasion de sensibilisation. Cette campagne

aura pour but, au travers de la coopération entre tous les acteurs de l'industrie, d'améliorer les conditions de travail et de définir des normes plus exigeantes en matière de santé et de sécurité. La participation des travailleurs aux questions de santé et de sécurité sera un thème central. En tant que partenaire de la campagne, la CES fera la promotion des supports qui seront développés par l'Agence de Bilbao ainsi que des siens propres ou de ceux développés conjointement avec l'ETUI

Sur : <http://www.etuc.org/IMG/pdf/FR-Perspectives-for-a-new-European-Health-and-Safety-strategy-2013-2020.pdf>

prevent:



Document de travail pour la table ronde du 7 mai 2013 (version révisée)

Introduction

Prevent asbl s'est vue confier par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale la mission d'évaluer la réalisation de la Stratégie nationale de Bien-être au Travail 2008-2012 et d'émettre des recommandations en vue de l'élaboration de la prochaine stratégie nationale. La première phase a pour l'essentiel fait le bilan des activités passées et a identifié les axes stratégiques futurs.

Objectif de la démarche

Le présent document constitue un outil de travail. Il a été développé dans le cadre de la deuxième phase du projet. Il est destiné à servir de support pour la consultation de divers acteurs institutionnels de la prévention. L'objectif de la démarche est de susciter la réflexion et de prendre les avis des instances concernées sur la portée et le contenu de la prochaine stratégie nationale de bien-être au travail en Belgique. La sélection de thématiques que le document suggère est le résultat l'évaluation de la stratégie nationale de bien-être au travail 2007-2012 au cours de laquelle un ensemble d'interlocuteurs institutionnels ont été interrogés.

Structure du document

Pour maintenir une structure simple, le document de travail est construit selon une logique par objectifs stratégiques déclinés en objectifs opérationnels et suggestions d'actions.

Objectifs stratégiques :

Ils expriment de façon concrète la finalité et les effets recherchés par l'ensemble des orientations et actions incluses dans la thématique. Ils représentent les enjeux de la stratégie et la volonté d'action en général.

Les axes stratégiques proposés dans ce document de travail sont évidemment de nature différente. Ils visent soit un risque ou les conséquences d'une exposition aux risques, soit un public cible spécifique ou encore la mise en place d'instruments et de structures, c'est-à-dire les divers angles d'approche sur lesquels une stratégie peut agir. Pour cette raison, ils ne sont pas hiérarchisés les uns par rapport aux autres. Ces axes ne sont pas, pour autant, des éléments indépendants. De nombreuses interconnexions existent entre les thématiques. Certains axes pourraient d'ailleurs être considérés comme transversaux. Ils n'ont pas été désignés en tant que tels à ce stade du projet. Tout au plus les liaisons entre les diverses thématiques sont-elles mentionnées au niveau le plus opportun dans le texte.

Objectifs opérationnels :

Les objectifs opérationnels ont un degré de précision plus élevé. Ils sont la traduction de chaque objectif stratégique en champs d'intervention spécifiques. Ils donnent une direction aux actions pour atteindre l'objectif stratégique. Ainsi, ils définissent, par exemple, un public cible ou les conditions recherchées pour la réalisation de l'objectif stratégique. Ils sont observables ou mesurables. Ils permettent aux différents acteurs de s'approprier les objectifs et de définir par quelles actions ceux-ci peuvent être atteints.

Les actions constituent des moyens de mise en œuvre. Elles sont des opérations nécessaires à la réalisation des objectifs opérationnels. Elles sont quantifiables et, en principe, ne sont plus décomposables. Les actions listées dans le document le sont à titre d'exemple.

Demande de collaboration

Afin de collecter au mieux les avis et les suggestions de chaque interlocuteur, nous vous demandons de bien vouloir examiner ce document. Nous vous demandons de nous faire savoir le plus rapidement possible si vous souhaitez transmettre vos remarques et suggestions par écrit pour le 15 avril 2013 au plus tard ou si vous souhaitez en discuter lors d'un entretien avec un de nos collaborateurs. Dans ce cas, nous fixerons rapidement un rendez-vous.

Nous souhaitons, par l'un ou l'autre moyen, collecter les avis et les suggestions à propos :

- du choix des thématiques
- de la formulation des objectifs stratégiques et opérationnels
- des actions possibles
- des indicateurs d'évaluation disponibles ou à créer
- du rôle que votre organisation peut jouer dans la réalisation d'un ou plusieurs objectifs ou actions

Traitement des informations et résultat attendu

Une fois l'ensemble des avis et suggestions collectés, les informations seront traitées de sorte à élaborer un nouveau document susceptible de rencontrer l'adhésion du plus grand nombre. Ce résultat sera présenté lors d'une table ronde à laquelle tous les intervenants seront conviés.

Qui participe ?

Les organisations qui siègent au sein du Conseil supérieur de la prévention et protection au travail (membres effectifs et les experts permanents ainsi que certains membres extraordinaires tels que PreBes, l'Arcop, BES, CNAC, APBMT, CO-PREV), les membres du SPF Emploi participant au comité d'accompagnement du projet et les conseillers des Cabinets De Coninck et Courard ayant le bien-être au travail dans leurs compétences.

THÉMATIQUE : RETOUR ET (RÉ)INTÉGRATION AU TRAVAIL

L'absentéisme de longue durée a tendance à croître ces dernières années. Il représente un coût social particulièrement élevé. Un travailleur absent ou exclus du travail (à la suite d'un accident du travail ou de la vie privée ou en raison d'une maladie chronique ou de longue durée) doit pouvoir reprendre ou (ré)intégrer le travail dans de bonnes conditions. Pour cela, il est nécessaire d'établir un contexte qui favorise et sécurise le processus de retour (personnes en contrat de travail) et (ré)intégration (personnes sans emploi). La recherche démontre que plus l'absence ou l'exclusion se prolongent plus le retour et la (ré)intégration constitue un processus délicat tant pour le travailleur concerné que l'entreprise. C'est pourquoi des dispositions devraient être prises en vue de limiter les obstacles au retour et la (ré)intégration au travail et d'instaurer des interventions susceptibles d'encadrer les entreprises et les travailleurs dans ses processus de retour au travail.

THÉMATIQUE EN LIEN AVEC LES TMS, LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LE MAINTIEN AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS (ÂGÉS), LE TRAVAIL PRÉCAIRE

Catégories d'objectifs et moyens d'action	Définition des objectifs et des actions possibles	Indicateurs éventuels pour l'évaluation	Acteurs potentiellement impliqués
<i>Objectif stratégique</i>	Faciliter le retour au travail et (ré)intégrer les travailleurs absents ou exclus du travail (sur base volontaire)		SPF Emploi FAT FMP
<i>Objectifs opérationnels</i>	Développer un cadre législatif qui facilite et encadre le processus de réintégration	<ul style="list-style-type: none"> - tendances dans la durée d'indemnisation (existe) - évolution du nombre d'indemnisations (existe) - nombre de reprises du travail à mi-temps (existe) - nombre de réintégrations (à créer) - nombre de dossiers transmis à l'AWIPH et au VDAB par 	INAMI SEPP
	Sensibiliser et informer les intermédiaires, employeurs et travailleurs (focus global sur les capacités résiduelles)		Réseaux de responsables de gestion des ressources

prevent:

	Stimuler le dialogue entre l'ensemble des parties prenantes (médecins conseils, médecins traitants, médecins du travail, ...)	<p>l'INAMI qui concernent des travailleurs (existe)</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre de dossiers d'accompagnement FMP lombalgie et burn-out (existe pour les lombalgies, à créer pour le nouveau projet burn-out) - enquête auprès des médecins sur le transfert d'information (à créer) - nombre de DCM (à créer) - nombre de diversiteitsplannen arbeidhandicap (existe) - nombre de dossiers Fonds de l'Expérience professionnelle qui concernent la réintégration (à créer) - action réalisée ou non - difficultés de mise en œuvre - nombre de visites sur les sites internet - examen de l'évolution des moyens 	<p>humaines</p> <p>Partenaires sociaux</p>
	Soutenir les entreprises (par l'intermédiaire d'experts) dans les processus de réintégration au travail.		
<i>Suggestions d'actions</i>	Concertation entre les instances concernées par la révision de la législation : INAMI, FAT, FMP, entre autres.		
	Création des sources d'information nécessaires à chaque public (site internet de la réintégration, information sur les sites internet de chaque partie prenante avec lien vers la plateforme centrale)		
	Mise en place des systèmes de transfert sécurisé d'information entre médecins		

	Centralisation des données pour pouvoir suivre les processus de réintégration		
	Elaboration d'un programme de formation et formation d'experts en réintégration		
<p>THÉMATIQUE : MAINTIEN AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS (ÂGÉS)</p> <p>Le maintien au travail constitue un enjeu socio-économique majeur. En vue d'assurer la continuité et le prolongement des carrières, il est nécessaire d'agir sur les causes de l'exclusion précoce des travailleurs du marché du travail. Ces causes sont multiples. Mais parmi celles-ci figurent des conditions de travail conduisant à un épuisement prématuré des travailleurs, la discrimination à l'égard des travailleurs âgés ou l'absence de politiques favorisant le développement de carrière ou de prise en compte de l'évolution des besoins des travailleurs selon les âges. Stimuler les initiatives qui contribuent à agir sur ces divers facteurs représente donc un des leviers pour favoriser le développement et la sécurisation des parcours professionnels.</p> <p>LA THÉMATIQUE EST EN LIEN AVEC LES TMS ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, LE RETOUR ET LE (RÉ)INTÉGRATION AU TRAVAIL.</p>			
Catégories d'objectifs et moyens d'action	Définition des objectifs et des actions possibles	Indicateurs éventuels pour l'évaluation	Acteurs potentiellement impliqués
<i>Objectif stratégique</i>	Maintenir les travailleurs au travail par l'optimisation des conditions de travail		SPF SEPP Partenaires sociaux
<i>Objectifs opérationnels</i>	Sensibiliser les entreprises à la gestion des âges (lutter contre les stéréotypes, gestion prévisionnelle, transfert des compétences,...)	<ul style="list-style-type: none"> - répartition des âges dans les secteurs (ONSS) - données du bilan social des entreprises (BCSS) - nombre de maladies professionnelles en fonction de l'âge - nombre d'incapacités permanentes en fonction de 	Instituts de formation
	Prévenir par des mesures adéquates l'épuisement au travail (conditions de travail physiques et psychiques)		

prevent:

	Faciliter la coopération entre responsables des ressources humaines, les conseillers en prévention et les SEPP	l'âge	
<i>Suggestions d'actions</i>	Création d'outils permettant l'application de la CCT 104 (guides pour les entreprise, site internet,...)	- analyse du contenu des plans CCT 104 (à créer)	
	Promotion et meilleure utilisation des outils existants (questionnaire sur les facultés de travail, le Fonds de l'expérience professionnelle ou son équivalent après le transfert aux régions)	- nombre de plans CCT 104 (à créer)	
	Développement d'une formation et mise en place de formations d'experts pour encadrer les entreprises (SEPP)	- statistiques du fonds de l'expérience professionnelle (existent)	
		- nombre de personnes formées (à créer)	

THÉMATIQUE : RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux sont souvent ramenés à quelques concepts, qui hormis par les spécialistes, sont confondus les uns avec les autres. Or, ils recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature très diverses qui mettent en jeu l'intégrité physique et psychique des travailleurs et ont un impact sur le fonctionnement de l'entreprise et son efficacité. Par ailleurs, les coûts humains et financiers des souffrances engendrées par les risques psychosociaux sont considérables. Si de nombreuses initiatives ont été prises par le passé pour sensibiliser le grand public, les employeurs et les travailleurs à la problématique des risques psychosociaux, force est de constater, qu'en dépit des efforts, la prévention sur ce terrain ne se développe guère. C'est pourquoi, la prévention des risques psychosociaux constitue une priorité.

LA THÉMATIQUE EST EN LIEN AVEC LES TMS, LE MAINTIEN AU TRAVAIL, LE RETOUR ET LA RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL.

Catégories d'objectifs et moyens d'action	Définition des objectifs et des actions possibles	Indicateurs éventuels pour l'évaluation	Acteurs potentiellement impliqués
<i>Objectif stratégique</i>	Encourager la prévention primaire des risques psychosociaux et diminuer les cas de souffrance au travail.		SFP SEPP Partenaires sociaux Instituts de formation
<i>Objectifs opérationnels</i>	Poursuivre le développement du cadre réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> - nombre de plaintes pour harcèlement (existe) - données des enquêtes sur les 	

prevent:

	<p>Améliorer l'information et de la sensibilisation sur les risques psychosociaux par une meilleure différenciation des concepts (stress, burn-out, harcèlement moral,...) et le focus sur les facteurs organisationnels ainsi qu'un meilleur ciblage de l'information selon les publics (médecins généralistes,...)</p>	<p>conditions de travail (si enquête est renouvelée)</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre de cas INAMI « santé mentale » (existe) - enquête auprès des personnes de confiance sur les pratiques des entreprises (à créer) - nombre de personnes formées (à créer) - nombre de supports d'information (brochures, dépliants) diffusés par type de publics (à créer) - nombre de bonnes pratiques diffusées - enquête avant-après campagne (à créer) 	
	<p>Impliquer davantage les réseaux de personnes de confiance et de conseillers en prévention dans les actions de la stratégie nationale</p>		
<p><i>Suggestions d'actions</i></p>	<p>Poursuite de la campagne de sensibilisation lancée en 2012</p>		
	<p>Développement de formations et formation des divers publics cibles (personnes de confiance, conseillers en prévention, responsables de ressources humaines, représentants des travailleurs, médecins généralistes, ...)</p>		
	<p>Améliorer l'information sur les risques psychosociaux par une meilleure différenciation des concepts (stress, burn-out, harcèlement,...)</p>		
	<p>Diffuser des bonnes pratiques issues des échanges d'expériences dans les réseaux de personnes de confiance</p>		

	Effectuer une recherche sur le lien entre les stratégies de management et les risques psychosociaux		
	Informier sur la nouvelle réglementation et évaluer la nouvelle législation après 10 ans de mise en œuvre.		
<p>THÉMATIQUE : TMS</p> <p>Les troubles musculo-squelettiques représentent le premier problème de santé au travail en Belgique. Ils sont à l'origine de déficits fonctionnels d'un nombre grandissant de travailleurs et représentent une charge économique considérable pour la collectivité. En dépit des nombreuses initiatives prises par les autorités publiques et les acteurs institutionnels de la prévention, les entreprises éprouvent des difficultés à trouver des solutions de prévention durables. Les mesures de prévention axées sur les techniques de manutention ont clairement montré leurs limites. Il est nécessaire de dépasser cette logique et d'inciter les mesures de prévention qui visent l'analyse ergonomique et l'adaptation des postes et de l'organisation du travail.</p> <p>THÉMATIQUE EN LIEN AVEC LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, LE RETOUR ET LA RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL ET LE MAINTIEN AU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS (ÂGÉS), LA SANTÉ PUBLIQUE ET L'INTÉGRATION DE LA SANTÉ DANS L'ENSEIGNEMENT.</p>			
Catégories d'objectifs et moyens d'action	Définition des objectifs et des actions possibles	Indicateurs éventuels pour l'évaluation	Acteurs potentiellement impliqués
<i>Objectif stratégique</i>	Prévenir les TMS		SPF Partenaires sociaux Secteurs SEPP Instituts de formation

<p><i>Objectifs opérationnels</i></p>	<p>Evaluer l'incidence des TMS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - nombre de demandes d'indemnités (FMP) - résultats de l'enquête « bien-être » - nombre de plaintes (rapports annuels des SEPP) - nombre de demandes d'indemnités (FMP) - résultats de l'enquête « bien-être » - nombre de plaintes (rapports annuels des SEPP) - formations SIPP et SEPP (rapports annuels) - enquêtes dans les secteurs 	
	<p>Encourager l'analyse et la correction des postes de travail ainsi que la prise en compte de l'organisation du travail par une meilleure information sur les conséquences en termes de TMS</p>		
	<p>Traduire les connaissances disponibles sur les causes et les conséquences de l'exposition aux risques pour les TMS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lien entre l'organisation du travail et les TMS - lien entre la charge psychosociale et les TMS 		
	<p>Favoriser la réintégration des travailleurs lombalgiques (voir thématique réintégration)</p>		
<p><i>Suggestions d'actions</i></p>	<p>Diffusion optimale des outils d'information existants, évaluation des instruments et actions existants (création de nouveaux outils plus ciblés)</p>		

	Formation en entreprises, tenant compte des tâches spécifiques (secteurs)		
	Formation des conseillers en prévention dans le domaine de l'analyse ergonomique		
	Exploitation des recommandations européennes (adaptations éventuelles et diffusion)		
	Evaluation du fonctionnement des écoles du dos		
	Initiation d'une recherche sur le lien entre les risques psychosociaux et les TMS		

THÉMATIQUE : INTÉGRATION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ DANS L'ENSEIGNEMENT

Former la prochaine génération d'employeurs et de travailleurs à prendre en considération la sécurité, la santé et le bien-être au travail dans les décisions et les pratiques professionnelles nécessite que cette capacité figure parmi les compétences évaluées dans les parcours de formation. Le principal défi à relever réside dans la sensibilisation des décideurs et acteurs de l'enseignement général et de l'enseignement supérieur, en particulier les filiales qui forment des étudiants qui, une fois dans la vie professionnelle, se verront confier les responsabilités de la politique du bien-être au travail ou des missions en relation avec la politique de prévention dans l'entreprise. Pour ce faire, il est indispensable que le monde de l'entreprise et celui de l'enseignement apprennent à mieux se connaître et, au niveau institutionnel, à créer des ponts entre les niveaux de pouvoir et de compétences.

LA THÉMATIQUE EST TRANSVERSALE ET EST EN LIEN AVEC L'ENSEMBLE DES AUTRES THÉMATIQUES.

Catégories d'objectifs et moyens d'action	Définition des objectifs et des actions possibles	Indicateurs éventuels pour l'évaluation	Acteurs potentiellement impliqués
<i>Objectif stratégique</i>	Intégrer les compétences de sécurité et de santé dans le parcours scolaire et de formation des futurs travailleurs et employeurs		<ul style="list-style-type: none"> - SPF Emploi - Ministère de l'enseignement obligatoire - Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
<i>Objectifs opérationnels</i>	Sensibiliser les acteurs de l'enseignement secondaire général, technique et professionnel et de l'enseignement supérieur	<ul style="list-style-type: none"> - Résultats d'enquête niveau de connaissance d'un ou plusieurs groupes scolaires (avant-après) - accidents à l'école lors de stage (à créer) - nombre d'initiatives en faveur des milieux de l'enseignement 	<ul style="list-style-type: none"> - Réseaux d'enseignement - Vlaamse ministerie van onderwijs en vorming - Associations d'enseignants
	Promouvoir l'évaluation des compétences en matière de sécurité et de santé		
	Renforcer la concertation entre le monde de la prévention et les milieux de l'éducation (au niveau politique et au niveau de la communauté scolaire)		
	Stimuler les contacts entre le monde de l'enseignement et le monde de l'entreprise (au niveau des secteurs d'activité)		
<i>Suggestions d'actions</i>	Formation des enseignants à la sécurité et à la santé (ateliers modèles, instituts de formations continues, écoles normales,...)		
	Création d'un groupe de travail (expert de la prévention et responsables enseignement)		

	<p>axé sur l'enseignement général et l'enseignement supérieur</p> <p>Développement d'outils pour aider les maîtres de stages et les entreprises à tenir compte de la prévention lors des stages</p> <p>Promotion du matériel disponible sur eu-osha / ENETOSH</p> <p>Soutien des initiatives des écoles qui développent des initiatives dans le domaine de la prévention (diffusion de matériel et de brochures)</p> <p>Développement d'un indicateur sur le nombre d'accidents à l'école et lors des stages</p>		
	<p>Promotion de l'enseignement de la coordination de chantier dans les formations supérieures d'architecte, d'ingénieur et toutes les autres professions en lien avec la construction et le génie civil</p>		
<p>THÉMATIQUE : COLLABORATION SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ AU TRAVAIL ET DE SANTÉ PUBLIQUE</p> <p>Certains problèmes de santé trouvent leur origine dans le milieu du travail mais aussi dans d'autres milieux de vie (travail, sphère privée,</p>			

école). Dans un souci de cohérence des messages et de complémentarité des approches, il importe d'instaurer des habitudes de collaboration dans les actions de prévention qui visent un intérêt commun. A ce titre, certaines initiatives supranationales constituent des occasions pour mettre en place des habitudes de collaboration.

THÉMATIQUE EN LIEN AVEC LE MAINTIEN AU TRAVAIL, LES TMS, LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, LE RETOUR ET LA RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL, L'INTÉGRATION DE LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DANS L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION

Catégories d'objectifs et moyens d'action	Définition des objectifs et des actions possibles	Indicateurs éventuels pour l'évaluation	Acteurs potentiellement impliqués
<i>Objectif stratégique</i>	Améliorer le bien-être au travail par une meilleure intégration des questions de santé publique et de santé au travail		SPF Emploi SPF Santé publique Ministères de la santé au
<i>Objectifs opérationnels</i>	Systématiser les collaborations entre les instances de santé publique et de santé au travail là où des connexions peuvent être établies	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de réunions et de participants - Nombre de projets communs - Résultats d'évaluation des projets 	niveau communautaire Partenaires sociaux Réseaux de responsables de ressources humaines Vigez Educa-santé SEPP
	Développer des procédures de concertation entre les instances concernées par les deux champs d'activité		
<i>Suggestions d'actions</i>	Analyse des pratiques actuelles et identification des domaines et des acteurs avec lesquels une concertation/collaboration est opportune		
	Création d'un groupe de travail qui intègre les niveaux fédéraux et communautaires		

	pour assurer la cohérence des messages		
	Initiation de projets de collaboration (par exemple dans le cadre de l'Année européenne de la santé mentale ¹) et évaluation de la qualité de la collaboration		
	Sensibilisation des médecins généralistes (cfr. Thématique de la réintégration)		
<p>THÉMATIQUE : PME (MOINS DE 50 TRAVAILLEURS)</p> <p>Les petites entreprises sont celles qui éprouvent le plus de difficultés à mettre en place une politique de prévention adéquate. Elles ne disposent que de peu de connaissances et de peu de moyens humains et financiers pour prendre toutes les mesures nécessaires. La difficulté pour les acteurs de la prévention réside, entre autres, dans la diversité, la dispersion et le grand nombre d'entreprises concernées. Sensibiliser et aider les PME passent donc par une approche des métiers et des secteurs, mais aussi par la nécessité d'adapter le type de support et les outils destinés à les épauler dans leurs démarches de prévention à leurs besoins et caractéristiques. L'appui et la collaboration d'intermédiaires proches des PME sont indispensables pour mettre en place des initiatives qui atteignent concrètement leur cible.</p> <p>LA THÉMATIQUE EST TRANSVERSALE ET CONSTITUE UN POINT D'ATTENTION AU REGARD DE TOUS LES AUTRES THÈMES ET DES DIVERS DOMAINES DE RISQUES</p>			
Catégories	Définition des objectifs et des actions	Indicateurs éventuels pour	Acteurs

¹ L'Avis du Comité économique et social européen sur le thème « Année européenne de la santé mentale – pour un meilleur travail et une plus grande qualité de vie » du 12 juillet 2012 plaide en faveur de la désignation d'une année européenne de la santé mentale en 2014.

d'objectifs et moyens d'action	possibles	l'évaluation	potentiellement impliqués
<i>Objectif stratégique</i>	Augmenter le niveau de bien-être au travail dans les PME		SPF Secteurs
<i>Objectifs opérationnels</i>	Simplifier la réglementation pour les PME	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accidents du travail (PME) - Statistiques des inspections par taille d'entreprise - nombre d'initiatives visant spécifiquement les PME - rapports annuels des SEPP 	UNIZO UCM Institutions de formation des classes moyennes Secrétariats sociaux
	Améliorer l'information des employeurs sur leurs obligations légales		
	Inciter les employeurs à appliquer la réglementation sur le bien-être au travail		
	Renforcer la présence des SEPP dans les PME par l'adaptation du système de financement afin de leur permettre de dégager du temps et des moyens pour agir au sein des PME		
	Connaître et répondre aux besoins des PME en termes d'outils et de supports dans la mise en œuvre des politiques de prévention (sur du type d'activités et en fonction de la taille)		
<i>Suggestions d'actions</i>	Identification des besoins des PME en fonction de leurs caractéristiques		

	Evaluation des outils existants au regard des besoins identifiés		
	Développement des outils qui répondent aux besoins et caractéristiques des PME		
	Intégration de la formation sur les obligations en matière de bien-être au travail dans l'accès à la profession		
	Intégrer l'information sur les obligations en matière de bien-être au travail dans les ensembles d'informations des guichets uniques et secrétariats sociaux		
	Développer l'e-learning (Oira, par exemple)		

THÉMATIQUE : NOUVEAUX RISQUES (NANOMATÉRIAUX, ENTRE AUTRES)

Certaines situations peuvent induire de nouveaux risques, ainsi l'utilisation de nouvelles technologies est susceptible d'introduire des risques pour la santé et la sécurité qui n'ont pas été observés par le passé. Ce phénomène requiert un suivi attentif et l'application du principe de précaution.

Les nanotechnologies, entre autres, représentent aujourd'hui un enjeu économique et technologique majeur pour les entreprises. Elles permettent des innovations dans de multiples secteurs d'activités. La révolution qui s'amorce nécessite cependant de s'interroger sur les dangers de ces technologies. Malgré le développement récent de la recherche, les connaissances sont encore lacunaires. De plus, sur la base des règlements REACH et CLP peu d'informations sont disponibles à propos des nanomatériaux. A l'échelle nationale, il est

nécessaire d'avoir une vue détaillée sur l'exposition professionnelle aux nanomatériaux afin de :

- mieux évaluer le besoin d'information et sensibiliser des divers secteurs concernés
- stimuler la communication via la chaîne d'approvisionnement
- la fixation de priorité en matière de recherche, de monitoring, de mise en œuvre et d'adaptation éventuelle de la réglementation existante
- assurer la traçabilité en cas d'effets néfastes pour la santé.

Il convient également de suivre l'évolution des connaissances (sur les risques potentiels, la détermination de l'exposition et les mesures de prévention adéquates) afin d'adapter en continu l'information à destination des entreprises.

LA THÉMATIQUE EST TRANSVERSALE À L'ENSEMBLE DES DOMAINES ET FACTEURS DE RISQUES.

Catégories d'objectifs et moyens d'action	Définition des objectifs et des actions possibles	Indicateurs éventuels pour l'évaluation	Acteurs potentiellement impliqués
<i>Objectif stratégique</i>	Avoir une meilleure vue de la situation actuelle à propos du développement de nouveaux risques, notamment ceux liés aux nanomatériaux en relation avec le travail et sur les mesures de prévention à prendre		SPF Partenaires sociaux (secteurs) SEPP FMP Milieux scientifiques (universités, etc.)
<i>Objectifs opérationnels</i>	Fixer les priorités en matière de recherche	<ul style="list-style-type: none"> - résultats d'inspections - résultats d'enquête sur les nanomatériaux (à créer) - nombre de documents développés et publics informés (à créer) 	
	Informé un large public sur la définition et la présence des nanomatériaux dans les processus de fabrication		
	Mieux informer les milieux de la prévention à propos des risques liés aux nanomatériaux et les mesures de prévention à prendre		
	Suivre les développements de la		

	connaissance sur les risques et les mesures de prévention, adapter éventuellement le cadre réglementaire actuel		
<i>Suggestion d'actions</i>	Poursuite de la campagne de mesurage auprès des entreprises belges. Elaboration de conclusions et des recommandations		
	Intégration de la question des nanomatériaux dans la formation des conseillers en prévention		
	Création de supports d'information à destinations des employeurs et des travailleurs		
	Mise à jour des informations en fonction du développement des connaissances		

THÉMATIQUE : LE TRAVAIL PRÉCAIRE

Le travail précaire est une thématique rendue confuse par les nombreuses définitions. Dans une acception large, la précarité se définit en rapport à l'instabilité, au manque de protection, à l'insécurité et à la vulnérabilité sociale ou économique. C'est une combinaison de ces facteurs qui définit un emploi comme étant précaire. La question du travail précaire n'est pas uniquement en lien avec les risques professionnels, elle aussi une question de santé publique au vu des conséquences que le travail précaire peut avoir sur la santé en général et une question d'intégration au travail. En particulier, certaines formes d'organisation du travail sont reconnues pour être des facteurs multiplicateurs du risque d'accident. C'est notamment le cas du travail intérimaire et de la sous-traitance. Derrière le concept de sous-traitance figure une relation contractuelle dont la nature et le contenu peuvent varier. Il relève soit de la réglementation sur le travail avec des entreprises extérieures, soit de la législation sur les chantiers temporaires et mobiles. Si le phénomène n'est pas nouveau (il est la résultante des transformations de l'organisation du travail opérées il y a des décennies telles que la spécialisation des entreprises ou la rationalisation de la force de travail), les

conséquences en matière de bien-être au travail sont difficiles à estimer concrètement, car peu de travaux ont été consacrés à la sous-traitance. Elle est cependant considérée comme un facteur aggravant des risques pour la sécurité et la santé au travail. En outre, la législation semble peu ou mal appliquée. Si la pratique de la sous-traitance répond à une nécessité économique, il est indispensable de bien l'encadrer pour garantir des conditions de travail qui préservent la sécurité et la santé des travailleurs concernés.

THÉMATIQUE EN LIAISON AVEC LES QUESTIONS DE SANTÉ PUBLIQUE ET LA (RÉ)INTÉGRATION AU TRAVAIL.

Catégories d'objectifs et moyens d'action	Définition des objectifs et des actions possibles	Indicateurs éventuels pour l'évaluation	Acteurs potentiellement impliqués
<i>Objectif stratégique</i>	Améliorer les conditions de travail des groupes concernés		SPF Partenaires sociaux (sectoriels) FAT CNAC
<i>Objectifs opérationnels</i>	Définir les secteurs prioritaires et les groupes cibles prioritaires	-	
	Renforcer le cadre législatif et les dispositions pénales	- Nombre et nature des sanctions - Nombre d'accidents dans un contexte de sous-traitance	
	Renforcer l'information des employeurs sur les obligations légales et le support aux entreprises		
	Développer les coopérations entre les différentes instances d'inspection (lois sociales, contrôle du bien-être)		
	Renforcer les contrôles		
<i>Suggestions d'actions</i>	Initiation d'une recherche sur l'ampleur et l'analyse du problème.		
	Augmentation du nombre d'inspections		

	Développement de brochures d'information en langues étrangères		
	Diffusion des résultats du projet « contracteranto » (dictionnaire)		
	Evaluation et instauration d'un système de suivi de l'enregistrement sur les chantiers imposé par la législation		
	Renforcement de la surveillance médicale des travailleurs qui travaillent en sous-traitance (chantiers temporaires ou mobiles, détachement, travail avec des tiers)		

THÉMATIQUE : SITUATION ET SUIVI DU NIVEAU DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES (BENCHMARKING INTRASECTORIEL)

Il est important de connaître et de suivre la situation globale de bien-être au travail dans les entreprises. Ce suivi est nécessaire pour établir les stratégies en matière de bien-être au travail. Il faut distinguer les indicateurs destinés à définir les priorités stratégiques de ceux destinés à évaluer l'efficacité des politiques mises en œuvre. Dans cet but il est nécessaire de développer et de rassembler une batterie d'indicateurs facilement accessibles en vue d'objectiver et de mesurer les problèmes afin de construire les solutions les mieux adaptées.

LA THÉMATIQUE EST TRANSVERSALE. ELLE COUVRE L'ENSEMBLE DES DOMAINES ET FACTEURS DE RISQUES.

Catégories d'objectifs et moyens d'action	Définition des objectifs et des actions possibles	Indicateurs éventuels pour l'évaluation	Acteurs potentiellement impliqués
<i>Objectif stratégique</i>	Disposer d'informations fiables sur les politiques de prévention et la situation globale du bien-être au travail dans les entreprises belges		Toutes les instances qui produisent des données quantitatives et qualitatives.
<i>Objectifs opérationnels</i>	Rassembler les informations, compléter et améliorer l'accès aux données à des fins de suivi (nouveaux besoins) et de recherche	<ul style="list-style-type: none"> - Etat de réalisation et d'avancement des projets (à créer) - Evaluation de la qualité des données collectées (à créer) 	
	Optimaliser l'exploitation des données des rapports annuels SIPP et SEPP		
<i>Suggestions d'actions</i>	Développement du traitement électronique des données		
	Poursuite du projet de datawarehouse		
	Création d'un groupe de travail commun aux instances concernées (sources de données statistiques)		