
NOTE DE PRIORITÉS COMMUNE DES PARTENAIRES SOCIAUX DU CONSEIL SUPÉRIEUR POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

Par **cette note de priorités**, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail souhaitent faire part de leurs préoccupations et de leurs propositions au Ministre du Travail en vue d'élaborer, pour la nouvelle législature, une politique du bien-être au travail efficace.

Les partenaires sociaux souhaitent d'abord souligner qu'il est nécessaire d'intégrer une culture de la prévention dans tous les domaines de la politique d'entreprise, à tous les niveaux, pour parvenir à une politique du bien-être au travail meilleure et permanente dans les entreprises. Ils demandent au Ministre de prendre, avec l'administration, les mesures indispensables pour y contribuer (entre autres libérer les moyens nécessaires).

Les partenaires sociaux demandent que le contenu de cette note de priorités soit traduit, en concertation avec eux, dans un document de travail schématique, avec une indication claire des éléments suivants : objectifs, actions spécifiques à réaliser, tâches et rôle de tous les acteurs impliqués, calendrier prévu et indicateurs et autres critères concrets pour le suivi et l'évaluation. Ce document de travail peut également contenir d'autres priorités découlant de la politique du ministre et/ou de la stratégie européenne en matière de santé et de sécurité 2021-2027. Un tel document doit permettre de suivre de près la mise en œuvre des décisions et des mesures prises.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur demandent au Ministre de continuer à coopérer avec eux de manière structurée, notamment en assistant aux réunions du bureau exécutif chaque fois qu'il y a un point à l'ordre du jour pour lequel l'échange d'informations est important.

Lorsque certaines questions doivent faire l'objet de discussions dans plusieurs organes consultatifs (tant au sein du Conseil Supérieur que du Conseil national du Travail), les partenaires sociaux demandent au(x) Ministre(s) concerné(s) de veiller à la coordination et à l'harmonisation des demandes d'avis aux organes consultatifs afin de renforcer l'efficacité de la concertation sociale.

Lors de la gestion de la pandémie « corona », les partenaires sociaux ont constaté que, dans un certain nombre de situations, des mesures ont été prises par différentes autorités et/ou niveaux de pouvoir qui ont complètement ignoré la façon habituelle dont les mesures en matière de bien-être au travail sont discutées et prises. Pour éviter cela, il est important que les initiatives qui sont directement liées au bien-être au travail ou touchent le bien-être au travail soient coordonnées par le SPF ETCS et les partenaires sociaux du Conseil Supérieur. Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur soulignent que le Conseil Supérieur et le SPF ETCS doivent rester les acteurs centraux pour toutes les matières concernant la protection du bien-être au travail.

Cette note se compose de trois parties. Dans une première partie, il est demandé au Ministre de coopérer dans un certain nombre de cas pour lesquels les partenaires sociaux

Note de priorités 2020-2024

du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail estiment que le suivi est nécessaire. Cela concerne les matières pour lesquelles le Conseil Supérieur a déjà rendu des avis et pour lesquels les partenaires sociaux demandent une mise en œuvre concrète de ces avis.

La deuxième partie énonce les objectifs du Conseil Supérieur et un certain nombre de moyens pour les atteindre. De cette manière, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur montrent leur engagement et demandent au Ministre d'apporter le soutien politique nécessaire.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur sont conscients de la nécessité pour tous les acteurs du bien-être au travail de travailler ensemble pour atteindre certains objectifs. Ici, le *shared ownership*, avec des objectifs et des actions communs (soutenus ensemble) et une responsabilité partagée au niveau de chacun, est indispensable pour atteindre un bon résultat. Tous les acteurs doivent être disposés à et avoir la volonté d'élaborer une meilleure politique en ce qui concerne le bien-être. À cet égard, ces acteurs doivent coopérer et communiquer là où c'est nécessaire. Une troisième partie énumère aussi un certain nombre de ces acteurs ainsi que la meilleure façon dont, selon les partenaires sociaux, cette coopération devrait se dérouler.

Note de priorités 2020-2024

Partie I. Demandes au Ministre

→ A. Demande de mise en œuvre d'avis déjà rendus

En 2018 et 2019, le Conseil Supérieur a émis un certain nombre d'avis de propre initiative qui n'avaient pas encore fait l'objet d'un suivi au cours de la législature précédente, même si ces avis contenaient déjà des propositions très concrètes et détaillées visant à modifier un certain nombre de dispositions spécifiques du Code du bien-être au travail.

Les partenaires sociaux demandent au Ministre de superviser la mise en œuvre de ces avis unanimes et de charger l'administration de les transposer entièrement dans la législation.

1) L'avis de propre initiative n° 215 du 31 juillet 2018 concernant la tarification et les prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail.

Suite aux et sur base des discussions sur l'impact de la réglementation tarifaire qui ont eu lieu lors des réunions de la Commission Permanente Tarification et Prestations (instituée par arrêté ministériel du 2 juin 2016 portant création d'une Commission Permanente Tarification et Prestations au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail), du bureau exécutif et lors de contacts informels, le Conseil Supérieur a élaboré [un avis de propre initiative](#) sur les tarifs et les prestations des services externes de prévention et de protection au travail.

Dans cet avis, le Conseil Supérieur propose au Ministre les adaptations juridiques relatives à différents domaines qui influent sur les tarifs et les prestations fournies par les services externes. Pour chacun de ces domaines, une fiche a été établie. Ces fiches sont présentées en détail dans l'avis.

Chaque fiche contient trois éléments : l'analyse du problème, les propositions pour y remédier et une proposition visant à modifier le Code du bien-être au travail afin de pouvoir mettre en œuvre les propositions du Conseil Supérieur à court terme.

Ces différents domaines sont :

- un plan d'action pour la réglementation prorata ;
- initiatives sectorielles ;
- avis stratégique motivé ;
- l'adaptation de la tarification ;
- adaptation et plan d'action pour les PME ;
- transférabilité des unités de prévention ;
- participation active à l'analyse des risques et à la procédure d'agrément.

Note de priorités 2020-2024

Cet avis de propre initiative constitue une première contribution à l'évaluation, prévue dans la réglementation, du fonctionnement des services externes et de la tarification

Les partenaires sociaux sont convaincus que l'application de ces adaptations améliorera le fonctionnement sur le terrain.

C'est pourquoi, ils demandent au Ministre d'adapter la réglementation le plus rapidement possible.

Les membres du Conseil Supérieur sont heureux de constater qu'un certain nombre de points tels que l'avis stratégique motivé, la participation active à l'analyse des risques et la procédure d'agrément sont déjà à un stade avancé d'adaptation réglementaire.

2) L'avis de propre initiative n° 219 du 22 février 2019 relatif à une modification du livre I^{er}, titre 4, chapitre VI du code du bien-être au travail en ce qui concerne le trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement, suivant une évaluation de ces dispositions.

Le 25 septembre 2018, [l'avis unanime du Conseil national du Travail n° 2.099](#) a été rendu au sujet de la plate-forme de concertation entre acteurs impliqués dans le processus de retour au travail volontaire des personnes présentant un problème de santé - Evaluation et propositions relatives à la réglementation en matière de réintégration.

Les partenaires sociaux du CNT ont demandé au Conseil Supérieur, d'émettre sans délai un avis, conformément aux lignes directrices énoncées dans l'avis du CNT, sur les adaptations réglementaires concrètes et indispensables qui sont nécessaires en ce qui concerne le trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

Cela a été fait dans [l'avis du Conseil Supérieur n° 219 du 22 février 2019](#). Cet avis et l'avis du CNT n° 2.099 doivent être considérés comme un ensemble et comme indivisible.

Des adaptations sont proposées, elles concernent entre autres :

- les capacités restantes du travailleur à prendre en compte lors de l'examen des possibilités de réintégration ;
- la création d'un droit de concertation si le conseiller en prévention-médecin du travail considère déclarer le travailleur définitivement inapte ;
- la prise de mesures détaillées et aussi complètes que possible dans le plan de réintégration ;
- déterminer les délais concernant le trajet de réintégration en jours calendriers (au lieu de jours ouvrables) ;
- l'adaptation d'un certain nombre de délais, notamment la prolongation du délai de recours contre la décision du conseiller en prévention - médecin du travail et la réduction du délai pour l'élaboration d'un plan de réintégration suite à une décision C ;
- le droit du travailleur à la discrétion dans le cas où il demande une visite préalable à la reprise du travail ou une consultation spontanée ;
- les conséquences éventuelles d'une décision d'inaptitude définitive de travail résultant d'une évaluation de santé périodique, d'un examen de reprise du travail ou d'une consultation spontanée ;
- la nécessité d'élaborer des modèles de formulaires.

Les partenaires sociaux demandent au Ministre une exécution rapide de cet avis parce qu'ils croient que cela contribue à une approche plus humaine, par laquelle la chance d'une réintégration positive augmentera.

Note de priorités 2020-2024

En même temps, il est très important d'assurer une coordination entre les différents acteurs et les niveaux politiques qui s'occupent de cette problématique.

→ **B. Demande d'un soutien continu des initiatives déjà lancées**

Au cours de la législature précédente, un certain nombre d'activités ont été lancées qui nécessitent des concertations supplémentaires au sein du Conseil Supérieur au cours de cette nouvelle législature afin que ces travaux puissent être menées à bien rapidement et efficacement avec l'aide de la DG Humanisation du travail et de la DG Contrôle du bien-être au travail.

Plus précisément, il s'agit du travail :

1) sur la révision de la réglementation relative à la formation complémentaire des conseillers en prévention

Une étude sur l'évaluation des formations des conseillers en prévention et des coordinateurs de sécurité a révélé un certain nombre de problèmes concernant le contenu et l'organisation de la formation complémentaire.

La réglementation à ce sujet a déjà été adaptée en 2007, mais elle doit encore être adaptée à l'évolution des besoins du marché du travail.

Au sein du Conseil Supérieur, neuf réunions ont eu lieu en 2018-2019-2020 afin d'identifier les problèmes et de faire des propositions pour l'adaptation de la réglementation sur la formation complémentaire des conseillers en prévention.

D'autres acteurs impliqués (CoBePrev, institutions de formation néerlandophones et francophones) ont également été impliqués dans cette concertation.

Il est nécessaire de poursuivre ces concertations afin d'adapter la réglementation aux nouveaux risques et défis en matière de bien-être du XXI^e siècle et d'élaborer un nouveau cadre dans ce domaine, en étroite collaboration avec, entre autres, les institutions de formation et les universités.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux estiment qu'il est important, entre autres, que la formation des conseillers en prévention accorde une plus grande attention à certains groupes à risque, tels que les catégories spécifiques de travailleurs (jeunes, stagiaires, travailleuses enceintes, etc.).

Un groupe de travail conjoint HUT/CBE a été créé au sein de l'administration pour élaborer des propositions concrètes d'adaptation, qui seront ensuite examinées à nouveau par le Conseil Supérieur, avec les experts concernés.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur veulent achever ce dossier le plus vite possible afin de permettre aux instituts de formation de pouvoir faire une prochaine demande d'agrément selon la nouvelle réglementation. La majorité des agréments actuels court jusque juin 2021. Les organisateurs avec un tel agrément ont, entretemps, demandé un nouvel agrément, vu le fait qu'une telle demande doit être faite au moins six mois avant le début du cycle pour lequel l'agrément est demandé.

Note de priorités 2020-2024

2) sur le suivi et l'évaluation des nouvelles règles relatives à la périodicité de la surveillance de la santé

MONITORING

Le 22 février 2019, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur ont émis l'avis n° 223 sur le projet d'arrêté royal modifiant le code du bien-être au travail en ce qui concerne la surveillance de la santé périodique. Cela a conduit à l'arrêté royal du 14 mai 2019.

La réforme engagée sur le plan de la fréquence de la surveillance de la santé doit faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation rigoureux. Cette réforme est une première et nécessaire étape dans la poursuite de la modernisation du paysage du bien-être au travail en vue d'exploiter au mieux le potentiel disponible des médecins du travail.

Il est nécessaire de suivre et d'évaluer ensuite cette réglementation au sein du Conseil Supérieur afin de détecter d'éventuels dysfonctionnements et d'évaluer son impact, en particulier sur les PME.

Dans ce cadre, le Conseil Supérieur souligne l'importance de conserver des données sur la nature des évaluations de santé, les expositions et les actes médicaux supplémentaires.

Les partenaires sociaux plaident donc également en faveur de la tenue d'une base de données centralisée au SPF ETCS (alimentée par des conseillers en prévention-médecins du travail des services de prévention internes et externes) dans laquelle les données agrégées peuvent facilement être mises à disposition pour les travaux de préparation des politiques et en vue de la recherche scientifique. Cela permettrait au Conseil Supérieur de recevoir régulièrement des informations sur la surveillance de la santé (voir section II, A, 4)).

En ce qui concerne les questionnaires médicaux individuels et les autres actes médicaux supplémentaires, les partenaires sociaux s'engagent à prendre connaissance des actes/questionnaires existants avec les secteurs concernés et les services de prévention internes et externes et de se concerter au sein du Conseil Supérieur en vue d'élaborer des parties standardisées des actes médicaux supplémentaires par secteur et de définir une méthode de travail pour agréger ces données par secteur ou par risque. Le résultat de cette concertation peut ensuite être consolidé au moyen d'une législation supplémentaire.

Il faut prendre des mesures supplémentaires afin d'améliorer les prestations de service fournies par les médecins du travail, et par extension par les services externes pour la prévention et la protection au travail, à l'égard des employeurs et travailleurs affiliés et de renforcer, plus précisément, la participation des médecins du travail à la politique de prévention de l'entreprise.

En outre, il faut examiner de quelle manière les médecins du travail peuvent être employés au mieux à l'avenir, pas seulement en fonction du nombre de médecins du travail, mais également en fonction des besoins changeants.

REMÉDIER À LA PÉNURIE DE MÉDECINS DU TRAVAIL ET ASSURER LA FORMATION
DU PERSONNEL INFIRMIER

Note de priorités 2020-2024

Les données de Co-Prev, l'association des services externes de prévention et de protection au travail, montrent qu'entre 2012 et 2017, le nombre de médecins du travail dans les services externes de prévention est passé de 746 à 693 ETP.

Les partenaires sociaux demandent au Ministre du Travail, conjointement et en concertation avec le Ministre de la Santé Publique et les Ministres de l'Enseignement compétents, de prendre les mesures appropriées pour résoudre la pénurie de médecins du travail.

De plus, il est important que toutes les parties prenantes fassent des efforts pour rendre le métier de médecin du travail plus attractif.

Les partenaires sociaux demandent que les initiatives nécessaires soient prises, entre autres concernant la formation, pour pouvoir impliquer de manière optimale, dans le cadre du bien-être au travail, le personnel des services de prévention (internes ou externes).

→ C. Demande que des ressources suffisantes soient mises à la disposition de l'administration

Les partenaires sociaux demandent au Ministre une volonté et une détermination politiques suffisantes pour que davantage de ressources humaines et financières soient mises à disposition au sein de l'administration afin d'exécuter la politique établie au niveau réglementaire, de faciliter la concertation sociale, de promouvoir les réglementations, puis de les contrôler et de mener des campagnes en ce sens. Davantage de ressources financières, techniques et humaines devraient également être investies dans la Direction de la Recherche sur l'Amélioration des Conditions de Travail (DiRACT) afin d'améliorer les connaissances épidémiologiques sur les facteurs de risque dans l'environnement de travail. Les partenaires sociaux souhaitent être étroitement associés à l'utilisation de ces moyens.

En ce qui concerne le renforcement des moyens des services d'inspection, les partenaires sociaux réfèrent au point II. D. 2. b, 5) de [l'avis du Conseil national du Travail n° 1.918 du 25 novembre 2014 relatif à la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2014-2020](#), qui concerne spécifiquement le renforcement du fonctionnement des services d'inspection.

Partie II. Objectifs des partenaires sociaux

→ A. Améliorer le fonctionnement des services externes pour la prévention et la protection au travail et assurer et optimiser l'échange d'informations

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire que les services externes soient plus orientés entreprise et plus actifs dans les entreprises - et ce principalement dans les petites entreprises - en fonction des risques encourus.

Ils considèrent qu'une approche multidisciplinaire de ces risques est essentielle pour parvenir à une politique de bien-être intégrée et à un équilibre approprié entre ce qui doit être fait en interne au sein de l'entreprise et ce qui doit être réalisé par le service externe.

Note de priorités 2020-2024

Les partenaires sociaux doivent disposer de toutes les informations pertinentes pour leur permettre de contribuer à un emploi optimal des services externes pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises et en particulier dans les PME. Ces informations doivent permettre d'évaluer l'application de toutes les missions légales. Cela suppose également que les données qui doivent permettre aux partenaires sociaux de remplir leurs missions leur soient fournies de manière structurée. Ils font référence ici aussi à l'avis de propre initiative n° 215 du 31 juillet 2018 (voir partie I, A, 1) cité précédemment

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur espèrent y parvenir, notamment grâce aux initiatives suivantes qui garantiront que le Conseil Supérieur dispose immédiatement des informations nécessaires pour apporter une contribution concrète à un meilleur déploiement des SEPPT :

1) en monitorant la qualité de l'output pour les entreprises et les travailleurs affiliés

L'accent devrait être mis principalement sur la qualité des résultats et il faudrait vérifier si ces résultats répondent aux besoins sur le terrain. Il faut un instrument permettant de contrôler si le service externe apporte une valeur ajoutée efficace en termes de bien-être au travail et apporte un soutien réel aux entreprises par des initiatives de qualité.

Pour que les partenaires sociaux puissent jouer pleinement leur rôle afin d'aider à optimiser la valeur ajoutée des services externes, ils doivent disposer des données qui leur permettent de monitorer la qualité des services fournis. Pour cette même raison, il est également nécessaire qu'ils aient une vue concrète sur les modèles de collaboration réels entre les services externes et leurs clients.

2) via la Commission Permanente Tarification et Prestations

Le Conseil Supérieur estime nécessaire que le fonctionnement des services externes de prévention et de protection continue à faire l'objet d'un suivi rigoureux et qu'un dialogue constructif soit établi avec ces services externes.

De ce point de vue, il est nécessaire que la Commission Permanente Tarification et Prestations continue à se réunir régulièrement au sein du Conseil Supérieur afin de maintenir ce dialogue et de pouvoir suivre de près le fonctionnement des services externes.

3) via la mise en place d'une base de données

Il est nécessaire de mettre en place une banque de données, gérée par le SPF, qui est alimentée par les données des services de prévention internes et externes. Si une telle plate-forme numérique est développée au sein de l'administration fédérale, dans laquelle des chiffres sont collectés sur la nature des évaluations de santé et des actes médicaux supplémentaires et leur fréquence en fonction des risques pour lesquels cette surveillance de la santé est effectuée, cela fournira une source d'informations standardisées qui renforcera la compréhension du suivi de la tarification et de la surveillance de santé par les partenaires sociaux et le gouvernement.

Note de priorités 2020-2024

La création d'une telle base de données nécessite une coopération étroite entre les autorités publiques, les services internes et externes et les partenaires sociaux, ainsi que la mise à disposition des ressources financières nécessaires.

4) en adaptant la communication d'informations par les services externes à l'administration et au Conseil Supérieur, qui, aujourd'hui, s'opère essentiellement via le rapport annuel

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur estiment que l'information qui leur arrive via le rapport annuel est absolument insuffisante pour pouvoir remplir leur rôle. Il est nécessaire de travailler sur des flux d'informations nouveaux et pertinents – sous forme de d'un rapport annuel pertinent et/ou via d'autres instruments – qui permettent aux partenaires sociaux du Conseil Supérieur d'assumer pleinement leur rôle dans l'amélioration de l'emploi des services externes.

Une fois cela fait, les données peuvent être regroupées d'une manière électronique standardisée et uniforme dans une banque de données du SPF ETCS.

Ces données peuvent également être utiles pour l'évaluation des tarifs et des prestations des services externes de prévention et - à condition que l'apport soit amélioré - pour obtenir une meilleure vision de l'exposition des travailleurs aux différents risques/facteurs de risque.

Si les membres de la COP l'estiment utile, ils peuvent également inviter individuellement les SEPPT pour un échange d'idées sur des aspects déterminés de fonctionnement.

5) en améliorant le fonctionnement des comités d'avis

Les comités d'avis doivent avoir un rôle important dans la surveillance du fonctionnement des services externes. C'est pourquoi, il est nécessaire que les droits d'information, les modalités de réunion, et la mise à disposition au préalable des documents soient spécifiés dans la réglementation.

6) Tous les échanges de données et flux d'information mentionnés ci-dessus doivent permettre un suivi pratique des agréments accordés au sein du Conseil Supérieur

Le Code du bien-être au travail contient un certain nombre de dispositions qui permettent de limiter ou de retirer l'agrément d'un service externe s'il existe de bonnes raisons de le faire. Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur peuvent, à cette fin, donner un avis au Ministre de l'Emploi. Mais ils estiment que ces dispositions du code ne sont pas suffisantes. Les partenaires sociaux sont d'avis qu'ils ne disposent pas toujours des instruments appropriés et suffisants pour jouer pleinement leur rôle de surveillant de la qualité et pour contribuer à l'amélioration de la manière avec laquelle les services externes remplissent leurs tâches.

Ainsi, il faut trouver, entre autres, d'autres manières de pouvoir vérifier exactement quand – en dépit de la réglementation – des collaborateurs sans le diplôme exigé sont employés pour des tâches qui sont réservées à un conseiller en prévention, ou quand il n'y a pas de participation aux réunions essentielles du comités, ou encore quand l'avis stratégique n'a pas été fourni à temps et pour pouvoir intervenir adéquatement lors de telles infractions.

Note de priorités 2020-2024

Également en ce qui concerne les visites d'entreprise par les services externes, il est nécessaire que des règles claires soient élaborées pour l'organisation de ces visites (comme à quel moment et par qui ces visites doivent être effectuées).

Par ailleurs, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur souhaitent examiner la possibilité d'introduire des dispositions similaires pour les services externes de contrôle technique et pour les laboratoires, pour lesquels un agrément est également requis, ainsi que la possibilité de mieux harmoniser les différentes procédures afin d'assurer une plus grande cohérence dans la réglementation. De plus, les différentes options possibles pour une meilleure surveillance de leur fonctionnement doivent être étudiées.

→ B. Renforcer la prévention des troubles musculosquelettiques dans les entreprises

au moyen d'un check-up de la législation existante

Il existe un certain nombre de dispositions législatives relatives aux troubles musculosquelettiques, notamment le travail sur écran, les vibrations et la manutention manuelle des charges. Toutefois, contrairement à d'autres risques tels que les risques psychosociaux et les risques liés à l'exposition à des agents chimiques, il n'existe pas encore de cadre réglementaire général dans lequel s'inscrivent ces dispositions spécifiques. Au niveau européen, le Comité consultatif pour la sécurité et la santé (CCSS) a récemment mentionné l'élaboration d'un cadre réglementaire comme l'une des priorités de la commission. Au sein du Groupe d'intérêt gouvernemental (GIG), une initiative a également été prise pour dresser la liste d'un certain nombre d'éléments qui pourraient être pris en compte dans un cadre réglementaire en vue des discussions futures sur les risques biomécaniques et le récent cadre stratégique de l'UE pour la santé et la sécurité au travail 2021-2027 en fait également l'une des priorités. Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur suivront de près ces travaux en Europe.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur proposent, à côté d'une forte présence dans la campagne de l'Agence Européenne (OSHA 2020-2022) et d'une participation à celle-ci, de veiller à ce qu'une définition et une approche cohérentes de la réglementation des risques liés au travail non ergonomique soient élaborées dans les meilleurs délais, et donc ne pas nécessairement attendre une initiative européenne. Ainsi, ils peuvent être une source d'inspiration pour une initiative européenne ultérieure.

La campagne 2020-2022 s'oriente sur la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) liés au travail. Les partenaires sociaux demandent d'être impliqués dans une concertation préalable concernant la mise en œuvre concrète de la campagne.

Les troubles musculosquelettiques restent un des problèmes de santé liés au travail les plus courants

Tous les risques courants sur le lieu de travail liés à la posture, aux mouvements répétitifs ou aux postures fatigantes ou douloureuses, au port et au déplacement de charges lourdes peuvent provoquer des TMS. Puisque les TMS liés au travail sont si répandus, il est clair que la manière dont ils peuvent être prévenus doit être mieux expliquée.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur demandent un soutien et une participation maximal et à cette campagne avec pour objectif de donner une image complète et claire des causes de ce problème persistant, de diffuser l'information sur ce thème, de favoriser une approche intégrée du problème, et de présenter des instruments et solutions pratiques qui donneront des résultats sur le lieu de travail.

Note de priorités 2020-2024

→ C. Favoriser une approche multidisciplinaire efficace des risques dans toutes les entreprises.

Jusqu'à présent, le déploiement multidisciplinaire de conseillers en prévention (autres que ceux du conseiller en prévention sécurité au travail et du conseiller en prévention - médecin du travail dans le cas des fonctions à risque nécessitant une surveillance de santé) est souvent trop limité dans les entreprises, en particulier dans le cas des employeurs des groupes C- et D, lorsque des visites d'entreprise et autres tâches dans le cadre de la prévention primaire, comme la collaboration à l'analyse des risques, sont effectuées.

Davantage d'ergonomes, de psychologues et d'hygiénistes du travail devraient être déployés dans l'intérêt de la prévention primaire afin d'assurer l'employabilité durable des travailleurs en réduisant les risques d'accidents du travail et en évitant toute exposition qui pourrait entraîner des problèmes de santé, en particulier des maladies professionnelles et des maladies liées au travail (voir également l'avis du Conseil national du Travail n° 1.918 du 25 novembre 2014 sur la stratégie nationale pour le bien-être au travail 2014-2020).

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur soulignent également le problème des longues listes d'attente pour la formation aux aspects psychosociaux et à l'ergonomie, ce qui rend difficile la réalisation de cet objectif. Ces problèmes de capacité doivent être résolus. Pour l'hygiène du travail, une (capacité de) formation doit d'urgence être prévue. Pour les médecins du travail, il faut recruter davantage pour les formations existantes. Également une formation d'infirmier au travail serait vraiment bienvenue. Tout cela doit être résolu si nous voulons laisser le système fort développé de services de prévention jouer pleinement son rôle à l'avenir. Nous demandons au Ministre d'engager la discussion avec les Communautés là où c'est pertinent.

→ D. Une attention permanente pour la qualité et la lisibilité de la réglementation

Pour ce point, les partenaires sociaux se réfèrent à l'avis du Conseil national du Travail n° 1.918 du 25 novembre 2014 concernant la Stratégie nationale pour le bien-être au travail 2014-2020. Dans cet avis, le Conseil demande de « *prêter attention à la qualité et à la lisibilité de la réglementation en matière de bien-être au travail. Une réglementation de qualité est nécessaire pour garantir un même niveau élevé de protection pour tous les travailleurs. Une réglementation de qualité est également nécessaire pour susciter l'adhésion sur le terrain et pour garantir la transposition effective des règles dans la pratique... Le Conseil est d'avis que la réglementation doit être claire, transparente, efficiente et efficace et il y contribuera à l'avenir.* »

1) au moyen d'un check-up de la réglementation

La loi sur le bien-être au travail fête ses 25 ans cette année ; cela vaut également pour diverses dispositions du code. Les membres du Conseil Supérieur jugent nécessaire de réfléchir aux obligations imposées aux employeurs par ce Code afin de déterminer si une

Note de priorités 2020-2024

correction est nécessaire ou non. La question est de savoir si la réglementation¹ concernant le bien-être au travail peut résister à ce qui se passe actuellement sur le terrain et est encore à jour dans tous les domaines (par exemple concernant le travail sur écran).

Il s'agira notamment d'examiner dans quelle mesure cette réglementation est adaptée à des relations de travail plus flexibles.

Il sera également nécessaire de procéder à une évaluation de genre de cette réglementation et de continuer à se concentrer sur des groupes spécifiques de travailleurs, tels que les concierges, les accueillant(e)s d'enfants, les domestiques et autres gens de maison.

Il est, en outre, nécessaire, lors d'adaptations de la réglementation, de vérifier l'applicabilité aux PME.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur souhaitent rappeler [l'avis complémentaire n° 214 du 31 juillet 2018 sur le projet d'arrêté royal portant mesures spécifiques concernant le bien-être au travail des domestiques et des gens de maison](#), et plus particulièrement la note de consensus jointe à cet avis. Jusqu'à présent, cet avis n'a pas été mis en œuvre. Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur demandent que cela soit fait sans délai.

2) avec une attention pour la sécurité juridique pour les employeurs

Étant donné que la réglementation bien-être prévoit des obligations pour les employeurs qui sont sanctionnées par le Code pénal social, la conduite criminelle doit être clairement décrite, en tenant compte du principe de légalité en droit pénal. La disposition à rendre punissable de la réglementation devrait donc être rédigée de manière à définir avec suffisamment de clarté et de précision le comportement qui est considéré comme une infraction pénale.

3) en empêchant la fragmentation

En 2019, la législation sur la périodicité de la surveillance de la santé a été modifiée. Les membres du Conseil Supérieur notent que les fréquences des évaluations de santé et des actes médicaux supplémentaires ont été regroupées dans une seule annexe, alors que la périodicité de la surveillance de la santé était auparavant fragmentée à divers endroits du code du bien-être au travail. Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur considèrent qu'il s'agit là d'une évolution positive et souhaitent que la future réglementation bien-être soit rédigée ou modifiée de la même manière chaque fois que possible.

4) en tenant compte de l'évaluation de la réglementation

Les principes du cercle de qualité de Deming (PDCA = plan, do, check, act) doivent être pris en compte lors de l'élaboration de la législation. Les partenaires sociaux du Conseil

¹ Par cela, on entend aussi bien la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, que le code du bien-être au travail et que l'arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles.

Note de priorités 2020-2024

Supérieur sont d'avis qu'une attention particulière devrait être accordée à l'évaluation de la réglementation (*check*). Ce n'est pas suffisamment le cas actuellement.

En tout état de cause, une évaluation et une éventuelle adaptation de la réglementation concernant les risques psychosociaux et les risques dans le cadre de l'ergonomie doit être effectuée pendant cette nouvelle législature. En effet, les problèmes psychiques et les troubles musculosquelettiques demeurent les principales causes d'incapacité de travail.

Un examen de ces réglementations est nécessaire afin de déterminer si l'arsenal législatif existant est suffisant et répond aux besoins sur le terrain.

Il est également nécessaire d'adapter la législation sur les accidents graves du travail en recensant les points noirs et en élaborant des propositions d'amélioration.

5) en revoyant la réglementation concernant les accidents du travail graves

Il est en outre nécessaire d'adapter la réglementation concernant les accidents du travail graves le plus rapidement possible en listant les obstacles et en développant des propositions d'amélioration.

→ E. Les valeurs limites constituent un important instrument dans la politique sur les substances dangereuses, et contribuent à une meilleure protection

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur soulignent que l'utilisation des valeurs limites est un instrument qui mérite une place à part dans la politique, en plus des réglementations, des codes de bonnes pratiques, de l'information et de la sensibilisation. Les valeurs limites ne doivent pas être des données statiques. Cela doit être réalisé :

1) au moyen d'une mise à jour continue du tableau des valeurs limites

C'est pourquoi les partenaires sociaux du Conseil Supérieur estiment qu'il est important que la mise à jour des valeurs limites soit considérée comme un processus continu. Le cas échéant, le tableau des valeurs limites devra être complété et/ou adapté.

2) par une procédure de consultation efficace et efficiente

Les membres du Conseil Supérieur souhaitent examiner si la procédure de consultation existante est suffisamment efficace et efficiente.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur notent que les valeurs limites sont tellement abaissées que cela pose parfois des problèmes en termes de contrôle du respect de ces valeurs limites (mesurabilité). Il leur semble souhaitable d'avoir une discussion approfondie sur cette question et de rechercher de nouveaux moyens d'assurer le respect des valeurs limites en combinaison avec la protection complémentaire des travailleurs.

→ F. Renforcement de la concertation sociale dans le domaine du bien-être

Note de priorités 2020-2024

Il est nécessaire de renforcer la concertation sociale dans les entreprises. Cela peut se faire de différentes manières :

1) en fixant les règles minimales de fonctionnement de la délégation syndicale lorsqu'elle exerce les missions du comité

Les partenaires sociaux expriment leur inquiétude sur la présence de certaines lacunes lorsque la délégation syndicale reprend les compétences du comité. Ils aborderont cela au CNT.

2) en prévoyant la consultation obligatoire des représentants des travailleurs lorsque plusieurs employeurs sont présents sur le même lieu de travail

Si le travail a lieu sur le même lieu de travail, et dans la mesure où il peut y avoir des interférences dues à des risques ou à des mesures de protection, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur estiment qu'une concertation structurée devrait être créée à cette fin, par analogie ou non avec la structure de coordination sur les chantiers temporaires ou mobiles (arrêté royal du 25 janvier 2001).

→ G. Améliorer la connaissance des risques liés à leur travail par les travailleurs

Pour ce qui concerne l'emploi de travailleurs intérimaires, le code du bien-être au travail reprend un certain nombre de dispositions qui font en sorte que l'utilisateur, avant la mise à disposition du travailleur intérimaire, doit transmettre tous les renseignements concernant la qualification professionnelle et les connaissances spécifiques du poste de travail au bureau d'intérim. La remise de ces renseignements se passe via la fiche de poste de travail. Le contenu de cette fiche de poste de travail doit être amélioré dans la pratique

Le principe d'une fiche de poste de travail devrait être élargi à d'autres travailleurs en application de l'article I.2-16 du code.

Celui-ci prévoit que l'employeur fournit aux membres de la hiérarchie et aux travailleurs toutes les informations relatives aux risques et aux mesures de prévention applicables au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et aux postes de travail ou fonctions individuels dont ils ont besoin pour accomplir leurs tâches ou dont ils ont besoin pour protéger leur sécurité ou santé et celles des autres travailleurs.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur souhaitent examiner :

- si l'information sur le poste de travail peut être améliorée ;
- à quel point et comment une généralisation du principe de fiche de poste de travail à d'autres ou à tous les travailleurs peut contribuer à une amélioration de la connaissance des travailleurs concernant les risques qui sont liés à l'exercice de leur fonction.

Un tel concept de contenu généralisé d'une fiche de poste de travail pourrait également être un instrument utile, par exemple lors de l'accueil d'un nouveau travailleur ou pour les acteurs qui sont impliqués dans un trajet de réintégration d'un travailleur en incapacité de travail.

Note de priorités 2020-2024

→ H. Leçons de la pandémie

Gestion de la pandémie :

Les partenaires sociaux ont très bien collaboré avec l'administration et avec la cellule stratégique pour faire face à la pandémie dans les entreprises, par exemple, en élaborant et en mettant constamment à jour le « Guide générique ». Ce guide générique a permis le travail en sécurité dans les circonstances corona, en offrant aux employeurs et aux travailleurs des lignes directrices et des moyens très concrets pour adapter l'environnement de travail à la situation nouvelle et inconnue, et dont la valeur a été clairement rendue visible par l'inclusion dans le cadre réglementaire de lutte contre la propagation du virus (arrêté ministériel).

Les partenaires sociaux sont heureux d'avoir apporté une contribution significative à l'enraiment de la propagation du virus au travail.

Il est maintenant très important d'évaluer soigneusement toutes les expériences de gestion de la crise, y compris la réglementation, et d'en tirer les leçons nécessaires, et, si nécessaire, de créer un cadre juridique approprié pour faire face à de futures crises sanitaires ou pandémies sur le lieu du travail.

Télétravail :

En outre, une évaluation du télétravail est également nécessaire. Le télétravail a non seulement été une mesure importante dans la lutte contre la pandémie, mais laissera également une empreinte importante dans la future façon de travailler pour de nombreux travailleurs dans de nombreuses entreprises, sous diverses formes du télétravail occasionnel au télétravail structurel et/ou une combinaison des deux.

Il sera important de vérifier si une adaptation ou un nouveau cadre juridique ou un cadre juridique supplémentaire tenant suffisamment compte du bien-être des travailleurs en télétravail est nécessaire. Les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer à cet égard, tant au niveau national qu'au niveau européen.

→ I. Autres points complémentaires qui méritent une attention particulière

Domestiques :

La Convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques, vieille de dix ans, stipule à juste titre qu'eux aussi doivent pouvoir bénéficier de la protection nécessaire et appropriée en matière de bien-être au travail. Les partenaires sociaux souhaitent donc que d'autres mesures soient envisagées, en plus de l'OIRA en cours de réalisation, pour assurer la protection des domestiques pendant le travail, comme un cadre réglementaire avec des solutions réalisables et un rôle clair pour les services de prévention externes.

Les risques psychosociaux au travail méritent une attention durable

Malheureusement, ils sont souvent la cause du « retrait » de travailleurs du marché du travail. La législation fournit déjà un cadre pour la lutte contre les risques psychosociaux sur le lieu de travail, mais les problèmes identifiés sur le terrain montrent clairement que cette problématique mérite une attention permanente et une surveillance continue.

Les leçons doivent être tirées de manière systématique des nombreuses expériences déjà acquises avec cette problématique et avec l'application de la législation actuelle, via une éventuelle évaluation et si nécessaire une adaptation de cette réglementation.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner qu'il est essentiel que tous les acteurs prennent leurs responsabilités en toute indépendance pour traiter correctement les problèmes psychosociaux sur le terrain.

La législation fournit déjà un cadre solide à cet égard.

Note de priorités 2020-2024

Ils attirent également l'attention sur les instruments de sensibilisation existants (y compris ceux du SPF ETCS) et les campagnes, telles que les campagnes européennes de l'OSHA. La poursuite et la généralisation de l'approche prévue dans les projets pilotes sur la prévention primaire du burn-out dans les entreprises, en tenant compte des enseignements tirés de son évaluation, peuvent également apporter une contribution importante.

Concrétiser l'analyse des risques en proposant des mesures préventives appropriées pour certaines situations spécifiques

Dans certains cas, la législation fournit un cadre avec des objectifs pour assurer un travail sûr et sain sans toutefois spécifier les méthodes de travail et les moyens concrets pour assurer cette protection.

Aujourd'hui, pour un même risque et dans le meilleur des cas, de nombreux employeurs font souvent et en parallèle, une même analyse de risque afin de déterminer les mesures de prévention appropriées.

Afin d'aider les entreprises, il est nécessaire de poursuivre les travaux sur les instruments standardisés pour l'analyse des risques (par ex. OIRA, ...) et il peut être souhaitable, dans des situations spécifiques et similaires, de mettre, à la disposition des employeurs, des bonnes pratiques ou des méthodes de travail de référence qui ont été soigneusement évaluées et établies en concertation avec des experts et avec l'inspection, afin que les employeurs puissent, d'une manière efficace et correcte, prendre des mesures de prévention pour faire face à ces risques, sans se perdre dans des analyses souvent complexes ou des choix difficiles.

Ces bonnes pratiques et méthodes de travail standard peuvent également constituer un point de référence pour les employeurs pour l'élaboration de leur politique de prévention. Il peut s'agir de bonnes méthodes de travail pour travailler en sécurité avec certaines substances chimiques qui présentent un risque pour la santé (comme la silice) ou pour travailler en sécurité avec des échelles pour certains travaux en hauteur.

Partie III. Consultation entre acteurs

→ A. La Direction Générale du Contrôle du Bien-être au Travail développe en collaboration avec les partenaires sociaux les campagnes d'inspection.

Une concertation annuelle constructive et structurée avec les partenaires sociaux des différents secteurs est nécessaire.

Il est nécessaire que la DG CBE informe les partenaires sociaux en temps utile du choix des campagnes d'inspection, afin que les partenaires sociaux puissent évaluer le rôle qu'ils peuvent y jouer et la meilleure manière de coopérer avec l'inspection. De cette manière, la portée est agrandie et l'impact des initiatives peut être plus significatif.

Les partenaires sociaux ne souhaitent pas adopter une attitude attentiste à cet égard, mais considèrent qu'il est important qu'ils puissent également proposer eux-mêmes des priorités qu'ils pourront ensuite communiquer à CBE dans le cadre d'éventuelles campagnes d'inspection. Des efforts devraient être faits pour mener autant de campagnes nationales conjointes que possible.

Les partenaires sociaux souhaitent, à ce sujet, rappeler l'avis n° 1.918 du CNT dans lequel il est clairement indiqué comment ils voient les campagnes d'inspection et comment ils souhaitent s'impliquer dans celles-ci :

Note de priorités 2020-2024

- elles doivent être ciblées : en concertation, une sélection d'activités, de secteurs et/ou de points d'attention prioritaires sera décidée ;
- elles doivent être phasées :
 - dans une première phase, une campagne d'information, sensibilisation et soutien est menée dans les secteurs visés et/ou sur les problèmes soulevés, qui sont largement concertés (implication des partenaires sociaux du secteur et des services externes de prévention) ;
 - dans une deuxième phase qui suit, une tournée d'inspection intensive est lancée dans laquelle on intervient vraiment répressivement et démonstrativement à l'encontre des employeurs qui sont encore en faute.

A cet égard, le Conseil Supérieur rappelle que les services d'inspection doivent disposer de plus de moyens humains et matériels pour garantir la qualité des tâches qui leur sont confiées.

→ B. Le SPF ETCS consulte régulièrement les Communautés et d'autres instances gouvernementales/politiques sur les questions de bien-être affectant leurs compétences.

On constate toujours plus que les employeurs s'intéressent de plus en plus à la mise en œuvre d'une politique de prévention généralement saine et sûre à l'égard de leurs travailleurs.

Concrètement, il s'agit d'encourager et d'accompagner les salariés à arrêter de fumer (mise à disposition gratuite de patchs nicotiniques), de mettre en place une campagne start-to-run au sein de l'entreprise, d'offrir des cours de conduite défensive aux salariés en leasing, de mettre en place des campagnes sur les modes de vie sains, ...

Il est important que cette politique soit et demeure complémentaire de la politique de prévention menée par le gouvernement fédéral (p. ex. politique de prévention des risques psychosociaux, politique préventive en matière d'alcool et de drogues). Les moyens qui sont maintenant à disposition de la politique de prévention (loi bien-être/code) dans les entreprises ou auprès des pouvoirs publics ne peuvent pas glisser vers d'autres initiatives ou domaines politiques. Dans tous les cas, la régie doit et les moyens de la politique de prévention doivent rester au maximum au SPF ETCS et au Conseil Supérieur, à l'exception de l'indemnisation des maladies professionnelles et des accidents du travail et un glissement des moyens vers d'autres instances et niveaux politiques ne peut pas être accepté. C'était, par exemple, le cas pour la prévention du burn-out.

Il est donc nécessaire que les compétences des Communautés en matière de politique de santé préventive et les compétences du SPF ETCS en matière de bien-être au travail soient déployées aussi complémentaires que possible sur le lieu de travail afin de mieux coordonner santé et travail. Une concertation entre ces niveaux politiques est donc nécessaire.

A cet égard, les partenaires sociaux soutiennent également la convention déjà conclue dans le domaine de l'enseignement entre le SPF ETCS et la Communauté Flamande, et ils considèrent qu'il est important qu'également au niveau de la Communauté Française, dans le domaine de l'enseignement, il soit examiné si une concertation structurée et régulière est possible dans ce domaine, qui pourrait éventuellement aboutir à la conclusion d'une convention avec cette Communauté.

Les partenaires sociaux comprennent la nécessité d'une collaboration active en ce qui concerne la prévention des problèmes de santé qui sont liés avec le travail, mais qui ne

Note de priorités 2020-2024

peuvent pas être attribués uniquement au travail. Il est fait référence à la prévention des comportements à risque, qui devrait être enseignée dès le plus jeune âge, et à la nécessité de se concentrer davantage sur la prévention des troubles musculosquelettiques ultérieurs, notamment en prévenant les problèmes de dos à un âge précoce.
