

**Circulaire du 7 juin 2002 relative au bien-être au travail
dans les services publics soumis au statut syndical déterminé par
l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du
19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques
et les syndicats des agents relevant de ces autorités**

I. Objectif et champ d'application

La présente circulaire porte sur le bien-être au travail des membres du personnel de tous les services publics qui tombent dans le champ d'application de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

L'expression « bien-être au travail » remplace l'ancienne notion « Sécurité, Hygiène et Embellissement des lieux de travail » (SHE) autrefois utilisée, mais elle est cependant beaucoup plus étendue.

La présente circulaire remplace celle du 7 avril 1995 (*Moniteur belge* du 27 avril 1995) et tient compte du contenu et de la terminologie de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après « loi sur le bien-être ») et les arrêtés d'exécution de cette loi, qui sont repris dans le Code sur le bien-être au travail.

La présente circulaire a pour raison principale de rappeler les principes généraux relatifs à la politique du bien-être que chaque employeur doit mener. Quand ces principes s'appliquent de façon spécifique dans les services publics, ils sont approfondis.

II. Prévention

Tout employeur est tenu de mener une politique de bien-être.

Par employeur dans les services publics, on entend: un ministère fédéral, un service public fédéral, un service public fédéral de programmation, un ministère régional ou communautaire, une institution parastatale, pararégionale ou paracommunautaire, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel, une province, une commune, un centre public d'aide sociale, une intercommunale, etc.

La politique du bien-être implique un système de gestion des risques basé sur une analyse des risques.

Cette analyse requiert tout d'abord un dépistage et **un inventaire systématique des risques.** Ceux-ci sont évalués et des mesures préventives appropriées sont déterminées afin d'y remédier.

Dans ce cadre, on tient compte des principes généraux de prévention énoncés à l'article 5, § 1er, de la loi sur le bien-être:

- 1° éviter les risques;
- 2° évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;

- 3° combattre les risques à la source;
- 4° remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- 5° prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- 6° adapter le travail à l'homme;
- 7° limiter autant que possible les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
- 8° limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
- 9° planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres les éléments suivants: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail;
- 10° donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers;
- 11° donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement.

Les mesures de prévention doivent se concevoir au niveau de l'organisation dans son ensemble, du groupe de postes de travail ou de fonctions et de l'individu. Les mesures de prévention peuvent, entre autres, avoir trait à l'organisation du service public, à l'aménagement d'un lieu de travail, à la conception du poste de travail, au choix de moyens de travail et des équipements de protection, aux instructions pour les travailleurs, etc.

L'impact de ces mesures de prévention doit également être évalué. De cette manière, on peut déceler des risques résiduels pour lesquels d'autres mesures de prévention doivent être prises. Les risques peuvent aussi se déplacer ou d'autres peuvent être introduits, de sorte que les mesures de prévention qui sont prises doivent être régulièrement évaluées.

Afin de programmer l'exécution de ces mesures, on doit élaborer un plan de prévention global, qui doit être établi par écrit et régulièrement corrigé. L'employeur évoque dans un plan d'action annuel, les mesures qu'il souhaite réaliser durant l'année suivante.

Pour l'assister dans l'application de cette politique de bien-être, l'employeur dispose de services de prévention multidisciplinaires, à savoir son propre service interne de prévention et de protection au travail, et éventuellement, pour le compléter, un service externe de prévention et de protection au travail.

La réglementation dispose que ces services de prévention doivent émettre des avis en diverses occasions (entre autres, les articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail et l'article 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail).

Ces services doivent, dans le cadre de leur rôle consultatif, prendre des initiatives pour attirer l'attention de l'autorité sur la nécessité de mener des actions, soit, parce que dans le service public concerné, des problèmes en matière de bien-être des travailleurs ont été constatés ou prévus, soit, parce que de nouvelles dispositions réglementaires sont entrées en vigueur.

La mise en œuvre de la politique de prévention fait partie des missions de la ligne hiérarchique (article 13 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

Le comité pour la prévention et la protection au travail joue un rôle important dans la politique de prévention en ce sens qu'il émet des avis, recherche et propose des moyens et contribue activement à l'élaboration de meilleures conditions de travail (article 2 jusqu' à l'article 13 inclus de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail). Les membres du comité doivent être informés et formés à cet effet.

Conformément à l'article 11 de la loi du 19 décembre 1974 et à l'article 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, toutes les compétences qui, dans les entreprises privées, sont confiées aux comités pour la prévention et la protection au travail sont exercées dans les services publics par les comités de concertation compétents.

Il est évident que les comités de concertation ne peuvent travailler efficacement que s'ils bénéficient des mêmes facilités - même si celles-ci ne sont juridiquement pas contraignantes - que celles prévues pour les comités pour la prévention et la protection au travail en application des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

III. Les services de prévention

3.1. Le service interne de prévention et de protection au travail (SIPP)

Tous les services publics sont tenus de mettre sur pied un service interne de prévention et de protection en tenant compte des règles énoncées à l'article 36, § 1er, de la loi sur le bien-être:

- un comité de concertation supérieur pour un seul service public = un service interne;
- un comité de concertation supérieur pour différents services publics = un seul service interne par service public;
- souvent il existe plusieurs comités de concertation de base dans un service public. Dans ce cas le service peut être constitué de sections lorsque le nombre des membres du personnel pour lequel le comité de concertation de base est compétent s'élève au moins à 50.

Dès lors, l'article 35 de la loi sur le bien-être ne s'applique pas aux services publics. En application de l'article 36, § 1er, alinéa 3, une section du service de prévention et de protection peut être créée dans le cadre d'un comité de concertation de base qui concerne au moins 50 membres du personnel.