

5.3. Tâches

Le comité de concertation compétent en matière de bien-être des travailleurs est principalement doté d'une fonction consultative (article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail).

Par ailleurs, il encourage et contrôle les activités du service interne de prévention et de protection, tout en devant coopérer pleinement avec celui-ci.

Le comité constitue également une délégation pour effectuer la visite annuelle de tous les lieux de travail relevant de sa compétence, pour l'enquête à la suite des accidents graves et des incidents et pour accompagner l'inspecteur du travail dans ses visites de contrôle. Enfin, la politique d'accueil et la propagande en matière de prévention et de protection au travail sont fixées par le comité.

Il semble normal que les indemnités de frais de parcours, applicables dans les services publics concernés, s'appliquent aussi aux membres du comité qui doivent se déplacer lorsqu'ils exercent leurs fonctions à ce titre.

A travers ce comité, les membres du personnel sont associés d'une manière structurée à la problématique du bien-être. Afin qu'il puisse accomplir cette tâche fondamentale, les éléments énumérés ci-après sont essentiels.

5.3.1. Formation

Les membres du comité de concertation compétents en matière de bien-être des travailleurs ont droit à une formation appropriée (article 30 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail).

Cette formation est à charge de l'autorité. Elle peut être suivie pendant les heures de service sous forme de dispense de service, à moins qu'il en soit disposé autrement dans une mesure d'application générale.

A cet égard, il se recommande de tendre vers une certaine stabilité dans la composition des délégations des autorités et des organisations syndicales. En participant régulièrement aux réunions, les membres acquièrent en effet de l'expérience en matière de problématique du bien-être.

5.3.2. Information et fréquence.

Le comité doit disposer d'informations suffisamment correctes, claires et utilisables afin de pouvoir activement contribuer à la réalisation de la politique de bien-être. A cet égard, le plan global de prévention, le rapport annuel du service interne de prévention et de protection, les rapports mensuels de ce service et le plan annuel d'action constituent des outils indispensables.

Afin que le comité puisse traiter de manière effective les problèmes de bien-être des travailleurs, il est nécessaire que des réunions soient tenues régulièrement, entre autres pour discuter des rapports mensuels.

A cet égard, tant l'autorité que les organisations syndicales ont un droit d'initiative; lorsqu'une organisation syndicale représentative demande par écrit au président d'un comité de concerta-

tion d'inscrire à l'ordre du jour une question relative au bien-être au travail, il est tenu de réunir le comité dans les meilleurs délais, et au plus tard trente jours après la réception de la demande.

Dans le secteur privé, le comité de prévention et de protection au travail doit se réunir au moins une fois par mois. Dans le secteur public, il est également conseillé de tenir une réunion mensuelle pour pouvoir réellement soutenir une politique de bien-être. On recommande également un règlement d'ordre intérieur qui établisse clairement la fréquence des réunions.

5.3.3. Plan d'action annuel

Une approche méthodique structurelle de prévention constitue la base d'une bonne politique de bien-être. Il s'agit d'un processus continu qui repose sur la recherche, l'inventaire systématique et l'analyse des risques. Cette approche doit comprendre des objectifs bien déterminés et en outre définir les moyens permettant de concrétiser ces objectifs dans les délais fixés.

Chaque employeur doit établir un plan global de prévention valable pendant 5 ans mais qui, le cas échéant, s'adapte aux modifications des circonstances. Sur la base de ce plan global de prévention est établi un plan d'action annuel en faveur du bien-être au travail.

Les réunions mensuelles du comité de concertation compétent pour le bien-être des travailleurs et les rapports mensuels du service interne de prévention et de protection sont à cet égard indispensables. Ces réunions et ces rapports mensuels doivent d'ailleurs toujours comprendre la rubrique 'suivi du plan d'action annuel'.

Dans le cadre du plan global de prévention, l'autorité doit, au moins deux mois avant l'année de service à laquelle se rapporte le plan d'action, soumettre celui-ci au comité de concertation compétent. Le plan d'action détermine la manière qui permettra d'améliorer le bien-être des travailleurs dans les services au cours de cette année.

Avant que le plan d'action annuel entre en vigueur, les propositions de l'autorité doivent être débattues au sein du comité de concertation compétent pour le bien-être des travailleurs.

Il est conseillé que cette discussion se déroule avant que les évaluations budgétaires de l'année suivante soient faites (en général, avant le 1er mai), vu le statut spécifique des services publics.

5.4. Services de prévention et concertation

5.4.1. Le service interne de prévention et de protection (SIPP)

La présence du conseiller en prévention responsable du service de prévention et de protection est indispensable aux réunions ou parties de réunions des comités de concertation consacrées à la problématique du bien-être. Le comité doit en effet constamment pouvoir faire appel à sa compétence.

Ce conseiller en prévention ne remplit pas nécessairement la fonction de secrétaire du comité; il en est cependant membre de droit pour les réunions ou parties de réunion consacrées à la prévention et à la protection au travail.