

# ***Priorités des partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail 2024 -2029***

## **1. Optimiser le fonctionnement des services externes pour la prévention et la protection au travail**

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail considèrent qu'il est nécessaire que les services externes pour la prévention et la protection au travail (ci-après 'services externes') **se concentrent davantage sur les besoins des entreprises et soient plus proactifs 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.

Les partenaires sociaux doivent disposer de **toutes les informations/données pertinentes** pour pouvoir aider à développer une stratégie d'organisation **en vue d'un déploiement optimal des services externes** pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises **et en particulier dans les PME**. C'est surtout dans ces petites entreprises que les besoins sont trop peu satisfaits.

Ces informations doivent permettre d'évaluer l'application réelle de toutes les missions réglementaires. Cela suppose également que les données qui doivent permettre aux partenaires sociaux de remplir leurs missions leur soient fournies de manière structurée, si nécessaire via l'administration.

Les partenaires sociaux espèrent y parvenir, notamment grâce à plusieurs initiatives :

- la mise en œuvre de l'avis de propre initiative n° 215 du Conseil Supérieur,
- un monitoring de la qualité de l'output pour les entreprises affiliées et leurs travailleurs,
- une participation accrue aux comités d'avis,
- l'amélioration des relations entre les services externes et les entreprises clientes,
- l'optimisation de l'échange d'informations entre les services externes et l'administration et le Conseil Supérieur,
- le suivi pratique des agréments accordés par le Ministre sur avis des partenaires sociaux au sein du Conseil Supérieur.

Via ces initiatives, le Conseil Supérieur devrait disposer immédiatement des informations nécessaires pour contribuer concrètement à une meilleure organisation et un meilleur déploiement des services externes.

*a. Mettre en œuvre l'avis de propre initiative n° 215 du 31 juillet 2018 concernant la tarification et les prestations des services externes*

Il y a déjà quelques années, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur ont entamé une réflexion sur le fonctionnement et les tarifs des services externes. En 2018, le Conseil Supérieur a élaboré un **avis de propre initiative n° 215 du 31 juillet 2018 sur les tarifs et les prestations des services externes de prévention et de protection au travail**. Cet avis faisait suite aux discussions sur l'impact de la réglementation tarifaire qui ont eu lieu lors des réunions de la Commission Permanente Tarification et Prestations, du bureau exécutif et lors de contacts informels.

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

Ces 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.

Au cours de la législature précédente, l'arrêté royal du 14 août 2021 modifiant le code du bien-être au travail concernant les visites d'entreprises et l'avis stratégique a pris en compte les préoccupations reprises dans la fiche concernant l'avis stratégique motivé et partiellement celles reprises dans les fiches concernant l'adaptation et le plan d'action pour les PME et concernant la participation active à l'analyse des risques et à la procédure d'agrément.

Les partenaires sociaux sont convaincus que l'application des autres adaptations proposées dans l'avis améliorera le fonctionnement des services externes sur le terrain. **C'est pourquoi, ils demandent au Ministre de mettre également en œuvre le reste de l'avis le plus rapidement possible.**

*b. Monitoring de la qualité de l'output pour les entreprises affiliées et leurs travailleurs*

**L'accent** doit être mis sur **la qualité des prestations de service et sur la satisfaction des besoins sur le terrain**. Il faut **un instrument permettant de contrôler si et comment le service externe apporte ou peut apporter une valeur ajoutée efficace en termes de bien-être au travail et apporte un soutien réel aux entreprises par des initiatives de qualité**. Cet instrument ne peut pas être utilisé par les services externes pour ne pas respecter les obligations légales, p.e. en matière de visites des lieux de travail. Les services externes doivent pouvoir démontrer cette plus-value à l'aide de données chiffrées, de prestations réalisées et par les résultats des enquêtes de satisfaction de leurs clients.

Les services externes ne peuvent pas se soustraire à leurs obligations vis-à-vis de leurs clients qui n'ont pas suffisamment d'attention pour la prévention ou qui ne font pas appel à leur service externe. Les partenaires sociaux aimeraient pouvoir constater que les services externes entreprennent de réelles actions proactives vis-à-vis de ces entreprises.

Les partenaires sociaux relèvent que :

- la communication entre les travailleurs et les différents conseillers en prévention doit être assurée. Il est nécessaire que le retour du terrain soit compris par les conseillers en prévention qui travaillent de manière pluridisciplinaire ;
- la communication des mesures de prévention à prendre par les travailleurs en raison de leur exposition aux risques doit aussi être assurée.

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. Un modèle unique de communication des données doit servir à collecter les données dans une base de données communes aux services externes** (voir le point 4. « Importance d'une collecte de données numériques » de cette note). Pour cette même raison, il est également nécessaire que les partenaires sociaux aient une vue concrète sur les modèles de collaboration réels entre les services externes et leurs clients

### *c. Accroître la participation au comité d'avis*

**Les comités d'avis doivent jouer 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 plus clairement dans la réglementation.**

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur considèrent qu'il est important que **l'échange et la coordination** nécessaires aient lieu non seulement entre les partenaires sociaux des comités d'avis mais aussi entre les partenaires sociaux du Conseil Supérieur et les partenaires sociaux des comités d'avis. Cela doit se faire dans le respect des principes légaux et conventionnels relatifs à la confidentialité des données fournies.

### *d. Améliorer les relations entre les services externes et les entreprises affiliées*

Les relations entre les services externes et les entreprises ne sont pas toujours optimales malgré l'importance de la prévention en entreprise. Les partenaires sociaux constatent que certains de leurs membres n'ont pas (ou ne peuvent pas faire) suffisamment confiance en leur service externe. Ces entreprises feront moins appel ou ne feront pas appel à leur service de prévention, lorsque cela pourrait être utile.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur estiment que **cette confiance pourrait être renforcée si les services externes étaient plus transparents sur les services proposés et fournis et en particulier sur les unités de prévention restantes, la fréquence et la facturation des évaluations de santé, le détail des factures, quels sont les suppléments aux paquets de base et si la communication et l'échange d'informations avec les employeurs affiliés étaient plus fluides.**

**Les entreprises doivent également être stimulées à prendre contact avec leur service externe** lorsqu'une question de sécurité ou de santé, ou plus largement de bien-être au travail se pose et le service externe doit communiquer ses avis de façon compréhensible et transparente à l'employeur et aux représentants des travailleurs.

*e. Optimiser (améliorer, compléter) la collecte et le flux d'informations des services externes à destination de l'administration et du 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 pleinement leur rôle. Il est nécessaire de travailler à des **flux d'informations meilleurs et plus complets – sous forme 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 du déploiement des services externes.**

Une fois cela fait, les données peuvent être regroupées **d'une manière électronique, standardisée et uniforme dans une banque de données, gérée par le SPF ETCS** (voir aussi le point 4 de cette note).

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

Si les partenaires sociaux au sein du Conseil Supérieur l'estiment utile, ils peuvent également inviter individuellement les services externes pour un échange d'idées sur des aspects spécifiques de leur fonctionnement.

*f. Assurer le suivi pratique des services externes dans le cadre de leur agrément*

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 du Travail. Mais ils estiment que ces dispositions du code **n'ont pas toujours, dans les faits, l'effet annoncé.**

Par ailleurs, 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.

Les partenaires sociaux se demandent si l'agrément administratif pour 5 ans est la meilleure méthode, pour vérifier, en tant qu'autorité et que partenaires sociaux, si le service externe en question est en mesure d'accomplir correctement ses tâches. Cela ne signifie pas nécessairement que le service externe répond automatiquement aux attentes dans tous les domaines. Ce contrôle est une préoccupation permanente des services d'inspection. **Les partenaires sociaux sont prêts à se joindre au Ministre et à l'administration pour réfléchir à d'autres approches possibles et veulent être impliqués lors de l'élaboration des propositions.**

## 2. Assurer l'employabilité durable des médecins du travail

Le fonctionnement de la médecine du travail reste au cœur des préoccupations des partenaires sociaux du Conseil Supérieur, et ce malgré l'engagement quotidien important de nombreux médecins du travail.

En 2019, la fréquence de la surveillance de la santé des travailleurs a déjà été adaptée. Pour faire face aux nouvelles missions (notamment les visites de pré-reprise du travail et les évaluations de réintégration) des médecins du travail dont le nombre diminue simultanément, le système des actes médicaux supplémentaires (intermédiaires) a été mis en place. Il peut s'agir d'actes techniques (par exemple, audiométrie ou spirométrie), d'examens biologiques (par exemple, de sang ou d'urine) et de questionnaires médicaux. Ces actes peuvent être effectués par du personnel infirmier. D'autre part, la possibilité d'organiser des actes médicaux séparément visait également à permettre la réalisation des tests biologiques à un moment opportun. Il n'est pas certain que cela soit fait d'une telle manière.

Tout cela n'a pas conduit à une libération significative de la capacité de médecine du travail, puisque le temps entre deux évaluations de santé périodiques avait déjà été considérablement étendu dans la pratique et en dépit des dispositions légales.

Un grand nombre de défis pour le fonctionnement de la médecine du travail demeure, principalement en raison de la diminution du nombre de médecins du travail et de l'augmentation permanente des troubles musculosquelettiques et des problèmes psychosociaux. Les objectifs élevés en matière de retour au travail précoce des malades de longue durée ont ajouté une charge significative aux médecins du travail.

**Au cours de la préparation de cette note de priorités, les partenaires sociaux ont commencé à évaluer et à revoir l'organisation et le fonctionnement de la surveillance de la santé,** en tenant compte des nouvelles organisations de travail, des groupes de travailleurs les plus précaires, des travailleurs qui ne parlent pas forcément l'une ou l'autre des langues nationales (comme les travailleurs de sous-traitants, les domestiques, les travailleurs titres service, les travailleurs du sexe...). Une attention particulière doit aussi être donnée à la problématique spécifique de la surveillance de la santé des travailleurs intérimaires.

Comme indiqué par de nombreux services externes, le rôle des médecins du travail est de travailler surtout sur la prévention des risques, avec un contact sur le terrain, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Il est nécessaire d'agir sur les causes des dysfonctionnements avant de contrer ses conséquences.

**La pénurie de médecins du travail, le rôle des infirmiers du travail et les prestations des services externes de prévention et de protection au travail dans toutes les entreprises, quel que soit leur taille et leur secteur d'activité, devraient faire partie de cette analyse globale.**

Il est nécessaire de rendre la médecine du travail *future proof* pour les services de prévention internes externes en mettant l'accent sur la prévention, sur la santé au travail, en partant des ressources humaines et matérielles disponibles actuelles et

futures des différents acteurs du bien-être et de développer une stratégie pour augmenter le nombre de médecins du travail et de rendre la profession plus attractive. **Ces éléments, ainsi que d'autres, ont été précisés dans [l'avis récent n° 269 du Conseil Supérieur du 2 juillet 2024](#) sur la proposition de CO-PREV sur la professionnalisation et l'élargissement de la liste des tâches et des compétences des infirmiers en santé au travail.**

**Les partenaires sociaux insistent fortement sur le fait que la poursuite des discussions et le suivi de cette question devraient principalement avoir lieu au sein du Conseil Supérieur.** Compte tenu de la complexité et de la longue histoire de la question, du travail préparatoire au sein du Conseil Supérieur via, entre autres, les auditions organisées, et de la nécessité de soutenir les réformes sur le terrain, le Conseil Supérieur est et reste l'organe approprié pour mener à bien les réformes de la surveillance de la santé.

**Les partenaires sociaux demandent que cet avis soit pleinement respecté.**

En ce qui concerne la **surveillance de la santé prolongée, le rôle et les responsabilités entre les employeurs et Fedris** devront également être clarifiés.

### 3. Diminuer le nombre de personnes en incapacité de travail

L'objectif principal reste de **faire en sorte que les travailleurs puissent continuer à travailler à un poste de travail adapté à leur état de santé. La prévention primaire et secondaire doit donc rester au cœur d'une politique de bien-être.**

En cas d'incapacité pour des raisons de santé, il est très important que les travailleurs puissent être réintégrés au bon moment, en première instance chez leur propre employeur et si ce n'est pas possible, auprès d'un autre employeur. Le **médecin du travail** a aussi **un rôle important** à jouer à cet égard, car Il est co-responsable, ensemble avec d'autres médecins, pour juger des capacités restantes du travailleur concerné. Le médecin du travail a, plus particulièrement, un rôle clé à jouer dans **l'appréciation de l'employabilité du travailleur dans son entreprise et pour comparer la résistance physique du travailleur par rapport à la charge du travail.** Pour pouvoir évaluer correctement ces capacités restantes, une **concertation ponctuelle entre le médecin du travail, le médecin traitant et le médecin conseil est d'une grande valeur ajoutée.**

Cependant, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur attendent toujours une **plateforme trio** qui permette aux médecins du travail, aux médecins-conseils et aux médecins traitants de communiquer entre eux de manière fluide, avec l'accord du travailleur concerné, lorsqu'il est utile d'affecter ou de maintenir le travailleur à un travail adapté. Les partenaires sociaux considèrent qu'une plateforme trio qui fonctionne bien est suffisamment efficace pour l'échange de données de santé pertinentes, avec le consentement du travailleur concerné.

Dans le contexte de la diminution du nombre de médecins du travail, il convient également de se demander si le déploiement important de médecins du travail dans le processus de réintégration 2.0, tel qu'il est actuellement envisagé, donne les résultats positifs nécessaires. **Les partenaires sociaux analysent le rôle des médecins du travail pendant leurs travaux dans le cadre de la réforme de la surveillance de la santé (voir aussi leur premier avis d'orientation n° 269, comme cité ci-dessus).**

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur demandent également au Ministre de **mettre en œuvre l'avis du CNT n° 2.418 du 30 avril 2024** sur le processus de retour volontaire au travail des personnes ayant des problèmes de santé et sur les politiques collectives de prévention et de réintégration.



#### 4. Importance d'une collecte de données numériques

Le sujet de la mise à disposition de données concernant le bien-être au travail revient régulièrement dans les discussions au sein du Conseil Supérieur et concerne la plupart des domaines du bien-être au travail.

Il est donc nécessaire de mettre en place **une banque de données, gérée par le SPF ETCS**, qui est alimentée, notamment, par **les données actualisées et uniformisées venant des services de prévention internes et des services de prévention externes**. En ce qui concerne les services externes, ces données peuvent être obtenues par le biais du rapport annuel, qui devra être mis à jour et informatisé.

Concernant le domaine de la médecine du travail, des chiffres peuvent être collectés e.a. sur la nature des évaluations de santé et des actes médicaux supplémentaires en fonction des risques, sur les trajets de réintégration, la prise de contact des travailleurs en incapacité de travail et les procédures de la force majeure médicale.

Cette collecte de données sera également appropriée pour obtenir les informations nécessaires sur les activités dans les domaines de la sécurité (visites d'entreprises, participation à des réunions de comités...), de l'ergonomie et des aspects psychosociaux.

Une plate-forme numérique fournira une source d'informations standardisées pour le Ministre, les partenaires sociaux et l'administration. Cela contribuera aussi à l'évaluation et – si nécessaire- à la modification des dispositions correspondantes du code.

**La création d'une telle base de données nécessite une coopération étroite entre les autorités publiques, les services internes et les services externes de prévention et les partenaires sociaux afin de déterminer quelles sont les données nécessaires et utiles à la compréhension et au suivi de la réglementation bien-être sur le terrain.**

Les partenaires sociaux sont conscients que la mise en place d'une telle base de données n'est pas simple. La réflexion sur les données nécessaires et utiles, la mise en place de l'outil informatique, le temps d'adaptation des différents services à l'enregistrement des données et enfin l'analyse des données sont toutes des étapes à franchir.

Par ailleurs, une telle base de données nécessite **également la mise à disposition des ressources nécessaires aussi bien pour son développement que pour son utilisation**. En effet, pour utiliser à bon escient un tel outil et pour analyser les données qui y sont intégrées de manière rapide et efficace, il est nécessaire de disposer du personnel compétent et formé. L'expérience acquise via le projet « Datamining des risques professionnels pour un travail durable » (voir ci-dessous) pourrait contribuer à l'élaboration d'une telle base de données.

Il est également **important que les différentes autorités et les ministres travaillent ensemble pour lier et agréger les données dont les administrations disposent chacune séparément. Cela devra permettre,**

**entre autres, d'avoir une vue d'ensemble des secteurs où se trouvent les travailleurs les plus frappés d'incapacité de travail et où se trouve le plus gros roulement de personnel,** car il peut s'agir de feux clignotants d'une politique de bien-être déficiente.

**De plus, cette numérisation ne devrait pas se limiter aux informations des services de prévention et de protection au travail.** Également pour **les autres acteurs dans le cadre du bien-être au travail agréés par le Ministre et dont les activités sont surveillées par l'administration et/ou les partenaires sociaux,** tels que les organisateurs de formations de conseillers en prévention et de coordinateurs de sécurité et de santé pour chantiers, les services externes pour les contrôles techniques, les laboratoires, les désamianteurs ... il est fortement recommandé que les documents tels que les formulaires de demande d'agrément, les certificats, les attestations, les rapports annuels... à transmettre à l'administration puissent être téléchargés sur une plateforme numérique et mis à jour par les acteurs concernés quand c'est nécessaire.

**L'information** dont doit disposer l'inspection du travail sur **les accidents du travail graves (via les rapports circonstanciés)** doit également faire partie d'une digitalisation qui permettrait d'extraire des données globalisées et anonymisées.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur sont **convaincus de l'importance du projet « Datamining des risques professionnels pour un travail durable ».** Il est très important de disposer de données permettant de surveiller l'évolution des conditions de travail. Disposer de données de haute qualité devrait permettre de mener des études académiques sur les conditions de travail et leurs effets sur la santé des travailleurs. Elles devraient permettre de connaître quels travailleurs sont exposés à quels risques, quel est l'ampleur des risques, quelles sont les mesures de prévention à prendre ou prises, comment augmenter la connaissance des risques, comment mener des campagnes d'inspection plus ciblées...

Un des problèmes est qu'il est actuellement difficile de collecter des données correctes et encore plus de les comparer et / ou de les utiliser, en partie parce que celles-ci sont parfois seulement conservées de manière fragmentaire, proviennent de sources différentes et ont chacune besoin d'une ligne directrice distincte pour pouvoir être interprétées.

**Les partenaires sociaux demandent au Ministre de soutenir davantage ce projet afin qu'il puisse être affiné davantage.**

## **5. Poursuivre la mise en œuvre du plan bien-être mental au travail (BEMAT)**

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur notent que des travaux très utiles ont déjà été réalisés dans le cadre du plan BEMAT et que diverses actions structurelles ont été développées en consultation avec les acteurs du terrain.

**Les partenaires sociaux comprennent la grande importance de ces actions et demandent qu'elles soient poursuivies.**

La problématique psychosociale est en effet encore fortement présente. Il est important de continuer à suivre de très près l'évolution de ce problème au cours des prochaines années et de continuer à chercher les mesures appropriées en tout temps. **Cette problématique nécessite donc une approche soutenue, étayée et stratégique.**

Sur base de l'évaluation de la législation qui doit être terminée en 2024, une adaptation de la réglementation en matière de risques psychosociaux pourrait être envisagée.

## **6. Actualiser la réglementation concernant la formation complémentaire des conseillers en prévention et des coordinateurs de sécurité et de santé**

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

La dernière modification de la réglementation date déjà de 2007. Il est donc nécessaire de **l'évaluer en fonction de l'évolution des besoins du marché du travail.**

Plusieurs réunions pour identifier les problèmes et faire des propositions pour l'adaptation de la réglementation sur la formation complémentaire des conseillers en prévention ont eu lieu au sein du Conseil Supérieur, différents acteurs du terrain ont également été impliqués dans ces concertations (CoBePrev, institutions de formation néerlandophones et francophones).

**Il est nécessaire de poursuivre ces concertations afin d'adapter la réglementation aux nouveaux risques et défis en matière de bien-être 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 considèrent qu'il est important, entre autres, que la formation ait un caractère multidisciplinaire et couvre de manière équilibrée les différents domaines du bien-être. Elle doit aussi s'actualiser à l'évolution du monde du travail, notamment l'augmentation du télétravail et les risques qui peuvent y être liés, les modifications de l'organisation du travail liées aux changements climatiques, l'utilisation de l'intelligence artificielle et le travail avec des machines, les risques émergents liés aux changements climatiques, les questions de genre et de sexe.

À court terme, mais dans sa globalité, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur veulent que la réglementation soit adaptée afin de régler les principaux manquements constatés.

**En vue de cette réforme, les partenaires sociaux du Conseil Supérieur demandent que l'administration poursuive les discussions avec un nombre réduit d'acteurs du terrain. L'objectif est de formuler des propositions concrètes d'adaptation, qui seront ensuite examinées à nouveau par le Conseil Supérieur et les experts concernés.**

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur estiment que la qualité des cours, des connaissances acquises et du savoir-faire au terme d'une telle formation doit être garantie afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins des entreprises et de pouvoir organiser la prévention de manière efficace et efficiente sur le terrain.

A ce titre les matières législatives, mais également techniques et scientifiques dans le domaine de la prévention doivent être abordées dans cette formation, sans oublier l'importance de développer des compétences en termes de dialogue et de concertation sociale.

## **7. Revoir la réglementation sur les accidents du travail graves**

**Il est 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.**

L'administration a repris, ces dernières années, le travail sur ce sujet. Les partenaires sociaux espèrent pouvoir rapidement examiner les propositions de l'administration au sein du Conseil Supérieur.

## 8. Prévenir les troubles musculosquelettiques

Il est important de prévenir les troubles musculosquelettiques et autres problèmes de santé physique, mais aussi psychosociaux, causés ou exacerbés par les risques musculosquelettiques au travail. A cette fin, l'arrêté royal du 19 mars 2024 modifiant le livre VIII du code du bien-être au travail en ce qui concerne l'ergonomie et prévention des troubles musculosquelettiques a été pris.

Ce cadre réglementaire stipule, entre autres, que l'analyse des risques doit prendre en considération les facteurs de risques biomécaniques comme la posture, les mouvements répétitifs ou les postures fatigantes ou douloureuses, le port et le déplacement de charges lourdes qui peuvent provoquer des troubles musculosquelettiques.

**Puisque les troubles musculosquelettiques sont répandus, la manière dont ils peuvent être prévenus au travail doit être mieux comprise et la nouvelle réglementation y liée doit être expliquée et appliquée de façon systématique/cohérente dans tous les secteurs d'activités et les entreprises et que des bonnes pratiques doivent être promues.**

C'est pourquoi, les partenaires sociaux demandent la mise en place d'une **vaste campagne de promotion et de sensibilisation de cette nouvelle réglementation.**

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur demandent également que des travaux soient effectués au cours de la prochaine législature pour **adapter les anciennes dispositions du code concernant le travail sur écran.**

Les partenaires sociaux demandent également de **développer et promouvoir des initiatives pour rendre disponible et maintenir financièrement accessible des équipements ergonomiques.**

## **9. Prévoir des ressources suffisantes pour un fonctionnement optimal de l'administration**

**Les partenaires sociaux demandent au Ministre de démontrer 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 développer et de entretenir une base de données (*voir le point 4 de cette note*), de promouvoir les réglementations, puis de les contrôler et de mener des campagnes en ce sens.

**Les partenaires sociaux souhaitent être étroitement associés à l'utilisation de ces moyens.**

Les partenaires sociaux constatent que les moyens/ressources des services d'inspection ont augmenté au cours de la dernière législature, bien que de manière encore insuffisante.

Ils encouragent donc la poursuite de cette évolution positive et demandent que ces moyens supplémentaires soient encore renforcés. Par ailleurs, les partenaires sociaux soulignent l'importance **que les inspections soient en nombre suffisant et de qualité**, avec une méthode de travail adéquate et adaptée à la situation sur le terrain, et avec l'écoute nécessaire pour guider les employeurs vers une meilleure prévention sur les lieux de travail, ainsi que pour aider à veiller à ce que les services de prévention assument pleinement leur rôle. Il est donc essentiel que les inspecteurs disposent **d'une formation et d'une expérience suffisantes** pour mener à bien leurs missions.

Enfin, au vu de l'évolution de la société et des technologies disponibles, les partenaires sociaux soulignent l'importance de l'évolution numérique de l'administration (*voir le point 4 de cette note*). Cette évolution a effectivement démarré mais devrait être davantage développée et accélérée.

Cela nécessite des moyens financiers et humains pour le développement des outils mais également pour les faire fonctionner et en tirer le maximum.

## **10. Attention continue pour une réglementation de qualité**

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 CNT 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.* ».

**La loi du 4 août 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exercice de leur travail fêtera en 2026 ses 30 ans ;** diverses dispositions en exécution de cette loi, qui se trouvent depuis 2017 dans le code du bien-être au travail, n'ont pas été adaptées depuis longtemps.

**Le marché du travail est pourtant en constante évolution.** Il y a plus de télétravail, du travail sur les plateformes est effectué, une mondialisation croissante. La digitalisation et l'intelligence artificielle prennent de plus en plus d'importance. Le travail sur écran se fait différemment...

Le **changement climatique** a également une influence directe ou indirecte sur le bien-être des travailleurs. Ce changement climatique peut se manifester par des fluctuations météorologiques avec des périodes alternées de forte chaleur et de froid excessif, de fortes chutes de neige, de vent fort... Par exemple, le fait de travailler dans de telles conditions météorologiques extrêmes affecte la façon dont le travail est organisé dans les entreprises, les mesures techniques à prendre (par exemple, ventilation), l'équipement de protection individuelle et les vêtements de travail qui devraient être mis à disposition...

Le changement climatique crée également des innovations techniques, comme les voitures électriques, les parcs éoliens, les panneaux solaires ... La réalisation de travaux avec ou à proximité de ces nouvelles technologies comporte de nouveaux risques. Les nouvelles technologies peuvent engendrer également des opportunités en matière de sécurité et, plus largement de bien-être au travail.

**Le langage aussi grandit et évolue avec l'esprit du temps.**

**Les partenaires sociaux estiment qu'il est nécessaire que la loi et le code soient modifiés si nécessaire et suffisamment adaptés aux différentes évolutions et à l'esprit du temps changeant.**

**Les partenaires sociaux demandent en outre de consacrer, lors de l'élaboration de la réglementation, une attention continue pour l'applicabilité aux PME de cette réglementation et qu'un « test gender » soit réalisé sur cette réglementation.**



**Par ailleurs, il serait intéressant d'examiner dans quelle mesure cette réglementation est adaptée à des relations de travail plus flexibles.**

Les **bonnes pratiques peuvent également être collectées** pour aider les secteurs et les entreprises à relever de nouveaux défis.

Le 13 septembre 2023, le Conseil Supérieur a déjà rendu l'avis positif n°260 sur le PAR portant sur **la simplification administrative et l'actualisation de diverses dispositions du code du bien-être au travail**, qui vise à mettre à jour et à simplifier sur le plan administratif diverses dispositions du code. **Cet arrêté a été signé par le Roi le 12 mai 2024 et est entré en vigueur le 20 juin 2024.**

Il existe également **un projet de loi soumis au Conseil national du Travail qui traite de la mise à jour et de la simplification administrative de la loi du bien-être au travail.**

**Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur demandent au Ministre de tenir également compte des commentaires qui seront formulés dans cet avis.**

## **11. Aligner et moderniser les procédures d'agrément**

La modernisation et l'alignement des procédures d'agrément a débuté en 2023 avec les agréments des laboratoires et devra se poursuivre pendant les années qui viennent.

**L'agrément doit fournir des outils pour une meilleure surveillance du fonctionnement des différentes organisations agréées par le Ministre dans le cadre de la réglementation bien-être.**

L'harmonisation des différentes procédures assurera une plus grande cohérence dans la réglementation.

## **12. Renforcer la concertation sociale dans le domaine du bien-être**

Au cours de la crise COVID-19, les partenaires sociaux ont travaillé ensemble pour lutter contre la propagation du coronavirus sur le lieu de travail. Cette collaboration fut une réussite et a permis de limiter la propagation du coronavirus au travail. Cela a abouti au guide générique « Travailler en toute sécurité pendant une épidémie ou une pandémie » qui devrait permettre d'agir tout de suite si une nouvelle pandémie ou épidémie s'annonce. Ce guide générique et son application dans les entreprises est un exemple qui démontre l'impact très important et nécessaire que peut avoir la concertation sociale, non seulement au niveau du Conseil Supérieur en élaborant ce guide, mais aussi pour leur mise en pratique dans les secteurs et les entreprises.

**Le domaine du bien-être au travail est un domaine dans lequel la concertation sociale a un énorme rôle à jouer. En effet, quel que soit le niveau de concertation, le bien-être au travail est un sujet qui nécessite des discussions et pour lequel des solutions doivent être trouvées en concertation avec les différents acteurs.**

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur **rappellent l'importance de la concertation sociale faitière en Belgique dont les résultats ne sont pas toujours visibles dans la société ni forcément connus de l'opinion publique. Cependant, la concertation sociale continue de fonctionner, de chercher des compromis et d'offrir des solutions pour un nombre important de travailleurs.**

Par ailleurs, il faut également **renforcer le dialogue social dans les entreprises**. Cela peut se faire de plusieurs façons :

- A. en établissant des règles de fonctionnement minimales pour la délégation syndicale : les partenaires sociaux expriment leurs inquiétudes concernant la présence de certaines lacunes lorsque la délégation syndicale reprend les compétences du comité pour la prévention et la protection au travail. Ils traiteront de cette question au Conseil national du Travail ;
- B. en examinant de quelle manière la concertation avec les représentants des travailleurs des organes de concertation existants peut être améliorée lorsque des employeurs différents se trouvent sur un même lieu de travail, entre autres en tenant compte de l'ampleur du lieu de travail et de la nature des activités.

### **13. Améliorer la connaissance des travailleurs dans le domaine des risques liés à leur travail**

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 et l'utilisation de cette fiche de poste de travail doivent être améliorés dans la pratique.**

**L'article I.2-16 du code 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 au poste de travail ou fonction individuel 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 la communication de l'information sur le poste de travail auquel le travail est mis au travail peut être améliorée et comment cette obligation d'information du travailleur peut être mieux mise en pratique, par ex. via l'accueil de nouveaux travailleurs ou pour les acteurs impliqués dans un trajet de réintégration d'un travailleur en incapacité de travail.**

Aussi bien les travailleurs que les employeurs doivent être plus au courant des possibilités et obligations d'adapter les EPI aux besoins et à la physionomie des travailleurs et des travailleuses comme une semelle de soutien dans une chaussure de travail ou de sécurité, des lunettes de sécurité avec des verres correcteurs, des bouchons d'oreilles adaptées, des chaises et tables de bureau adaptées, etc. beaucoup de travailleurs sont aujourd'hui insuffisamment informés et ne sont même pas courant de leur droit de demander ces adaptations auprès de l'employeur. Les partenaires sociaux demandent que le droit et la procédure pour demander à l'employeur des EPI adaptés soient promus pour qu'ils soient connus par tous les travailleurs.

## 14. Évaluer le télétravail

Compte tenu du rôle spécifique du télétravail en raison des dernières évolutions sociétales, qui ont également laissé une forte empreinte dans de nombreuses entreprises, sous diverses formes - du télétravail occasionnel au télétravail structurel et/ou une combinaison des deux, **une évaluation par les partenaires sociaux** de cette situation et des risques que y sont liés est nécessaire.

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 au sein des organes de concertation respectifs.**

## **15. Optimiser et concrétiser les analyses des risques en proposant des mesures préventives appropriées pour certaines situations spécifiques**

Une analyse des risques bien exécutée détermine souvent le succès d'une bonne politique de bien-être car c'est de cela que dépendra la prise de mesures de prévention.

**Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur considèrent qu'il est important de détecter les mêmes risques pour des postes de travail et des fonctions comparables.**

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

Afin d'aider les entreprises dans ce domaine, il est nécessaire de **poursuivre les travaux sur les instruments standardisés pour l'analyse des risques (par ex. OIRA, ...)**. 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 standard qui ont été soigneusement évaluées et établies en concertation avec des experts et avec l'inspection. Cela permettra aux employeurs de prendre, de manière efficace et correcte, 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, par exemple, 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.

## **16. Collaborer avec la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail (DG CBE) pour les campagnes d'inspection**

Il est important d'organiser des **concertations annuelles constructives et structurées entre la DG CBE et les partenaires sociaux des différents secteurs.**

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 la DG 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 précité dans lequel il est clairement indiqué comment ils voient les campagnes d'inspection et comment ils souhaitent s'impliquer dans celles-ci :

- 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 :
  - o 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) ;
  - o dans une deuxième phase qui suit, une tournée d'inspection intensive est lancée dans laquelle on intervient de manière vraiment répressive 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 (*voir le point 9 de la note*).

## **17. Les valeurs limites comme un instrument important dans la politique sur les substances dangereuses.**

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

**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. 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**, conformément la procédure de consultation publique relative aux valeurs limites d'exposition professionnelle. Le cas échéant, le tableau des valeurs limites devra être complété et/ou adapté.

Les partenaires sociaux du Conseil Supérieur **constatent aussi que les valeurs limites sont tellement abaissées que cela peut potentiellement poser des problèmes en termes de contrôle du respect des 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.**

Il est également important de rappeler ici l'importance de la réalisation d'une bonne analyse des risques chimiques qui doit servir de premier baromètre dans l'évaluation de l'exposition à des agents.

\*\*\*\*\*