

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 25 novembre 2021 / n° 954 bis

Nous célébrons cette année le 25^{ème} anniversaire de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ce quart de siècle mérite que l'on s'y attarde, car la loi sur le bien-être a consacré une réforme et une amélioration radicales de la législation en matière de sécurité et de santé au travail.

La loi sur le bien-être fête ses 25 ans

Du travail bien fait, mais incomplet

L'utilisation d'analyses des risques a été un des éléments-clés de la réforme, de nouveaux risques ont été admis et reconnus, tels que les risques psychosociaux, et un soutien multidisciplinaire de la politique de bien-être a vu le jour. S'il convient de se réjouir de ces avancées, nous ne sommes pas au bout de nos peines. Des accidents graves du travail sont encore notre lot quotidien et des dizaines de milliers de travailleurs deviennent malades chaque année à cause de leur travail. L'amélioration permanente de la réglementation relative au bien-être et, en particulier, le contrôle et les garanties de son application, représentent un défi majeur. Le présent dossier expose notre conception de la loi sur le bien-être, les problèmes qui persistent et nos propositions d'amélioration.

Une nouvelle loi, une nouvelle approche

La loi sur le bien-être n'était pas le fruit du hasard. Qui se souvient encore de la loi du 10 juin 1952 relative à la sécurité, la santé et l'embellissement des lieux de travail, ou du Règlement général pour la protection du travail (RGPT)? Jusqu'en 1996, ces textes de lois reprenaient toutes les dispositions, parfois très détaillées, que les entreprises devaient respecter pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs. Ces règles n'étaient pas toujours adaptées à toutes les situations et même parfois dépassées. Dans les années 1990, plusieurs directives européennes ont également été adoptées au sujet de la sécurité et la santé. Elles s'inspiraient d'une analyse des risques, les entreprises doivent déterminer elles-mêmes comment éliminer les risques. Et ce encore toujours dans le cadre d'un ensemble de dispositions légales et selon une stratégie de prévention claire: éviter les risques, combattre les risques à la source, en optant de préférence pour des mesures de protection collectives, adapter le travail à l'être humain, prévoir des instructions et des formations, etc. Cela a été l'occasion d'une refonte radicale de notre législation. La loi sur le bien-être et le Code sur le bien-être au travail ont constitué le nouveau cadre légal. Le Code rassemble aujourd'hui les arrêtés d'exécution de la loi sur le bien-être, en ce compris les règles actualisées du RGPT, la transposition des directives européennes et plusieurs

«On s'est rendu compte qu'une approche adéquate des risques, parfois complexes pour le bien-être, nécessite l'intervention d'experts issus de différentes disciplines.»



Grâce à la loi sur le bien-être, les risques psychosociaux ont fait l'objet d'une attention accrue.

© Shutterstock

autres obligations typiquement belges. Le plan global de prévention et le plan d'action annuel qui en découle vous sont très familiers. N'oublions pas non plus, bien entendu, que la loi sur le bien-être et le Code régissent l'élection, le fonctionnement et les compétences du CPPT.

Du responsable de la sécurité au conseiller en prévention

S'il est aujourd'hui question d'un «conseiller en prévention» et d'un «service externe pour la prévention et la protection» au lieu d'un «responsable de la sécurité» et d'un service médical interentreprises, c'est aussi parce que la réglementation sur le bien-être a évolué. Or, il ne s'agit pas seulement d'un changement d'appellation. On s'est rendu compte qu'une approche adéquate des risques, parfois complexes pour le bien-être, nécessite l'intervention d'experts issus de différentes disciplines. Outre les experts «sécurité du travail» et «médecine du travail», des experts dûment formés ont été désignés pour les domaines «ergonomie», «risques psychosociaux» et «hygiène in-

dustrielle» (par exemple les produits dangereux). Ainsi, des conseillers en prévention ont été nommés pour cinq disciplines auxquelles les entreprises peuvent (ou parfois doivent) faire appel par le biais de leurs services internes ou externes de prévention et de protection au travail. Cette multidisciplinarité est un des acquis importants de la loi sur le bien-être.

Le bien-être psychosocial

L'introduction de la notion de «bien-être au travail» nous a permis d'envisager de façon plus globale les problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés au quotidien. La sécurité, la santé, l'ergonomie, les risques psychosociaux, l'hygiène industrielle, l'embellissement et l'environnement sont les sept domaines sur lesquels il faut travailler. L'un de ceux-ci, les risques psychosociaux, est devenu un nouveau point d'attention majeur. Dans ce cadre, il est question du stress, du burn-out, mais aussi de la violence et du harcèlement moral et sexuel. Tous ces éléments peuvent lourdement impacter le bien-être des travailleurs, tant sur leur lieu de tra-

vail que dans leur vie privée. La loi sur le bien-être et le Code sur le bien-être au travail consacrent pour la première fois toute une série d'obligations destinées à combattre ces risques dans l'entreprise, tant individuellement que collectivement. Les victimes de violences et de harcèlement moral et sexuel sont désormais aussi protégées contre le licenciement lorsqu'elles entament une procédure pour dénoncer ces faits.

Nous ne sommes pas encore au bout de nos peines

En 25 ans, la loi sur le bien-être n'a, bien entendu, pas résolu tous les problèmes, comme les faits suivants le montrent clairement:

- Le nombre d'accidents du travail enregistrés au cours du dernier quart de siècle n'a cessé de diminuer. Malheureusement, ce n'est pas le cas des accidents du travail graves.
- Fin 2020, on dénombrait quasiment 442.000 travailleurs malades ou invalides de longue durée (= en incapacité de travail depuis plus de 12 mois), soit une progression de plus de 20% en 4 ans.
- Parmi les malades de longue durée, 163.000 (36,8%) souffraient de troubles psychologiques. Il s'agit de la principale cause d'invalidité en Belgique. 33.402 malades de longue durée étaient en burn-out depuis au moins un an (+33% depuis 2016!).
- Les troubles musculo-squelettiques sont la deuxième cause la plus fréquente de maladies de longue durée. Cette pathologie concerne environ 150.000 personnes, soit 31,7% des malades de longue durée en 2020.
- On estime qu'entre 2.600 et 5.500 nouveaux cas de travailleurs victimes d'un cancer professionnel sont détectés chaque année. Il n'est toutefois pas possible d'indiquer un chiffre précis, car l'exposition aux substances cancérigènes n'est pas suffisamment enregistrée et le lien entre le cancer et l'exposi-

«Quelle que soit la qualité de la législation, c'est son application sur le lieu de travail qui détermine son succès. Et c'est là que ça se passe souvent mal.»

tion à des produits cancérigènes n'est que rarement établi. Moins de 200 de ces cancers professionnels sont reconnus et indemnisés comme des maladies professionnelles.

- Les travailleurs soumis à des formes de travail flexible et précaire sont le plus souvent victimes de conditions de travail dangereuses et préjudiciables à la santé. Les travailleurs intérimaires, par exemple, sont deux fois plus souvent victimes d'un accident du travail que les travailleurs sous contrat ordinaire. Mais ce groupe est en un sens privilégié, puisque nous disposons de bonnes statistiques à son propos. Par contre, nous ignorons totalement quelles sont les conséquences négatives des conditions de travail imposées à d'autres groupes, tels que les travailleurs des plateformes, les (faux) indépendants, les travailleurs étrangers, etc. Parfois, ils ne sont pas

protégés du tout et n'ont pas accès aux assurances requises pour les indemniser en cas d'accident ou de maladie.

La confiance est une bonne chose, mais le contrôle est nécessaire

Quelle que soit la qualité de la législation, son application dans l'entreprise constitue la clé du succès. Or, c'est souvent là que le bât blesse. Les contrôles et les amendes pourraient constituer une solution, mais ils requièrent un nombre suffisant d'inspecteurs du travail et un bon mécanisme de sanction. Aujourd'hui, ni l'un ni l'autre ne sont satisfaisants. Malgré les promesses du monde politique, on compte en 2021 moins de 120 inspecteurs du bien-être (données exprimées en ETP) habilités à effectuer des contrôles dans les entreprises. Ces contrôles portent sur le bien-être de 3,8 millions de travailleurs occupés dans 273.000 entreprises. La CSC a calculé que, malgré tout le bon travail qu'ils accomplissent, ces inspecteurs ne pourront visiter la même entreprise qu'une fois tous les 26 ans. Et les inspecteurs constatent des violations de la réglementation sur le bien-être lors d'au moins la moitié de leurs visites.

| Stijn Gryp & Kris Van Eyck |

Le nombre d'accidents du travail graves n'a pas diminué au cours des 25 dernières années. Cela reste un point d'attention important.



© Shutterstock

«Les entreprises qui investissent dans la prévention rentabilisent largement leurs investissements»

Lode Godderis, professeur de médecine du travail à la KU Leuven et nouveau directeur général du service externe de prévention et de protection au travail IDEWE, est parfaitement familiarisé avec la loi sur le bien-être.

Comment la loi sur le bien-être a-t-elle vu le jour?

La loi sur le bien-être est née d'une directive européenne datant de 1989. La Belgique l'a transposée dans sa propre législation en 1996. On s'était alors rendu compte que l'accent mis sur la sécurité et la santé était trop étroit. Une attention accrue devait être accordée aux troubles musculo-squelettiques - douleurs musculaires et problèmes articulaires - ainsi qu'aux aspects mentaux liés au travail, qui sont les principales causes d'absentéisme et d'incapacité de travail. Dans le même temps, la loi sur le bien-être a favorisé la transformation des services de médecine du travail en services externes de prévention et de protection au travail, où les conseillers en prévention et les ergonomes intervenaient également.

Peut-on dire que la loi sur le bien-être est plus axée sur la prévention que la législation précédente, qui était plutôt réactive?

Oui. La législation antérieure était mise en œuvre via le règlement général pour la protection du travail (RGPT), lequel constituait un ensemble de règles très détaillées, par exemple sur «ce que doit contenir une trousse de premiers secours». L'Europe préconisait une «législation dynamique», avec peu de prescriptions techniques détaillées qui deviendraient rapidement obsolètes, se distinguant ainsi du RGPT belge. La loi sur le bien-être crée davantage un cadre, avec des objectifs de prévention. Il s'agit donc d'une législation de référence, dans une logique d'amélioration continue. Nous progressons mais, dans de nombreux domaines, il reste encore du pain sur la planche, notamment en matière d'ergonomie, d'exposition à des substances chimiques ou de risques psychosociaux. Le grand défi consiste à éliminer la différence entre les grandes et les petites entreprises. L'attention portée à la politique de prévention et de bien-être

est beaucoup plus marquée dans les entreprises où il existe un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Les analyses de risques demeurent également un point épineux. Elles ne sont pas réalisées dans toutes les entreprises. La prévention est encore trop souvent considérée comme un coût, alors que les entreprises qui investissent dans la prévention rentabilisent largement leurs investissements. Il a été dé-

«L'attention portée à la politique de prévention et du bien-être est beaucoup plus marquée dans les entreprises où il existe un CPPT»

LODE GODDERIS

montré au niveau international que les entreprises qui affichent un score élevé en matière de prévention enregistrent aussi de bons résultats sur le plan économique. Le bien-être des employés y est également plus élevé. Dans les entreprises où la sécurité, la santé et le bien-être sont prioritaires, les travailleurs se sentent mieux. Lorsque les gens ont le sentiment d'être pris en charge et écoutés, une dynamique positive de prévention émerge.

Que peut-on mieux faire? Sur quels aspects faut-il travailler?

On compte aujourd'hui plus de 500.000 malades de longue durée. Nous devons étudier comment mieux gérer le retour au travail. Il faut se concentrer davantage sur les personnes qui ont des difficultés à rester sur le marché du travail ou à y retourner. Nous devons donner à chacun et chacune la possibilité d'avoir un bon emploi, adapté à sa situation.

/ Patrick Van Looveren /

Lode Godderis: «Les analyses de risques demeurent un point épineux. Elles ne sont pas réalisées dans toutes les entreprises.»



© Rob Stevens

«Il y a encore beaucoup de progrès à faire dans pas mal de domaines»



© Guy Puttemans

Antonio Dionisio: «Un des éléments les plus importants pour les travailleuses et les travailleurs et leurs représentants syndicaux est que la loi bien-être de 1996 désigne l'employeur comme responsable de la politique de prévention dans son entreprise.»

Antonio Dionisio est représentant des travailleurs au CPPT de l'entreprise Twin Disc à Nivelles depuis plus de 30 ans. Il évalue la manière dont la santé et la sécurité au travail ont évolué au cours de ces 25 ans.

Nous fêtons cette année les 25 ans de la «loi bien-être». L'entrée en vigueur de cette législation a-t-elle amené des changements profonds pour les travailleurs et les syndicats dans votre entreprise?

La législation sur le bien-être au travail, la prévention dans les entreprises sont en constante évolution. L'arrivée de la loi de 1996 n'a pas été immédiatement et clairement perçue par les travailleuses et les travailleurs. Elle n'est en fait qu'une étape, importante évidemment, mais certainement pas un aboutissement dans l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail. Elle n'a donc pas été une révolution pour les travailleurs. Par contre, il est vrai qu'elle est venue formaliser toute une série de choses et a introduit quelques éléments nouveaux. Mais elle a continué à être adaptée durant ces 25 dernières années et elle continuera à l'être, espérons-le!

Quel a été son principal impact sur la politique de prévention dans l'entreprise?

Un des éléments les plus importants pour les travailleuses et les travailleurs et leurs représentants syndicaux est que

«Il y a encore beaucoup trop d'accidents du travail graves»
ANTONIO DIONISIO

la loi bien-être de 1996 désigne l'employeur comme responsable de la politique de prévention dans son entreprise. Il est au pilotage de la politique de prévention au travail, pas les représentants des travailleurs au CPPT! Au sein du CPPT, notre rôle est presque exclusivement de veiller à ce que l'employeur respecte la législation via les avis que nous y rendons sur le plan annuel d'action ou le plan global de prévention. C'est aussi au sein du CPPT que nous pouvons tenter de convaincre l'employeur d'investir plus de temps et de moyens dans la prévention, ce qui n'est pas toujours une mince affaire! Lorsque l'employeur ne veut pas prendre les mesures nécessaires à la protection de ses travailleuses et travailleurs et qu'il refuse de tenir compte de nos avis, c'est aussi notre rôle d'interpeller l'inspection afin de contraindre l'employeur à prendre ses responsabilités.

Vous avez dit souhaiter que la législation sur le bien-être au travail continue à évoluer...

Oui en effet! Les conditions de sécurité sur les lieux de travail ont été améliorées de manière significative ces dernières décennies, grâce notamment à une législation bien-être plus complète et à la vigilance des syndicats. Néanmoins, il y a encore beaucoup de progrès à faire dans pas mal de domaines. Ce qui me dérange profondément, c'est qu'aujourd'hui, en 2021, il y a encore des gens qui décèdent sur leur lieu de travail suite à un accident. Les accidents graves sont encore bien trop nombreux. Les travailleuses et les travailleurs subissent de plus en plus de pressions de la part de leur direction afin de travailler toujours plus, plus vite, plus longtemps. Ce sont autant de preuves qu'il y a encore bien de la place pour des améliorations concernant la santé, la sécurité et le bien-être au travail! L'Inspection du Contrôle du bien-être au travail devrait également être dotée de plus de moyens humains et financiers pour pouvoir mieux contrôler l'application de la loi dans les entreprises.

| Laurent Lorthioir |

«On privilégie souvent la rapidité du travail au détriment de la sécurité»

Evelyn Bracke est conseillère en prévention adjointe chez Xwift, une entreprise de transport établie à Nazareth (Flandre orientale) qui pratique différentes formes de transport et qui occupe quelque 180 travailleurs. Evelyn combine sa fonction de conseillère en prévention avec celle de gestionnaire de sinistres, une fonction qui est aussi étroitement liée à la sécurité. Nous l'avons interrogée sur son rôle de conseillère en prévention dans la promotion de la sécurité et de la santé des travailleurs de Xwift.

Pourquoi êtes-vous devenue conseillère en prévention dans votre entreprise? Qu'est-ce qui vous a motivée?

En fait, je n'étais pas candidate à ce poste de conseillère en prévention chez Xwift. C'est la direction qui me l'a demandé. Je voulais depuis longtemps faire quelque chose dans le secteur médical, mais ma carrière avait pris une tournure un peu différente. Donc, quand j'ai été sollicitée, je n'ai pas hésité longtemps. En tant que conseillère en prévention, je peux travailler sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail, des thèmes étroitement liés à mes centres d'intérêts dans le domaine médical.

En tant que conseillère en prévention, quels sont les aspects de sécurité, de santé et de bien-être au travail sur lesquels vous insistez le plus?

Chez Xwift, nous insistons beaucoup sur la sécurité. Nos chauffeurs sont constamment sur les routes et notre objectif est qu'ils puissent travailler dans des conditions de sécurité maximales. À cet effet, nous effectuons régulièrement des ana-

lyses de risques, nous tenons à jour des statistiques des accidents de la route et du travail, et nous étudions les incidents pour savoir ce que nous pouvons améliorer. Ces analyses débouchent sur des conseils que nous soumettons au CPPT afin d'améliorer ensemble les circonstances de travail.

Xwift est également très attentive au bien-être des travailleurs au sens large. Le patron est très sensible à cette question. Cela explique pourquoi nous comptons, au sein de notre département RH, plusieurs «coachs de trajectoires» qui discutent régulièrement avec les chauffeurs, même lorsqu'ils sont sur les routes, pour savoir comment ils se sentent, comment se passe la combinaison entre vie professionnelle et vie familiale. Ces coachs assurent aussi un suivi intensif des collègues débutants.

Avec les «coaches de trajectoires», nous sommes très attentifs à la formation, tant théorique que pratique, sur la sécurité dans et autour du camion. Les «parrains» dans l'entreprise prennent les nouveaux collègues en charge.

Constatez-vous que l'approche de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail évolue de manière significative ces dernières années?

Oui. J'ai quand même l'impression que nos travailleurs ont davantage pris conscience, ces dernières années, de l'importance de la sécurité dans l'entreprise. Par exemple, ils écoutent mieux et plus vite qu'avant les consignes de sécurité. Mais attention, cela reste un défi. Certains collègues ne sont pas toujours très contents de me voir arriver. On privilégie souvent la rapidité du travail au détriment de la sécurité. Je dois persévérer et continuer de taper sur le clou.

Je constate aussi que notre entreprise est plus attentive aux aspects psychosociaux du métier de chauffeur. En effet, un chauffeur est souvent seul, confronté à de longs déplacements, loin de chez lui, etc. J'ai déjà évoqué le rôle des «coaches de trajectoires» dans l'accompagnement de nos chauffeurs.

Les scores «éco-drive» des chauffeurs sont un autre aspect que nous suivons de près. Ces scores nous renseignent en premier lieu sur la conduite «écologique» d'un chauffeur. Indirectement, ils peuvent aussi nous informer sur le bien-être du chauffeur, par exemple si le chauffeur est attentif parce qu'il doit souvent freiner brusquement.

Quels aspects de la législation faudrait-il modifier pour améliorer la sécurité, la santé et le bien-être au travail?

Aujourd'hui, la législation sur le bien-être insiste beaucoup sur la responsabilité de l'employeur et, par extension, celle de la hiérarchie lorsqu'il s'agit du bien-être des travailleurs. C'est naturellement une question importante, mais il est tout aussi important que les travailleurs prennent leurs responsabilités, par exemple en suivant correctement les instructions de sécurité. Ce dernier point mériterait d'être davantage souligné.



Chez Xwift, une grande attention est portée aux aspects psychosociaux de la profession de chauffeur, compte tenu qu'un chauffeur est souvent seul, confronté à de longs déplacements, loin de chez lui.



«Il est tout aussi important que les travailleurs prennent leurs responsabilités, notamment en suivant correctement les instructions de sécurité.»

EVELYN BRACKE

© James Arthur

10 propositions pour les 25 prochaines années

Si nous voulons conforter les succès de la loi sur le bien-être et faire face aux problèmes qui subsistent après 25 ans, ainsi qu'aux nouveaux problèmes, nous devons œuvrer en permanence à l'amélioration de la législation et de son application sur le lieu de travail. Pour y parvenir, la CSC propose notamment les actions suivantes.

1 Augmenter le nombre d'analyses de risques et améliorer leur qualité, en particulier dans les petites entreprises. C'est possible en travaillant avec des outils numériques standardisés et en améliorant le soutien apporté aux secteurs et aux services externes pour la prévention et la protection. Mieux informer les travailleurs sur les risques auxquels ils sont exposés. Cela peut se faire, par exemple, en travaillant avec des fiches de poste de travail claires pour tous les travailleurs.

2 Assurer une formation solide pour toutes les disciplines des conseillers en prévention et rendre ce métier attractif afin d'attirer suffisamment de candidats à ces formations. Nous avons besoin de davantage de conseillers en prévention pour accompagner les entreprises dans l'analyse des risques et l'élaboration de mesures de prévention.

3 Centraliser la collecte des résultats des analyses de risques. Il faut créer une base de données sur les risques auxquels les travailleurs sont exposés afin de mener une politique (sectorielle) ciblée et d'utiliser efficacement les effectifs et les moyens disponibles.

4 Donner à l'administration davantage d'effectifs et de moyens pour développer la législation, sensibiliser les entreprises et les travailleurs, et surtout contrôler l'application de la législation dans les entreprises. Prévoir les mécanismes de sanctions nécessaires pour ramener les employeurs récalcitrants sur le droit chemin.

5 Améliorer les règles de réintégration des malades de longue durée, afin qu'ils puissent reprendre le travail à leur propre rythme et en fonction de leurs capacités. Les entreprises doivent veiller à fournir un travail réellement adapté.

6 Évaluer en permanence les règles relatives aux risques psychosociaux et leur application dans la pratique. Apporter des ajustements si nécessaire. La CSC a travaillé sur cette évaluation l'an dernier et a quelques propositions concrètes.

7 Développer un cadre législatif global pour les risques ergonomiques et les mesures de prévention afin d'éviter ces risques. Ce point est totalement absent de notre réglementation en matière de bien-être. Les problèmes musculaires, tendineux et osseux sont pourtant la deuxième cause d'absence prolongée du travail.

8 Donner la priorité au remplacement des produits dangereux par des substances moins, voire non toxiques. Lorsque ce n'est pas possible, l'exposition à ces produits doit faire l'objet d'un suivi constant et des mesures préventives efficaces doivent être prises. Prévenir les maladies professionnelles causées par l'exposition à des produits dangereux, mais prévoir une indemnisation pour tous les travailleurs qui en sont victimes.

9 Adapter la législation au marché du travail toujours plus flexible et renforcer les contrôles pour la protection de ce groupe de travailleurs en nombre croissant. Cette mesure concerne les travailleurs intérimaires, les travailleurs de plateformes, les (faux) indépendants, les travailleurs étrangers, les chaînes de sous-traitance, etc. Définir un cadre harmonisé pour toutes les formes de travail à distance en termes de bien-être.

10 Renforcer la concertation sociale dans les entreprises en matière de bien-être au travail. Prévoir des règles minimales de fonctionnement de la délégation syndicale dans les entreprises dépourvues de CPPT. Prévoir une concertation structurelle avec les travailleurs lorsque plusieurs employeurs se trouvent sur un même lieu de travail.

| Kris Van Eyck |

Si vous avez d'autres propositions ou si vous souhaitez améliorer les points susmentionnés, nous vous invitons à nous contacter à l'adresse suivante: service.entreprise@acv-csc.be.