

# Rapport mensuel du SIPPT

*Août 2009*

## SIPPT

### Rapport annuel du SIPPT

Puisque le SIPPT n'a reçu aucune information des Directions, le rapport annuel n'a pas été envoyé au SPF Emploi et Travail.

Le SIPPT rappelle que, lors d'un contrôle du BET, les inspecteurs regardent d'abord ce rapport afin de se forger une idée sur la manière à laquelle le BET est géré dans l'entreprise.

### Aperçu des activités

Rapport CPPT

Rapport mensuel du SIPPT

Analyse de la législation

*La loi de 2002* portant protection des conseillers en prévention (MB 20/1/2003)

## **20 DECEMBRE 2002. — Loi portant protection des conseillers en prévention (M.B. 20-1-2003).**

CHAPITRE I Champ d'application, définitions et principes généraux

### Art. 3.

L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écartier de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées.

CHAPITRE II Protection en cas de rupture du contrat

### Art. 4.

Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas:

1° en cas de licenciement pour motif grave;

2° en cas de fermeture d'entreprise;

3° en cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi;

4° lorsque le conseiller en prévention met lui-même fin au contrat;

5° lorsque la durée pour laquelle le contrat a été conclu est arrivée à son échéance;

6° pendant la période d'essai.

## ■ CHAPITRE II Protection en cas de rupture du contrat

### **Art. 5.**

L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément:

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné.

## ■ CHAPITRE II Protection en cas de rupture du contrat

### **Art. 6.**

En cas d'accord du Comité, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention, pour autant qu'il respecte, le cas échéant, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si le conseiller en prévention ne marque pas son accord sur la rupture de son contrat, il peut saisir le tribunal du travail compétent aux fins de faire établir qu'il y a eu atteinte à son indépendance ou de faire établir que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés.

## ■ CHAPITRE II Protection en cas de rupture du contrat

### **Art. 7.**

§ 1. En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Si néanmoins, l'employeur persiste dans son intention de mettre fin au contrat, il applique la procédure visée au § 2, avant de saisir le tribunal du travail.

§ 2. L'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 précitée.

Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacune.

En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée.

L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision.

La notification est présumée reçue le troisième jour ouvrable qui suit la remise de la lettre à la poste.

## ■ CHAPITRE II Protection en cas de rupture du contrat

### **Art. 10.**

Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat:

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de:

1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;

2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

Ces années de prestations se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a exercé sa fonction auprès de l'employeur, s'il s'agit d'un service interne pour la prévention et la protection au travail ou en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a été attaché à un service externe pour la prévention et la protection au travail, s'il s'agit d'un tel service externe.

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail.

## ■ CHAPITRE II Protection en cas de rupture du contrat

### Art. 11.

L'indemnité visée à l'article 10 est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis.

---

## Relations avec le SEPPT

Poursuite des travaux réalisés par le Cési

### *Inventaire « asbeste »*

L'inventaire asbeste est complètement réalisé sur le site d'Outremeuse.

Le rapport ne devrait pas tarder à nous être envoyé.

***Devis pour la réalisation d'une enquête ergonomique (méthode DEPARIS) au service technique.***

Crf : <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=2740>

## Méthode de dépistage participatif des risques (DEPARIS): Procédure d'utilisation de la grille

### **Procédure d'utilisation de la grille**

1. Information par la direction sur les objectifs poursuivis et engagement de celle-ci de tenir compte des résultats des réunions et des études.
2. Définition d'un petit groupe de postes formant un ensemble, une "situation" de travail.
3. Désignation d'un coordinateur par la direction avec l'accord des travailleurs.
4. Préparation du coordinateur: il lit DEPARIS en détail et se forme à son utilisation. Il adapte l'outil à la situation de travail concernée en modifiant des termes, en éliminant certains aspects non concernés, en transformant d'autres, ou encore en ajoutant des aspects supplémentaires.
5. Constitution d'un groupe de travail avec des travailleurs-clés de la situation de travail concernée, désignés par leurs collègues et leurs représentants et de personnels d'encadrement technique choisis par la direction. Il comprend au moins un homme et une femme en cas de groupe mixte.
6. Réunion du groupe de réflexion dans un local calme près des postes de travail.
7. Explication claire par le coordinateur du but de la réunion et de la procédure.
8. Discussion sur chaque rubrique en se concentrant sur les aspects repris sous cette rubrique et en s'attardant, non pas à porter un score, mais à ce qui peut être fait pour améliorer la situation, par qui et quand à ce pour quoi il faut demander l'assistance d'un préventeur à déterminer rapidement le coût des mesures d'amélioration proposées et l'impact qu'elles peuvent avoir sur la qualité du produit et sur la productivité: jugement en terme de pas (0), peu (€), moyennement (€€) ou très (€€€) coûteux globalement pour les 3 critères: coût direct, qualité du travail et productivité.
9. Après la réunion, synthèse par le coordinateur en mettant au net les rubriques utilisées, contenant les informations détaillées ressortant de la réunion la liste de solutions envisagées avec indication de qui fait quoi et quand la liste des points à étudier plus en détails avec les priorités.
10. Présentation des résultats aux participants, révision, ajouts...
11. Finalisation de la synthèse.
12. Présentation à la direction et aux organes de concertation.
13. Poursuite de l'étude pour les problèmes non résolus, facteur par facteur, au moyen des méthodes de niveau 2, Observation, de la stratégie SOBANE.

### **Le texte suivant peut aider à préciser le but de la réunion:**

"Au cours de la réunion, nous allons passer en revue tous les aspects techniques d'organisation et de relation qui font que le travail est plus ou moins facile, efficace et agréable.

L'objectif n'est pas de savoir si c'est facile ou agréable à 20, 50 ou 100 %.

Il est de trouver ce qui peut être fait concrètement, tout de suite, dans 3 mois et plus tard pour que ce soit plus efficace et plus agréable. Il peut s'agir de modifications techniques, de nouvelles techniques de travail, mais aussi de meilleures communications, de réorganisation des horaires, de formations plus spécifiques.

Pour certains points, nous devrions arriver à dire ce qu'il faut changer et comment concrètement le changer.

Pour d'autres, des études complémentaires devront être réalisées.

La Direction s'engage à établir un plan d'actions dans le but de donner suite au mieux à ce qui sera discuté."

### Propositions

#### *Achat de DEA et formation des secouristes*

Le Cési nous apporte des précisions quant à la formation des secouriste au DEA. Cette formation pourrait se donner au sein de notre établissement, par groupe de 12 personnes maximum. Sa durée est de 6 heures et son coût de 654 euros.

### Questions

### Remarques

Le SEMESOTRA a fusionné avec le SPMT. Le Docteur Mosselman reste notre médecin du travail.

Madame FADEUR (SEMESOTRA – SPMT) est la psychologue du travail pour le site de Tournai.

## 2. Recherches en matière de BET lors de l'exécution du travail

### **Préparation du premier poster pour l'atelier « Design »**

Un premier jet du poster a été affiché dans l'atelier Design. Nous attendons les remarques à propos de sa forme et de son contenu.

### **Plan des bâtiments (B12 – B13, niveau 1)**

Un deuxième jet est en préparation.

## 3. Risques dépistés

### **Site de Tournai**

Prévoir la visite du service d'incendie de Tournai.

Il est impératif de réaliser les tâches suivantes :

- Visites des bâtiments par le service d'incendie de Tournai
- Réalisation des contrôles des installations électriques
- Réalisation des contrôles du matériel de détection d'incendie
- Terminer la cloison Rf qui sépare le local chaudière de la salle du Bar-Archi.

### **Site d'Outremeuse**

#### **Procédure chauffage**

Des collègues aimeraient qu'une procédure chauffage soit élaborée lorsque le chauffage est remis dans les locaux après l'été afin que la remise en route du chauffage soit simultanée dans tous les bâtiments.

## 4. Synthèse des accidents du travail

### **Analyse des fiches d'accidents du travail et des rapports**

### **Localisation des accidents**

### **Causes et mesures de prévention;**

## **Évolution de la fréquence et de la gravité des accidents;**

**L'endroit, les causes et les mesures de prévention pour les accidents du travail survenus aux travailleurs qui ne sont pas des travailleurs de l'employeur, mais à l'égard desquels ce dernier avait la qualité de:**

1. soit, employeur dans l'établissement duquel ces travailleurs venaient exercer des activités en tant que travailleurs d'entreprises extérieures;
2. soit, utilisateur;
3. soit, maître d'œuvre chargé de l'exécution pour qui ces travailleurs exécutaient des travaux en tant que travailleurs d'entrepreneurs ou de sous-traitants de ce maître d'œuvre.

## **5. Mesures de prévention prises.**

### **Grippe H1N1**

Seule une affiche éditée par le Commissariat Interministériel Influenza est à la disposition de la prévention. Au contraire des pays voisins, la communauté française semble ne rien avoir fait parvenir dans les écoles à propos de la grippe H1N1. Nous attendons impatiemment les consignes à suivre en cas de contamination de l'un de nos collègues et/ou de l'un de nos étudiants.

Nous pouvons toutefois intensifier les règles d'hygiène habituelles et renforcer l'approvisionnement en savon des lavabos mis à la disposition de chacun.

On ne peut aussi qu'encourager ceux qui ne se sentent pas bien à rester chez eux en attendant l'avis du médecin avant d'envisager un retour à l'école.

Il semble enfin que les femmes enceintes courent un risque sensiblement accru (4x), surtout aux cours des deuxième et troisième trimestres de la gestation. Je conseille vivement aux directions de renseigner les grossesses des collègues aux médecins du travail.

Un petit mot, distribués aux collègues et étudiants, et qui synthétise ce qui précède, serait aussi le bienvenu.

Notons enfin que même si la majorité des infections se terminent très bien en moins d'une semaine, il existe des cas non négligeables où la maladie évolue, chez des individus qui semblent sains et qui sont âgés de moins de 50 ans, en une forme très grave et mortelle de la maladie. Des chiffres publiés par l'OMS le 13 août, je note que la maladie a tué 53 des 32000 personnes infectées en Europe, ce qui donne une mortalité de 1.7 pour 1000 personnes infectées. Je vous laisse faire la prévision si l'ensemble de la population du site devait être infectée.

Je n'ai aucune information à propos de la disponibilité précise des vaccins (automne).

### **Grippe saisonnière(site d'Outremer)**

Les tarifs ont été fixés par le Cési pour le site d'Outremer. Le produit (Alpharix) coûte 7.81€ et l'injection 5.68€, ce qui donne un total de 13.49€ par vaccination.

Les papiers sont à disposition, il suffit de les remplir des noms des collègues qui pourraient être intéressés, dès que les directions auront donné leur accord après avoir reçu l'avis du CPPT.

### **Visite des pompiers**

La cellule prévention des pompiers (ILEE) interviendra sur notre site le jeudi 8 octobre 2009 après-midi. Le site de la rue Louvrex sera visité le matin.

### **Visite des lieux de travail**

Le SIPPT prend contact avec les médecins du travail des sites d'Outremer et de Tournai pour décider d'une date afin de réaliser la visite des lieux de travail.

**Surveillance de la santé - liste du personnel**

J'encourage les directions à profiter de ce début d'année afin de corriger les listes du personnel et de préciser qui de nos collègues est soumis aux risques.

Ces listes doivent aussi être envoyées aux SEPPT respectifs.

**6. PGP et PAA**

Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à:

- 1° la sécurité du travail;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;
- 3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 4° l'ergonomie;
- 5° l'hygiène du travail;
- 6° l'embellissement des lieux de travail;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°.

Les plans font partie du système dynamique de la gestion des risques (SDGR).

**PGP**

| Dangers  | Évaluation des risques          | Mesures de prévention | Objectifs prioritaires | Activités à effectuer et missions à accomplir         | Moyens organisationnels et financiers |
|--|---------------------------------|-----------------------|------------------------|---|---------------------------------------|
| <b>Sécurité</b>                                  | DEA                             |                       |                        | Achat du matériel<br>Formation des secouristes au DEA |                                       |
| <b>Santé</b>                                     | Assuétudes chez les étudiants   |                       |                        | Plan « drogue »                                       |                                       |
| <b>Charge psychosociale</b>                      | Évaluation du stress au travail |                       |                        |   |                                       |
| <b>Ergonomie</b>                                 | Analyse au service technique    |                       |                        | Utilisation de la méthode DEPARIS avec l'aide du Cési |                                       |
| <b>Hygiène</b>                                   |                                 |                       |                        |   |                                       |
| <b>Embellissement des lieux de travail</b>       | Dossier UREBA                   |                       |                        |   |                                       |
| <b>Mesures prises en matière d'environnement</b> | Tri des déchets                 |                       |                        |   |                                       |

**PAA 2009**

|    | DOMAINES                            |  | ACTIONS   | RESPONSABLES                      | PRÉAVIS   |
|----|-------------------------------------|--|---|-----------------------------------|-----------|
| 1  | Sécurité                            | Secouristes DEA                                | Formation   | SIPPT et SEPPT                    | relance   |
| 2  | Sécurité                            | Prévention incendie                            | affichages de sécurité dans les bâtiments   | SIPPT, M. MABILLE et directions   | En cours  |
| 3  | Sécurité                            | Prévention incendie                            | Exercice d'évacuation   | Directions                        | Automne   |
| 4  | Sécurité                            | Prévention incendie                            | Resserrage (passages de câbles) dans les compartiments Rf   | Directions                        | Archi     |
| 5  | Sécurité                            | Machines dangereuses dans l'atelier « Design » | Information, formation<br>Réalisation des affiches qui informent les utilisateurs des dangers et de l'utilisation des EPI | SIPPT, M. MABILLE                 | relance   |
| 6  | Ergonomie                           | Service technique                              | Étude en vue de déterminer notamment les causes des accidents de travail  | Direction et SEPPT                | À l'étude |
| 7  | Santé                               | Atelier « peinture »                           | Analyse des concentrations de vapeurs de solvants dans l'atelier « peinture »   | Directions, SIPPT et SEPPT        | En cours  |
| 8  | Santé                               | Inventaire Asbeste                             |   | Directions, SIPPT et SEPPT        | En cours  |
| 9  | Charge psychosociale                | Personne de confiance                          | Formation de la personne de confiance   | Directions, SIPPT et SEPPT        | Fait      |
| 10 | Embellissement des lieux de travail | Local des techniciennes de surfaces            | Aménagement du nouveau local  | Directions                        | En cours  |
| 11 | Santé                               | Boîtes de secours                              | Placement de nouvelles boîtes de secours dans les ateliers de l'ESA   | Direction et SEPPT                | relance   |
| 12 | Hygiène                             | WC   | Placement de patères  | Directions                        |           |
| 13 | Sécurité et hygiène                 | WC   | Remplacement de certains systèmes de fermeture de WC  | Directions                        | Fait      |
| 14 | Sécurité                            | Entrée du site                                 | Refixer la pierre de la guérite   | Directions                        | Fait      |
| 15 | Sécurité                            | Atelier « Gravure »                            | Ajustement de la porte d'entrée   | Directions                        | Fait      |
| 16 | Embellissement des lieux de travail |  | Remplacement des vannes thermostatiques   | Directions                        |           |
| 17 | Sécurité                            | Atelier « Design »                             | Mise en place d'une nouvelle circulation dans l'atelier   | Monsieur Vandekerke et Directions | Terminé   |
| 18 | Embellissement des lieux de travail | CROA céramique                                 | Réfections des plafonds (local solvants)  | Directions                        | A l'étude |



**7. Commentaire sur les modifications apportées aux documents suivants:**

**L'organigramme**

Néant

**Les autorisations d'exploitation et les conditions d'exploitation imposées**

Néant

**Les rapports de la délégation du Comité chargée de rechercher les causes d'un accident, d'un incident ou d'une intoxication grave**

Néant

**Les attestations, procès-verbaux et rapports délivrés par les organismes agréés**

Néant

**Les suggestions faites par le service d'incendie compétent**

Néant

Le 22 août 2009

**Georges Mabille**

*Conseiller en prévention Niveau 1*