



Mons, le 17 octobre 2011

Circulaire à Messieurs les Directeurs généraux,
Mesdames les Directrices, Messieurs les Directeurs
et / ou Chefs de services des institutions et services
provinciaux

Patrick MELIS
Greffier provincial

Circ/PM-SM-FC/rc/083

Mesdames, Messieurs,

CONCERNE : **Rappel de diverses obligations en matière de bien-être au travail.**

- **Port des Equipements de Protection Individuelle (EPI)**
- **Médecine du travail : obligations légales de visites médicales**
- **Registre de sécurité, plan interne d'urgence (PIU) et exercice « incendie »**
- **Vidéosurveillance**

En sa séance du 8 septembre 2011, le Collège provincial a pris la décision de rappeler aux responsables d'institutions et de services provinciaux, diverses obligations en matière de bien-être au travail.

En effet, notre Pouvoir Organisateur met en place progressivement le Système Dynamique de Gestion des Risques imposé par la loi et les prescriptions contenues dans le Code du Bien-être au travail (BET).

Dans ce cadre, c'est à l'employeur et donc, à la Province, par délégation aux responsables d'institutions ainsi qu'aux membres des lignes hiérarchiques compétentes, qu'incombe **la responsabilité de faire respecter les prescriptions légales en matière de bien-être des travailleurs.**

S'agissant d'une responsabilité « en cascade », la direction de l'institution a donc un rôle primordial à jouer, notamment en ce qui concerne, les trois volets évoqués ci-après :

- L'obligation de port des Equipements de Protection Individuelle (EPI).
- Le respect des convocations aux visites médicales.
- La tenue d'un registre de sécurité et d'un Plan Interne d'Urgence (PIU).

Par ailleurs, vous trouverez dans cette même circulaire un quatrième volet relatif à la protection de la vie privée (législation « security » issue du SPF Intérieur) traitant de la problématique de la vidéosurveillance, soumise au Collège provincial en sa séance du 22 septembre 2011.

Je vous invite donc à prendre connaissance des quatre volets constituant la présente circulaire et vous prie de tout mettre en œuvre au sein de votre institution pour veiller au respect strict de celle-ci par la ligne hiérarchique.

M. Serge Marlier et son équipe se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire (065/382 236, 382 210).

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'assurance de ma considération distinguée.

Patrick MELIS

I. Port des Equipements de Protection Individuelle (EPI).

A l'occasion de leurs passages réguliers dans les institutions, les Conseillers en prévention du SIPPT et les Conseillers en prévention-Médecins du travail remarquent régulièrement que certains travailleurs rechignent à porter les EPI mis à leur disposition (tout équipement destiné à protéger le travailleur contre un risque défini : chaussures de sécurité, masques respiratoires, protection auditive, lunettes de sécurité, harnais, vêtements de signalisation,...).

De tels comportements engageront inmanquablement la responsabilité de l'un ou l'autre niveau de la ligne hiérarchique compétente en cas d'accident du travail ayant pour origine un tel manquement.

A ce titre, je rappelle les principes de base auxquels vous ne pouvez déroger, à savoir :

- Le port des EPI est obligatoire quels que soient les motifs invoqués par le travailleur.
- **Il appartient aux directions d'institutions, aux chefs de services et autres membres de la hiérarchie opérationnelle (brigadiers, contremaîtres,...) de faire respecter cette obligation.**
- Seul le Médecin du travail peut autoriser une dérogation eu égard à une pathologie ou un handicap présenté par le travailleur, mais en veillant cependant à ce que celui-ci soit tout de même protégé soit par un équipement plus adapté, soit par un aménagement du poste de travail lui permettant de se passer d'un tel équipement.

En cette matière, il est important de convaincre le travailleur de l'utilité de ces protections.

En effet, il est nécessaire de souligner qu'en matière d'accident du travail, dès le moment où l'événement est reconnu par l'employeur en tant que tel, le travailleur bénéficie systématiquement de la couverture de l'assurance et ce, même si celui-ci ne portait pas la protection requise.

C'est donc au niveau d'une prise de responsabilité collective partant de l'Autorité provinciale en passant successivement par tous les échelons des lignes hiérarchiques compétentes qu'il faut agir.

Ainsi, en cas de mauvaise volonté avérée du travailleur, après avoir épuisé tous les moyens d'actions qu'offre le management d'équipe, il incombe à la direction de l'institution d'écarter celui-ci de son poste de travail et d'appliquer un des stades du régime disciplinaire prévu dans les règles statutaires spécifiques à chaque catégorie de personnel (non-enseignant ou enseignant).

II. Médecine du travail : obligations légales en matière de visites médicales.

ARISTA, notre prestataire en matière de médecine du travail (SEPPT), nous a fait remarquer que de nombreux travailleurs se soustraient systématiquement aux visites médicales du médecin du travail.

Ainsi, des statistiques établies par le SIPPT sur l'année 2010, démontrent que, sur 5121 agents soumis à la surveillance de la santé, 1402 ne se sont pas présentés, **soit 27 % d'absents aux consultations.**

Cet absentéisme récurrent perturbe fortement l'organisation des visites compliquant ainsi d'autant plus une gestion déjà difficile du fait de l'importance de la structure provinciale.

Ces carences représentent ainsi un manque à gagner difficilement supportable pour notre prestataire qui envisage, si rien ne change, de facturer à la Province les surcoûts engendrés par cet absentéisme.

Par ailleurs, je rappelle que la surveillance de la santé est obligatoire pour certaines catégories de travailleurs déterminées par le Médecin du travail et qu'il est strictement interdit de maintenir au travail les travailleurs qui se soustrairaient aux visites requises.

Il appartient donc à la direction de l'institution de faire respecter systématiquement cette obligation et de signaler au SIPPT tout manquement en cette matière.

Ainsi, en cas de mauvaise volonté avérée du travailleur, après avoir épuisé tous les moyens d'actions qu'offre le management d'équipe, il incombe à la direction de l'institution d'écarter celui-ci de son poste de travail et d'appliquer un des stades du régime disciplinaire prévu dans les règles statutaires spécifiques à chaque catégorie de personnel (non-enseignant ou enseignant).

III. Registre de sécurité, plan interne d'urgence (PIU) et exercice « incendie ».

Le prescrit légal impose la tenue de divers documents légaux.

Ainsi, un registre de sécurité et un PIU doivent être établis par institution et tenus à disposition des « fonctionnaires compétents », à savoir, notamment, le Contrôle du Bien-être au travail (Inspection du travail), les Officiers de pompiers agissant au nom du Bourgmestre, les Inspecteurs de la Communauté française pour l'enseignement (dans le cadre de l'accès aux subventions),...

A ce titre, je rappelle que les missions du SIPPT sont strictement cadrées par la loi et qu'il n'entre pas dans ses compétences de mettre sur pied ni registre de sécurité, ni PIU, ni exercice « incendie ».

Par contre ce service vous donnera avis, conseils et recommandations pour tout ce qui concerne le bien-être des travailleurs.

Afin d'aider les institutions à faire face à leurs obligations légales, le SIPPT a établi un canevas de PIU (fiches à compléter en fonction des risques rencontrés dans l'institution), ainsi qu'un aide-mémoire composé d'intercalaires dévolus, chacun, à des contrôles différents, entre lesquels seront glissés les copies de tous les rapports d'organismes de contrôles et des différents services compétents en matière de bien-être au travail (S.I.P.P.T., S.E.P.P.T., pompiers, etc.).

Tous ces documents sont **téléchargeables** sur le site du SIPPT (www.hainaut.be/securite/sippt/).

Par ailleurs, des **formations à la rédaction de ces documents** ainsi qu'à l'organisation des exercices « incendie » peuvent, à la demande, être dispensées par les Conseillers en prévention.

Je vous invite, si ce n'est déjà fait, à consulter ces fichiers et à les compléter en fonction des spécificités de vos institutions respectives.

Le SIPPT se tient à votre disposition pour toute aide et toute séance d'information.

IV. Vidéosurveillance.

Dans le but de se protéger contre les vols et déprédations, nombre d'institutions s'équipent de caméras de surveillance.

A ce titre, je rappelle que l'installation de tels dispositifs est **strictement réglementée et donc soumise à des obligations légales très précises**, à savoir :

- désignation d'une personne responsable du traitement de l'image (généralement : le directeur de l'institution)
- désignation d'un agent sous-traitant placé sous l'autorité directe du responsable du traitement afin de veiller à la stricte application du prescrit légal sur le terrain.
- notification de la mise en place de la vidéosurveillance à la Commission de la protection de la vie privée ainsi qu'au Chef de corps de la zone de police compétente.
- placement des pictogrammes réglementaires aux entrées.

Ainsi, soucieux de systématiser l'approche légale de cette problématique, le Collège provincial souhaite établir un cadastre précis des caméras de surveillance installées dans les institutions.

C'est la raison pour laquelle je vous invite à communiquer par courriel au SIPPT, pour le **7 novembre 2011 au plus tard**, le relevé des caméras, bâtiment par bâtiment, installés dans vos institutions tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

Adresse mail de l'agent chargé de la collecte des données :
alecia.lombardo@hainaut.be