

- A Madame la Gouverneure et
Messieurs les Gouverneurs
- A Mesdames et Messieurs
les Députés provinciaux.
- A Mesdames et Messieurs
les Membres des collèges
communaux.
- A Mesdames et Messieurs les
Président(e)s des Centres publics
d'Action sociale
- A Mesdames et Messieurs les
Président(e)s des Intercommunales.
- A Mesdames et Messieurs les
Président(e)s des Associations
Chapitre XII.

Objet : Convention sectorielle 2005- 2006 – Bien-être au travail.

Mesdames,
Messieurs,

La Convention sectorielle 2005-2006 signée en date de ce 02 décembre 2008 recommande de nouvelles dispositions relatives au bien-être au travail. Celles-ci sont de trois types :

1. La prévention des accidents du travail est une des composantes majeures de la politique du bien-être que chaque pouvoir public est tenu d'élaborer et d'appliquer. Les risques auxquels les travailleurs sont exposés doivent être détectés et éliminés le plus complètement possible.

Ceci doit notamment se faire au moyen d'une analyse des risques et en prenant les mesures de prévention qui en découlent. Pour des situations de travail particulières il faut généralement prendre des mesures de prévention spécifiques.

La création systématique d'un article budgétaire consacré aux politiques de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles vous est donc recommandée.

2. Application des recommandations pour le secteur public en matière de fonctionnement des comités de concertation de base en matière de bien-être.

A cet égard, j'attire votre attention sur les dispositions de la loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, de l'arrêté royal du 03 mai 1999 tel que modifié relatif aux missions et au fonctionnement des Comités pour la prévention et la protection au travail et de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 septembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Dès lors, je vous recommande de tenir au moins une réunion trimestrielle du comité afin de pouvoir réellement soutenir une politique de bien-être.

3. Mise en place d'une procédure de reclassement professionnel au sein de chaque pouvoir public afin de favoriser le maintien au travail des agents à leur poste de travail moyennant le cas échéant des mesures d'adaptation ou à défaut l'affectation à un autre poste de travail.

Dans ce cadre, il convient de faire référence à l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs lequel dispose notamment ce qui suit :

Sous-section 2. – Mesures à prendre avant toute décision

Art. 55.- Avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'inaptitude, le conseiller en prévention-médecin du travail doit procéder aux examens complémentaires appropriés, qui seront à charge de l'employeur, notamment dans le cas où le travailleur est atteint d'affection présumée d'origine professionnelle et dont le diagnostic n'a pu être suffisamment établi par les moyens définis à l'évaluation de santé périodique. Il doit en outre s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques, et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités. Le travailleur peut se faire assister par un délégué du personnel au Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix.

Art. 56.- Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le maintien d'un travailleur à son poste de travail ou à son activité est possible, il indique sur le formulaire d'évaluation de santé, à la rubrique F, quelles sont les mesures à prendre pour réduire au plus tôt et au minimum les facteurs de risques en appliquant les mesures de protection et de prévention en rapport avec l'analyse des risques.

Art. 57.- Les possibilités de nouvelle affectation et les mesures d'aménagement des postes de travail font l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant d'autres conseillers en prévention, le travailleur et les délégués du personnel au Comité ou, à défaut, les représentants syndicaux, choisis par le travailleur.

Art. 58.- Le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours visées par le présent arrêté.

Sous-section 3. – Procédure de concertation

Art. 59.- Hormis le cas de l'évaluation de santé préalable visée à l'article 27, si le conseiller en prévention-médecin du travail juge qu'une mutation temporaire ou définitive est nécessaire, parce qu'un aménagement du poste de sécurité ou de vigilance ou de l'activité à risque défini n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, le travailleur peut faire appel à la procédure de concertation décrite ci-après, dans les conditions qui y sont énoncées.

Art. 60.- § 1er. Avant de remplir le formulaire d'évaluation de santé, le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de sa proposition de mutation définitive, soit en lui remettant un document que le travailleur signe pour réception, soit en lui envoyant un pli recommandé avec accusé de réception.

§ 2. Le travailleur dispose d'un délai de cinq jours ouvrables, qui suivent l'accusé de réception, pour donner ou non son accord.

§ 3. Si le travailleur n'est pas d'accord, il désigne au conseiller en prévention-médecin du travail un médecin traitant de son choix. Le conseiller en prévention-médecin du travail communique à ce médecin sa décision motivée. Les deux médecins s'efforcent de prendre une décision en

commun. Chacun d'entre eux peut demander les examens ou les consultations complémentaires qu'il juge indispensable. Seuls les examens ou consultations complémentaires demandés par le conseiller en prévention-médecin du travail sont à charge de l'employeur.

Dans ce contexte, il est à noter que les pouvoirs publics peuvent également, sans préjudice de la réglementation susvisée relative au bien-être au travail et à la surveillance de la santé des travailleurs, solliciter l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées.

Il est bien évident que l'adoption des mesures susvisées, qui font partie intégrante du « Pacte pour une Fonction publique solide et solidaire » postule de votre part l'absolue nécessité d'une insertion dans les dispositions générales en matière de personnel, du respect des dispositions de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de ses arrêtés d'exécution ainsi que la transmission, pour approbation, à l'autorité de tutelle.

La Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé, est à votre disposition pour toutes autres informations

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, mes salutations distinguées.

**Le Ministre des Affaires intérieures
et de la Fonction publique,**

Philippe COURARD