

Rapport annuel 2009
Direction générale
Contrôle du Bien-être
au Travail

Octobre 2010

1 Avant-propos

Le rapport annuel 2009 de la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail offre au lecteur un large point de vue sur l'ensemble des activités réalisées l'année passée par les différentes divisions. Nous avons essayé de produire un rapport compréhensible aussi bien au niveau du contenu par des explications et des commentaires qu'au niveau de la forme par des tableaux et des graphiques. Dans la mesure du possible, nous avons essayé de donner déjà suite à certains souhaits et remarques émanant des partenaires sociaux. En raison de la continuité, nous avons maintenu le canevas classique.

Partant de la mission et des objectifs stratégiques au chapitre 2, le chapitre 3 reflète les moyens en personnel pour réaliser ces objectifs. A cette occasion, je tiens à remercier tous les collaborateurs pour leur dévouement et leur enthousiasme pour contribuer à la réalisation de ces objectifs. Globalement, en 2009, l'effectif en personnel est resté statu quo par rapport à 2008. Cela est dû à l'entrée en service de 6 inspecteurs au laboratoire de toxicologie industrielle (plus loin nommé comme laboratoire), 1 expert technique à la direction régionale du Hainaut et 1 collaboratrice technique à la direction régionale d'Anvers ; ce qui a compensé les départs de 8 membres du personnel dans le courant de 2009. Mais, ce statu quo ne peut détourner notre attention de la pénurie de personnel à la division du contrôle régional, au sein de laquelle a lieu depuis quelques années déjà une fameuse vague de mises à la retraite pour lesquelles on ne peut prévoir de remplacement qu'au compte-gouttes. Cette vague de mises à la retraite se profile encore fortement pour quelques années. De plus, il faudra également faire de grands efforts pour pouvoir également maintenir le personnel administratif dans les directions régionales. Aussi, on insiste fort pour continuer à prévoir du remplacement. Sinon, certaines tâches ne pourront plus être assumées convenablement et la qualité des services sera de plus en plus menacée. Les inspecteurs du laboratoire seront chargés de tâches et missions spécifiques dans le cadre du contrôle de la réglementation des agents physiques, chimiques et biologiques et se perfectionneront dans ces disciplines. Ils accorderont l'assistance nécessaire aussi bien à la division du contrôle régional, qu'à la division du contrôle de la prévention des risques majeurs.

Le chapitre 4 donne un aperçu de l'ensemble des activités d'inspection de la division du contrôle régional divisé en visites tant d'unités d'exploitation que de chantiers temporaires ou mobiles. Certains dossiers spécifiques comme les plaintes et le suivi d'accidents du travail graves sont commentés plus en détail.

Au chapitre 5, vous trouverez un aperçu des activités développées par la division du contrôle des risques chimiques, y compris celles développées par le laboratoire. Les résultats de la poursuite de certaines campagnes d'inspection spécifiques (contractants, risques d'exposition à des agents chimiques ainsi que les risques dus à des canalisations aussi bien de surface que souterraines) sont aussi reproduits dans ce chapitre. Les campagnes de mesurage menées par le Laboratoire de toxicologie industrielle y sont également reprises. Dans ce contexte, je tiens à souligner explicitement le travail pionnier du laboratoire dans le développement de méthodes de mesurage pour l'exposition à des nanoparticules..

L'échange, le partage, le développement et la diffusion des connaissances deviennent de plus en plus importants pour l'organisation. Ainsi, nous avons créé séparément une division gestion des connaissances. Les activités de cette division sont reprises au chapitre 6.

Pour faciliter l'échange d'informations entre les services d'inspection européens, on a créé un Knowledge Sharing Site (KSS). Depuis 2007, la Belgique assure la présidence de cette plate-forme KSS. Outre l'échange général des données, la plate-forme permet aussi d'échanger les données identifiables pour des fins d'inspection.

Entretemps, les inspections effectuées dans le cadre d'une campagne sont devenues une constante dans le planning opérationnel de la division du Contrôle régional. Chaque campagne d'inspection est préparée profondément par une direction pilote. Un plan de qualité est établi pour chaque campagne. Chaque campagne s'accompagne d'un volet information et d'un volet communication et prévoit une session de formation pour les inspecteurs qui y participent. On estime que chaque inspecteur du Contrôle régional participe au moins une fois par an à une campagne. Les thèmes et les groupes-cibles sont sélectionnés en fonction des objectifs de la "Stratégie nationale Bien-être au travail 2008-2012 ». Les résultats sont incorporés dans un rapport final et les conclusions sont diffusées via un communiqué de presse et leur publication sur le site web. Les résultats des campagnes d'inspection menées en 2009 sont groupés au chapitre 9.

En complément, nous avons repris quelques articles séparés du rapport annuel du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, publié sous forme de magazine, qui ont trait à la matière « bien-être au travail ».

En conclusion, je vous souhaite beaucoup de plaisir à la lecture de ce rapport annuel.

Paul Tousseyn ir.
Directeur général

2 Mission et mandats

La référence stable pour développer une Direction générale du contrôle du bien-être au travail est la loi du 29 mars 1957 portant approbation de la Convention internationale n° 81 relative à l'inspection du travail, adoptée le 11 juillet 1947 à Genève par l'Organisation internationale du travail.

L'élaboration détaillée de la Convention 81 et des conventions similaires peut être retrouvée dans le document du SLIC (Senior Labour Inspectors Committee). Ce document reflète la vision commune des chefs des services d'inspection en Europe dans le domaine de la surveillance de la Sécurité et de la Santé (dernière version novembre 2004).

Garantir l'amélioration des conditions de travail en fonction des évolutions sociales, économiques et technologiques occupe une place centrale lors de l'exécution de cette mission. La base pour cela est l'observation de la réglementation en vigueur et des dispositions administratives y afférentes. A cet effet, en cas d'infraction à la réglementation, le principe n'est pas de sanctionner mais de rétablir la conformité avec la réglementation.

Deux missions sont au foyer les dernières années, c'est à dire vérifier si l'employeur a prévu une organisation adéquate en vue de maîtriser les risques pour ses travailleurs, y compris la consultation d'experts et encourager les travailleurs et leurs représentants à participer à la réalisation de lieux de travail sûrs et salubres.

Les missions se concentrent surtout sur l'approche interne dans les entreprises et organisations qui doit gagner en dynamique.

Les dernières années, l'administration a aussi fait des efforts pour traduire ces missions en une thèse de mission.

Aussi sur base de la déclaration d'identité du SPF-ETCS (¹), la mission pourrait être formulée comme suit: «Il nous appartient d'inciter directement ou indirectement les entreprises et organismes publics à améliorer continuellement le bien-être au travail des travailleurs. Nous assurons cette mission par des actions de prévention, de conseil, de contrôle et éventuellement de répression. La sécurité et la santé au travail constituent nos priorités. La réglementation relative au bien-être au travail est la base de notre action. L'amélioration de cette réglementation est, après le travail d'inspection, son outil principal pour contribuer à une meilleure politique sociale.»

Cette formulation donne des indications sur la manière dont les missions doivent être réalisées, mais est plutôt redondante.

Une alternative concise pourrait être: « Notre mission consiste à assister tous ceux qui se préoccupent du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il nous appartient de mettre des bâtons dans les roues de tous ceux qui ne partagent pas cette préoccupation. »

¹ Extrait de la déclaration d'identité du SPF-ETCS: "Nous veillons à la protection, l'amélioration du bien-être et l'égalité des femmes et hommes au travail. Dans notre fonctionnement nous donnons priorité à nos quatre objectifs principaux. Un de ces objectifs est l'amélioration des conditions de travail par la définition de normes. La Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail a une tâche de conseil, de prévention, de contrôle et éventuellement de répression dans la surveillance de l'observation de ces normes. Nous sensibilisons les différentes catégories impliquées dans le monde socio-économique pour l'humanisation du travail".

2.1 Optique

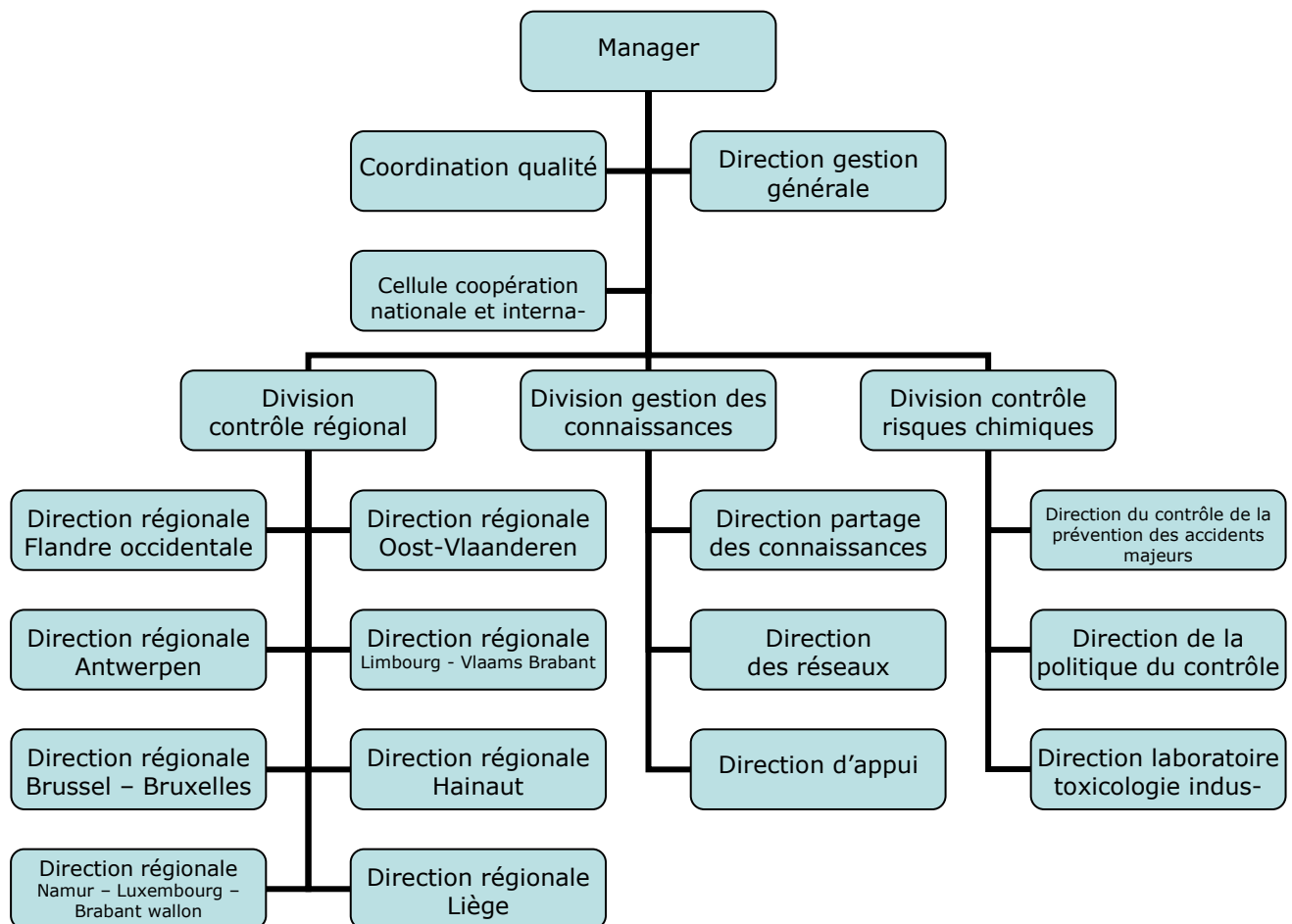
La direction générale veut, via un plan stratégique approprié, mettre en pratique son optique politique pour une amélioration permanente du bien-être au travail.

Cette optique comprend cinq grandes lignes:

- elle ne vise pas uniquement tous les « travailleurs » en Belgique, mais tous ceux qui exécutent une forme de travail;
- elle veut faire en sorte que le contrôle sur tout le pays se fasse de manière aussi homogène que possible;
- elle vise, en concertation avec les partenaires spécialisés, par des contrôles plus efficaces, à améliorer le bien-être au travail;
- elle veut stimuler l'amélioration du cadre légal.
- elle veut améliorer la formation des inspecteurs en permanence par une formation de base, une formation continue et des échanges d'expériences;

On ne peut pas imaginer une application de la politique du CBE sans que les inspecteurs, les responsables et les experts en matière du bien-être au travail, puissent se rencontrer, échanger leurs connaissances et leurs expériences et se concerter. C'est dans cette optique qu'a été créée la Division Gestion des connaissances.

2.2 Organigramme (situation fin 2009)



2.3 Mission de la division du contrôle régional

La division est chargée de la surveillance du bien-être dans toutes les entreprises et établissements à l'exception des entreprises dites "Seveso".

Outre la surveillance de la réglementation du Code, du RGPT et du RGIE, il faut aussi assurer la surveillance des législations similaires (par exemple la médecine de contrôle, les radiations ionisantes etc. ...).

La division assiste aussi la division du contrôle des risques chimiques pour tous les aspects qui concernent la surveillance médicale. A cet effet, les deux divisions se concertent régulièrement pour définir le planning des médecins et la nécessité de leurs interventions.

Les objectifs stratégiques importants sont:

- vérifier si l'employeur a prévu une organisation adéquate en vue de maîtriser les risques pour les travailleurs, y compris la consultation d'experts;
- stimuler l'employeur de sorte que la sécurité et la santé des travailleurs soient préservées, tel que prévu dans la réglementation, pour la prévention d'accidents et de problèmes de santé;
- encourager les travailleurs et leurs représentants à participer à la réalisation de lieux de travail sûrs et salubres;
- informer et aviser les employeurs et les travailleurs en vue d'une meilleure application des prescriptions réglementaires et administratives;
- informer les autorités nationales des lacunes et manquements dans les prescriptions réglementaires et administratives.

On établit chaque année un plan opérationnel (voir rapport annuel 2008 pour le plan opérationnel 2009) qui fixe un certain nombre de normes opérationnelles.

En 2009, la direction générale a obtenu une extension de son certificat ISO 9000 pour la division du contrôle régional pour la direction régionale Bruxelles. De plus, un groupe de projet a été créé pour étendre la certification aux dernières directions régionales Hainaut et Liège, ce qui doit être réalisé en 2010.

2.4 Mission de la division du contrôle des risques chimiques

La division (DRC) est chargée de l'organisation et de l'exécution des inspections dans les entreprises dites Seveso. Ce sont les entreprises qui rentrent dans le champ d'application de la directive européenne 96/82/CE du 9 décembre 1996, concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs qui impliquent des substances dangereuses (appelée aussi directive « Seveso II »).

Fin 2009, il y avait:

- 176 entreprises "seuil haut": soit des entreprises où sont présentes des substances dangereuses en quantités égales à ou plus élevées que la valeur limite la plus élevée telle que visée à l'annexe I de la directive Seveso II.

- 197 entreprises "seuil bas": soit des entreprises où sont présentes des substances dangereuses en quantités égales ou plus élevées que la valeur limite la plus basse mais moins élevées que la quantité seuil la plus élevée telle que visé à l'annexe I de la directive Seveso II.

L'identité et la situation de ces entreprises Seveso peut être consultée sur le site web du SPF (www.emploi.belgique.be) via page d'accueil > [Thèmes](#)> [Bien-être au travail](#) > [Prévention des accidents majeurs](#) > [Entreprises concernées](#).

La directive Seveso II a été transposée en droit belge via un protocole de collaboration entre l'Etat fédéral et les Régions. La DRC est chargée d'une série de missions liées à l'application de ce protocole de collaboration, telles que:

- l'évaluation des rapports de sécurité des entreprises;
- l'organisation de la structure de concertation permanente des autorités belges compétentes;
- la coordination des équipes d'inspection composées des différents services d'inspection compétents.

La division est aussi concernée par la gestion d'éventuelles situations de crise (telles qu'une catastrophe chimique ou un accident nucléaire) et assure aussi le contact avec le Centre de crise du SPF de l'Intérieur.

Au sein de la division, il existe une direction particulière (la Direction du laboratoire de toxicologie industrielle), qui dispose d'un laboratoire chimique analytique pour mesurer les agents chimiques courants. Cette direction assiste les inspecteurs des directions régionales lors de la surveillance des prescriptions en matière d'exposition aux agents chimiques, en effectuant entre autres des mesures sur les lieux de travail et en analysant des produits et des matériaux. Le laboratoire organise aussi des programmes d'évaluation de compétence professionnelle pour des laboratoires actifs dans le domaine de l'hygiène chimique du travail. Il participe lui-même aussi à des comparaisons inter-laboratoires pour surveiller et améliorer aussi bien sa propre qualité que celle d'autres laboratoires. Pour atteindre ces objectifs, le laboratoire entretient des contacts avec des instituts similaires à l'étranger, entre autres en collaborant à la normalisation de méthodes de mesure.

2.5 Mission de la division de la gestion des connaissances

La division gestion des connaissances est chargée des missions d'appui, le partage des connaissances et l'échange d'informations (réseaux). Chaque mission est assurée par une direction spécifique.

La direction d'appui se concentre sur l'établissement d'un plan de formation des membres du personnel de la direction générale. Elle fait de la recherche et du développement de propres systèmes informatiques et essaye en permanence de donner un aperçu, mis à jour, de l'expertise disponible à la direction générale.

La direction partage des connaissances regroupe 6 communautés de pratique (communities of practice) pour les grandes disciplines du bien-être au travail: sécurité, santé, hygiène, ergonomie, psychosociologie et leur combinaison sur les chantiers temporaires ou mobiles, qui sont des lieux de travail particuliers.

Dans la direction réseaux sont créés entre les différents inspecteurs des différentes directions régionales des réseaux concernant l'enlèvement d'amiante, les laboratoires, la sé-

curité des produits (marquage CE), les services externes pour la prévention et la protection, les services externes pour le contrôle technique et les établissements qui organisent une formation complémentaire pour conseillers en prévention en coordinateurs de sécurité.

L'ensemble est assisté par un secrétariat avec ses tâches classiques, mais aussi avec une importante charge de traduction pour l'ensemble de toute l'administration.

2.6 Mission de la cellule de coopération nationale et internationale

La recherche de compétences disponibles pour exécuter la politique de coopération sociale bilatérale par rapport au pays du tiers-monde;

Donner des avis sur des demandes de coopération d'autres acteurs actifs dans le domaine du bien-être au travail;

Le point focal belge (Focal Point) dans le cadre de l'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail;

Le suivi du développement de la plate-forme européenne de coopération et d'échange KSS (Knowledge Sharing Site) via la plate-forme circa. Elle assure la diffusion des demandes vers les experts locaux et la coordination des réponses.

3 Ressources humaines

3.1 Capacité en personnel (31 décembre 2009)

	Inspecteurs						Administratifs		Total
	A	B	C	D	Total	%	A/B/C/D		
Services centraux	9				9	40%	13,3	60%	22,3
West-Vlaanderen	7,8	3	3		13,8	76%	4,4	24%	18,2
Oost-Vlaanderen	6,8	4	1	1	12,8	77%	3,8	23%	16,6
Antwerpen	10	4,8	4	1	19,8	83%	4	17%	23,8
Limburg - Vlaams Brabant	15	5	5	3	28	78%	8,1	22%	36,1
Brussel - Bruxelles	7	5,6	3		15,6	83%	3,3	17%	18,9
Hainaut	5,5	7	1	5	18,5	71%	7,5	29%	26
Namur - Luxembourg - Brabant wallon	9,8	5	3	3	20,8	81%	5	19%	25,8
Liège	9	6,8	2	1	18,8	76%	6	24%	24,8
Division contrôle régional	70,9	41,2	22	14	148,1	78%	42,1	22%	190,2
Surveillance de la prévention des risques majeurs	18,4				18,4	87%	2,8	13%	21,2
Laboratoire de toxicologie industrielle	13				13	88%	1,8	12%	14,8
Division contrôle des risques chimiques	31,4				31,4	87%	4,6	13%	36
Total ETP	111,3	41,2	22	14	188,5	76%	60	24%	248,5
Nombre de membres du personnel	116	42	22	14	194	74%	68	26%	262

L'effectif en personnel (liste nominative) est repris à l'annexe 1.

3.2 Evolution depuis 2004

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Services centraux	26,2	27,0	23,7	25,3	23,3	22,3	
West-Vlaanderen	18,9	16,9	19,4	16,2	19,2	18,2	
Oost-Vlaanderen	22,8	20,8	19,3	19,3	17,3	16,6	
Antwerpen	22,6	25,3	28,3	23,3	24,3	23,8	
Limburg - Vlaams Brabant	34,6	37,6	37,8	36,1	36,1	36,1	
Brussel - Bruxelles	15,6	31,1	16,1	15,9	18,9	18,9	
Hainaut - Brabant wallon (jusqu'en 2007)	39,2	23,2	35,4	27,0	26	26	*
Namur - Luxembourg - Brabant wallon (à partir de 2007)	19,3	17,3	16,5	23,8	26,8	25,8	*
Liège	28,5	28,5	26,0	26,0	24,8	24,8	
Division contrôle régional	201,5	200,7	198,8	187,6	193	190,2	
Surveillance de la prévention des risques majeurs	20,4	20,4	21,4	21,2	21,2	21,2	
Laboratoire de toxicologie industrielle	8,8	8,8	9,8	9,8	9,8	14,8	
Division contrôle des risques chimiques	29,2	29,2	31,2	31,0	31	36	
Total ETP	256,9	256,9	253,7	243,9	248	248,5	
Nombre de membres du personnel	269	269	264	257	262	262	**

* Lors de la fusion des directions wallonnes Hainaut-Est et Hainaut-Ouest, le Brabant Wallon est passé à la direction fusionnée Namur - Luxembourg avec quelques membres du personnel

** Par rapport à 2008, le nombre de membres du personnel est resté inchangé. 8 nouveaux membres du personnel sont entrés en service, dont 6 attachés au laboratoire

de toxicologie industrielle, 1 expert technique à la direction régionale Hainaut et 1 collaboratrice administrative à la direction régionale Anvers.

3.3 Absentéisme

Parmi le corps d'inspecteurs de la division du contrôle régional, l'absentéisme s'élevait en 2009 en moyenne à 4,3%, ce qui revient sur base annuelle à une diminution d'effectif en personnel de 6 inspecteurs.

Le tableau suivant donne un aperçu de l'évolution depuis 2004.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Moyenne nationale	6,2%	10,1%	8,5%	6,8%	4,7%	4,3%

Cette évolution favorable peut éventuellement s'expliquer par un rajeunissement et renouvellement des équipes d'inspection, mais peut-être, et espérons-le, par une meilleure satisfaction de travail.

3.4 Charge de travail par inspecteur

Ensemble avec la division risques chimiques, la division contrôle régional, assure le contrôle du respect des conditions de travail dans 268.078 entreprises et établissements qui occupent ensemble 3.739.760 travailleurs. La division risques chimiques compte 373 entreprises (176 seuil haut et 197 seuil bas) sous sa compétence (voir le point 2.4).

Le tableau suivant donne un aperçu de l'importance des unités d'exploitation et le nombre de travailleurs qui y est occupé. Les données proviennent des derniers chiffres disponibles (décembre 2007) de l'ONSS

<http://www.onssrsziss.fgov.be/nl/content/statistics/publications/place.html>

	Unités d'exploitation		Travailleurs	Employés	Fonctionnaires	Total des travailleurs	
	Nombre	%				Nombre	%
Moins de 5 travailleurs	167.751	62,58%	141.131	158.013	2.396	301.540	8,06%
5 à 9 travailleurs	42.675	15,92%	124.259	148.789	5.837	278.885	7,46%
10 à 19 travailleurs	24.984	9,32%	142.213	173.017	24.170	339.400	9,08%
20 à 49 travailleurs	19.944	7,44%	228.280	283.498	99.705	611.483	16,35%
50 à 99 travailleurs	6.784	2,53%	164.971	223.150	86.069	474.190	12,68%
100 à 199 travailleurs	3.557	1,33%	160.738	217.995	108.093	486.826	13,02%
200 à 499 travailleurs	1.703	0,64%	180.334	241.613	90.228	512.175	13,70%
500 à 999 travailleurs	445	0,17%	94.675	145.650	62.872	303.197	8,11%
1.000 travailleurs et plus	235	0,09%	120.593	193.213	118.258	432.064	11,55%
Total	268.078		1.357.194	1.784.938	597.628	3.739.760	

Le tableau suivant regroupe le nombre d'unités d'exploitation par région, par direction régionale et par ordre d'importance des unités d'exploitation.

	1..19 travailleurs	20..199 travailleurs	200+ travailleurs	Total	%
Région flamande	136.911	18.215	1.335	156.461	58%
West-Vlaanderen	30.700	3.507	237	34.444	13%
Oost-Vlaanderen	29.974	3.931	267	34.172	13%
Antwerpen	38.970	5.383	397	44.750	17%
Limburg - Vlaams Brabant	37.267	5.394	434	43.095	16%
Région Bruxelles capitale	29.937	3.749	465	34.151	13%
Région wallonne	68.562	8.321	583	77.466	29%
Hainaut	22.406	3.001	225	25.632	10%
Namur – Luxembourg – Brabant wallon	24.131	2.729	168	27.028	10%
Liège	22.025	2.591	190	24.806	9%
National	235.410	30.285	2.383	268.078	

Le tableau suivant regroupe le nombre de travailleurs par sexe, par région et par direction régionale

	Hommes	Femmes	Total	
Région flamande	1.156.652	983.226	2.139.878	57%
West-Vlaanderen	214.702	188.350	403.052	11%
Oost-Vlaanderen	234.874	218.074	452.948	12%
Antwerpen	361.082	296.178	657.260	18%
Limburg - Vlaams Brabant	345.994	280.624	626.618	17%
Région Bruxelles capitale	323.821	297.092	620.913	17%
Région wallonne	517.656	461.313	978.969	26%
Hainaut	189.456	165.524	354.980	9%
Namur – Luxembourg – Brabant wallon	165.946	145.747	311.693	8%
Liège	162.254	150.042	312.296	8%
National	1.998.129	1.741.631	3.739.760	

Cela signifie qu'un inspecteur du travail du contrôle régional contrôle en moyenne 1.877 entreprises ou établissements. Dans une direction régionale, il y a actuellement 2.800 entreprises à contrôler par inspecteur.

En moyenne, un inspecteur surveille indirectement le bien-être de 26.188 travailleurs. Il y a plusieurs directions régionales avec plus de 30.000 travailleurs par inspecteur en Flandre et à région Bruxelles capitale

En affectant de manière adéquate les nouveaux inspecteurs engagés, on essayera d'arriver à une meilleure répartition par inspecteur et par direction régionale.

Ces chiffres sont très élevés en comparaison avec d'autres pays membres européens et c'était à l'époque aussi une remarque justifiée de l'audit du SLIC en 2006.

Malgré les nombreux recrutements de nouveaux membres du personnel pour notre service d'inspection au cours des années précédentes, l'objectif posé par la Commission dans sa stratégie communautaire 2007-2012 (1 inspecteur par 10.00 travailleurs) reste encore loin d'être atteint. Au contraire, au lieu d'améliorer cet objectif, nous continuons à reculer. En perspective de l'audit suivant par le SLIC, attendu au plus tard fin 2012, cela signifie qu'il faudra faire d'énormes efforts de recrutement pour atteindre les objectifs visés.

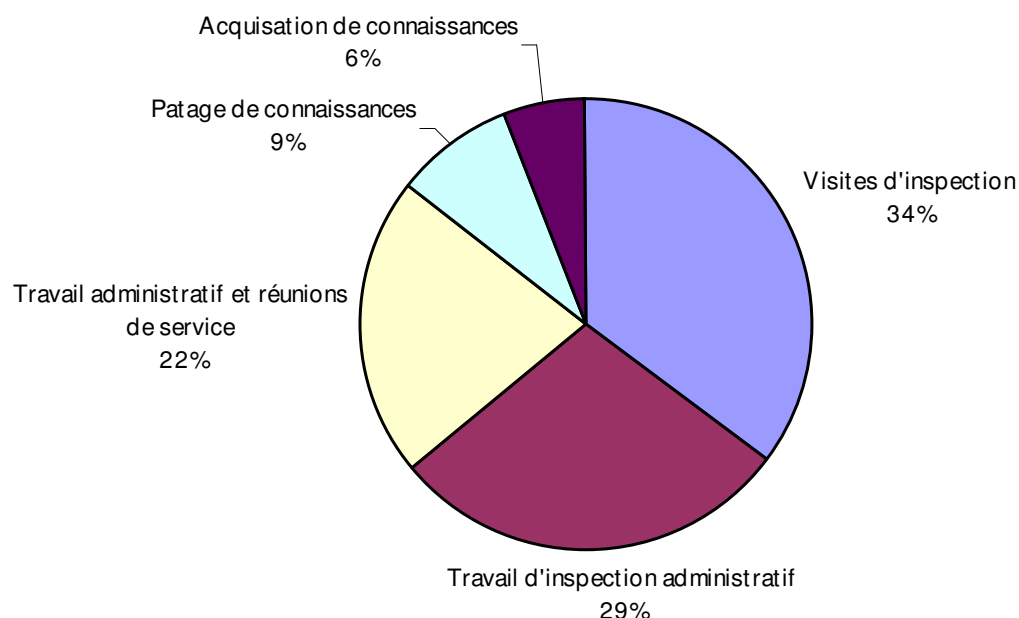
4 Rapport d'activité de la division contrôle régional

4.1 Emploi du temps des inspecteurs

4.1.1 Répartition de tous les temps enregistrés

Tous les inspecteurs enregistrent quotidiennement leurs temps presté dans le système d'enregistrement CAVIAR. On a le choix parmi 12 types différents d'enregistrement d'activités (voir description annexe 2). Pour mieux tracer l'enregistrement total du temps, les enregistrements sont regroupés dans 5 domaines principaux dont la répartition est reprise dans le tableau suivant.

	2009	2008
Visites d'inspection	34%	35%
Travail d'inspection administratif	29%	27%
Travail administratif	22%	21%
Partage des connaissances	9%	9%
Acquisition de connaissances	6%	8%



Commentaire: l'enregistrement du temps pour les activités liées à l'inspection a légèrement augmenté par rapport à 2008. Il faut observer que le travail administratif a augmenté tandis que le temps effectif consacré aux visites d'inspection a diminué.

Point prioritaire: il faut prêter attention à une assistance administrative meilleure et plus efficace du travail d'inspection via de meilleurs outils informati-

ques. Eventuellement, l'introduction du nouvel ePV (voir plus loin) peut, à terme, aussi mener à une amélioration.

4.1.2 Emploi du temps de l'inspecteur sur le champ d'action

Un inspecteur est supposé consacrer au moins 50% de son temps disponible aux visites d'inspection sur le terrain.

Ce temps disponible pour l'inspection est calculé en déduisant de ses jours actifs, le temps consacré au partage des connaissances, à des projets nationaux, à des formations agréés et à des missions spéciales pour le service public fédéral et les 30% forfaitaires du temps restant pour les déplacements et d'autres activités administratives secondaires.

Temps disponible:	193.615 heures
30% overhead (e.a. déplacements):	58.084 heures
Temps disponible pour l'inspection:	135.530 heures
Temps total enregistré pour des visites d'inspection:	57.367 heures

Le temps total consacré à des visites d'inspection s'élève donc seulement à 42% du temps disponible pour l'inspection, ce qui signifie qu'on atteint pas la norme posée.

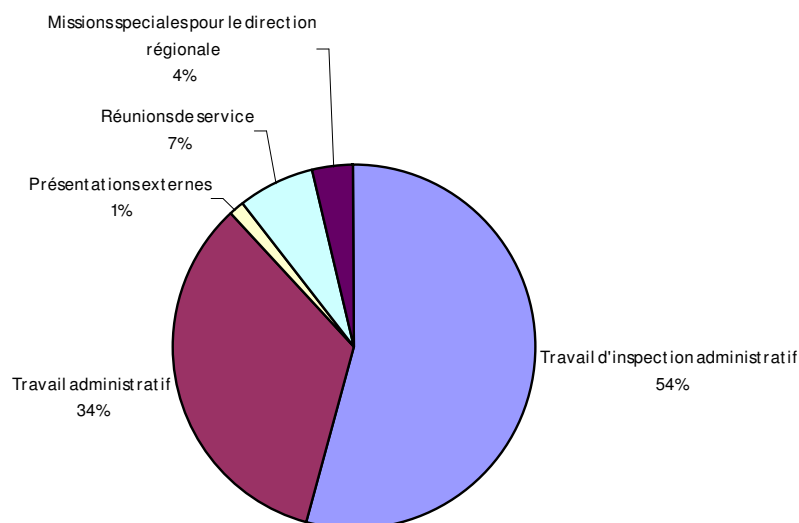
Temps disponible:	193.615 heures
Temps total enregistré dans le volet d'inspection:	144.169 heures

Au total, on a enregistré 74,5% (73,1% en 2008) du temps disponible pour l'inspection.

Nous pourrions conclure que les 30% forfaitaires déduits pour les déplacements peuvent être réduits à 25,5%. Cela signifierait qu'un pourcentage encore moins élevé du temps disponible serait consacré à des visites d'inspection.

Une autre conclusion éventuelle peut consister à ce qu'on preste effectivement plus d'heures que les 7,6 heures prévues par journée de travail.

La partie restante du temps enregistré au sein du volet d'inspection s'élève à 86.802 heures et est répartie comme indiquée dans le graphique suivant.



4.2 Visites d'inspection

4.2.1 Nombre de visites par équivalent temps plein (ETP)

Comme norme opérationnelle, on pose qu'un inspecteur visitera 250 unités d'exploitation par an (équivalent temps plein) ou 400 employeurs sur des chantiers temporaires ou mobiles.

Le temps effectivement enregistré pour les visites d'inspection par unité d'exploitation ou chantier temporaire ou mobile détermine la norme du nombre moyen de visites d'inspection par ETP. Ce calcul donne pour 2009 une norme de 307 visites d'inspection par inspecteur ETP.

Quatre types de visites d'inspection sont enregistrés:

- d'une unité d'exploitation d'une entreprise ou d'un établissement;
- d'un chantier temporaire ou mobile d'une entreprise;
- d'une consultation d'un employeur, d'un travailleur ou d'une autre personne concernée dans le cadre d'un dossier d'inspection, à un autre endroit que les types de visites précédents;
- d'une visite avec un collègue.

Vu le nombre restreint d'inspecteurs, nous essayons de limiter autant que possible ce dernier type. Ce type de visites sont effectuées dans la phase de formation ou lorsqu'il faut un expert. Par souci pour le bien-être de nos propres collaborateurs, il est sporadiquement indiqué d'effectuer certaines visites d'inspection à deux personnes.

Les nombres réalisés par inspecteur ETP au niveau national par type de visite sont:

- 121 (113 en 2008) visites d'unités d'exploitation d'une entreprise ou d'un établissement;
- 130 (135 en 2008) visites d'employeurs sur des chantiers temporaires ou mobiles;
- 46 (50 en 2008) visites de consultation;
- 23 (19 en 2008) visites avec un collègue.

Cela signifie un total de 320 visites (317 en 2008), atteignant ainsi la norme de 307. La diminution de la norme pour 2008 a donc semblé être réaliste puisque nous atteignons deux années de suite la norme posée.

La plupart des directions régionales atteignent leur norme individuelle du nombre de visites à effectuer. La direction régionale de la région Bruxelles capitale n'est toujours pas en mesure d'atteindre la norme posée.

4.2.2 Analyse des visites d'unités d'exploitation

4.2.2.1 Répartition des types de visites d'entreprise

Au total ont été effectuées 13.684 (13.532 en 2008) visites d'inspection d'unités d'exploitation.

Ces visites sont enregistrées, soit comme visite générale (généralement proactive), soit comme visite spécifique (visite réactive). Un certain nombre des visites impliquent aussi bien une partie réactive que proactive.

Le tableau suivant donne un aperçu du nombre de visites réparties d'après le type, l'emploi du temps total et le temps moyen de visite.

Type de visite	2009			2008		
	Nombre	Temps (heures)	Temps par visite	Nombre	Temps (heures)	Temps par visite
Visite d'inspection générale	7.155	12.811	1,8	7.297	13.189	1,8
Visite de suivi planifiée	3.016	5.049	1,7	2.718	4.702	1,7
Audit du système dynamique de gestion des risques de l'entreprise	141	456	3,2	142	509	3,6
Suivi d'une notification de maladie professionnelle	46	67	1,4	69	100	1,4
Suivi d'une enquête d'accident	1.635	2.733	1,7	1.645	2.828	1,7
Enquête de plaintes générales et de plaintes pour harcèlement	1.179	2.011	1,7	1.265	2.305	1,8
Assister à une réunion de concertation	352	766	2,2	289	641	2,2
Autres visites spécifiques	1.261	1.954	1,5	1.295	1.938	1,5

4.2.2.2 Nombre d'entreprises visitées

7.580 (7.382 en 2008) entreprises ou établissement différents ont été visités sur base du numéro d'entreprise enregistré.

Nombre de visites	Nombre d'entreprises 2009		Nombre d'entreprises 2008	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
1	5.047	67%	4.975	67%
2	1.546	20%	1.407	19%
3	510	7%	463	6%
4..10	402	5%	465	6%
Plus de 10	75	1%	72	1%
	7.580		7.382	

4.2.2.3 Répartition des visites par activité de l'unité d'exploitation et par région

Les visites sont enregistrées d'après le nouveau code NaceBel valable depuis le 1er janvier 2008. Le code est indiqué dans le système par 5 chiffres, mais pour ce tableau, les entreprises sont regroupées par groupe sur base des 2 premiers chiffres. Il est difficile de faire une comparaison sur cette base avec les visites de 2007 parce que les groupes ont été reclassés.

Code	Description de l'activité	Bruxelles	%	Flandre	%	Wallonie	%	Belgique	%
47	Vente de détail à l'exception de la vente de voitures et de vélomoteurs	97	14,0%	632	7,7%	475	10,3%	1.204	8,9%
46	Commerce de gros et intermédiaire du commerce à l'exception de la vente de voitures et de vélomoteurs	44	6,4%	810	9,9%	190	4,1%	1.044	7,7%
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	96	13,9%	287	3,5%	432	9,4%	815	6,0%
43	Travaux de construction spécialisés	39	5,6%	547	6,7%	203	4,4%	789	5,8%
08	Extraction d'autres minerais	2	0,3%	13	0,2%	648	14,0%	663	4,9%
25	Fabrication de produits en métal, non compris machines et appareils	6	0,9%	523	6,4%	130	2,8%	659	4,9%
10	Fabrication de denrées alimentaires	6	0,9%	486	5,9%	89	1,9%	581	4,3%
45	Commerce de gros et de détail et réparation d'automobiles et vélomoteurs	31	4,5%	315	3,8%	112	2,4%	458	3,4%
23	Fabrication d'autres produits minerais non métalliques	4	0,6%	242	2,9%	186	4,0%	432	3,2%
49	Transport routier et transport par conduites	23	3,3%	256	3,1%	99	2,1%	378	2,8%
52	Entreposage et services auxiliaires pour le transport	11	1,6%	276	3,4%	25	0,5%	312	2,3%
85	Enseignement	26	3,8%	107	1,3%	179	3,9%	312	2,3%
41	Construction de bâtiments; développement de projets immobiliers	22	3,2%	167	2,0%	106	2,3%	295	2,2%
22	Fabrication de produits en caoutchouc ou de matières plastiques	6	0,9%	236	2,9%	50	1,1%	292	2,2%
87	Services sociaux avec hébergement	12	1,7%	149	1,8%	123	2,7%	284	2,1%
86	Soins de santé humains	15	2,2%	96	1,2%	131	2,8%	242	1,8%
88	Services sociaux sans hébergement	18	2,6%	119	1,4%	93	2,0%	230	1,7%
16	Industrie du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, non compris les meubles, fabrication d'articles en osier et en vannerie	7	1,0%	162	2,0%	50	1,1%	219	1,6%
28	Fabrication de machines, appareils et outils	4	0,6%	166	2,0%	45	1,0%	215	1,6%
81	Services liés au bâtiment, d'aménagement paysager	17	2,5%	116	1,4%	73	1,6%	206	1,5%
18	Imprimeries, reproduction et médias enregistrés	8	1,2%	168	2,0%	23	0,5%	199	1,5%
56	Restaurants et débits de boisson	27	3,9%	82	1,0%	68	1,5%	177	1,3%
78	Mise à disposition de ressources humaines	9	1,3%	69	0,8%	96	2,1%	174	1,3%
31	Fabrication de meubles			144	1,8%	20	0,4%	164	1,2%
38	Collecte, traitement et élimination de déchets; récupération	3	0,4%	104	1,3%	46	1,0%	153	1,1%
96	Autres services personnels	11	1,6%	92	1,1%	37	0,8%	140	1,0%
20	Fabrication de produits chimiques	3	0,4%	97	1,2%	29	0,6%	129	1,0%
42	Construction de routes et ouvrages hydrauliques	7	1,0%	96	1,2%	25	0,5%	128	0,9%
13	Fabrication de textiles	2	0,3%	105	1,3%	15	0,3%	122	0,9%

Code	Description de l'activité	Bruxelles	%	Flandre	%	Wallonie	%	Belgique	%
71	Architectes et ingénieurs; tests et contrôles techniques	8	1,2%	81	1,0%	21	0,5%	110	0,8%
24	Fabrication de métaux sous formes primaires	3	0,4%	59	0,7%	44	1,0%	106	0,8%
82	Activités administratives et activités de soutien pour bureaux et autres activités pratiques	16	2,3%	54	0,7%	24	0,5%	94	0,7%
17	Fabrication de papier et d'articles en papier	1	0,1%	78	0,9%	13	0,3%	92	0,7%
33	Réparation et installation de machines et appareils	3	0,4%	64	0,8%	16	0,3%	83	0,6%
27	Fabrication d'appareils électriques	2	0,3%	47	0,6%	24	0,5%	73	0,5%
29	Fabrication et assemblage de véhicules automobiles, remorques et semi-remorques	3	0,4%	58	0,7%	12	0,3%	73	0,5%
11	Fabrication de boissons			52	0,6%	20	0,4%	72	0,5%
68	Exploitation et commerce de biens immobiliers	20	2,9%	32	0,4%	15	0,3%	67	0,5%
94	Associations	16	2,3%	22	0,3%	28	0,6%	66	0,5%
01	Culture de plantes, élevages, chasse et service pour ces activités			43	0,5%	20	0,4%	63	0,5%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	0,1%	42	0,5%	20	0,4%	63	0,5%
21	Fabrication de produits de base et produits pharmaceutiques	3	0,4%	15	0,2%	37	0,8%	55	0,4%
73	Activités d'agences immobilières et études du marché	4	0,6%	39	0,5%	11	0,2%	54	0,4%
26	Fabrication de produits informatiques et de produits électroniques et optiques	1	0,1%	36	0,4%	11	0,2%	48	0,4%
64	Services financiers, à l'exception des assurances et des caisses de retraite	6	0,9%	33	0,4%	9	0,2%	48	0,4%
32	Autres industries	1	0,1%	38	0,5%	7	0,2%	46	0,3%
77	Location et leasing	1	0,1%	33	0,4%	12	0,3%	46	0,3%
93	Sports, détente et récréation	5	0,7%	23	0,3%	17	0,4%	45	0,3%
53	Activités de poste et de courrier	2	0,3%	29	0,4%	13	0,3%	44	0,3%
55	Services d'hébergement	5	0,7%	21	0,3%	18	0,4%	44	0,3%
70	Activités des sièges sociaux; bureaux-conseils dans le domaine de gestion d'entreprise	4	0,6%	33	0,4%	7	0,2%	44	0,3%
62	Programmations informatiques, activités de conseil informatique et activités connexes	4	0,6%	30	0,4%	6	0,1%	40	0,3%
69	Activités juridiques et de comptable	1	0,1%	20	0,2%	12	0,3%	33	0,2%
72	Recherche-développement dans le domaine scientifique			16	0,2%	15	0,3%	31	0,2%
14	Fabrication de vêtements			19	0,2%	7	0,2%	26	0,2%
90	Activités créatives, artistiques et d'amusement			15	0,2%	9	0,2%	24	0,2%
91	Bibliothèques, archives et autres activités culturelles	1	0,1%	12	0,1%	10	0,2%	23	0,2%
59	Production de films et de programmes vidéo et de télévision, prises de son et maisons d'édition d'enregistrement de musique	1	0,1%	15	0,2%	6	0,1%	22	0,2%
61	Télécommunication	1	0,1%	13	0,2%	8	0,2%	22	0,2%
80	Services de sécurité et d'enquête	3	0,4%	9	0,1%	8	0,2%	20	0,1%
02	Sylviculture et exploitation forestières			9	0,1%	6	0,1%	15	0,1%
74	Autres activités scientifiques et techniques scientifiques	2	0,3%	13	0,2%			15	0,1%
30	Fabrication d'autres équipements de transport			8	0,1%	6	0,1%	14	0,1%
36	Extraction, traitement et distribution d'eau	1	0,1%	3	0,0%	10	0,2%	14	0,1%

Code	Description de l'activité	Bruxelles	%	Flandre	%	Wallonie	%	Belgique	%
51	Transports aériens	1	0,1%	12	0,1%			13	0,1%
58	Maisons d'édition	1	0,1%	5	0,1%	7	0,2%	13	0,1%
63	Services dans le domaine des informations			10	0,1%	2	0,0%	12	0,1%
79	Agences de voyage, voyagistes, bureaux de réservation et activités connexes	1	0,1%	6	0,1%	5	0,1%	12	0,1%
37	Évacuation des eaux usées	1	0,1%	8	0,1%	2	0,0%	11	0,1%
95	Réparation d'ordinateurs et d'articles du consommateur		0,0%	8	0,1%	3	0,1%	11	0,1%
12	Fabrication de produits de tabac	1	0,1%	9	0,1%			10	0,1%
66	Activités de soutien pour les assurances et les caisses de retraite	2	0,3%	4	0,0%	4	0,1%	10	0,1%
60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision			6	0,1%	3	0,1%	9	0,1%
75	Services vétérinaires			1	0,0%	7	0,2%	8	0,1%
92	Loteries et jeux de hasard			7	0,1%	1	0,0%	8	0,1%
99	Organisations et organismes extraterritoriaux	1	0,1%			6	0,1%	7	0,1%
03	Pisciculture et aquaculture			1	0,0%	5	0,1%	6	0,0%
50	Transports fluviaux	1	0,1%	5	0,1%			6	0,0%
39	Assainissement et autre gestion de déchets			2	0,0%	3	0,1%	5	0,0%
65	Assurances, réassurances et caisses de retraite, à l'exception de la sécurité sociale obligatoire	3	0,4%			2	0,0%	5	0,0%
09	Activités de soutien pour l'exploitation minière	1	0,1%	2	0,0%			3	0,0%
19	Fabrication de coques et de produits pétroliers raffinés			2	0,0%	1	0,0%	3	0,0%
05	Cokéfaction			2	0,0%			2	0,0%
07	Extraction de minerais métalliques			2	0,0%			2	0,0%
15	Fabrication de cuir et de produits en cuir			2	0,0%			2	0,0%
97	Ménages en tant qu'employeur de gens de maison					2	0,0%	2	0,0%
98	Production non différenciée de biens et de services par des ménages privés pour propre utilisation			1	0,0%			1	0,0%
		691		8.216		4.620		13.527	

4.2.2.4 Information sur les visites des SEPP aux entreprises

Seulement pour 40% (36% en 2008) des visites d'entreprise, il a été enregistré quel service interne pour la prévention et la protection est actif dans l'entreprise.

Pour ces services, il a été vérifié si la visite (multi)annuelle du service externe pour la prévention et la protection était en ordre, se basant sur le rapport présenté. C'était le cas pour 82% (83% en 2008) des enregistrements.

4.2.2.5 Nombre de conclusions d'inspection pour la rubrique du bien-être inspectée lors des visites aux unités d'exploitation

Lors d'une visite d'inspection peuvent être abordées plusieurs rubriques du bien-être pour inspection et pour discussion.

L'inspecteur tirera pour chaque rubrique contrôlée une conclusion d'inspection suivant la gradation telle qu'indiquée dans le tableau, évoluant du positif au négatif.

Ce sont ces conclusions d'inspection qui mènent à la fabrication du produit sortant vers l'employeur (voir plus loin). Mais évidemment, les éléments positifs constatés et les infractions moins graves sont aussi mentionnés dans la lettre à l'employeur, de sorte qu'il soit au courant des constatations lors de la visite d'inspection.

Description des rubriques du bien-être	Conclusions d'inspection									
	Remarque positive	Pas de remarque	Avis correctif	Avertissement oral	Avertissement écrit (art.9)	Imposition de mesures (art.3)	Élément pour arrêt (art.3)	Élément pour procès-verbal d'infraction	Fixer des accords et des mesures	Total
Organisation politique du bien-être, ligne hiérarchique et système dynamique de gestion des risques	125	1.219	469	425	1.120	12		13	72	3.455
SIPP et collaboration SEPP	56	1.101	284	194	798	4		4	39	2.480
Structures de concertation (comité PP, délégation syndicale...)	10	502	77	57	138				7	791
Contrôles et suivi des rapports de contrôle (SECT)	23	784	158	287	804	5	3	3	44	2.111
Surveillance de la santé, protection de la maternité et premiers soins	29	1.239	207	222	520	1	1	3	32	2.254
Information et formation des travailleurs	74	555	225	146	340	3		1	27	1.371
Jeunes au travail, stagiaires et travail intérimaire	16	194	82	26	164	2		1	9	494
Violence, harcèlement moral et sexuel	21	506	231	175	453	2		2	29	1.419
Signalisation de sécurité et de santé	9	624	117	110	330	2	1	2	22	1.217
RGPT art. 52 (incendie), ATEX et liquides inflammables	45	775	294	497	1.436	5		8	72	3.132
Dispositions relatives à l'hygiène sur les lieux de travail	36	1.284	159	151	428	9		3	27	2.097
Facteurs d'ambiance et agents physiques	28	617	112	92	169	5	1	3	12	1.039
Agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et biologiques	47	537	165	142	525	4	2	5	37	1.464
CTM et milieu hyperbare	1	16	10	9	23				3	62

Description des rubriques du bien-être	Conclusions d'inspection									
	Remarque positive	Pas de remarque	Avis correctif	Avertissement oral	Avertissement écrit (art.9)	Imposition de mesures (art.3)	Élément pour arrêt (art.3)	Élément pour procès-verbal d'infraction	Fixer des accords et des mesures	Total
Travaux en hauteur (risque de chute)	21	347	92	114	221	3	3	1	15	817
ET en général (machines, achat et mise en service, instructions,...)	39	623	229	301	1.044	22	12	17	61	2.348
Electricité et installations électriques	13	426	106	124	428	7		1	22	1.127
Equipements de travail mobiles, levage de charges	15	532	81	109	330	3	1	1	15	1.087
Équipement individuel (EPI, vêtements de travail...)	21	1.639	179	141	435	7		2	27	2.451
Manutention manuelle de charges, outillage	22	574	91	68	112	3	1	1	12	884
	651	14.094	3.368	3.390	9.818	99	25	71	584	32.100

4.2.3 Analyse des visites d'inspection de chantiers temporaires ou mobiles

4.2.3.1 Nombre de visites

Au total ont été visités 15.779 (16.027 en 2008) employeurs sur des chantiers temporaires ou mobiles auxquels ont été consacrés au total 16.952 heures. Ceci revient à une moyenne de 1,1 heures par visite d'un employeur.

4.2.3.2 Répartition des visites selon le type

Après son inspection, l'inspecteur enregistrera la visite soit comme visite générale (généralement proactive) soit comme visite spécifique (visite réactive). On essaye, lors de la plupart des visites réactives, de laisser aussi de l'espace pour des aspects proactifs.

La répartition en nombres et l'emploi du temps entre les inspections générales (partielles) et les inspections spécifiques (partielles) est reprise dans le tableau suivant.

	2009			2008		
	Nombre	Temps (en heures)	Temps moyen par visite	Nombre	Temps (en heures)	Temps moyen par visite
Inspection générale	12.489	12.921	1,0	12.817	13.675	1,1
Visite de suivi	1.414	1.392	1,0	1.466	1.391	0,9
Enlèvement d'amiante	1.228	1.311	1,1	1084	1.248	1,2
Examen de plainte	381	381	1,0	375	418	1,1
Enquête d'accident	312	482	1,5	302	471	1,6
Autre visite spécifique	331	280	0,8	285	256	0,9
Réunion de concertation	120	185	1,5	109	169	1,6

4.2.3.3 Répartition des travaux sur les chantiers temporaires ou mobiles visités

Lors de chaque visite, l'inspecteur enregistre le type de travaux suivant la répartition ci-après. Le tableau suivant donne un aperçu par ordre décroissant des travaux rencontrés sur les chantiers visités.

Type de travaux	2009	2008
Maçonnerie et bétonnage	6.293	7.006
Toiture	1.870	2.006
Travaux de démolition et d'assainissement	1.639	1.498
Travaux de montage (métal + béton)	1.372	1.297
Autres travaux dans la construction	1.083	1.112
Installations (électricité, sanitaire, chauffage, clima,...)	864	815
Finition: plâtrage, carrelage, travaux de peinture	845	572
Terrassement	566	484
Travaux de voirie	510	454
Menuiserie (à l'intérieur et à l'extérieur)	417	435
Conduites utilitaires (Construction d'égouts, conduites de gaz, câbles, ...)	281	308
Aménagement de jardins	39	40
	15.779	16.027

4.2.3.4 Nombre d'employeurs inspectés

5.446 (5.138 en 2008) employeurs différents ont été contrôlés.

Nombre de visites	Nombre d'employeurs en 2009	Nombre d'employeurs en 2008		
1	3.226	59%	2.946	57%
2	975	18%	868	17%
3	395	7%	414	8%
4	206	4%	231	4%
5	142	3%	136	3%
5..10	280	5%	334	7%
Plus de 10	222	4%	209	4%
	5.446		5.138	

4.2.3.5 Nombre de conclusions d'inspection pour la rubrique du bien-être inspectée lors des visites de chantiers temporaires ou mobiles

Lors d'une visite d'inspection peuvent être abordées diverses rubriques du bien-être pour inspection et discussion avec l'employeur.

L'inspecteur tirera pour chaque rubrique une conclusion d'inspection suivant la gradation telle que reprise dans le tableau suivant, évoluant du positif au négatif.

Ce sont ces conclusions d'inspection qui mènent à la fabrication du produit sortant vers l'employeur (voir plus loin). C'est la rubrique « worstcase » qui déterminera finalement le type de produit. Mais, évidemment, les éléments positifs constatés et les infractions moins graves sont aussi mentionnés dans la lettre à l'employeur, de sorte à ce qu'il soit au courant des constatations lors de la visite d'inspection.

		Conclusions d'inspection									
		Remarque positive	Pas de remarque	Avis correctif	Avertissement oral	Avertissement écrit (art.9)	Imposition de mesures (art.3)	Élément pour arrêt (art.3)	Élément pour procès verbal d'infraction	Fixer des accords et des mesures	Total
1	Organisation politique du bien-être, ligne hiérarchique et système dynamique de gestion des risques	12	231	158	154	152	17	8	7	8	747
2	Coordination	8	1.759	286	183	230	15	10	5	15	2.511
3	Terrassements		461	64	98	61	5	2	1	2	694
4	Travaux de toiture	15	282	70	151	184	32	77	16	19	846
5	Travaux de démolition		165	37	29	37		7	4	1	280
6	Travaux d'aménagement	1	168	83	27	16	1	1			297
7	Travaux hyperbares		5	2	2						9
8	Échafaudages et harnais	12	1.447	266	488	481	35	89	6	10	2.834
9	Élévateurs à nacelle (utilisation d'appareils de levage pour travaux en hauteur)	5	460	36	79	114	3	14	1	3	715
10	Mains courantes et protection d'ouvertures	13	1.692	400	700	610	34	83	11	11	3.554
11	Surveillance de la santé et premiers soins	7	886	47	129	83	1	2	1	1	1.157
12	Jeunes, stagiaires et travailleurs intérimaires	1	37	4	7	4		1		1	55
13	Fonctions de sécurité et travailleurs isolés		122	7	6	10		2			147
14	Outillages, machines et appareils	7	2.838	78	148	294	7	18	1		3.391
15	Appareils de levage		1.229	108	166	152	2	9	1	3	1.670
16	Risques électriques et risques d'incendie	6	1.700	130	316	237	6	10		1	2.406
17	Aménagement et signalisation	15	2.180	153	263	291	7	20	2	5	2.936
18	Facteurs d'ambiance (aération, éclairage, vibrations...), hygiène et hébergement	7	1.630	162	297	354	7	10	5	7	2.479
19	Équipement individuel (EPI, vêtements de travail...)	19	3.260	284	699	559	21	22	3	5	4.872
20	Agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et biologiques	5	246	45	83	96	2	7	6	10	500
		133	20.798	2.420	4.025	3.965	195	392	70	102	32.100

4.2.3.6 Nombre de conclusions d'inspection pour les différents types de travaux lors des visites de chantiers temporaires ou mobiles

	Conclusions d'inspection									
	Remarque positive	Pas de remarque	Avis correctif	Avertissement oral	Avertissement écrit (art.9)	Imposition de mesures (art.3)	Élément pour arrêt (art.3)	Élément pour procès verbal d'infraction	Fixer des accords et des mesures	Total
Terrassements	2	715	53	135	136	3	1			1.045
Travaux de démolition et d'assainissement	7	1.300	158	227	272	4	26	11	24	2.029
Maçonnerie et bétonnage	67	9.707	1.398	2.133	1.996	105	150	14	19	15.589
Travaux de montage (métal + béton)	9	2.093	145	229	167	2	14	10	9	2.678
Travaux de toiture	21	2.035	213	432	490	51	146	26	25	3.439
Finition: plâtrage, carrelage, travaux de peinture)	4	814	95	204	179	7	17	2	9	1.331
Menuiserie à l'intérieur et à l'extérieur		569	35	73	163	3	3	1	4	851
Installations (électricité, sanitaire, chauffage, clima, ...)	4	1.116	79	201	162	4	1		5	1.572
Travaux de voirie		765	69	63	110	1	2	3	4	1.017
Conduites utilitaires (Construction d'égouts, conduites de gaz, câbles, ...)	1	424	19	49	86	4	1	1	2	587
Aménagement de jardin		30		8	21		3			62
Autres travaux dans la construction	18	1.230	156	271	183	11	28	2	1	1.900
Total	133	20.798	2.420	4.025	3.965	195	392	70	102	32.100

4.3 Dossiers spécifiques

4.3.1 Plaintes sur les conditions du bien-être

4.3.1.1 Nombre de plaintes

1.162 (1.162 en 2008) dossiers de plaintes générales ont été ouverts.

4.3.1.2 Initiateurs de ces dossiers

Un tel dossier peut-être initié par diverses parties. Le tableau suivant donne un aperçu.

Initiateur	2009	2008
Le travailleur	533	498
Autres initiateurs	276	322
Une organisation syndicale	223	224
L'employeur	28	25
Le pouvoir judiciaire	26	23
Une autre direction régionale	25	28
Un service interne pour la prévention et la protection	18	21
L'inspecteur	12	19
Une organisation patronale	6	9
Un service externe pour la prévention et la protection	5	2
Via l'administration centrale ou la cellule stratégique	4	8
Un sous-traitant	3	12
Un employeur utilisateur d'un travailleur intérimaire	2	1
Un service externe pour le contrôle technique	1	1
Total	1.162	1.193

4.3.1.3 Accusé de réception

Une date d'accusé de réception a été complétée pour seulement 453 ou 39% (en 2008: 303 dossiers ou 25%).

Il avait été posé que cet accusé serait fait dans les 7 jours de la réception de la plainte et cela a été le cas pour 441 dossiers ou 97% (en 2008: 278 dossiers ou 92%).

4.3.1.4 Durée d'un dossier

75% de ces dossiers devaient être traités dans les six semaines après l'introduction de la plainte. 943 (en 2008 : 1.104) dossiers ont été clôturés en 2009 et 426 ou 48% (en 2008: 450 ou 41%) parmi ceux-ci ont été clôturés dans les six semaines.

Cette année, on a tenu compte du temps d'attente dans la durée du dossier. Nous parlons d'un temps d'attente dans la durée d'un dossier si, soit l'administration, soit l'inspecteur doit attendre des informations de personnes ou instances externes pour pouvoir continuer le traitement du dossier.

4.3.1.5 Dossiers de plaintes anonymes

18% (en 2008: 22%) des plaintes concernant les conditions de travail, soit 206 plaintes, ont été introduites anonymement.

4.3.1.6 Répartition des plaintes générales concernant les conditions de travail suivant les divers sujets de la législation

Après l'examen de la plainte, l'inspecteur indique si la plainte introduite était effectivement fondée ou non.

Dans l'aperçu ci-après, on trouve le nombre de rubriques soulevées dans les plaintes (plusieurs rubriques sont possibles par plainte) et le nombre de ces rubriques considérées par l'inspecteur comme étant fondées.

Le nouveau point 38 en bas est ajouté parce qu'une plainte concernant le harcèlement ne pouvait pas, après examen, être classée dans une des rubriques prévues à ce sujet (violence, harcèlement moral ou sexuel ou discrimination), mais que la plainte concernait bien la charge psychosociale au travail.

Rubriques	2009			2008		
	Nombre	Fondées		Nombre	fondées	
1. Loi sur le bien-être	83	28	34%	112	40	36%
2. Politique du bien-être	46	17	37%	59	29	49%
3. Surveillance de la santé	55	23	42%	67	26	39%
4. Service interne pour la prévention et la protection au travail	23	10	43%	53	28	53%
5. Service externe pour la prévention et la protection au travail	19	6	32%	21	11	52%
6. Service externe pour le contrôle technique	6	3	50%	11	6	55%
7. Comité pour la prévention et la protection au travail	16	3	19%	24	8	33%
8. Signalisation de sécurité et de santé	21	13	62%	39	16	41%
9. Protection contre la fumée de tabac	58	25	43%	82	33	40%
10. Dépôt de liquides inflammables	15	10	67%	10	4	40%
11. Espaces avec atmosphère explosive	9	5	56%	13	5	38%
12. Chantiers temporaires ou mobiles	79	40	51%	110	36	33%

Rubriques	2009			2008		
	Nombre	Fondées		Nombre	fondées	
13. Facteurs d'ambiance et agents physiques	83	26	31%	71	19	27%
14. Radiations ionisantes				1	0	0%
15. Agents chimiques	31	13	42%	41	27	66%
16. Agents cancérigènes	19	3	16%	41	17	41%
17. Agents biologiques	2	0		4	0	0%
18. Équipements de travail	36	21	58%	54	28	52%
19. Écrans de visualisation	2	1	50%	18	17	94%
20. Équipements de travail mobiles	7	3	43%	15	7	47%
21. Équipements de travail de levage / ascenseurs	13	11	85%	22	11	50%
22. sièges de travail et sièges de repos	9	5	56%	7	3	43%
23. Travaux en hauteur	32	24	75%	44	30	68%
24. Vêtements de travail	38	11	29%	52	14	27%
25. Équipements de protection individuelle	36	15	42%	47	20	43%
26. Protection de la maternité				3	1	33%
27. Stagiaires et jeunes						
28. Travail intérimaire	1	1	100%	3	2	67%
29. Manutention manuelle de charges	15	7	47%	17	6	35%
30. Travail de nuit et travail d'équipe	1	1	100%	1	0	0%
31. Règlement général sur les installations électriques	22	13	59%	40	24	60%
32. Risque d'incendie (RGPT art. 52)	34	15	44%	38	26	68%
33. Dispositions sociales	89	42	47%	77	35	45%
38. Autre charge psychosociale	8	3	38%			
	908	398	44%	1.197	529	44%

4.3.2 Plaintes harcèlement

4.3.2.1 Nombre de plaintes

470 (en 2008: 596) dossiers concernant le harcèlement ont été ouverts, dont:

- 438 (en 2008: 530) harcèlement moral
- 34 (en 2008:20) plaintes concernant la violence

- 31 (en 2008: 18) plaintes harcèlement moral
- 19 (en 2008: 3) plaintes sur base de discrimination

Het totaal hiervan is 522 hetgeen betekent dat er dossiers zijn die melding maken van meerdere types van klachten van ongewenste omgangsvormen.

Comme on peut le constater, le nombre a de nouveau diminué sous l'influence de la nouvelle législation. Cela ne veut naturellement pas dire que le nombre de plaintes formelles a aussi diminué, mais bien l'intervention des services d'inspection et de nos services qui n'ouvrent donc un dossier seulement qu'après épuisement de la procédure interne.

Une autre tendance qu'on peut constater est surtout la diminution du nombre de plaintes que nos services reçoivent, mais par contre une augmentation significative d'autres formes.

4.3.2.2 **Initiateurs de ces dossiers**

Un tel dossier peut être et sera dans de nombreux cas initié par le plaignant même ou par un collègue, mais dans ce cas aussi, nous enverrons un questionnaire à la victime présumée.

Un aperçu complet des différents initiateurs est repris dans le tableau suivant.

Type d'initiateur	2009	2008
Le travailleur	367	460
Le pouvoir judiciaire	55	77
Une organisation syndicale	14	14
Un service externe pour la prévention et la protection	10	14
D'autres initiateurs *	10	13
L'employeur	3	5
L'inspecteur	3	1
Via l'administration centrale ou la cellule stratégique	3	4
Le service interne pour la prévention et la protection	2	6
Autre direction régionale	2	1
Utilisateur ou emprunteur d'un travailleur	1	0
Une organisation patronale	0	1
Total final	470	596

* d'autres initiateurs peuvent être: des collègues, des membres de la famille, ...

4.3.3 Suivi de l'enquête d'accidents du travail graves

4.3.3.1 Initiation d'un dossier

Dans la direction régionale, un dossier peut être initié des trois manières suivantes:

- réception d'une déclaration immédiate d'un accident du travail grave;
- réception dans les 10 jours (ou plus tard) après l'accident d'un rapport circonstancié concernant l'enquête et le plan d'action qui en découle de l'employeur;
- consultation de la banque de données du Fonds des Accidents du Travail avec constatation qu'on n'a pas reçu de rapport circonstancié de certains accidents du travail graves. Ceux-ci sont alors demandés auprès de l'employeur concerné.

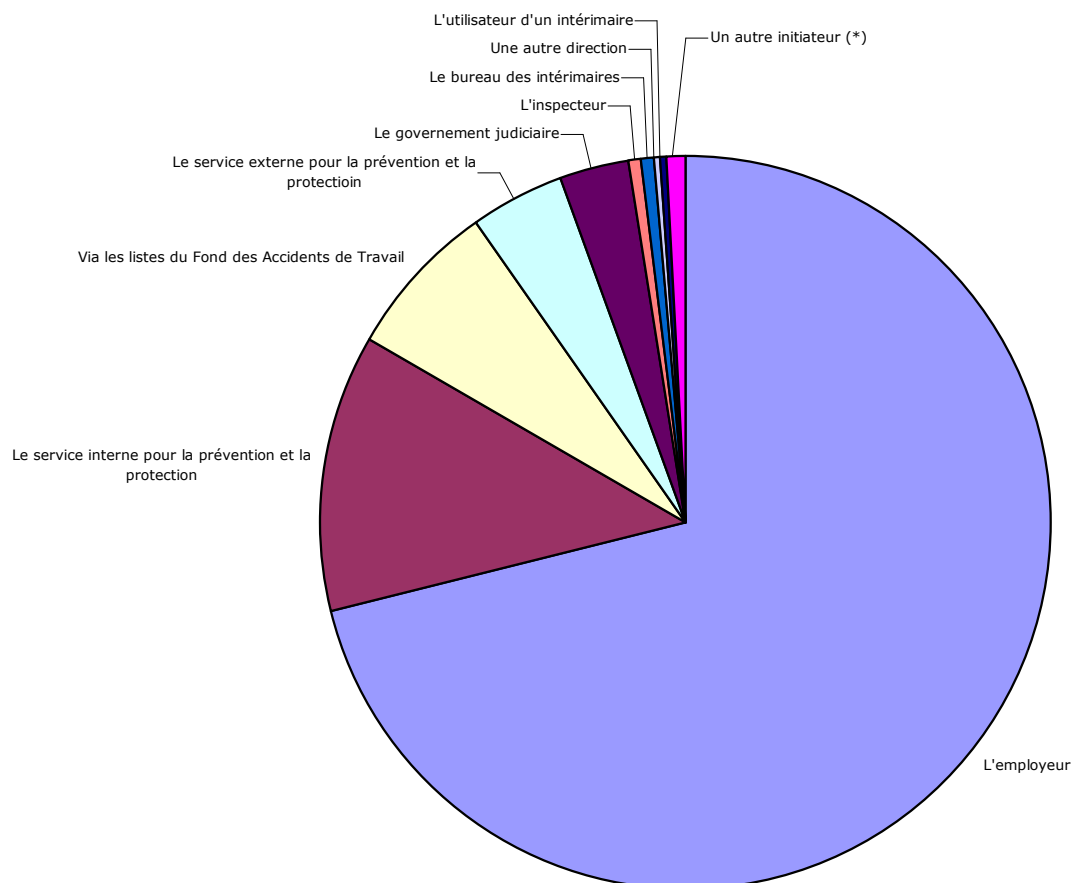
Suite à la capacité d'inspection limitée, les critères de sélection sont limités ici aux accidents qui entraînent une incapacité temporaire d'au moins 15 jours, et/ou une incapacité permanente d'au moins 5%. Dans une certaine direction régionale on applique encore des restrictions supplémentaires à cause d'un manque aigu d'inspecteurs.

La consultation de la banque de données du Fonds des maladies professionnelles nous donne 1.690 dossiers supplémentaires. Ce nombre serait au moins un facteur 4 plus élevé (estimation) si les directions régionales n'appliqueraient pas des critères restrictifs et s'il y avait une capacité suffisante en inspecteurs.

Ci-après, un aperçu des dossiers ouverts avec indication de l'initiateur.

Type d'initiateur	2009	2008
L'employeur	3.218	3.389
Via les listes du Fonds des Accidents du Travail	1.690	1.582
Le service interne pour la prévention et la protection	495	279
Le pouvoir judiciaire	267	347
Le service externe pour la prévention et la protection	170	98
Une autre direction régionale	41	20
L'inspecteur	35	46
L'entreprise de travail intérimaire	42	58
L'utilisateur du travailleur intérimaire	16	35
Un autre initiateur (*)	122	122
	6.086	5.976

(*) sous "autre initiateur" il faut entendre: sous-traitants, organisations patronales, travailleurs, syndicats, services externes pour le contrôle technique, administration centrale et autres.



4.3.3.2 Établissement d'un rapport circonstancié

Le rapport circonstancié contient:

- L'enquête d'un accident du travail avec indication des causes primaires, secondaires et tertiaires;
- les mesures de prévention proposées par le service de prévention interne ou externe;
- le plan d'action de l'employeur pour l'exécution de ces mesures proposées.

29% (par rapport à 37% en 2008) des rapports circonstanciés reçus proviennent d'un SEPP et 71% (par rapport à 63% en 2008) du SIPP des 67% des rapports pour lesquels cela pouvait être déterminé.

4.3.3.3 Nombre moyen de jours entre la date de l'accident et la réception du rapport circonstancié

Des 6.086 dossiers ouverts (en 2008: 5.976), seulement 4.572 dossiers ont été retenus pour calculer cette moyenne (les dossiers sans date d'accident et sans réception de rapport circonstancié et dont les dates étaient improbables, ont été rayés).

Le nombre moyen de jours entre la réception du rapport circonstancié et l'accident s'élève à 46 jours (en 2008: 42 jours).

Mais lorsque nous répartissons les dossiers suivant qu'il s'agisse de dossiers que nous recevons directement de l'employeur ou d'autres parties ou de dossiers que nous ouvrons via questionnement du Fonds des Accidents du Travail, alors il y a une différence significative entre ceux-ci. Pour les dossiers que nous recevons directement (3.667 dossiers utilisés pour le calcul) le nombre moyen de jours = 35 et pour les dossiers que nous découvrons via le FAT, le nombre moyen de jours = 91.

Conclusion: le nombre de jours prévu dans la réglementation, c'est-à-dire, 10, n'est pas du tout atteint dans la pratique.

4.3.3.4 Nombre de dossiers avec un travailleur intérimaire comme victime

4% (par rapport à 8,1 en 2008) des rapports circonstanciés (ou 147 dossiers par rapport à 483 en 2008)) concernent une victime occupée en tant que travailleur intérimaire. 30% d'entre eux sont examinés par un service externe et 70% par un service interne. Cette baisse sensible est, entre autres, une suite directe de la diminution de l'occupation de travailleurs intérimaires suite à la crise économique.

4.3.4 Suivi des notifications de maladies professionnelles

Il n'y a pas eu de dossiers spécifiquement ouverts suite à des maladies professionnelles en 2009. Mais 41 notifications ont mené à une visite d'inspection générale.

4.3.5 Aperçu des autres dossiers

Outre les dossiers décrits dans les points précédents, sont enregistrés les types de dossiers suivants dans le système.

Les dossiers ouverts n'ont pas déjà été tous clôturés en 2009 et pour certains dossiers clôturés, une partie d'entre eux avaient déjà été ouverts l'année précédente.

Description	Nombre de dossiers ouverts		Nombre de dossiers clôturés	
	2009	2008	2009	2008
Une visite d'inspection d'une unité d'exploitation d'une entreprise peut être proactive ou de suivi. Lorsqu'un produit est fabriqué, un dossier en est ouvert.	4.073	3.300	3.613	2.865
Similaire au type 1 mais alors suite à une visite d'un chantier temporaire ou mobile	3.037	2.346	2.605	2.209
L'enlèvement d'amiante doit être notifié auprès de nos services et les visites et les produits fabriqués suite aux inspections sont repris dans ce dossier	1.850	2.019	1.482	1.852
Pour certaines autres notifications, sont aussi ouverts des dossiers, mais seulement une partie mène effectivement à une visite réactive	5.301	6.366	5.284	6.345
Lors de questions du pouvoir judiciaire, le dossier type 5 est ouvert	573	711	542	700

Description	Nombre de dossiers ouverts		Nombre de dossiers clôturés	
	2009	2008	2009	2008
Il faut effectuer certains contrôles dans le cadre des risques provoqués par des radiations ionisantes et ceux-ci mènent à l'ouverture d'un dossier	749	647	580	585
L'utilisation d'installations électriques dans une atmosphère explosive demande une approche préventive décrite du zonage et l'utilisation de matériel de construction adapté. Provisoirement, l'inspection doit encore valider ces dossiers	57	411	155	405
On peut aller en appel contre la décision du médecin du travail et cela mène à l'ouverture d'un dossier	63	82	48	83
Pour certains dossiers, il faut être agréé ou demander une dérogation. Le contrôle régional doit donner son avis dans ce dossier d'agrément ou de dérogation.	124	83	109	76
Les autres dossiers internes sont regroupés sous le type 11	636	442	510	420
Les autres dossiers externes sont regroupés sous 12	620	860	541	801
Ce type est une réaction à la demande d'information	488	147	384	131
Le dossier contient tous les éléments qui ont trait à ce type d'inspection, c'est-à-dire l'audit d'une entreprise concernant son système dynamique de gestion des risques	12	1	5	
Dans certains cas, la direction régionale fait effectuer des mesurages par notre laboratoire de toxicologie industrielle de la division contrôle des risques chimiques	5	5	3	4
	17.588	25.372	15.861	24.335

Commentaire:

- Les audits concernant le système dynamique de gestion des risques ne sont pas tous repris dans les types de dossiers destinés à cet effet (type 14). Par contre, dans le tableau repris sous le point 4.2.2.1 (visites d'inspection) on indique 141 visites pour auditer le SYDYGRI.

4.4 Aperçu des produits fabriqués dans le cadre des divers types de dossiers

Travailler avec des produits attire l'attention des clients. Ainsi, l'accent est mis sur les besoins du monde extérieur et ses espérances toujours plus importantes concernant la qualité des services.

L'approche consiste à ce que tous les inspecteurs enregistrent toutes leurs activités (y compris les visites d'inspection) ainsi que leurs constatations lors de ces activités et qu'ils les utilisent pour fabriquer leurs produits pour les clients.

Les inspecteurs enregistrent leurs activités dans le système d'enregistrement universel prévu et le bureau de gestion enregistre les produits fabriqués dans le système d'enregistrement de dossiers lors de l'envoi des documents. Via ce système, le bureau de gestion peut aussi suivre l'évolution des différents dossiers.

Un produit de l'inspection peut être décrit comme une trace matérielle, qui peut être mesurée pour le client (employeur, travailleur, cellule stratégique, ...), en termes de temps, de qualité et de quantité et par laquelle on peut poursuivre directement ou indirectement l'effet social défini par la politique ou par la réglementation chez un destinataire externe à l'inspection qu'il faut clairement définir. La trace matérielle peut être un document interne (p. ex. un rapport d'activités ou d'expert) ou un document sortant. Ce sont surtout les documents sortants qui sont enregistrés.

Pour des raisons pratiques, on a choisi d'attribuer un numéro à chaque type de produit pour pouvoir les désigner de manière abrégée.

Les produits du groupe 100 sont des traces matérielles des remarques communiquées au client. En fonction de l'augmentation du chiffre, ils ont un caractère plus répressif. C'est en fonction de la synthèse des différentes conclusions d'inspection que l'inspecteur détermine le produit.

Les produits du groupe 200 ont plutôt trait au traitement administratif d'un dossier.

Le groupe 300 sont des produits qui concernent directement nos missions de surveillance, mais qui vont plus loin que les simples constatations et les mesures en relation avec les inspections (voir série 100). Il s'agit de dossiers qui exigent une certaine expertise dans un certain domaine (p. ex. analyse d'accidents, agréments, zonages, ...). L'inspecteur concerné analyse la situation ou le dossier et en établit un rapport (si nécessaire avec son avis personnel). Les produits du groupe 300 ne doivent pas tous faire l'objet d'une communication vers l'extérieur, mais uniquement les produits sortants (ou leurs lettres d'accompagnement) sont repris dans le système d'enregistrement.

Un brève description des différents produits se trouve à l'annexe 2 de ce rapport annuel.

4.4.1 Nombre de produits réalisés par type de dossier

	1 - Visite de contrôle entreprise	2 - Visite de contrôle chantier temporaire ou mobile	3 - Notification chantiers d'amiante	4 - Autres notifications (p. ex. fumigations...)	5 - Missions instances judiciaires	6 - Dossier concernant radiations ionisantes	7 - Zonages	8 - Maladies professionnelles (examens)	9 - Recours contre décision médecin du travail	10 - Agréments, autorisations & dérogations	11 - Autres - internes au SPF	12 - Autres - externes au SPF	13 - Demande d'information	14 - Audit du système dynamique de gestion des risques	15 - Mesurage par labo	16 - Suivi d'une enquête d'accident du travail grave	17 - Demande d'intervention (p. ex. Une plainte)	
101 Rapport d'inspection avec remarques positives	33	6						1								7	4	51
102 Rapport d'inspection sans remarques	31	380	3	190	6		1	1		1	1	1				30	30	675
103 Rapport d'inspection avec avis correctif	420	131	9	1	7	1	1	10		3	1	2	1	1		52	36	676
104 Confirmation de remarques orales	496	61	6	3	10		3	3	7	7	1	3	2			84	44	730
105 Avertissements écrits (art. 9)	3046	1746	125	6	50	4	75	5	4	12	77	22	6	3	1	481	620	6283
106 Imposition de mesures (art. 3)	66	364	4	1	8		1				2	4	1			14	47	512
107 Arrêt (art. 3)	62	465	1	3	1							1				12	21	566
108 Pro Justitia (art. 9)	15	96	1		13						75	55				71	9	335
109 Fixer des accords/mesures	128	55	3		22		2	3	4	3	4	9		1		240	70	544
201 Renvoi	140	123	15	1	119	65	3	1	7	6	384	43	5		1	157	306	1376
202 demande d'informations supplémentaires	162	31	19	2	67	410	6	2	12	7	26	107	76		1	2475	277	3680
203 Notification	316	307	13	5	100	108	31	6	49	30	31	104	10	5		554	598	2267
204 Accusé de réception	52	3	142		10	2	1		4		3	43	5			1114	432	1811
205 Confirmation d'accords (planning d'inspection)	113	14		1	23		1	2	4	2	4	14	4	4		31	56	273
206 Réponse à des questions (administratif)	114	33	14	1	169	4	7		2	3	15	220	234			111	86	1013
207 Invitation pour PV d'audition	51	43	1		17	2			10	1	1	4				115	62	307
208 CBE: Administration centrale et autres DR	45	147	3	1	7	31			1	24	190	20	1		1	137	20	627
209 Rappel	153	40	2		16	38		1		2	1	5	1			347	34	640
210 Saisie		1			3	2	1									1	9	17
301 Évaluations du contenu	15	2	3		177	5	11		1	10	15	5	1	3		19	40	307
302 Avis services communs PP							4			5		1						10
303 Avis agréments										20	2							22
304 Avis dérogations	2									3								5
305 Conciliations	1								2			2						5
306 Réponse à des questions (contenu)	28	10	1		81	6	1			2	5	54	110			47	33	378
307 Plaintes médecine de contrôle	1				1	2			1		1						6	12
308 Rapports finaux	18	4	4		40	62	4		1	2	27	4	1			58	110	336
310 Produit d'expert	29	9	42	8	143	49	51		12	27	51	26	21			74	56	598
	5537	4071	411	223	1090	791	204	35	121	170	917	749	479	17	4	6232	3006	24057

Observations:

- Lors de l'interprétation de ce tableau, il faut tenir compte de la modification de la définition des produits au cours de l'année 2009. Les produits du groupe 300 (301 jusque 308) sont seulement utilisés depuis septembre 2009. Auparavant, tous les produits d'expert étaient enregistrés sous un seul numéro, c.-à-d. 210. Ces produits d'expert produits jusqu'au 31 août 2009 sont répertoriés sous la rubrique "310 produit d'expert" (dernière ligne).
- Un service d'inspection a une mission de conseil, de contrôle et aussi de répression. La distinction entre ces trois missions principales doit aussi se refléter dans les produits établis suite aux visites de contrôle. Le rapport entre le nombre d'avertissements (produit 105) et la somme des produits répressifs (106 - 107 - 108) peut être considéré comme normal pour un service d'inspection.
- La plupart des produits répressifs sont établis suite à une visite de contrôle sur des chantiers.

4.4.2 Suite des procès verbaux d'infraction au fil des années

Après l'établissement d'un procès-verbal d'infraction, celui-ci est envoyé simultanément au contrevenant, à l'auditeur du travail ou au procureur du Roi (selon le cas), à l'administration centrale de la direction générale et au service des amendes administratives de notre service public fédéral.

Les procès verbaux reçus sont enregistrés dans un système informatique GINAA qui fait aussi le suivi du dossier jusqu'au jugement final.

Le suivi se fait par infraction enregistrée.

Le tableau suivant reflète la situation au 17 août 2010 en ce qui concerne le traitement des infractions enregistrées à partir de 2005.

Année	Jusqu'à 2006	%	2007	%	2008	%	2009	%	Total	%
Nombre d'infractions verbalisées par les services d'inspection CBE	1136		1442		1537		1009		5124	
Nombre d'infractions poursuivies au pénal ou pour lesquelles on a payé un arrangement à l'amiable	386	34%	469	33%	505	33%	64	6%	1424	28%
Nombre d'infractions dans l'attente d'un jugement définitif de l'auditeur du travail	249	22%	274	19%	497	32%	794	79%	1814	35%
Nombre d'infractions pour lesquelles on a imposé une amende administrative	389	34%	496	34%	88	6%	15	1%	988	19%
Nombre d'infractions laissées sans suite	85	7%	125	9%	24	2%	0	0%	234	5%

Année	Jusqu'à 2006	%	2007	%	2008	%	2009	%	Total	%
Nombre d'infractions encore en traitement par la direction amendes administratives	27	2%	78	5%	423	28%	132	13%	660	13%
Nombre total d'infractions traitées par le service amendes administratives	501	44%	699	48%	535	35%	147	15%	1882	37%

Observations:

- Les chiffres pour 2009 ne sont pas encore complets parce qu'avant de pouvoir encoder les infractions en matière du bien-être dans GINAA, elles doivent être identifiées par un juriste (en connaissance de cause) (pour d'autres matières, cela se fait directement par le greffe) et actuellement, il y a encore quelque retard dans l'indication des infractions.
- Du total (5.124) des infractions encodées dans GINAA, seulement 28% ont mené à des poursuites au pénal ou un arrangement à l'amiable.
- Pour 35% de ces infractions encodées, le service des amendes administratives attend encore un jugement de l'auditeur du travail.
- Lorsque le CBE sera aussi entré dans le processus de modernisation de l'ePV (voir plus loin dans ce rapport annuel), les données seront alors beaucoup plus fiables parce que les inspecteurs qui établiront un PV électronique pourront uniquement choisir entre les infractions codifiées et cela entrera donc directement dans le système.

4.5 Réflexions sur base du matériel chiffré

4.5.1 Effectif en personnel d'inspection

13.026 employeurs (2.580 unités d'exploitation et 5.446 entrepreneurs) ont été visités. Compte tenu du nombre d'employeurs (268.078: source ONSS), cela signifie que théoriquement chaque employeur serait visité une fois tous les 20 ans.

Dans la supposition que nous n'organiserions pas d'inspections ciblées dans les entreprises de moins de 5 travailleurs ou moins de 10 travailleurs, les entreprises restantes seraient alors contrôlées soit tous les 8 ans soit tous les 5 ans.

Dans le cas de ce dernier scénario, nous nous approchons fort du souhait que chaque employeur ferait au moins une fois tous les 4 ans l'objet d'une visite d'inspection.

Si la promesse des ministres de l'emploi précédents était honorée (augmenter le nombre d'inspecteurs à 177), on atteindrait cet objectif et même on conserverait même encore de l'espace pour organiser des mini campagnes de prévention dans certains secteurs à risque.

Pour toute clarté, avec un total de 177, nous arrivons avec le nombre actuel de travailleurs (3,7 millions de travailleurs) à 1 inspecteur pour 21.000 travailleurs.

Ceci est toujours très loin du chiffre à atteindre repris dans la stratégie communautaire 2007-2012.

4.5.2 Campagne d'inspection travaux de toiture... et maintenant ...

Il y a quelques années, le CNAC a mené une campagne de sensibilisation dans le secteur des travaux de toiture, suivie par une campagne de maintien par la division contrôle régional. Nous suivons ce secteur encore toujours de près et les chiffres du tableau 4.2.3.6, font apparaître que cela est justifié.

Des travaux ont été arrêtés 146 fois. Des mesures supplémentaires ont été imposées 51 fois et 26 Pro Justitia ont été établis.

Avec ces chiffres, nous ne voulons pas prétendre que la campagne aurait raté son objectif, au contraire, nos inspecteurs constatent encore toujours que de plus en plus d'employeurs font des efforts pour se régulariser par l'achat d'équipements de protection collective et individuelle appropriés.

Une installation et utilisation correcte laissent encore toujours à désirer. De plus, on constate lors des contrôles de travaux en hauteur, que les entreprises qui installent des panneaux solaires enfreignent souvent la réglementation.

Les entreprises dans le secteur des travaux de toiture sont généralement des petites entreprises qui installent des panneaux solaires et les travaux sont de courte durée de sorte que plusieurs travaux échappent à l'attention de l'inspection.

Si dans ce secteur, on veut arriver à ce que les petits travailleurs se conforment à la réglementation, il faudra aussi augmenter la pression dans le secteur même (partenaires sociaux), en collaboration ou non avec d'autres acteurs sur le terrain tels que les SEPP et éventuellement les assureurs accidents du travail.

4.5.3 Suivi de l'enquête accidents du travail

Dans notre rapport annuel de 2008 ont été repris plusieurs tableaux concernant l'évaluation des rapports circonstanciés des accidents du travail graves.

De la discussion du rapport annuel au sein du bureau exécutif du Conseil supérieur, nous croyions pouvoir conclure de ne plus les reprendre dans le rapport.

Du tableau 4.4.1 apparaît que la plupart des produits de l'inspection sont reliés à l'enquête des accidents de travail.

En 2009, on a aussi mis beaucoup d'énergie dans la collaboration avec le FAT dans le cadre d'un projet repris dans la stratégie nationale afin de compléter la banque de données avec des données coordonnées en matière de mesures de prévention reprises dans les rapports circonstanciés.

De plus, sur base de ces rapports d'accidents, ont été établies des fiches "leçons tirées d'accidents" qui seront publiées sur l'internet.

5 Rapport d'activité de la division du contrôle des risques chimiques

5.1 Activités relatives à la surveillance des entreprises Seveso

5.1.1 Aperçu général de l'emploi du temps des ingénieurs en 2009

	2009		2008	
	Nombre d'heures	%	Nombre d'heures	%
Temps pour des missions d'inspection :				
○ Inspections Seveso systématiques	8.233,7	32,2	7.944,7	30,6
○ Autres inspections systématiques	759,6	3,0	940,1	3,6
○ Enquête d'accidents/incidents	1.310,8	5,1	2.143,8	8,3
○ Examen de plaintes	297,9	1,2	270,2	1,0
○ Examen de demandes de dérogation	115,2	0,5	73,4	0,3
○ Examen de dossiers de zonage	241,4	0,9	1.004,4	3,9
○ Autres enquêtes réactives	1.419,3	5,6	1.005,3	3,9
Temps pour d'autres activités:				
○ Examen de rapports de sécurité	841,2	3,3	1.561,6	6,0
○ Traitement de notifications	205,0	0,8	211,9	0,8
○ Coordination et concertation	827,4	3,2	582,7	2,2
○ Représentation	554,3	2,2	413,8	1,6
○ Gestion de crise	85,8	0,3	98,0	0,4
○ Recherche & développement	2.017,6	7,9	2.008,1	7,7
○ Information, avis, e.a.	1.245,9	4,9	656,3	2,5
Temps pour organisation, formation et autres:				
○ Développement d'applications informatiques	1.389,1	5,4	1.580,7	6,1
○ Réunions du staff	871,3	3,4	918,7	3,5
○ Gestion du système de qualité	132,1	0,5	376,2	1,4
○ Formation et formation permanente	1.498,0	5,9	747,7	2,9

	2009		2008	
○ Diverses autres activités	1.523,2	6,0	1527,9	5,9
Temps pour déplacements:	1.975,2	7,7	1.887,6	7,3
TOTAL	25.544	100	25.953	100

5.1.2 Missions d'inspection

En 2009, ont été effectuées 698 inspections dont 475 inspections concernaient l'examen de systèmes de prévention dans les entreprises Seveso, tel que décrit à l'art. 18 de la directive Seveso II.

5.1.2.1 Temps disponible pour des inspections

Le temps disponible pour le travail d'inspection et des activités similaires (y compris la formation, les réunions de service et les déplacements) s'élevait en 2009 à 16.105,1 heures. Ceci correspond à 10 équivalents temps plein pour effectuer des inspections.

Le tableau suivant donne un aperçu général de la répartition du temps disponible pour les inspections en 2009:

Emploi du temps par équivalent temps plein et par an	%
○ "out of office"	35,2
○ "in the office" pour préparation, rapports et suivi des visites d'inspection	54,7
○ autres activités	10,1

5.1.2.2 Campagnes d'inspection

5.1.2.2.1 Campagne contractants

Dans l'industrie chimique, on fait souvent appel à des contractants pour exécuter divers travaux. C'est pour cette raison que depuis 2004, on reprend dans le planning d'inspection annuel certaines inspections qui visent spécialement les conditions de travail des contractants.

Dans le cadre de cette campagne ont été effectuées, en 2009, 29 inspections. Pour 7 de ces inspections, il n'y avait pas de contractants présents sur le site. Les constatations principales sont synthétisées ci-après.

- La connaissance des signaux d'alarme et des lieux de rassemblement sont souvent insuffisants. Les entreprises peuvent généralement bien indiquer de quelle manière cette information est communiquée aux contractants. Puisque les contractants travaillent souvent dans différentes entreprises et que les signaux d'alarme et les lieux de rassemblement diffèrent pour chaque entreprise, cette information se perd malgré la formation donnée.
- Le système de permis de travail reste une importante question prioritaire. Ainsi, en raison de la simplicité, on délivre un permis de travail à très long terme et avec une description vague, de sorte que les exécutants n'ont plus de vue sur les situations impliquant des risques potentiels et les mesures de prévention à prendre. Dans certains cas, on a constaté que le contrôle de l'application effective des mesures prescri-

tes était insuffisant. Finalement, on a parfois constaté que tous les exécutants ne signent pas le permis quand cela est prévu.

- Dans de nombreuses entreprises, on travaille avec des passeports de sécurité pour contractants, qui reprennent les formations suivies. Lors des inspections, on a constaté que les contractants ne sont souvent pas en possession de ces passeports de sécurité et qu'au niveau de l'accès de l'entreprise, il n'est pas toujours possible de contrôler si un contractant a déjà suivi la formation nécessaire ou s'il doit encore (ou de nouveau) la suivre.
- On a constaté plusieurs manquements concernant les échafaudages. Dans des entreprises qui ont conclu des accords avec des monteurs d'échafaudages en matière de montage, contrôle et expertise d'échafaudages, on a constaté moins de manquements que chez les entreprises qui n'ont pas conclu de tels accords. Les grandes entreprises de montage d'échafaudages prévoient actuellement souvent de remplacer les harnais de sécurité tous les ans.
- Dans certaines entreprises, on a constaté qu'on n'a pas de notion des personnes présentes dans l'entreprise, ou dans une certaine partie de l'entreprise. Le manque de cette notion rend plus difficile, en cas d'urgence, le fait de savoir s'il y a encore des disparus.

5.1.2.2.2 Campagne agents chimiques

En 2009, on a mené pour la troisième fois une campagne d'inspection axée sur l'étude de la maîtrise des risques d'exposition à des agents chimiques dans les entreprises Seveso.

Les importants manquements constatés lors des inspections dans 16 entreprises sont synthétisés ci-dessous:

- le manque d'une telle analyse des risques d'exposition en général et spécifiquement lors de l'introduction de nouvelles substances dangereuses et lors du changement de processus et/ou d'installations;
- le manque d'actualisation annuelle des analyses des risques d'exposition à des agents cancérogènes;
- la non implication du médecin du travail lors de ces analyses de risques (surtout chez les médecins du travail des services externes) et même s'il est impliqué, cela ne se fait pas toujours systématiquement;
- une liste incomplète ou non actualisée des risques professionnels;
- un inventaire incomplet des substances dangereuses présentes (surtout des produits secondaires ou intermédiaires) et des lieux de travail à risques;
- une communication insuffisante d'informations aux entreprises intérimaires concernant les risques des agents chimiques et cancérogènes;
- des informations non actualisées dans les feuilles d'information de sécurité;
- le manque de mesures de prévention suffisantes, comme sur le plan de l'aspiration (surtout dans les laboratoires);
- l'étiquetage insuffisant des canalisations et récipients;

- le manque d'instructions de travail ou indication insuffisante de l'obligation du port des équipements de protection individuelle corrects;
- les mesurages d'exposition insuffisamment dirigés par l'analyse des risques;
- l'échange insuffisant d'informations entre le dossier médical et les mesures d'exposition;
- les informations insuffisantes des travailleurs et d'implication du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

Tout comme les années précédentes, cette campagne d'inspection a donc décelé de nombreux manquements. Il est exceptionnel que lors d'une campagne d'inspection, on ne constate qu'un nombre limité de manquements. Dans la plupart des entreprises visitées s'impose surtout une amélioration au niveau de l'exécution d'une analyse de risques sérieuse.

C'est pour cette raison que le cadre d'inspection du service a été renforcé par un licencié en chimie, qui se concentrera surtout sur le contrôle de l'hygiène du travail chimique dans les entreprises Seveso, afin de réaliser plus de progrès sur ce plan.

5.1.2.2.3 Campagne pipelines

En 2009, une deuxième campagne d'inspection a été menée concernant la gestion des risques liés aux pipelines (aussi bien souterrains que de surface). Lors de cette campagne, on a vérifié dans quelle mesure les entreprises ont tenu compte des recommandations résultantes de la première campagne. Ces recommandations ont été synthétisées dans une note envoyée en 2008 à toutes les entreprises Seveso.

La campagne d'inspection concernait 17 entreprises. Les constatations les plus importantes sont résumées ci-dessous.

- Moins de la moitié des entreprises visitées ont effectivement évalué si elles appliquent les recommandations de la note
- Il reste encore toujours des entreprises qui ne disposent pas de plans actuels pour indiquer correctement les canalisations dans les environs de ou dans l'entreprise. De plus, il apparaît que les données essentielles sur ces canalisations et substances qui sont transportées sont parfois insuffisamment connues (situation en profondeur, débit, diamètre, caractéristiques du danger des substances, pression). Le marquage des canalisations dans les frontières du terrain peut souvent aussi être amélioré.
- Pour certaines entreprises, il apparaît que la limite de la responsabilité entre la société des pipelines et l'entreprise n'est pas toujours claire. Pour quelques entreprises, en cas d'état d'urgence, la vanne ne peut pas être commandée par l'entreprise même, ainsi il faut beaucoup plus de temps avant que la canalisation ne puisse être fermée.
- De nombreuses entreprises ne disposent pas des informations nécessaires sur les mesures à prendre (telles que l'évacuation, l'éventuel arrêt de certains éléments de l'installation) s'il se produisait un état d'urgence avec un pipeline à proximité de l'entreprise.
- Dans la plupart des entreprises ont été établies des études de risques des pipelines et/ou stations de détente. Ces études de risques ne sont cependant parfois pas complètes et ne sont pas toujours revues périodiquement. Mais il y a toujours des entreprises où les changements sur des pipelines ou stations de détente ne se déroulent pas toujours via un système formel de changement à des installations, de sorte qu'il n'est pas garanti que les études nécessaires de risques soient toujours effectuées.

- Dans environ la moitié des entreprises contrôlées, il apparaît que le rapport de sécurité ne reprend pas de scénarios pour des accidents majeurs avec des canalisations souterraines et/ou stations de détente.
- Dans certaines entreprises, il apparaît aussi que les dossiers de zonage et le document de protection contre les explosions des stations de détente manquent encore ou ne sont pas signés.
- Dans presque toutes les entreprises contrôlées, on a constaté des manquements concernant l'inspection des mesures techniques. Dans la plupart des cas, les entreprises sont insuffisamment au courant des résultats de l'inspection effectués par des tiers sur des pipelines ou sur les équipements. Il apparaît qu'on peut bien obtenir les résultats de la protection cathodique ou de l'entretien des stations de détente, mais qu'il faut le demander explicitement aux instances qui effectuent ces inspections. Dans de nombreux cas, il apparaît que les entreprises Seveso ne posent pas toujours cette question. Il reste cependant encore toujours des entreprises qui ne disposent pas d'un système d'inspection des canalisations.
- Quelques entreprises ne disposent pas encore d'un système d'évaluation du risque de charge importante au dessus des canalisations à la surface. Dans la plupart des entreprises, il existe bien un système formel pour l'exécution d'excavations à proximité de pipelines souterrains.
- Dans certaines entreprises, on n'a pas encore établi des scénarios d'intervention ou établi des scénarios d'intervention insuffisants pour maîtriser un état d'urgence lié à des pipelines et pour limiter les dégâts. Dans le plan d'urgence ne sont pas toujours listés non plus les numéros de contact exacts et actuels des gestionnaires des pipelines.

Malgré le fait que toutes les entreprises Seveso ont été informées sur les éventuelles mesures qui peuvent être prises pour maîtriser les risques des pipelines, beaucoup d'entreprises ont omis de mettre ces mesures en pratique. Certaines entreprises n'ont même pas lu les recommandations.

Début 2010, le groupe de projet vérifiera quelles actions peuvent être entreprises pour améliorer cette situation à court terme.

5.1.2.3 Enquêtes d'accidents du travail

5.1.2.3.1 Accidents du travail graves

En 2009, 240 accidents du travail graves ont été déclarés dans 109 entreprises Seveso.

65 de ces accidents du travail graves ont été examinés sur place. Pour les autres accidents du travail graves, on a limité l'enquête à une analyse du rapport circonstancié du service de prévention et le suivi (à l'occasion d'une visite d'inspection suivante) de l'exécution des mesures de prévention telles que fixées dans ce rapport.

59 de ces accidents concernaient un sous-traitant ou un autre employeur qui effectuait des travaux dans l'entreprise Seveso. Dans 17 cas, la victime était un travailleur intérimaire.

Répartition des accidents du travail graves d'après les conséquences:

Nombre	Conséquences
1	Accident du travail mortel
9	Accidents entraînant une lésion permanente
230	Accidents entraînant une lésion temporaire

Répartition des accidents du travail graves d'après le fait dérogant:

Nombre	%	Fait dérogant
9	3,8	Fait dérogant suite à une panne électrique, une explosion, un incendie
69	28,8	Fait dérogant suite au débordement, au renversement, à une fuite, au vidange, à l'évaporation, au dégagement
37	15,4	Rupture, fissure, glissement, chute, effondrement de l'objet concerné
66	27,5	Perte de contrôle de la machine, de l'équipement de transport, de l'outillage, de l'objet
13	5,4	Chute de hauteur d'une personne
19	7,9	Saisi ou entraîné par un objet ou par sa course
27	11,2	Autres

Répartition des accidents du travail graves d'après l'objet concerné:

Nombre	%	Objet concerné
17	7,1	Bâtiments, constructions à la surface, échafaudages
0	0,0	Travaux de terrassement, fosses, puits
18	7,5	Systèmes de distribution
4	1,7	Moteurs, systèmes de transmission et stockage d'énergie
17	7,1	Outillage mécanique
33	13,8	Machines et équipements
36	15,0	Systèmes pour transport et stockage fermé ou ouvert
17	7,1	Véhicules pour transport routier
5	2,1	Charges
65	27,1	Substances chimiques, explosifs, substances radioactives, substances biologiques
1	0,4	Systèmes de sécurité et équipement de sécurité

Nombre	%	Objet concerné
27	11,2	Autres

Répartition des accidents du travail graves d'après la nature de la lésion:

Nombre	%	Lésion
13	5,4	Plaies avec perte de tissu entraînant une incapacité de travail de plusieurs jours
114	47,5	Fractures
7	2,9	Amputations traumatiques et amputations
3	1,3	Commotions et lésions internes qui en cas d'absence de traitement peuvent être mortels
2	0,8	Effets nocifs de l'électricité entraînant une incapacité de travail de plusieurs jours
73	30,4	Brûlures entraînant une incapacité de travail de plusieurs jours ou des brûlures chimiques ou internes ou des gelures
12	5,0	Empoisonnements et infections
0	0,0	Étouffements et noyades
16	6,7	Autres

5.1.2.3.2 Accidents chimiques majeurs

En 2009, 2 accidents majeurs se sont produits dans le sens de la directive Seveso II: une fuite d'éthylène suite à une rupture dans un refroidisseur d'air et une explosion dans un four de craquage lors du démarrage de l'installation.

5.1.2.4 Examen de plaintes

En 2009, 16 plaintes ont été introduites qui ont toutes été examinées.

Nombre de plaintes	Objet de la plainte
3	Conditions de travail dangereuses ou insalubres
3	Politique de fumée
1	Instructions de travail
1	Système de contrôle des installations de processus
1	Surveillance de la santé
1	Organisation de l'intervention
1	Analyse des risques

Nombre de plaintes	Objet de la plainte
1	Risques psychosociaux
1	Accès à des espaces confinés
3	Divers aspects du bien-être
Nombre de plaintes	Résultat de l'examen
5	Fondée
7	Partiellement fondée
3	Non fondée
1	Encore en examen

5.1.2.5 Output des missions d'inspection

Nombre	Produits d'inspection
21	Lettres avec appréciation positive
692	Lettres avec constatations, actions d'amélioration, et délais
3	Lettres d'avertissement formels avec incitation de régularisation
1	Déclaration écrite avec preuves d'accords
56	Lettres et rapports à d'autres instances
21	Rapports sur des demandes de dérogation et d'autres demandes d'avis
41	Lettre en matière d'évaluation de dossiers de zonage
835	Total

5.1.3 Autres activités

5.1.3.1 Examen des rapports de sécurité et des notifications

En 2009, 62 rapports de sécurité ont été examinés et 65 notifications ont été traitées.

5.1.3.2 Coordination, concertation et représentation

La division est chargée de la coordination des inspections de tous les services d'inspection compétents (aussi bien régionaux que fédéraux) liés au contrôle de la prévention d'accidents chimiques majeurs dans notre pays. La division veille aussi à l'organisation de la concertation entre les autorités belges concernées par la prévention de et la lutte contre les accidents majeurs. Ces missions sont nécessaires pour garantir que les différents services publics agissent de manière cohérente dans tout le pays.

En 2009, 3,2% du temps disponible a été consacré à 9 réunions de coordination et de concertation.

De plus, la division doit assurer la représentation de la direction générale dans des comités et groupes de travail qui concernent la prévention d'accidents majeurs. En 2009, 2,2% du temps disponible était nécessaire pour participer à 41 réunions.

5.1.3.3 Gestion de crise

On a collaboré avec le Centre de crise du SPF Intérieur pour l'élaboration pratique de plans d'urgence pour des états de crise qui nécessitent une coordination nationale. Concrètement, au sein de la cellule de crise ECOSOC, on a collaboré au cadre de l'épidémie de grippe H1N1 et à l'exercice du plan d'urgence nucléaire pour la centrale nucléaire de Doel.

Via le groupe de travail européen "Accident Analysis and Reporting", on a continué à travailler à la réforme de la banque de données MARS, un système pour l'échange d'informations sur les accidents du travail au sein de l'Europe. Le nouveau système eMARS via l'internet a été mis en œuvre en 2009.

5.1.3.4 Recherche et développement

Une des missions importantes du service concerne l'organisation et l'exécution d'inspections de sécurité dans des entreprises Seveso selon les exigences imposées à l'art. 18 de la "directive Seveso II". Ainsi, ces inspections doivent comprendre un examen méthodique et systématique des systèmes utilisés au sein de l'établissement, aussi bien les systèmes d'ordre technique que ceux d'ordre organisationnel et de management.

Pour répondre à ces exigences, on met chaque année divers projets sur pied pour développer de nouvelles méthodes d'inspection et pour améliorer les techniques d'inspection existantes.

Les projets les plus importants dans ce contexte, en cours en 2009, sont décrits succinctement ci-dessous.

- La première version test de l'instrument d'inspection "réservoirs atmosphériques à la surface" a été adaptée sur base des expériences d'inspection et sur base des commentaires d'Essenscia. En concertation avec l'inspection de l'environnement flamande (Service de surveillance des entreprises à risque majeur), on a décidé de ne pas encore rédiger de première version, mais bien une deuxième version test. La deuxième version test de l'instrument "Réservoirs atmosphériques à la surface" a été finalisée en juin 2009 et mise à disposition sur le site web du SPF ETCS.
- La révision de la deuxième version du Système d'évaluation méta technique a démarré en 2006 et ce, en concertation étroite avec les services d'inspection régionaux Seveso. La troisième version du système d'évaluation méta technique se composera de différents instruments d'inspection séparés. De ces instruments d'inspection est d'abord publiée une version test. En 2009, les versions test des instruments d'inspection "Planification d'urgences" et "Inspection et entretien" ont été finalisées et publiées sur le site web du SPF ETCS. On a aussi travaillé sur les instruments d'inspection « Manipulations opérationnelles » et "Politique de prévention accidents majeurs". Le développement des instruments d'inspection se trouve dans un stade très avancé et pourra probablement déjà être publié dans le deuxième trimestre de 2010.
- En 2008, on a commencé le développement d'un instrument d'inspection "Nitrate d'ammonium" en collaboration avec le SPF Economie et le Service Surveillance des entreprises à risque majeur de l'inspection flamande de l'environnement. Le dévelop-

pement a été finalisé en 2009 et l'instrument d'inspection « Nitrate d'ammonium » a été publié sur notre site web.

- En 2009, on a commencé le développement de l'instrument d'inspection "Explosifs", aussi en collaboration avec le SPF Economie et le Service de surveillance des entreprises à risque majeur de l'inspection flamande de l'environnement. La finalisation de ce projet est prévu en 2010.
- Le développement de la première version de base de la note d'information "Etudes de la sécurité des processus" profondément révisée a été poursuivi et communiqué aux services d'inspection régionaux pour commentaire.
- En 2008, le rapport d'inspection a été profondément revu et une proposition d'amélioration a été établie. Cette proposition a été implémentée au cours de 2009 dans le système d'information du service. Le nouveau système de rapport d'inspection a été mis en service en 2009.

5.1.3.5 Information et avis

Le 26 novembre 2009, la division a organisé le 11^{ème} symposium « prévention d'accidents majeurs », avec 297 participants.

L'édition de cette année a été consacrée à deux thèmes: le Business Continuity Planning et les leçons tirées d'accidents.

D'après des nouvelles dans les médias, le virus de grippe A/H1N1, mieux connu comme grippe mexicaine, pouvait entraîner l'absence d'un tiers du personnel pendant trois semaines. Une telle absence ne constitue pas uniquement une menace économique pour l'entreprise, mais affaiblit aussi de nombreuses fonctions auxquelles on se fie pour assurer la sécurité des installations. Non seulement une pandémie peut menacer l'effectif en personnel mais les grèves, les problèmes d'accessibilité de l'entreprise ou le chômage temporaire pour des raisons économiques peuvent avoir le même effet. L'établissement d'un Business Continuity Plan (BCP) pour préparer l'entreprise à des événements qui peuvent menacer son fonctionnement normal et même sa continuité, est une pratique existante de bon management. Dans le cadre de cette pratique ont été données cinq présentations par des représentants d'entreprises Seveso.

Pendant la deuxième partie de ce symposium ont été traitées les leçons tirées de plusieurs accidents; quatre entreprises Seveso ont explicité les résultats de l'enquête de plusieurs incidents et accidents.

5.2 Activités du laboratoire de toxicologie industrielle

5.2.1 Aperçu général de l'emploi du temps en 2009

Description	Nombre d'heures	%
Mesurages des lieux de travail		
- préparation et suivi de prélèvements	794	8,4
- échantillonnage dans des entreprises	135	1,4
- analyse d'échantillons	2.299	24,2

- élaboration de rapports de mesurage	639	6,7
Organisation de comparaisons inter-laboratoires	912	9,6
Surveillance de laboratoires agréés	61	0,6
Surveillance de la réglementation agents chimiques	20	0,2
Concertation avec d'autres acteurs	27	0,3
Représentation	84	0,9
Recherche et développement	1.502	15,8
Information, avis, e.a.	548	5,7
Organisation, formation et autres	2.204	23,3
Déplacements	273	2,9
TOTAL	9.498	100

5.2.2 Mesurages sur les lieux de travail

Les mesurages (échantillonnage + analyse + calcul du résultat) ou analyses suivants ont été effectués:

Nombre ⁽¹⁾	Agent principal ⁽²⁾
27	Amiante dans des matériaux ⁽³⁾
10	Amiante dans l'air (microscopie optique)
2	Amiante dans l'air (microscopie électronique)
5	Mesurage de nanoparticules
2	Chargement de filtres à quartz et comparaisons inter-laboratoires pilotes
8	Dioxyde de silice
4	Métaux
6	Substances organiques dans l'air
1	Exposition pendant l'entretien et calibrages dans des stations-services
1	Paramètres climatiques à l'intérieur (ventilation; CO ₂ ; température; humidité relative)
2	nitrosamines

Nombre ⁽¹⁾	Agent principal ⁽²⁾
27	Amiante dans les matériaux ⁽³⁾

Nombre (¹)	Agent principal (²)
10	Amiante dans l'air (microscopie optique)
2	Amiante dans l'air (microscopie électronique)
5	Mesurage de nanoparticules
2	Chargement des filtres à quartz et comparaisons inter-laboratoires pilotes
8	Dioxyde de silice
4	Métaux
6	Substances organiques dans l'air
1	Exposition pendant l'entretien et calibrages dans les stations-service
1	Paramètres climatiques à l'intérieur (ventilation; CO ₂ ; température; humidité relative)
2	Nitrosamines

(¹) = nombre de dossiers clôturés. Le volume par dossier peut varier: ainsi un dossier peut concerner un échantillon ou plusieurs. Les mesures dans des entreprises sont généralement précédées par une visite (pour observer les facteurs des lieux de travail, la sélection de travailleurs pour l'échantillonnage, sélection des agents à mesurer, ...). Là où c'est pertinent, les fiches de données de sécurité sont contrôlées.

(²) par dossier peuvent se présenter plusieurs agents (par exemple des émanations organiques et des poussières)

(³) analyse d'amiante dans des matériaux: la technique standard à cet effet, est la microscopie de polarisation à dispersion de couleurs; pour les échantillons difficiles, on utilise la microscopie électronique analytique, éventuellement complétée par la diffraction de rayons X. Cela comprend également la validation de la composition des échantillons pour le schéma de compétence professionnelle sur les matériaux contenant de l'amiante.

Les demandes de mesurage viennent des directions régionales du Contrôle du Bien-être au Travail, de la propre division, de tous les services publics ou du service interne pour la prévention et la protection. Près de la moitié des mesurages cadraient dans une campagne.

5.2.3 Comparaisons inter-laboratoires

Le laboratoire **participe** aux schémas de compétence professionnelle suivants (proficiency testing schemes):

- WASP (métaux en général): 4 tournées par an;
- AIMS (amiante dans des matériaux): 4 tournées par an.
- WASP (fumées de soudure): 4 tournées par an
- AFRICA (comptage de fibres): 2 tournées par an.

WASP (Workplace Analysis Scheme for Proficiency) et AIMS (Asbestos In Materials Scheme) sont des schémas de compétence professionnelle du Health and Safety Laboratory du Royaume Uni.

AFRICA (Asbestos Fibre Regular Informal Counting Arrangement) est un schéma de compétence professionnelle pour des comptages de fibres créé par l'Institute for Occupational Medicine à Edinburgh.

Le laboratoire **organise** (et y participe évidemment aussi lui-même) les schémas de compétence professionnelle suivants:

- Fibres sur les filtres: 3 tournées par an. Environ 20 laboratoires participants. Contrôle de qualité de ces échantillons;
- Amiante dans des matériaux: 3 tournées par an. Environ 20 laboratoires participants. Le laboratoire assure la fabrication et le contrôle de qualité des échantillons;
- Substances organiques dans l'air: 2 comparaisons inter-laboratoires (en collaboration avec le VITO à Mol).

Le laboratoire a commencé un projet d'essai pour les laboratoires qui effectuent des analyses de quartz. Il y avait 4 laboratoires participants.

L'examen de la faisabilité du schéma de compétence professionnelle pour le quartz est poursuivi. Les éléments suivants jouent un rôle: les différentes techniques utilisées par les laboratoires (le genre de filtre, la technique analytique par spectrométrie infrarouge, la diffraction rayons X, la technique directe ou indirecte avec destruction de l'échantillon,...).

Pour toutes ces comparaisons inter-laboratoires, le laboratoire assure l'organisation et le traitement des résultats.

Le laboratoire fait partie du réseau européen d'organiseurs de schémas de compétence professionnelle et des laboratoires de référence.

5.2.4 Surveillance des laboratoires agréés

Dans le cadre de la surveillance des laboratoires agréés, on analyse régulièrement des échantillons de laboratoires (échantillons en vrac, comptages de fibres).

Aléatoirement, des échantillons pris par des laboratoires sont recomptés. En 2008, on a constaté à plusieurs reprises une sous-estimation du nombre de fibres comptées. Ceci est probablement dû à la pression du temps sur les compteurs. En 2009, une surveillance accrue des laboratoires a manifestement porté ses fruits puisque ce manquement n'a plus été constaté systématiquement.

5.2.5 Campagnes de mesurage

Des mesurages ont été effectués dans 5 entreprises (surtout dans le secteur de la construction) où des travailleurs peuvent être exposés au quartz. Ces mesurages ont souvent décelé de très importantes expositions aux quartz. Il y a manifestement encore un manque de prise de conscience pour la problématique de l'exposition au quartz dans le secteur de la construction.

On a effectué des mesurages lors d'une démonstration de l'application des mesures de prévention collective sur l'appareillage existant utilisé sur des chantiers. L'efficacité des solutions montrées était irrégulière mais il semble quand même possible d'apporter des aspirations sur l'appareillage qui est déjà en service.

Un important défi est la variabilité de l'exposition au quartz dans le secteur de la construction. Un argument souvent entendu est que les expositions peuvent fort varier de

jour en jour selon les activités exercées. On a démarré un projet sur un chantier à ce sujet. Le problème est que lors de l'échantillonnage, la pompe s'arrête régulièrement par la formation d'une couche épaisse dans le filtre suite à une importante concentration de poussières.

La campagne a été poursuivie.

On a construit des "mini-samplers" (d'après un projet du chercheur suédois Göran Lidén) qui permettent de prendre des échantillons dans la zone de respiration, même chez les soudeurs qui portent une protection respiratoire très près de la figure.

On a effectué des mesurages de nitrosamines dans deux entreprises en tant que suivi de la campagne.

5.2.6 Nanoparticules

Les nanoparticules ont au moins une mesure en moins que 100 nm (1 nanomètre (nm) = 10^{-9} m, un milliardième de mètre).

Ces particules existaient bien avant la civilisation humaine (feu, éruptions de volcans,...) mais sont actuellement aussi fabriquées intentionnellement pour des applications spéciales: la nanotechnologie. Cette technologie a connu un énorme essor ces dernières années et a des domaines d'application innombrables: cosmétologie, médecine, traitement de surfaces, textile, catalyse ...

L'exposition industrielle à des nanoparticules qui ne sont pas fabriquées intentionnellement (fumées de soudure, suie de diesel, ...) existe déjà depuis longtemps.

Il est incontestable que les connaissances sur les risques pour la santé des matériaux produits intentionnellement n'atteignent pas le même niveau que la croissance explosive de la nanotechnologie et de ses applications.

L'approche classique pour évaluer les risques d'exposition, exprimée en masse par volume n'est que partiellement utilisable. Des paramètres plus importants sont probablement le nombre et surtout la surface de particules. La composition chimique des particules reste sans aucun doute cruciale.

Le laboratoire s'est procuré des appareils pour effectuer des mesurages spécifiquement dans ce domaine.

En outre, l'analyse par microscopie électronique continue à rendre de bons services.

Le mesurage de ces particules relève de grands défis: les techniques classiques d'échantillonnage pour des particules comme la filtration et l'impaction par inertie ne suffisent pas.

L'objectif de ces mesurages consiste à situer les concentrations mesurées dans des entreprises qui fabriquent intentionnellement des nanoparticules outre les concentrations de nanoparticules mesurées lors des processus industriels "classiques" connus.

Des mesurages ont été effectués dans des locaux avec une activité d'imprimante à laser très intense. Les risques pour la santé des imprimantes à laser sont très fortement au centre de l'intérêt de la presse populaire mais de nombreuses études effectuées par des instituts scientifiques ne peuvent pas confirmer des propos souvent alarmants.

Une autre question prioritaire importante est la production des nanotubes de carbone. Des expériences animales ont révélé qu'il n'y a pas de raisons qui indiquent que le para-

digme classique, qui explique les caractéristiques néfastes de certaines fibres pour la santé (fibres respirables avec une importante bio persistance), ne tient pas debout pour les nanotubes de carbone. Par conséquent, il est très important de suivre de près l'évolution de la production et de l'utilisation de ces nanotubes.

6 Activités de la division gestions des connaissances

La division gestion des connaissances, essentiellement chargée de missions de soutien, est en majeure partie une organisation virtuelle qui, quant au contenu des dossiers, fait appel aux collaborateurs des divisions du contrôle régional et des risques chimiques.

On a investi pas mal de temps dans la rédaction du guide de cette division et dans la rédaction du tout premier plan opérationnel pour l'année 2010 (voir annexe x – Jan Baten l'ajoutera ???).

En outre ont été remplies les missions décrites sous 2.5. supra. En résumé, il s'agit surtout de:

- l'assistance et l'organisation, là où c'était nécessaire et possible, des campagnes nationales de la division contrôle régional;
- participation active au réseau KSS: information et répondre aux questions de membres du KSS dans les délais imposés;
- la mise à jour de l'ensemble de formation de base 'nouveaux inspecteurs';
- la collaboration active à la formation 'aussi bien du personnel technique qu'administratif;
- les journées d'étude nationales: préparation, élaboration, assistance et établissement du rapport ;
- formuler des interprétations de la réglementation sur le bien-être (ensemble avec la DG HUT);
- formuler des commentaires sur les projets de textes de publications de l'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail;
- formuler des commentaires sur des projets de textes réglementation "bien-être au travail" venant de la DG HUT;
- le dépistage de codes de bonne pratique.

7 Activités de la cellule de collaboration nationale et internationale

7.1 Activités de la plate-forme KSS

Pour le bon fonctionnement des services d'inspection pour le contrôle du bien-être au travail, un échange rapide d'informations et de protocoles de collaboration avec d'autres services d'inspection du travail européens sont indispensables

Pour faciliter l'échange d'informations, on fait appel à la plate-forme KSS (Knowledge Sharing site). C'est un site web utilisé pour poser des questions sur la manière dont des sujets relatifs au bien-être au travail sont abordés dans d'autres pays membres de l'UE. Dans certains cas, elle est aussi utilisée pour avertir d'autres services d'inspection pour des machines ou produits dangereux sur le lieu de travail.

Depuis 2007, la Belgique a la présidence de cette plate-forme KSS. Sous la direction belge, le KSS a acquis une structure solide et un meilleur impact.

Chaque pays membre a un coordinateur national et un coordinateur adjoint ou remplaçant. Les coordinateurs reçoivent chaque année une formation lors d'une session de travail de deux jours au Luxembourg. Cette formation est organisée par l'équipe KSS belge en collaboration avec le secrétariat du SLIC de la Commission européenne au Luxembourg.

Chaque inspecteur peut, via le KSS, poser une question, envoyer un avertissement ou fournir des informations aux inspections de tous les autres pays membres et pays EFTA. Cela se fait obligatoirement via les coordinateurs nationaux. Si nécessaire, pour des raisons d'inspection et seulement dans la mesure du nécessaire, on peut aussi échanger des données d'identification. A cet effet, il faut, dans une phase transitoire, demander au préalable l'autorisation à la Belgique.

Chaque pays-membre a sa propre procédure interne pour communiquer des questions, des avertissements ou des informations via le KSS, ainsi que pour recevoir et diffuser des réponses. Cette procédure doit être approuvée par le directeur-général.

Le KSS deviendra probablement la plaque tournante d'un accord de coopération des inspections du travail des pays membres et des pays EFTA.

En 2009, la plate-forme KSS a reçu 36 questions et 2 avertissements.

Les questions viennent principalement des nouveaux pays membres de l'Union (25 contre 11) et elles concernent tout le domaine du bien-être, les outils d'inspection utilisés, les possibilités de répression de l'inspection y compris l'imposition d'amendes administratives. Quelques questions concernaient des thèmes qui ne relevaient pas du domaine de compétence de la DG CBE, telles que les temps de travail, salaires, etc. Pour répondre aux questions on fait, en fonction du sujet, appel à nos propres experts du domaine (CoP), aux collègues de la direction générale Humanisation du Travail, à la direction générale contrôle des lois sociales ou à la division des études juridiques. Les questions des nouveaux pays membres sont surtout posées suite à un renouvellement profond de leur législation en matière de sécurité et de santé au travail. Dans quelques cas, on a aussi posé des questions sur l'organisation des services d'inspection et ce, généralement suite à un audit du SLIC.

Les deux avertissements concernaient l'expérience acquise pendant le travail d'inspection (visites de contrôle et enquête d'accidents du travail) et qui peuvent être utiles pour les collègues d'autres états membres lors de leur travail d'inspection. C'est quelque peu complémentaire pour les activités de notre vigie centrale quant au marquage CE (machines et EPI).

Outre l'échange général des données avec tous les états membres, le KSS permet aussi d'échanger des données avec un ou plusieurs états membre sélectionnés via une procédure de contact de courriel standardisée. La Belgique s'en est servi pour des enquêtes dans lesquelles étaient impliquées des établissements étrangers. C'est surtout ici qu'on échange des données d'identification à des fins d'inspection.

Tout le système répond aux exigences de l'échange efficace d'une part, et la protection du caractère confidentiel et de la vie privée d'autre part. Contrairement à d'autres systèmes d'échange de données, une caractéristique particulière du KSS est que les services d'inspection peuvent seulement y accéder via le coordinateur.

7.2 Activités du Point focal

L'année 2009 était aussi la dernière année de la campagne européenne sur la gestion des risques et on en a profité, en collaboration avec nos collègues de la DG HUT et d'un organisme externe (PRP) désigné par l'Agence européenne à Bilbao, pour établir des contacts avec la presse (écrite, parlée et du petit écran) dans quatre entreprises de divers secteurs.

Pour les entreprises participantes, de telles visites ont aussi quelque valeur commerciale. Mais d'autre part, ces aspects du bien-être, notamment la sécurité et la santé, sont aussi couverts, de manière positive, pendant prime time dans les médias (radio et télévision), sans devoir toucher directement aux contributions du citoyen.

8 Les campagnes d'inspection du bien-être au travail: une large palette

Chaque année, les thèmes des campagnes d'inspection du Contrôle du Bien-être au Travail sont renouvelés. Secteur après secteur, le service d'inspection met le focus sur des entreprises, petites ou grandes, privées ou publiques. En 2009, les campagnes ont porté sur le secteur des garages, le secteur de l'intérim, le secteur des promoteurs immobiliers et des travaux de finition dans la construction. Enfin, il y a eu une campagne sur les risques des vibrations. L'objectif principal de ces campagnes d'inspection n'est pas la répression mais la prévention.

Les inspecteurs reçoivent d'abord une formation axée sur les spécificités du secteur visé par la campagne. Ensuite, des documents d'information et de sensibilisation sont envoyés à l'ensemble des entreprises du secteur afin qu'elles soient mises au courant de la campagne. Cela leur donne aussi du temps, si nécessaire, pour se mettre en ordre. Enfin, les inspecteurs se rendent sur le terrain pour effectuer des contrôles. Mais ce n'est pas parce qu'il est question de contrôle qu'il y aura forcément infractions et qu'on dressera des procès verbaux d'infraction. Les inspecteurs font avant tout de la prévention et donnent des conseils. La décision de dresser un procès verbal ou d'arrêter les activités, dépend de la nature et de la gravité de l'infraction.

Les campagnes de 2009, mais aussi celles de 2010, doivent essentiellement être considérées comme un processus d'apprentissage pour les directions régionales et aussi pour la division contrôle régional dans sa totalité pour "mener" des campagnes de A à Z: choix du secteur, définir des thèmes d'inspection, établir un plan de qualité, développer des outils d'inspection, formation, composer le matériel d'information (éventuellement avec des tiers), communication (avant, pendant et après la campagne) et ce autant externe qu'interne. Chaque campagne est évaluée, pas seulement quant aux résultats (voir ci-après) mais aussi quant aux aspects organisationnelles, les deux étant pris en considération. L'amélioration permanente est la devise. Ainsi, on peut constater qu'il existe encore beaucoup d'espace pour l'amélioration au niveau de la communication et de l'implication des secteurs et des partenaires sociaux. Pas seulement au sein de l'organisation proprement dit, mais aussi au sein des secteurs mêmes. L'expérience avec le secteur du travail intérimaire et le feed-back du Bureau exécutif du Conseil supérieur ont été une bonne école dans ce contexte.

Côté résultats, citons que 973 visites d'inspection ont été effectuées dans le cadre des campagnes de sensibilisation, et que près de 500 constats d'infraction ont été dressés suite à ces visites. Près de 7.000 brochures d'information et de prévention ont été diffusées. Ces campagnes s'inscrivent dans le cadre du plan stratégique national 2008-2012 établi en application de la stratégie européenne 2007-2012. Elle a pour objet de mettre en place des actions visant à diminuer le nombre d'accidents du travail de 25% et à réduire les maladies professionnelles de manière substantielle.

8.1 Prévention en matière de vibrations mécaniques

8.1.1 Description succincte du contexte

En Belgique:

Quelques remarques préalables:

- Dans certains secteurs, les vibrations mécaniques sont une cause importante de maladies professionnelles;
- Beaucoup de conseillers en prévention n'ont pas suivi de formation spécifique en matière de risques dus aux vibrations et, par conséquent, ils ne savent pas très bien comment il faut faire une analyse de risques;
- Les services externes reçoivent peu de demandes des entreprises pour donner un avis à ce sujet ou pour faire effectuer une analyse de risques et les SEPP prennent peu d'initiatives spontanées dans ce domaine. Une analyse de risques demande beaucoup de travail, d'abord parce qu'on dispose, généralement, de peu de données dans l'entreprise et aussi que les mesurages ne sont techniquement pas toujours simples et demandent certaines connaissances et une certaine expérience. De plus, les employeurs ne disposent pas de budget supplémentaire à cet effet.
- De la campagne pilote dans la direction régionale de Flandre orientale, on a pu conclure que dans la plupart des entreprises on ne fait rien dans le cadre de l'analyse de risques, à l'exception de l'exécution de la surveillance de la santé.
- Il existe une grande disparité entre les déclarations de maladies professionnelles par les médecins du travail et les demandes d'indemnisation. En 2004, il y avait pour les vibrations main-avant-bras 37 déclarations et 617 demandes d'indemnisation. Ceci suggère que les maladies professionnelles sont surtout constatées par les médecins traitants et non par les médecins du travail ou qu'elles ne sont souvent pas signalées à notre service d'inspection. Cela s'explique par le fait que les médecins du travail ne se concentrent pas sur cette problématique et qu'on n'utilise pas de techniques de recherche spécifiques, ponctuelles et sensibles.
- On a aussi constaté, qu'après constat des plaintes de santé, on n'effectue pas de réévaluation des risques.

Au niveau international:

Depuis des années, l'Union européenne finance de grands projets internationaux de recherche relatifs à la problématique de l'analyse de risques, la surveillance de la santé et les mesures de prévention pour les risques des vibrations. Des exemples sont VINET (Vibration Injury Network) et VIBRISK (Risks of Occupational Vibration Exposures).

Sur le site web www.humanvibrations.com se trouve un aperçu des différents projets. VIBRISK a été clôturé en décembre 2006. Toute une série de rapports, avec, entre autres, des directives entièrement élaborées pour la surveillance de la santé sont maintenant disponibles (www.vibrisk.soton.ac.uk).

Du fait que la Belgique n'a pas collaboré à ces projets, ils sont insuffisamment connus dans notre pays.

Dans le Royaume-Uni, les collègues du Health and Safety Executive ont repris les résultats de ces projets et ils se trouvent sur leur site web (www.hse.uk/vibration). D'autres pays (l'Italie par exemple) ont aussi repris les recommandations.

Campagne en Belgique:

En 2008, on a proposé d'étayer l'implémentation de l'AR vibrations de codes de bonne pratique et de les procurer aux services internes et externes pour la prévention et la protection dans l'objectif d'aussi les appliquer dans la pratique. Le plan d'action proposé par la direction pilote de Flandre orientale était:

- Établir un code de bonne pratique (analyse de risques et surveillance de la santé) sur base des documents européens;
- Organiser un échange d'informations avec les services externes pour la prévention et la protection au travail pour voir quelles méthodes ils appliquent et pour les encourager à utiliser les nouvelles procédures au sein de leur système de qualité.
- Dans le prolongement, mettre sur pied une campagne d'inspection nationale dans les entreprises.

8.1.2 Campagne d'inspection

L'objectif de la campagne totale consistait à encourager l'implémentation, par les entreprises, de la réglementation relative aux vibrations mécaniques (e.a. effectuer l'évaluation de risques, prendre des mesures de prévention, informer et former le personnel et effectuer la surveillance de la santé appropriée) et par ce biais, prévenir les maladies professionnelles dues à l'exposition aux vibrations mécaniques.

Par une approche en phases:

1. une lettre a été envoyée en décembre 2008 à tous les services externes de prévention et de protection au travail (SEPP) avec la demande de communiquer à nos services quels systèmes d'analyse de risques ils utilisent, de quels instruments de mesure ils disposent, suivant quelles procédures ils effectuent des mesurages et quelles sont leurs directives de qualité pour la surveillance de la santé en raison des vibrations, et leur signalant que les services d'inspection mènent, le 1er trimestre de 2009, une campagne d'inspection nationale relative à l'AR vibrations mécaniques.
2. Les réponses ont été évaluées et si nécessaire, discutées avec le SEPP concerné. Si dans certains services, il y a des manquements, ceux-ci ont été signalés à l'équipe d'inspection compétente pour suivi.
3. Mi-janvier 2009, quelques inspecteurs par direction régionale ont été formés pour cette campagne.
4. En février et mars 2009 ont été effectuées une vingtaine d'inspections par direction régionale dans les secteurs du métal, de la construction (siège social), du service d'entretien des parcs et jardins publics et du transbordement de matériel pour contrôler à l'aide d'une liste de contrôle s'il existe une évaluation de risques, une surveillance de la santé, de l'information et une formation conformément à la réglementation.

Cette campagne a été annoncée en janvier 2009 via les canaux spécialisés.

De janvier jusqu'avril, les directions régionales ont effectué des visites d'inspection ciblées dans 136 entreprises, réparties géographiquement.

Il s'agissait de 52 entreprises occupant moins de 50 travailleurs (32 %) et 110 entreprises occupant plus de 50 travailleurs (68 %).-

La lettre type standardisée suivante a été envoyée sur tout le pays après une visite. Bien entendu, on a repris uniquement les éléments qui ont été constatés comme infraction dans l'entreprise. Ainsi, les SEPP ont été incités à entreprendre des actions.

Lors de ma visite d'inspection du xx/xx/xx, j'ai constaté que, dans votre entreprise, des travailleurs sont exposés à des vibrations mécaniques.

Selon l'AR du 7 juillet 2005 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques de vibrations mécaniques au travail vous devez:

- *effectuer une évaluation des risques de l'exposition des travailleurs conformément à l'art. 7-12 et annexe. A cet effet, vous pouvez faire appel à votre Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail.*
- *Faire procéder à une surveillance de la santé par le conseiller en prévention – médecin du travail des travailleurs avec une exposition supérieure à la valeur d'action Art. 19-25.*
- *Donner de l'information et une formation aux travailleurs concernant le risque des vibrations mécaniques conformément à l'art. 17.*

Veillez vous mettre en ordre avec la réglementation pour le xx/xx/xx.

8.1.3 Résultats de l'enquête

Dans la plupart des entreprises, il y avait une exposition aux vibrations, aussi bien pour tout le corps que pour les mains et les bras. Dans 39 entreprises, il s'agissait seulement de vibrations sur tout le corps (donc 123 entreprises avec des vibrations aux mains et aux bras) et dans 7 entreprises uniquement de vibrations aux mains et aux bras (donc 166 entreprises avec exposition à des vibrations sur tout le corps).

L'application des différents éléments contrôlés de l'AR vibrations mécaniques dans le tableau suivant, exprimé en pourcentage (le nombre d'entreprises qui, selon l'inspecteur, appliquent effectivement cet élément et qui sont donc en ordre avec la réglementation, divisé par le nombre total des entreprises qui devaient l'appliquer).

Évaluation des risques	Main - bras	Corps
Existe-t-il un inventaire des appareils qui produisent des vibrations?	32%	39%
Dispose-t-on des données sur la transmission de vibrations d'appareils du fabricant ou d'autres sources?	41%	30%
La durée de l'exposition, est elle déterminée (worst case)?	23%	26%
Existe-t-il un calcul de l'exposition (avec la formule)?	13%	12%
Existe-t-il des données supplémentaires relatives à la représentativité des données de la méthode de travail, des conditions d'utilisation, des risques supplémentaires (ergonomie, froid), des résultats de la surveillance de la santé et des travailleurs exposés à un risque plus élevé ?	13%	15%
Existe-t-il des mesurages de l'exposition à des vibrations? (art. 8)?	5%	10%
A-t-on pris des mesures de prévention sur base de l'analyse des risques (art. 12-17)?	28%	29%
Y a-t-il une surveillance de la santé à cause de vibrations (art. 20-23) ?	38%	48%

Donne-t-on une formation, des informations et des instructions sur l'exposition aux vibrations (art. 17)?	20%	22%
---	-----	-----

Les chiffres sont comparables pour les deux sortes d'exposition.

Globalement, on peut dire que seulement 13 % des entreprises ont effectué une analyse de risques via le calcul de l'exposition. Dans moins de 10 % des entreprises, on a effectué un mesurage.

Le pourcentage d'entreprises avec des mesures de prévention (30 %) est plus élevé que le pourcentage d'entreprises avec une analyse de risques. En principe, ceci n'est pas correct. Il y a pas mal d'entreprises où on effectue quand même quelques mesures de prévention sans une réelle évaluation préalable des risques.

La surveillance de la santé obtient le plus grand score (38 et 48%). Dans pas mal d'entreprises on ne fait pas d'évaluation de risques, mais on envoie les travailleurs quand même à la surveillance de la santé. Donc, sans savoir si le seuil d'action est effectivement dépassé. Le pourcentage est plus élevé pour les vibrations corporelles parce beaucoup de ces travailleurs passent par la surveillance de la santé pour une fonction de sécurité.

La formation, l'information et les instructions concernant l'exposition aux vibrations obtiennent un score très bas, c'est-à-dire 20 %.

Globalement, on peut dire que moins d'un cinquième des entreprises de cet échantillon, répond à la réglementation.

8.1.4 De plus amples informations

<http://www.beswic.be/nl/topics/factors-of-environment/mechanische-trillingen>

8.2 Prévention dans le secteur du travail intérimaire

8.2.1 Description du projet

Le plan stratégique 2008-2012, établi en application de la stratégie européenne 2007-2012, a pour objectif de mettre sur pied des actions pour diminuer le nombre d'accidents du travail de 25 % et de limiter de manière substantielle le nombre de maladies professionnelles.

Dans ce cadre, le secteur du travail intérimaire est considéré comme groupe cible prioritaire. Des chiffres élevés des accidents du travail, il apparaît que les travailleurs intérimaires ne bénéficient pas toujours de la même protection que les autres travailleurs. (*PiNews sept 2008*)

8.2.2 Communication

En première instance, on a pris contact avec Prévention et Interim (PI). C'est une asbl, créée en 1998, gérée de manière paritaire et qui s'engage à diminuer le nombre d'accidents du travail dans le secteur du travail intérimaire par sensibilisation en matière de sécurité, recherche, conseil et formation (voir <http://www.p-i.be/fr>).

Le PI a donné des informations sur leurs actions, les acteurs sur le terrain, les entreprises de travail intérimaire, les difficultés, les moyens d'information et de sensibilisation (journaux, brochures, films, site internet, ...) et nos possibilités d'accès.

L'annonce de la campagne par le CBE a été faite via un communiqué de presse dans la presse écrite avec l'aide des collègues de la direction générale Humanisation du Travail et du service «communication» du Président du Service public fédéral.

Le PI a écrit des articles pendant toute la campagne dans le PI news, journal diffusé auprès des entreprises de travail intérimaire et des utilisateurs.

Les personnes intermédiaires (personnes de sécurité, conseillers en prévention) des entreprises de travail intérimaire ont été informées du déroulement des enquêtes pendant les sessions d'information en néerlandais et en français.

Les chefs de direction des directions régionales de notre service ont été informés via les réunions des chefs de direction, à savoir sur la répartition des entreprises de travail intérimaire et les enquêtes à effectuer.

Les inspecteurs ont été informés via les réunions de service. Un coordinateur local a été désigné par direction régionale.

8.2.3 La formation

On a donné une formation à 55 inspecteurs sur le cadre légal et les aspects organisationnels de la campagne. Les participants ont accueilli cette formation favorablement.

La problématique suivante a été soulevée lors de la formation: qui doit faire l'analyse de risques si l'utilisateur du travailleur intérimaire est un indépendant qui n'occupe pas de travailleurs? Un problème similaire se pose pour les stagiaires et les élèves. Comme réponse on a dit qu'il vaut mieux que cette analyse soit faite par le service interne pour la prévention et la protection de l'entreprise de travail intérimaire qui met le travailleur intérimaire à disposition.

8.2.4 L'enquête

La campagne a été menée de mai à septembre 2009. Elle a pu se dérouler sans grands problèmes lors des visites. Exceptionnellement, l'accueil de l'inspecteur était négatif et parfois, il fallait plusieurs visites pour obtenir suffisamment d'informations.

Finalement, 40 inspecteurs ont effectivement participé à l'enquête.

On a visité 32 bureaux de travail intérimaire sur un total de 23 entreprises de travail intérimaire, 154 utilisateurs et là, on a examiné 164 postes de travail.

Encore quelques leçons organisationnelles:

- Les travailleurs intérimaires travaillent souvent dans une autre circonscription ou même dans une autre direction régionale, ce qui complique la surveillance;
- Il faut se baser sur l'explication des employés du bureau de travail intérimaire et on ne peut pas parler à l'ouvrier (travailleur intérimaire) même, qui n'est souvent plus en service non plus;
- En fait, les inspecteurs ont fait trop peu appel aux coordinateurs locaux et nationaux de la campagne;
- Certains inspecteurs qui ont participé, n'avaient pas (pu) suivre la formation et d'autre part, il y avait des inspecteurs sans expérience dans ce genre d'inspections.
- Pour les nouveaux collaborateurs, ceci était une période de rodage (une mise en route) idéale pour faire de telles enquêtes sous la surveillance d'un(e) collègue.

- La transmission de données à la coordination nationale aurait pu mieux se dérouler et a parfois été faite trop tard. Les coordinateurs locaux feraient mieux de synthétiser les données de leur direction régionale.

8.2.5 Résultats de l'enquête

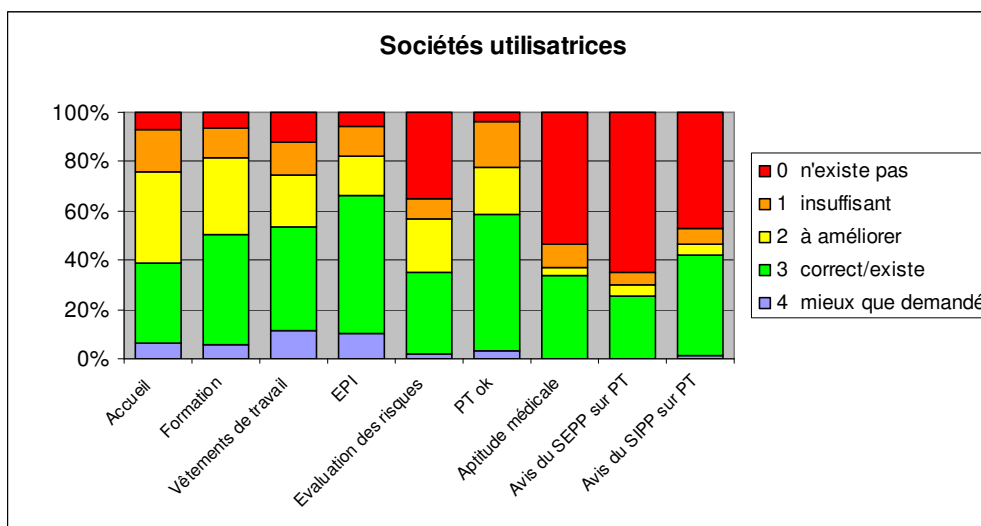
L'analyse des résultats des enquêtes donne les résultats suivants:

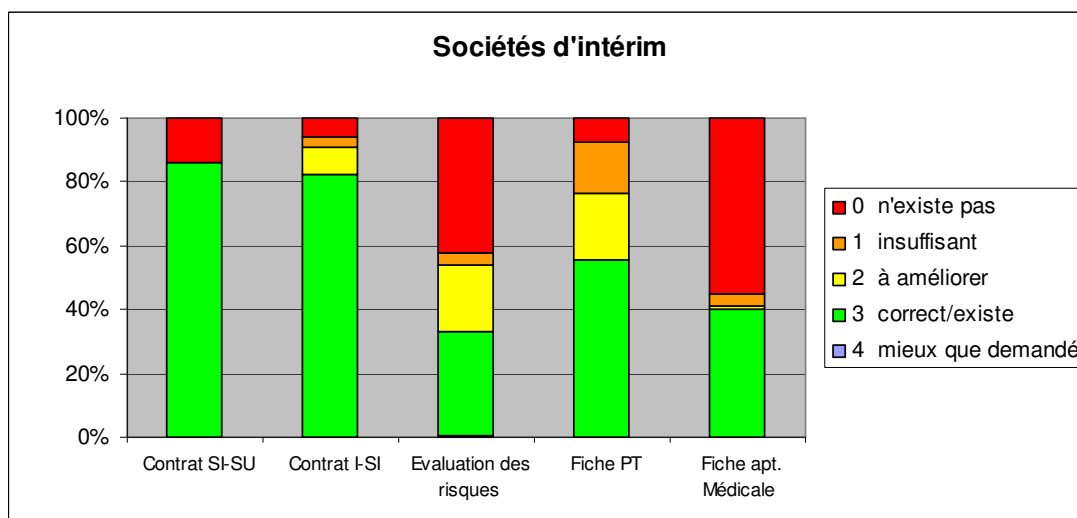
- Le contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur doit différer d'un échange de conditions commerciales. Il doit contenir de bons accords sur l'analyse de risques, les mesures de prévention, l'assistance des experts en prévention, les mesures lors d'un accident du travail et l'examen médical, ...;
- L'utilisateur doit évaluer les risques avec l'aide de son service interne (SIPP) ou externe (SEPP) pour la prévention et la protection, selon leur compétence;
- L'utilisateur doit assurer la communication des informations nécessaires, la formation, les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail pour son travailleur intérimaire, ceux-ci devant être comparables ou meilleurs que pour ses propres travailleurs;
- L'utilisateur doit, avec l'aide de son service de prévention compétent, compléter avec plus de précision les fiches du poste de travail où le travailleur intérimaire est destiné à travailler;
- L'entreprise de travail intérimaire doit insister sur l'aide des services de prévention lors de l'exécution d'une analyse profonde de risques du poste de travail et la fiche qui en résulte.

Les utilisateurs visités, étaient répartis de la façon suivante : 1/3 occupant plus de 50 travailleurs et 2/3 occupant moins de 50 travailleurs, dont une grande partie occupant moins de 20 travailleurs.

Plus de 2/3 des entreprises n'avaient pas de conseiller en prévention formés et devaient faire appel à leur SEPP pour les aider à établir une analyse des risques. Dans la plupart des cas, cela n'a pas été fait ou pas fait correctement à cause du manque de conseillers en prévention chez les SEPP, le vague qui existe au sujet de la tarification, le manque d'initiative des PME et des SEPP.

Le graphique suivant donne les résultats:





Ces résultats ont été présentés à la réunion des chefs de direction et au PI pour les conseillers en prévention du travail intérimaire.

8.2.6 Accidents du travail

Pendant cette campagne, on a examiné 80 accidents sur base de 24 rapports circonstanciés, 9 rapports internes et 47 déclarations de l'accident à l'assureur.

Parmi les 56 accidents du travail dont il n'existait pas de rapport circonstancié, il y en avait quand même qui, d'après la réglementation, sont classés comme graves et pour lesquels il fallait donc établir un rapport circonstancié en collaboration avec le service de prévention compétent.

Dans certaines entreprises de travail intérimaire, les faits en matière d'accidents du travail ont été suivis par le siège social et donc loin du bureau local et des utilisateurs.

Des 24 rapports circonstanciés, 6 rapports ont été établis par le SIPP de l'utilisateur, 3 par le SIPP de l'entreprise de travail intérimaire, 6 en collaboration entre les deux services internes, 4 par le SEPP de l'utilisateur et 5 en collaboration entre les trois services de prévention.

Cela signifie que seulement dans 45% des cas, il y a eu collaboration entre les différents services de prévention. Alors qu'en fait, la réglementation l'impose si plusieurs employeurs sont concernés.

8.2.7 Actions proposées

Le secteur du travail intérimaire ferait mieux d'attirer l'attention des clients (utilisateurs) sur le besoin d'information, de formation et de la mise à disposition de vêtements de travail et d'équipements de protection individuelle. L'un et l'autre doit être mieux définis dans les contrats avec les utilisateurs, ainsi que leur responsabilité dans ce contexte.

Les services externes doivent s'investir plus dans l'exécution de l'analyse de risques des postes de travail pour les travailleurs intérimaires et dans l'enquête des accidents du travail. A cet effet, ils doivent augmenter leur nombre de conseillers en prévention compétents et ces activités doivent être prévues dans la tarification.

Éventuellement, il faut aussi sensibiliser les fédérations d'entreprises qui font souvent appel à des travailleurs intérimaires pour stimuler leurs membres à un comportement plus préventif par rapport au travail intérimaire.

La campagne a permis de se faire une idée de la situation de la prévention dans le secteur du travail intérimaire et a mené à la sensibilisation des acteurs dans le secteur aux lacunes constatées.

Évidemment, il faut évaluer les conséquences de la nouvelle version de la loi concernant le travail intérimaire qui sera bientôt publiée.

8.2.8 Éventuelle action complémentaire au sein du CBE

En 2011, on organisera de nouveau une campagne pour évaluer l'amélioration du bien-être des travailleurs intérimaires dans les entreprises.

Les inspecteurs peuvent être incités à s'occuper plus du sort des travailleurs intérimaires pendant l'exécution des contrôles ordinaires.

8.3 Coordination dans le secteur de la promotion immobilière

8.3.1 Objectif et contexte

Le secteur de la promotion immobilière représente un volume de travail considérable au niveau des maisons particulières et d'immeubles. Il était donc intéressant de faire le bilan pour pouvoir évaluer de quelle manière la réglementation en matière de chantiers temporaires ou mobiles y est appliquée.

La campagne ne vaut donc pas pour tout le secteur de la construction mais se limite strictement au segment concerné de la promotion immobilière.

La campagne se déroulait de septembre à décembre 2009 et 36 inspecteurs des directions régionales y ont participé.

90 promoteurs ont été contrôlés via un screening de leur organisation et l'objectif consistait aussi à visiter chaque fois une entreprise du gros œuvre et/ou couvreur de toits. Complémentairement à ces audits ont aussi été visités plusieurs chantiers.

Des 90 audits, 71 ont pu être valorisés parce que les 19 autres contenaient des données trop incomplètes.

Le tableau suivant contient le nombre d'audits et de visites effectués ainsi que les documents établis suite à ces visites.

	Promoteurs	Entreprises du gros œuvre	Couvreurs de toits
Audits	71	49	37
Visites de chantiers	35	55	30
Rapports de visites	34	35	20

	Promoteurs	Entreprises du gros œuvre	Couvreurs de toits
Procès-verbal d'infraction	0	1	1
Arrêts des travaux	0	1	1
Correspondance	15	17	9

8.3.2 Examen des structures organisationnelles

La répartition des entreprises visitées en fonction du nombre de travailleurs est la suivante:

	Promoteurs	Entreprises du gros œuvre	Couvreurs de toits
Plus de 200 travailleurs	4%	8%	0%
De 50 à 199 travailleurs	18%	22%	11%
De 20 à 49 travailleurs	26%	32%	22%
Moins de 20 travailleurs	52%	38%	65%
Pas évaluées			2%

Présence d'un service interne (SIPP) et affiliation à un service externe pour la prévention et la protection (SEPP).

	Promoteurs	Entreprises du gros œuvre	Couvreurs de toits
SIPP	80%	100%	98%
Pas de SIPP	20%	0%	2%

	Promoteurs	Entreprises du gros œuvre	Couvreurs de toits
SEPP	93%	98%	98%
Pas de SEPP	7%	2%	2%

Niveau de formation des conseillers en prévention du SIPP

	Promoteurs	Entreprises du gros œuvre	Couvreurs de toits
Niveau I	20%	20%	8%
Niveau II	15%	30%	14%
Niveau de base	8%	20%	14%
Aucune formation	57%	30%	64%

8.3.3 Coordination de sécurité et de santé chez les promoteurs immobiliers

8.3.3.1 Coordination projet

Les promoteurs appliquent la coordination projet comme suit:

- 64% toujours
- 15% parfois
- 21% jamais

Seulement 30% des plans de sécurité et de santé sont adaptés au projet immobilier. Cela signifie que 70% de ces plans sont peu ou pas utilisables pour la coordination de la réalisation.

Des coordinateurs projet désignés, seulement 44% examinent les offres pour évaluer l'observation des prescriptions du plan de sécurité et de santé (application de l'article 30).

Dans seulement 45% des cas, les phases critiques du projet de construction sont clairement définies en accord entre le maître d'ouvrage (promoteur) et le coordinateur projet.

Dans 56%, le coordinateur projet est effectivement impliqué dans les différentes phases du projet.

Les données ci-dessus proviennent des contacts avec les promoteurs, sans qu'elles soient vérifiées chez les coordinateurs concernés.

8.3.3.2 Coordination réalisation

D'après les chiffres, ici tout semble plutôt être favorable.

La coordination réalisation est prévue dans 98% et dans 95% des chantiers on a aussi désigné le coordinateur réalisation qui visite le chantier.

Fréquence des visites de chantier:

- 50% hebdomadairement;
- 30% mensuellement;

- 14% pendant les phases critiques du projet de Construction

Le dossier de post-intervention est établi dans 99%.

75% des promoteurs posent des exigences de sécurité claires à leurs sous-traitants.

Un peu plus de 50% des promoteurs mènent une politique de maintien concernant les équipements de protection collective pendant tout le trajet de la construction. 10% déclarent de ne jamais mener de politique.

Pour 70%, on peut se poser de sérieuses questions sur les exigences pour les équipements de protection collective, les échafaudages, les plans de circulation, les locaux sociaux et l'approvisionnement d'énergie sur les chantiers.

8.3.4 Que font les sous-traitants avec la coordination?

Dans la campagne, on a opté pour visiter les entrepreneurs du gros œuvre et les couvreurs de toits comme sous-traitants dans ce secteur. On a posé les mêmes questions à chacun concernant leur vue sur la coordination du coordinateur et du maître d'ouvrage.

Réception du plan de sécurité et de santé:

- 87% des entreprises du gros œuvre
- 58% des couvreurs de toits et 40% de ces couvreurs de toits déclarent ne jamais (pouvoir) tenir compte des mesures de préventions prévues dans ce plan

Informé et donner des instructions aux travailleurs concernant l'utilisation des équipements de travail ou le montage des équipements de protection collective:

- 74% des entreprises du gros œuvre
- 54% des couvreurs de toits...

Former les utilisateurs ou les monteurs d'échafaudages ainsi que former et désigner les personnes compétentes en matière d'échafaudages :

- 70% dans les entreprises du gros œuvre
- Moins de 30% chez les couvreurs de toits.

8.3.5 Actions nécessaires dans le secteur

- Améliorer la conscience en matière de sécurité dans les entreprises;
- Élever le niveau de formation des conseillers en prévention;
- Établir de meilleurs plans de sécurité et de santé qui répondent mieux aux besoins et tiennent compte de la réalisation finale;
- Mieux indiquer les phases critiques du projet de construction en matière de coordination;
- Les sous-traitants, mais surtout les couvreurs de toits doivent recevoir de meilleurs plans de sécurité et de santé mais doivent aussi être encouragés à les utiliser et à en tenir compte lors de l'exécution des travaux.

- Les travailleurs des sous-traitants, et surtout ceux des couvreurs de toits, doivent être mieux informés et recevoir de meilleures instructions, notamment sur l'utilisation et le montage d'échafaudages et la désignation des personnes compétentes.

8.4 Bien-être dans le secteur des garages

8.4.1 Description succincte du contexte

Outre les garages, qui font partie d'entreprises (de transport) plus importantes, le secteur des garages est un secteur avec beaucoup de PME. Les inspections sur place nous apprennent que, dans de nombreuses entreprises, on rencontre les mêmes problèmes. En dehors des risques de sécurité: le bruit et l'exposition à des produits dangereux.

8.4.2 Objectif

L'objectif de la campagne consiste à vérifier dans les entreprises quels sont les risques les plus importants, et à évaluer dans quelle mesure les entreprises s'occupent de ces risques (campagne pilote à la direction régionale Limbourg –Brabant flamand).

Ensuite, ces risques et leurs éventuelles solutions sont documentés et explicités au secteur et aux SEPP, suivi par une campagne d'inspection et de maintien. Finalement, il faut arriver à des conditions de travail plus sûres et saines.

8.4.3 Timing

Janvier - février 2009	Établissement d'une liste de contrôle et d'une lettre d'annonce par la direction régionale Limbourg – Brabant flamand
Mars - juin 2009	Formation inspecteurs direction régionale Limbourg – Brabant flamand 2 inspections pilotes campagne dans la direction régionale Limbourg –Brabant flamand
Juillet - août 2009	Informers le secteur via la liste de contrôle et les résultats des campagnes pilotes Établir un plan de communication en collaboration avec la cellule de communication du service public fédéral et la Direction générale Humanisation du Travail
Septembre – novembre	Rédiger une lettre d'accompagnement pour les garages Communication de la campagne au secteur
Décembre 2009	Réaliser farde de formation et formation de certains inspecteurs
Décembre 2009 – janvier 2010	Inspections dans 225 garages
Février - avril 2010	Recueillir les listes de contrôle et les lettres envoyées aux garages
Mai – septembre 2010	Analyse listes de contrôle et lettres

Automne 2010	Communication au secteur
2010	Suivi garages

8.4.4 Envergure de la campagne

C'est un secteur très divers avec des dizaines de grandes et petites entreprises (garages d'entretien d'entreprises, garages de marques et petits ateliers de réparation de voitures).

Pendant la campagne, seulement une partie limitée du secteur pourra être inspectée. Selon le planning, chaque inspecteur concerné visitera 5 garages.

Les risques les plus fréquents et leurs éventuelles solutions seront explicités.

8.4.5 Communication

La communication au groupe cible se fait dans la deuxième phase de la campagne (avec déjà la mention des constatations les plus importantes pendant la période d'essai). Une deuxième communication suit à la fin de la campagne d'inspection.

9 Bien-être au travail dans le rapport annuel 2009 SPF ETCS

9.1 Introduction

La direction générale Contrôle du Bien-être au Travail est une des 6 directions verticales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS). Le SPF ETCS a publié le 26 juin son rapport annuel 2009.

(<http://emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=30172>)

Dans son introduction, monsieur Pierre-Paul Maeter, président du Comité de direction du SPF, synthétise les éléments les plus importants des activités de tout le département. En ce qui concerne la matière du Bien-être au Travail, cela s'exprime dans les termes suivants:

... en ce qui concerne le bien-être au travail, le rapport examine, outre les nombreuses campagnes d'inspection ou initiatives dans le domaine de la formation, sensibilisation et communication, de manière critique certains nouveaux thèmes tels que la nanotechnologie (voir plus haut) et REACH

Outre la finition des travaux concernant le code pénal social, ont été développés de nouveaux instruments dans le domaine de la surveillance de nos réglementations; l'e-PV par exemple permettra de renforcer la sécurité juridique du procès et la qualité de la collaboration entre toutes les parties concernées: les services d'inspection, les auditorats du travail et les administrations

... Globalement, le département a poursuivi ses efforts dans le domaine de l'information: il veut développer une dynamique forte pour informer ses utilisateurs de manière optimale, aussi bien les personnes qui prennent les décisions politiques, les responsables socio-économiques que les acteurs directement concernés par le marché de l'emploi. Il en existe de multiples exemples: un nouveau portail d'information sur les restrictions, une nouvelle banque de données pour gérer les informations quant au licenciement collectif, l'attribution du label Anysurfer au site web du SPF, un important complément du site web spécifiquement consacré au bien-être au travail et un nombre toujours croissant de brochures. ...

Pour finir, le président remercie tous ses collaborateurs pour les efforts fournis et espère que la lecture du rapport remporte l'intérêt du lecteur et qu'on comprenne ainsi mieux ce que le département a réalisé l'année passée.

Comme chaque année, on peut communiquer ses remarques et suggestions sur le rapport annuel du SPF via un [formulaire d'évaluation](#).

Plus loin dans ce chapitre sont repris les éléments du rapport annuel du SPF qui sont en relation avec le Bien-être au Travail et notre organisation. Une partie de ces éléments est coordonnée par nos collègues de la direction générale Humanisation du travail.

9.2 Stratégie nationale en matière de bien-être au travail

En 2008, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a présenté une stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 inspirée de la stratégie européenne en la matière. La note relative à la stratégie nationale a été préparée par les services de l'administration (la Direction générale Humanisation du Travail et la Direction générale

Contrôle du Bien-être au Travail) en collaboration avec la cellule stratégique de la Ministre de l'Emploi.

La ministre a présenté le document définitif au gouvernement, puis l'a envoyé au Conseil national du travail en 2009. Ce dernier a rendu son avis en mai 2009, réclamant quelques modifications. Ces demandes ont été examinées et le cas échéant, les modifications seront apportées au document dans les mois à venir. Mais la lenteur du processus d'élaboration de la validation du document n'a pas empêché la Direction générale Humanisation du Travail et la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail d'avancer dans la réalisation des objectifs fixés dans le cadre de cette stratégie. Ceux-ci sont nombreux mais vont tous dans une seule et même direction: la réduction du nombre d'accidents du travail d'ici 2012. Dans cette perspective, différents projets ont été établis, tels que renforcer l'efficacité des services de prévention et leurs actions, renforcer la prévention contre les accidents du travail dans les secteurs à risques nouveaux et les PME, renforcer la prévention contre les maladies professionnelles, notamment en ce qui concerne les troubles musculo-squelettiques et le stress au travail. On a aussi établi des projets pour promouvoir des changements de comportement ainsi qu'une culture de prévention, pour pouvoir faire face à des risques nouveaux, pour renforcer la cohérence des politiques de prévention, pour renforcer le bien-être au travail tout en organisant une évaluation permanente, pour faciliter la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité de travail, pour mener des campagnes d'inspection (voir ci-dessous), pour évaluer les systèmes de déclaration de risques sociaux et pour simplifier la réglementation et enfin pour organiser une enquête nationale bien-être au travail. Parmi tous ces projets, un certain nombre a bien avancé dans le courant de l'année 2009: l'arrêté royal du 19 mai 2009 permet déjà d'améliorer le contrôle des prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail, les campagnes de prévention programmées ont bien été réalisées, organisation de journées d'étude, diffusion de diverses brochures, etc.

9.3 Enregistrement Évaluation Autorisation de Substances chimiques (REACH)

Le règlement européen REACH sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques, entré en vigueur le 1er juin 2009, oblige l'industrie à évaluer et gérer les risques posés par les produits chimiques et à fournir les informations de sécurité adéquates à leurs utilisateurs.

Les inspecteurs de la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail du SPF Emploi devront désormais être attentifs à cet aspect. C'est pourquoi, ils ont reçu en 2009 des formations spécifiques et a été créée une communauté de pratique pour cette matière.

9.4 Communication

Une importante partie de la tâche des services du contrôle du bien-être au travail et de l'humanisation du travail consiste à rendre les informations accessibles via les différents médias. L'année passée, on a poursuivi le développement du site web www.beswic.be et sa présentation.

L'objectif de ce site est d'être le centre belge des connaissances pour toutes les informations sur le bien-être au travail. BeSWIC est une partie du site web européen de l'Agence européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail. L'acronyme signifie « Belgian Safe Work Information Center ».

L'élaboration du site portail se fait en collaboration avec autant de partenaires que possible dans le domaine de la prévention et du bien-être au travail. Prevent est un de ces

partenaires. L'organisation a été impliquée dans le projet en 2009 pour actualiser le contenu des rubriques sur l'ergonomie et les formations relatives au bien-être au travail. Dans le cadre du module « formation » renouvelé, on développe aussi une banque de données avec tous les établissements de formation et leurs offres. Puis, à la page d'accueil, on a créé un calendrier avec toutes les activités qui concernent le Bien-être au Travail, aussi bien organisées par le SPF Emploi que les événements fournis par les partenaires.

Dans les années à venir, la collaboration avec les partenaires sera élargie. À cet effet, on pensera en premier lieu au Fonds des maladies professionnelles et au Fonds des Accidents du Travail. Ils seront plus impliqués dans la publication d'informations sur le site web. Ainsi, chaque partenaire peut jouer un rôle dans le partage d'informations à partir de son point de vue.

9.5 Déménagement du bureau de la direction régionale à Gand

Le 8 décembre 2009, la direction régionale de Flandre orientale du Contrôle du bien-être au travail a déménagé vers un nouveau bâtiment. Ce déménagement a été perçu comme un nouveau départ. Le service est conscient de son rôle d'exemple: ses propres travailleurs doivent aussi se sentir bien au travail. Chaque aspect du bien-être au travail a fait l'objet d'une attention particulière: l'utilisation de l'espace disponible, l'aménagement des locaux ainsi que la sécurité du personnel. Les premiers préparatifs de ce déménagement ont débuté en 2007.

Après avoir cartographié les besoins du service, la Régie des Bâtiments a procédé au choix du site. Au départ, le bâtiment ne suscitait pas grand enthousiasme.

Lors de ma première visite, déclara le chef de direction, j'ai remarqué deux couloirs étroits, avec de part et d'autre des pièces de bureaux fermés. J'ai fait redessiner l'ensemble de ma propre initiative pour obtenir un espace de travail ouvert et moderne. Pour ce faire, nous sommes partis de l'idée qu'un service public devait être ouvert, au sens littéral du terme, tant pour les utilisateurs que pour les membres de son personnel.

Dès que l'administration centrale du SPF Emploi a donné son accord pour supporter les coûts, les travaux ont débuté. Quelques interventions simples ont permis de créer un espace informel de rencontre, un mess pour les repas de midi ouvert à tous ainsi qu'une grande salle de réunion entièrement équipée. On a opté pour un aménagement moderne, intemporel, relevé de quelques touches de vert qui donnent de l'énergie et contribuent donc à une bonne ambiance de travail.

L'esthétique et la convivialité n'ont pas été les seuls aspects pris en compte: la sécurité n'a pas non plus été oubliée. A cet effet, le conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection au travail a été consulté.

Pour créer un sentiment d'ouverture, nous avons utilisé beaucoup de verre. Il est important pour une question de sécurité incendie que ce verre soit ignifuge. Nous avons aussi attaché de l'importance à des points qui peuvent sembler des détails mais qui sont en fait essentiels au bien-être au travail. Nous avons veillé à ce que l'on puisse ouvrir au moins une fenêtre dans chaque bureau, la moquette a été remplacée et tous les radiateurs sont équipés d'un thermostat.

Lors du déménagement s'est posée la question des archives. Le nouveau bâtiment ne disposait pas de suffisamment de place pour accueillir tous les documents collectés depuis le début du 20^{ème} siècle.

Une sélection a été opérée avec les Archives de l'État. Des critères de conservation ont été définis pour chaque type de documents d'archives. Finalement, la décision a été prise de déménager vers les Archives de l'État un grand nombre de dossiers présentant une valeur historique. Le reste des archives a suivi la Direction régionale dans son déménagement, où tout a trouvé sa place dans les nouvelles archives, plus claires.

9.6 **Accroissement de l'offre de brochures**

En 2009, la collection déjà bien fournie de publications du SPF Emploi s'est enrichie de plusieurs nouveaux titres.

Une nouvelle série a notamment vu le jour: la série Preventagri, qui rassemble des publications spécifiquement consacrées à la prévention des risques dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture. Deux titres pour inaugurer la série : « Bonne pratiques de sécurité dans le secteur agricole » a pour but d'informer les agriculteurs sur certains points précis de la législation sur le bien-être au travail, ainsi que d'exposer des situations à risques rencontrées sur le terrain et de proposer autant que possible des mesures de prévention. « Prévention incendie dans l'agriculture et l'horticulture » a été rédigé dans une optique de sensibilisation et d'information sur la prévention incendie dans les exploitations agricoles et horticoles.

La série "Stratégie SOBANE", qui comprend déjà de nombreux titres consacrés à la prévention de certains risques en milieu professionnel, ou à certains secteurs en particulier, a vu trois nouveaux titres l'étoffer. Il s'agit de trois nouveaux guides de concertation Déparis sectoriels, appliqués aux secteurs des laboratoires de chimie et biologie, de la boulangerie pâtisserie et des cafétérias. Ces guides contiennent tous les documents utiles (check-lists, invitation à une réunion de concertation) à la mise en œuvre du premier niveau de la stratégie, c'est-à-dire le dépistage des risques.

Une publication est désormais consacrée à "La coordination de sécurité des chantiers temporaires ou mobiles". S'inscrivant dans la série Bien-être, cette brochure reprend les questions les plus fréquemment posées sur le rôle primordial de prévention du coordinateur de sécurité. La série troubles musculo-squelettiques est consacrée à la prévention des maux de dos dans divers secteurs, notamment le secteur hospitalier. Un DVD « Prévention des maux de dos dans le secteur hospitalier » a été développé en 2009. Ce support est avant tout prévu pour être utilisé comme instrument pédagogique par les formateurs et conseillers en prévention dans le secteur hospitalier.

Une brochure s'est également ajoutée à la série: « Prise en charge de la lombalgie en médecine du travail – Recommandations de bonnes pratiques » s'adresse aux médecins du travail et contient une série de recommandations de bonnes pratiques liées à la prise en charge de troubles musculo-squelettiques et plus spécifiquement de la lombalgie.

Une nouvelle brochure propose des éléments afin de mieux comprendre les enjeux liés au vieillissement. « Outils pour comprendre le vieillissement au travail » s'inscrit dans la série « Études et recherches ». Il s'agit de la deuxième brochure éditée sur ce thème; la première avait permis de cartographier via une enquête les stéréotypes liés à l'âge.

9.7 **DIRACT a initié plusieurs recherches**

Dans le cadre de ses missions, le SPF Emploi finance régulièrement des recherches, en matière notamment de bien-être au travail. C'est ainsi que la Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail de la Direction générale Humanisation du Travail a soutenu des projets de recherche en 2009. Il s'agissait notamment d'une étude sur le lien entre le bien-être au travail et la performance de l'organisation. Menée par une équipe de l'Université Catholique de Louvain, cette revue de littérature a permis de dégager des pistes sur le bien-être au travail. Deux autres recherches, dont les résultats étaient attendus début 2010, concernaient d'une part l'étude du financement des servi-

ces externes de prévention et de protection au travail et d'autre part le développement de nouveaux modèles de rapports annuels pour les services de prévention internes et communs.

La direction a également financé l'évaluation du Fonds de l'Expérience professionnelle du SPF Emploi, après 5 années de fonctionnement.

Les évaluateurs ont salué la structure, les procédures et les réseaux mis en place tout en reconnaissant les points faibles au niveau de l'organisation interne du fonds et de son environnement. Les recommandations issues de cette évaluation ont été transmises à la ministre de l'Emploi.

Enfin, une des recherches a permis la validation par l'ULB du questionnaire sur les facultés de travail (QFT) développé par le fonds de l'expérience professionnelle. Cet instrument de mesure permet d'étudier comment un travailleur perçoit et vit l'équilibre entre ses propres caractéristiques et les exigences auxquelles il est confronté. Mis gratuitement à la disposition des entreprises, le QFT les aide à réaliser des projets concrets d'amélioration pour les travailleurs âgés.

9.8 Ateliers de démonstration

Les ateliers de démonstration du travail en sécurité du SPF Emploi ont signé en 2009 un accord de collaboration avec le FOREM, comme cela avait été fait en 2008 avec le VDAB. Les ateliers formeront des personnes du FOREM, qui donneront ensuite leurs formations dans les locaux des ateliers, d'abord aux stagiaires FOREM, mais aussi au public des ateliers.

Un autre accord de collaboration a été conclu avec le SPF Justice dont le personnel technique sera désormais formé et agréé au sein des ateliers de démonstration.

9.9 Fonds de l'expérience professionnelle

Le Fonds de l'expérience professionnelle a lui aussi conclu des protocoles de collaboration en 2009, avec les secteurs de la construction et des établissements de travail adapté. Ces accords prévoient notamment un soutien financier pour des actions de sensibilisation et le développement d'instruments ou de méthodes de diagnostic visant à améliorer la situation des seniors au travail.

9.10 Journée inter-réseaux des conseillers en prévention psychosociaux et personnes de confiance

Les conseillers en prévention psychosociaux et les personnes de confiance sont les personnes-clés en matière de bien-être au travail. Mais ces métiers, créés par une loi en 2003, sont relativement nouveaux et donc confrontés régulièrement à des problèmes et questionnements inédits. C'est pourquoi le SPF Emploi a créé il y a quelques années déjà, avec le soutien du Fonds social européen, des réseaux leur permettant de se réunir et de se soutenir. Le réseau Boréal permet aux conseillers en prévention d'échanger des bonnes pratiques, des expériences de terrain, de partager des conseils. Le réseau Horizon offre les mêmes possibilités aux personnes de confiance.

Une fois par an, une journée inter-réseaux est organisée afin de permettre à tous les groupes d'échanger des idées sur un thème spécifique.

La rencontre de novembre 2009 a été consacrée à l'échange autour de la pratique de leur fonction. Pour nourrir leurs réflexions, les participants ont pu bénéficier de la présence de Christophe Dejourn, psychiatre et psychanalyste français, fondateur de la psychodynamique du travail. Auteur d'ouvrage sur la problématique du suicide au travail, il est notamment intervenu lors de la vague de suicides qui a frappé France Télécom en 2008 et 2009. Il a aussi soulevé la nécessité de construire le métier de conseiller en prévention, le besoin de recentrer le conflit sur les enjeux (travail et production) plutôt que sur les personnes, ou encore le poids de l'évaluation individualisée des performances et de la qualité totale des travailleurs.

Les conclusions et observations issues de cette journée d'étude permettront aux conseillers en prévention et aux personnes de confiance de mieux appréhender la pratique de leur métier. Elles seront également utilisées dans le cadre de l'évaluation de la loi 2007 sur la charge psychosociale qui devrait avoir lieu dans le courant de l'année 2010.

9.11 Journées d'étude

L'ergonomie est encore toujours une notion plutôt mal connue: beaucoup la résumant à des accessoires ergonomiques (chaise, marteau, ...), alors qu'il s'agit d'une discipline globale envisageant le travail sous ses différents aspects: physique, psychosocial et organisationnel Afin de pouvoir mieux sensibiliser les conseillers en prévention à l'importance d'une approche ergonomique globale face à des risques, le SPF Emploi a organisé le 4 juin 2009 une journée d'étude consacrée à l'ergonomie comme approche de la prévention. Cette initiative a suscité l'engouement et sera rééditée en 2010.

De nombreuses activités de prévention des troubles musculo-squelettiques ont été organisées par notre SPF en 2009. Des formations ont été données aux professeurs d'éducation physique, principalement dans les écoles techniques et professionnelles; un guide à leur intention est en cours de rédaction. Des formations ont également été proposées aux nettoyeuses, aides à domicile, travailleurs des soins de santé et personnel de crèches, en continuité des activités menées les années précédentes.

Le secteur des hôpitaux et des soins d'urgence est régulièrement confronté à la violence. Pour aider le personnel de ce secteur à y faire face, le SPF Emploi a organisé en 2009 un stage de cinq journées sur le thème, réparties sur plusieurs semaines. Par des exposés et des ateliers de mise en pratique, les participants ont pu découvrir quelles sont les attitudes qui génèrent la peur, les gestes qui sauvent en préservant l'intégrité physique de l'autre, les méthodes destinées à apaiser l'intervenant et la personne qui est la cause de son inquiétude. La formation, basée sur une approche éthologique des rapports humains, était animée par un expert en arts martiaux.

9.12 Colloque international sur les nouveaux risques et émergents

NEW OSH ERA, le réseau européen de recherche dans le domaine du bien-être au travail a tenu fin octobre 2009 son premier forum sur les risques nouveaux et émergents. Organisé par le représentant belge de Nes Osh Era et par le SPF Emploi, ce colloque international a réuni les chercheurs et ministres européens concernés. Ils ont ainsi eu l'occasion de parler de la dynamique entre la législation et la réalité de terrain. Ce forum a également permis le lancement de recherches conjointes entre divers pays de l'Union européenne.

9.13 Participation à la Bourse Secura

Pour la septième fois consécutive, le SPF Emploi a participé en 2009 à la bourse biennale Secura consacrée à la santé et la sécurité au travail. Divers services du SPF Emploi étaient présents dont le Fonds de l'expérience professionnelle, les ateliers de démonstration du travail en sécurité... . De nombreuses brochures ont été distribuées aux visiteurs, et 300 d'entre eux ont participé au concours d'analyse des risques de notre SPF organisé dans le cadre de la campagne de l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail. Les trois gagnants sont repartis avec un GPS.

9.14 Nouveau stand pour les équipements de protection individuelle pour les ateliers de démonstration

En matière de prévention des risques pour les travailleurs, les équipements de protection individuelle (EPI) sont des outils indispensables. C'est pourquoi les ateliers de démonstration du travail en sécurité du SPF Emploi a inauguré en décembre 2009 un tout nouveau stand EPI. Désormais, les visiteurs des ateliers de démonstration pourront se familiariser avec différents types de gants (protection des mains), masques (protections respiratoire), chaussures (protection des pieds) ainsi que des casques et harnais (contre les chutes de hauteur).

Avec ce nouveau stand, les ateliers de démonstration pourront présenter à leur public la réglementation relative aux EPI, enseigner les principes généraux de prévention qui conditionnent l'achat des EPI et faire connaître les EPI disponibles sur le marché. Ils auront également la possibilité d'enseigner leur utilisation en toute sécurité et sans gêne pour l'utilisateur, de répondre aux problématiques régulièrement posées en relation avec l'utilisation des EPI, et de compléter leurs formations dans les domaines du bois, du métal ou de l'électricité avec un volet EPI. Ce projet a pu être mis sur pied grâce à une collaboration avec l'asbl Fabelsafe, association de constructeurs et de distributeurs d'équipements de protection individuelle, qui a mis à la disposition des ateliers modèles un assortiment représentatif d'équipements de protection individuelle.

9.15 Semaine européenne: focus sur l'inventorisation et l'évaluation des risques liés au travail

Chaque année, la Semaine européenne pour la sécurité et la santé au travail constitue un rendez-vous important pour la Direction générale Humanisation du travail. 2009 n'a pas échappé à la règle. De nombreuses actions ont été mises sur pied par le SPF Emploi, sur le thème de l'inventorisation et l'évaluation des risques liés au travail. Des activités ont notamment été organisées tout au long de l'année 2009: un concours lors de la Bourse Secura (voir paragraphe), des projets de collaboration avec les comités provinciaux pour l'organisation d'un congrès interprovincial sur le bien-être au travail, des sessions d'information aux ateliers de démonstration du travail et divers workshops.

Mais le point d'orgue a, sans aucun doute, été le symposium international sur les bonnes pratiques, organisé à Bruxelles le 26 octobre 2009. Réunissant des participants venus de Belgique, mais aussi de France, du Grand-Duché du Luxembourg et des Pays-Bas, ce symposium a permis à chaque pays de présenter ses réalisations pour l'année écoulée en la matière. Ce symposium a permis à chaque pays de présenter ses réalisations pour l'année écoulée en matière d'inventorisation et d'évaluation des risques liés au travail. Les pays présents ont également présenté leurs bonnes pratiques en la matière. Le symposium s'est clôturé avec la remise du Prix du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail et par la présentation de la nouvelle campagne 2010-2011 sur la sécurité et la santé au travail: "La sécurité dans la maintenance".

9.16 Une attention particulière pour la prévention en matière d'alcool et de drogue

Depuis le 1^{er} avril 2009, une nouvelle convention collective de travail (CCT) oblige les entreprises privées à mettre en place une politique de prévention en matière d'alcool et de drogue sur le lieu de travail. Les entreprises avaient jusqu'au 1^{er} avril 2010 pour se mettre en règle avec la législation. Afin de les y aider, le SPF Emploi a organisé le 1^{er} octobre 2009 une journée d'information, à destination notamment des employeurs, partenaires sociaux, conseillers en prévention, médecins du travail et inspecteurs. Le but de cette session d'information était de présenter les grandes lignes de la CCT ainsi que les questions et les problèmes juridiques qui peuvent se poser. Elle offrait également quelques exemples concrets d'élaboration et d'application d'une politique préventive. Initialement prévue pour environ 140 personnes, la journée d'étude a vite été victime de son succès puisque plus de 600 personnes s'y sont inscrites! Le SPF Emploi a donc dû organiser la journée d'information au Heysel, et non dans ses propres locaux comme il était initialement prévu. Pour répondre à la demande, des journées supplémentaires ont été organisées par les comités provinciaux, qui ont servi de relais dans l'ensemble de la Belgique.

L'intérêt suscité par cette thématique est révélateur: la problématique de la drogue et de l'alcool sur le lieu de travail constituera un des thèmes porteurs dans les années à venir en matière de bien-être au travail. Le SPF Emploi produira d'ailleurs du nouveau matériel pédagogique à ce sujet: outre des sessions d'information, il éditera un recueil de conseils pratiques ainsi que des affiches. De son côté, le Conseil national du travail met déjà à disposition une publication sur le sujet. Elle peut être consultée gratuitement sur son site: <http://www.cnt-nar.be/F11.htm>

9.17 Après-midi d'étude sur la pollution atmosphérique

Tous les jours, de nombreux travailleurs sont exposés à la pollution dans la ville: dans la rue, dans les garages, Mais jusqu'à présent, le bien-être au travail s'est concentré sur les aspects au sein de l'entreprise. Pour réfléchir sur ces risques sur lesquels le travailleur a peu de prise, le SPF Emploi a organisé en novembre 2009, une après-midi d'étude sur les conséquences de la pollution de la ville pour la santé et les mesures de prévention.

Cette réunion a permis de réfléchir sur les situations dans lesquelles l'employeur peut jouer un rôle préventif.

9.18 L'e-PV arrive!

La lutte contre la fraude sociale connaît une évolution importante avec le développement de l'e-PV. L'e-PV est un modèle électronique, uniforme de procès-verbal (PV) de constatation d'infractions dans le domaine du droit pénal social. Ce modèle uniforme permettra de disposer de PV de meilleure qualité, plus lisibles, plus complets et assurera une plus grande sécurité juridique à toutes les parties concernées. Un PV bien dressé a en effet plus de chances d'être suivi d'effets! De plus, tout sera stocké dans une banque de données centrale. Les institutions compétentes pourront utiliser ces données dans la lutte contre la fraude sociale.

La réalisation de rapports électroniques, qui facilitent grandement le travail des inspecteurs sociaux, a exigé pas mal de temps et d'efforts du Service d'encadrement Technologies de l'information et de la communication.

Jusqu'à présent, la Direction des amendes administratives encodait les rapports version papier dans le programme GINAA. Avec e-PV, tout sera encodé électroniquement et immédiatement. L'encodage se fera de manière identique pour tous les services d'inspection (ONSS, SPF Sécurité sociale, SPF Emploi, ...).

En 2009, c'est SMALS, une ASBL qui aide l'État dans le développement de son programme d'e-government du secteur social et du secteur des soins de santé, qui a été chargée d'écrire l'application e-PV. Le SPF Emploi, qui avait développé l'application GINAA et qui est aujourd'hui à l'origine du projet e-PV, a transmis à la SMALS les paramètres nécessaires pour créer cette application d'encodage uniformisé de documents. Le format d'échange a été défini, les types de contenu (liste d'infractions, éléments d'un rapport, les arrondissements...) ont été envoyés à la SMALS.

Fin 2009, le Service d'encadrement TIC était en phase de test, pour l'envoi quotidien des codes et de la direction générale Contrôle des Lois sociales.

9.19 Gestion des connaissances: un levier important pour optimiser les résultats du SPF

Début 2009, la note politique générale "Gestion des connaissances au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale" a été présentée. Cette note indique la direction dans laquelle le SPF Emploi veut évoluer pour obtenir une gestion des connaissances performante (KM). La note de politique générale constitue, avec le programme KM, la base de la politique des connaissances du SPF pour les trois à cinq prochaines années. Il est important pour chaque organisation de pouvoir retrouver et appliquer à chaque moment les connaissances dont elle a besoin. Au cours des prochaines années, notre département devra faire face à une grande vague de départs à la retraite. Il faut éviter que des membres de personnel s'en aillent avant qu'ils n'aient transmis leurs connaissances à la génération suivante.

Avec le nouveau programme KM, le SPF veut organiser la gestion des connaissances d'une manière structurée. Il s'agit d'un levier important pour l'amélioration des résultats du SPF Emploi.

Une liste de vingt projets a été établie. Chaque projet veille à sa manière à ce que les connaissances utiles soient conservées, partagées et diffusées et à ce que les connaissances rares ou qui manquent encore au sein de l'organisation puissent être développées.

Trois de ces projets ont déjà été terminés en 2009. Un nouvel intranet a été développé, l'accueil des nouveaux membres du personnel a été amélioré et un réseau de responsables KM a été créé.

Les différents projets sont fortement reliés entre eux. Afin de conserver une vue d'ensemble, on a désigné une responsable pour le programme. La responsable, Gilberte Fransen est en contact avec le réseau des responsables KM. Ce réseau se compose de membres du personnel de toutes les administrations et services. Ils fonctionnent comme point de contact, boîte aux lettres et instigateurs des différents projets. Les responsables de projets peuvent faire appel aux membres du réseau pour les aider dans l'exécution de leurs projets.

9.20 Enquête de satisfaction des usagers

En 2008, le SPF Emploi a mené une grande enquête de satisfaction auprès de ses usagers.

Les résultats tant attendus de ce sondage ont été transmis à la direction du SPF début de l'année 2009. S'en sont suivies toute une série de réunions dédiées à l'analyse des données récoltées et à la détermination des projets d'amélioration.

Trois semaines d'enquête, onze questionnaires différents, 13.000 invitations envoyées, 1.134 formulaires de réponse complétés avec comme résultat, une image globalement positive du SPF auprès de ses utilisateurs ('90% des répondants voient le SPF Emploi comme une institution responsable, 80% le considèrent comme efficace et 73% le disent dynamique à très dynamique). Mais au-delà de cette note positive, il faut nuancer les résultats: des efforts sont à faire dans une série de domaines clés pour le SPF. Voilà ce que l'on peut conclure, dans les grandes lignes, de l'enquête de satisfaction des usagers menée en 2008 par le SPF Emploi.

Les résultats de cette enquête ont été transmis au département à la fin du mois de janvier 2009. Ils tiennent en un document de plusieurs dizaines de pages, rempli de tableaux et de graphiques, en fonction des questions posées. Mais, derrière ces chiffres et statistiques, c'est l'enseignement que l'on peut en tirer qui est intéressant.

Le Comité de direction du SPF n'a pas voulu effectuer le travail tout seul. L'ensemble du personnel a donc été impliqué dans le processus via des réunions, sorte de brainstorming où chacun a eu l'occasion d'exprimer ce qu'il pensait des résultats ainsi que sa manière de les interpréter et proposer des pistes d'amélioration pour les années à venir.

L'ensemble des services du département (verticaux et horizontaux), ont remis une analyse plus ou moins poussée au Comité de direction. Les membres du Comité se sont alors penchés sur les propositions et analyses émanant des services. Plusieurs projets ont ainsi été définis; ces projets seront progressivement mis en œuvre dans les mois à venir.

Annexe 1: Effectif en personnel (décembre 2009)

Management

Manager: Paul Tousseyn

Secrétariat: Françoise Wautier

Coordinateur de qualité

Roland Mesmacque

Experts

Karel Van Damme, Luc Van Hamme

Direction Gestion générale

Direction: Jan Baten

Équipe administrative: Alberte Branckaute, Martine Hunninck, Annie Lambert, Régine Marlaire, Paula Meulemans, Danielle Van Simpsen, Juliette Vanderhoeven, Nicole Wintein

Division gestion des connaissances Direction: Serge Carabin, Willy Imbrechts

Équipe administrative : Marie-France Céran, Christine De Clerck, Christiane Dedobbeleer, Jean-Paul Geerts, Linda Keppens, Martine Serkijn, Nicole Wintein

Direction partage des connaissances

Direction: Hugo Steeman

Coordinateurs: Roger Grosjean, Bruno Louis, Herman Outtier, Tilman Ruess, Hugo Steeman, Alfred Volckaerts

Direction réseaux

Direction: Alfred Volckaerts

Vigies: Philippe Durand, Stef Hoskens, Roland Mesmacque, Denis Myslinski, Nathalie Nouvelle, Herman Outtier, Alain Soetens, Paul Van Haecke,

Direction d'appui

Direction: Jan Baten

Experts en informatique: Pierre Bodson, Pieter Bolle, Chris Halsberghe, Stefan Leuckx

Cellule formation: Nathalie Nouvelle, Paul Van Haecke

Division du contrôle régional

Direction: Serge Carabin, Willy Imbrechts

Secrétariat: Monique Ceuppens, Michelle Thieffry

Direction Flandre occidentale

Direction: Antoon Serroen

Équipe d'inspection: Rudy Bloeyaert, Pieter Bolle, Gregoire Calebout, Ruth D'haenens, Brigitte De Maerteleire, Philippe Durand, Lucie Guillemy, Christian Halsberghe, Gerard Lietaer, Rudy Meillander, Leen Reynaert, Jean-Pierre Vanblaere, Audrey Wyffels

Équipe administrative: Marleen Hoens, Colette Peirsegaele, Brigit Rotty, Derry Toch, Frauke Vangrysterre

Direction Flandre orientale

Direction: Hermine Torck

Équipe d'inspection: Paul Carnail, Els De Knock, Martine De Moor, Nico Geiregat, Roald Macharis, Ann Opstaele, Roger Van Cauter, Steven Van Cauwenberghe, Paul Van Haecke, Maddy Van Temsche, Emil Verhulst

Équipe administrative: Annie De Coensel, Conny De Meester, Rita De Smet, Linda Van Daele

Direction Anvers

Direction: Dirk Van Nuffel

Équipe d'inspection: Christl Bollé, Jan De Baerdemaeker, Diederik Fontaine, Lizzie Haesendonck, Marc Hoppenbrouwers, Stephaan Hoskens, Werner Keppens, Elly Luypaerts, Johan Macharis, Tom Neeskens, Filip Saerens, Sandrine Schatteman, Koen Scheppers, Roger Van Gaeve, Roger Vandendorpe, Julien Verbeeck, Marie-Rose Vervondel, Walther Weyers, Johan Witters

Équipe administrative: Henry Berneman, Liliane Lauwers, Carine Pissoort, Robert Vercammen

Direction Limbourg –Brabant Flamand

Direction: Pieter De Munck

Équipe d'inspection: Margriet Beenaerts, Karel Boels, Johan Broos, Heidi Bussels, Jozef Costermans, Lucia Donvil, Joannes Driesen, Daniel Driesen, Frans Gerritsen, Lutgarde Gies, An Jorissen, Ivo Laureyns, Stefan Leuckx, Katrien Lysens, Luc Neyens, Libert Plevoets, Pascale Swinnen, Robert Tops, Jean-Paul Triest, William Vanlangendonck, Willy Van Minsel, Marc Van Rooy, Bart Vandevenne, Edward Vanhove, Kristien Verbeeck, Kathy Vits

Équipe administrative: Luc Boijen, Monique Claes, Nicole Delvaux, Carine Laurent, Rita Martens, Bernard Nedergedaeld, Yvette Neven, Alfons Roosen, Edgard Sente, Petra Van Genechten

Direction Bruxelles

Direction: Johan Ledegen (en remplacement de Luc Van Hamme, temporairement détaché)

Équipe d'inspection: Yves Antoine, Eveline Artels, Mustapha Boucheqif, Elke De Vits, Bart Dehaene, Guy Denuit, Gaby Houdez, Rony Jacobs, Suzanne Lambot, Grégory Lormans, Wim Maertens, Nicoleta Manolescu, John Michiels, Luc Pisane

Équipe administrative: Ann Coppens, Eric Lombaerts, Sabine Marchal, Christine Marien

Direction Hainaut

Direction: Guy Letawe

Équipe d'inspection: Claude Audin, Bruno Cansier, Marc De Vos, Willy Desmet, Alain Dethier, Stéphanie Dewamme, Frederic Doumont, Fabian Druart, Joseph El Haddad, Hervé Godeaux, Philippe Gabriel, Guy Lambeaux, Jean-Claude Myant, Nathalie Nouvelle, Maria-Cristina Ribas y Ribas, Sylvie Rossenfosse, Marc Vanderlinden, Jean-Robert Vigneron

Équipe administrative: Annette Baillon, Arthura Caulier, Marie-France Céran, Annie Mangain, Martine Michel, Martine Pion, Christian Tihon, Annie Villez

Direction Namur – Luxembourg – Brabant Wallon

Direction: Alain Soetens

Équipe d'inspection: Giovanni Bandinu, Bernard Brich, Daniel Davignon, Ann Delcroix, Raphaël Desmare, Marc Furnémont, Agnès Gillain, Christian Lambinet, Christine Lassence, Bruno Louis, Chantal Maillet, Francis Molitor, Willy Nenquin, Ivan Parthoens, Robert Pierard, Philippe Pierlot, Laurent Plume, Daniel Sinté, Philippe Vanebrouck, Didier Vassallo

Équipe administrative: Marie-Christine Druez, Nadia Dufour, Jeannine Hiernaux, Francine Jonet, Viviane Montfort

Direction Liège

Direction: Maurice Gerard

Équipe d'inspection: Pierre Bodson, Bruno Degeye, Danielle Duchatelet, Lionel Englebert, Philippe Goffard, Nizamettin Gorur, Catherine Hansenne, Fabrice Haumont, Pascal Lennertz, Marianne Louette, Jacques Mahieu, Jean-Pierre Martin, Sabine Musick, Denis Myslinski, Louis Ory, Agnes Rousseau, Tilman Ruess, Emmanuel Schmit

Équipe administrative: Madeleine Demoulin, Muriel Goblet, Henry Lovenfosse, Angèle Massarutto, Francine Vanderbemden, Josiane Winant

Division du Contrôle des risques chimiques

Direction: Erik Van Gils

Direction Surveillance de la Prévention des Accidents majeurs

Équipe d'inspection: Ingeborg Beernaert, Koen Biermans, Isabelle Borgonjon, Sara De Groot, Christelle Garet, Brigitte Gielens, Michiel Goethals, Geoffrey Hens, Bruno Lambrechth, Martine Mortier, Yves Pissoort, Isabelle Rase, Sabine Stuer, Alexander Van Eeckhout, Nathalie Vancaster, Peter Vansina, Patricia Vanspeybrouck, Frank Verschueren

Équipe administrative: Peggy De Bock, Margita Decruyenaere, Jeanine Stas

Direction Laboratoire de Toxicologie industrielle

Direction: Roger Grosjean

Équipe d'inspection: Harry Ackermans, Jean-Paul Barbieux, Claude Bourdauduc, Dimitri De Coninck, Lydie Dehon, Aline Demortier, Gerrit Faelens, Frédéric Kesteloot, Dominique Ostojski, Lisianne Parisis, Steve Vandavelde, Kristof Verlé, Gianpaolo Vona

Équipe administrative: Aldegonde Vandalem

Annexe 2: Aperçu des différents types d'enregistrement du temps dans la division du contrôle régional

1. Acquisition de connaissances – formations suivies par les inspecteurs

Sous cette rubrique sont enregistrées les formations suivantes: la formation complémentaire pour conseillers en prévention niveau I ou II, journées d'étude, séminaires, e.a.

2. Partage des connaissances

2.1 Projets nationaux

Certains projets nationaux sont réalisés en collaboration avec les inspecteurs locaux des directions régionales tels que le développement de logiciels, l'évaluation du plan Pharaon, e.a.

Comme décrit au point 4.4, chaque direction régionale a, au moins, une personne de contact dans les différentes communautés pratiques. Le temps presté pour des activités pour ce groupe de travail national ne peut pas être enregistré comme temps d'inspection sur le terrain et est, par conséquent, enregistré séparément.

2.2 Missions nationales spéciales

Malgré la capacité d'inspection limitée, certains de nos inspecteurs sont quand même invités à effectuer des prestations en tant que conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection de notre service public fédéral. Cela est, entre autres enregistré, sous cette rubrique.

2.3 Exposés

Nos inspecteurs experts sont souvent invités à apporter leur contribution à des journées d'étude ou symposiums. Pour qu'ils puissent aussi partager leur know-how accumulé avec un public plus large, cela est autorisé de manière limitée (pour 2007, en moyenne 9 heures par inspecteur sur base annuelle).

2.4 Missions spéciales du chef de direction

Outre sa tâche dirigeante, le chef de direction a généralement aussi certaines autres missions qu'il peut, si nécessaire, déléguer à un collègue inspecteur. Le temps qu'un inspecteur y consacre est enregistré sous cette rubrique.

Le chef de direction n'est pas sensé enregistrer son emploi du temps, à moins qu'il effectue éventuellement des missions d'inspection à titre de compensation des missions délégués.

3. Visites d'inspection

3.1 Visites d'inspection à des unités d'exploitation

Le temps total de l'arrivée jusqu'au départ d'une unité d'exploitation ou d'un siège social dans l'objectif d'une mission d'inspection, est enregistré sous ce dénominateur. Ces visi-

tes impliquent aussi bien une enquête générale qu'une mission spécifique (comme le suivi d'un accident du travail, l'examen d'une plainte, l'examen d'une maladie professionnelle, ...).

3.2 Visites d'inspection à des chantiers temporaires ou mobiles

Sur un chantier temporaire ou mobile, souvent aussi appelé chantier, plusieurs employeurs peuvent être actifs. Aussi les visites de chantiers avec seulement un entrepreneur, pas soumis à l'obligation de coordination, en relèvent.

Sur ces chantiers sont généralement observés aussi bien tous les employeurs avec leur personnel que les aspects de coordination, pour autant que cela soit possible sur place. Si nécessaire, les documents nécessaires sont demandés aux sièges sociaux des employeurs.

3.3 Visites de consultation

Lorsque, dans le cadre d'une mission d'inspection, il est nécessaire de faire une visite à un autre endroit qu'au siège d'exploitation ou à un chantier, le temps y consacré est enregistré sous la rubrique "visite de consultation". Pour certaines visites spécifiques on y fait assez bien appel, comme par exemple l'examen de plaintes de harcèlement (visites de services externes pour la prévention et la protection au travail, même au domicile des plaignants ...).

3.4 Visite avec un collègue

Pour des dossiers complexes, pour des raisons de sécurité ou dans un trajet de formation, il est indiqué que les visites soient effectuées par plusieurs inspecteurs. L'accompagnateur enregistre le temps consacré sous cette dénomination. Vu notre capacité d'inspection limitée, cette sorte d'inspection est effectuée le moins possible.

4. Travail d'inspection administratif

Après une visite d'inspection, il faut l'enregistrer, soit à domicile soit au bureau de la direction, et les constatations doivent être communiquées à l'employeur par lettre. Certaines visites doivent aussi être préparées sur base de recherches dans le système informatique. Tous ces temps sont enregistrés sous le dénominateur "travail d'inspection administratif".

5. Travail administratif

5.1 Travail administratif général

D'autre part, il faut aussi effectuer certaines tâches aussi bien à domicile qu'au bureau de la direction comme parcourir les instructions, procédures, formation autodidacte, Ce temps est enregistré sous la rubrique « travail administratif général ».

5.2 Réunions de service

Dans la plupart des directions, on organise au moins une fois par mois une réunion pour tous les inspecteurs où sont communiquées les directives convenues lors de la réunion de coordination nationale des chefs de direction. Les réunions de service sont aussi des moments pour conclure des accords internes organisationnels et pratiques au sein de la direction régionale. Elles sont aussi utilisées pour discuter des informations des communautés de pratique avec les inspecteurs et pour recueillir de l'éventuel feed-back.

Annexe 3: Aperçu des produits d'inspection de la division contrôle régional

Série 100

Les produits du groupe 100 sont des traces matérielles des remarques communiquées au client. Ils ont, selon l'augmentation du numéro, un caractère plus répressif. C'est en fonction de la synthèse des différentes conclusions d'inspection, que l'inspecteur définit le type de produit.

Rapport d'inspection avec remarque positive (101)

Ce produit est une notification écrite des conclusions d'inspection essentiellement positives constatées lors de la visite d'inspection. Cette lettre peut aussi contenir des éléments pour lesquels on n'a pas formulé de remarques ou formulé des remarques orales. Malheureusement, ce produit n'est que rarement fabriqué en raison de deux facteurs: beaucoup de nos inspecteurs ont une aversion innée pour un tel produit, et d'autre part, il arrive rarement qu'on ne constate pas de remarques.

Rapport d'inspection sans remarques (102)

Ce produit est une notification écrite des aspects du bien-être au travail, observés lors de la visite d'inspection, conformément à la réglementation.

Rapport d'inspection avec avis correctif (103)

Ce produit consiste en une notification écrite à l'employeur des constatations lors d'une visite d'inspection, formulant des propositions ou comprenant l'envoi de documents dont on peut tenir compte lors d'autres actions d'amélioration.

Dans la lettre, on peut aussi reprendre des éléments, pour lesquels on n'a pas formulé d'avertissement ou uniquement des avertissements oraux ou des éléments positifs lors de la visite.

On indiquera clairement dans la lettre qu'il s'agit d'avis, non pas d'obligations légales, qui peuvent être envisagés pour prendre de nouvelles et meilleures mesures.

Confirmation d'avertissement oral (104)

Le produit comprend la mise sur écrit des faits principaux qui ont fait l'objet de remarques à l'accompagnateur lors de la visite d'inspection. Il s'agit ici d'aspects qui n'impliquent pas de risque grave ou immédiat et pour lesquels on n'impose pas de délai de régularisation et on ne donne pas d'avertissement officiel.

L'objectif consiste à informer le responsable qu'on a communiqué une série de remarques/réflexions à l'accompagnateur (aux accompagnateurs) sur une certaine situation de travail sans entrer dans les détails. C'est alors à l'employeur de demander les détails à l'accompagnateur (aux accompagnateurs).

Avertissements écrits (105)

Ce produit est une notification écrite au contrevenant des infractions constatées lors d'une visite d'inspection ou de la consultation de documents.

Il existe deux variantes d'avertissements, avec et sans délai de régularisation. C'est nécessaire de mentionner explicitement dans la lettre quelle variante est applicable. La base légale sera toujours reprise dans la lettre.

Imposition de mesures (106)

C'est une notification écrite à l'employeur des infractions ou risques constatées lors de la visite d'inspection, dans laquelle l'inspecteur impose des mesures à l'employeur sans imposer un délai de régularisation.

Si l'inspecteur constate que la prise des mesures imposées prendra un certain temps, il peut imposer "une mesure avec délai de régularisation". Dans ces cas, l'employeur doit prendre des mesures temporaires, qui diminuent le risque pour le travailleur pendant le délai de régularisation. L'inspecteur le mentionnera explicitement dans la lettre ainsi que les prescription réglementaires auxquelles les constatations se rapportent.

Arrêt (107)

Ce produit est utilisé pour (faire) arrêter immédiatement la situation de travail dangereuse .

Il y a des possibilités de recours contre ce produit et il faut indiquer dans la lettre comment le destinataire doit le faire.

En cas de pertinence, on peut reprendre la formulation suivante: "Si les mesures indiquées ne sont pas prises, en cas d'accident la victime ou son bénéficiaire a la possibilité d'intenter une action de responsabilité civile". Ceci peut avoir de graves conséquences pour un employeur.

Procès-verbal d'infraction (108)

Le procès-verbal d'infraction est défini comme acte officiel d'un officier de la police judiciaire compétent qui sert de preuve d'un délit et est basé sur la constatation de certains faits ou sur les déclarations de certaines personnes compétentes.

Un tel produit comprend le document en soi complété par toutes les informations des recherches faites, notamment les procès-verbaux d'audition, afin de prendre note de manière officielle de la déclaration de toute personne..

Fixation d'accords et/ou de mesures (109)

Ce produit comprend la mise par écrit de l'engagement de l'employeur ou d'autres personnes concernées, affirmant qu'il a pris connaissance des infractions ou risques et qu'il s'engage à les régulariser.

Ce produit peut être et sera, par après, joint comme preuve au procès-verbal d'infraction, lorsqu'il semble que l'employeur n'élimine pas les infractions ou risques malgré les accords fixés qu'il a approuvés.

Série 200

Les produits du groupe 200 concernent plus le traitement administratif du dossier.

Renvoi (201)

Ce produit comprend le renvoi ou le retour d'un dossier communiqué au service par erreur, sans que le service n'ait une propre contribution dans le dossier.

Le renvoi sera uniquement fait lorsqu'on sait avec certitude que le service auquel on a envoyé le dossier, est effectivement compétent, dans l'autre cas, le dossier doit être renvoyé intégralement à l'expéditeur.

Demande d'informations complémentaires (202)

Ce produit comprend la demande d'informations complémentaires dans le cadre d'un dossier qui est en examen. Il peut être utilisé aussi bien pour demander des informations administratives qu'au niveau du contenu.

Notification (203)

Ce produit comprend l'envoi de copies d'un dossier au correspondant, par exemple la copie d'un procès-verbal d'audition ou à d'autres parties concernées que le correspondant effectif.

Accusé de réception (204)

Ce produit comprend la confirmation par le bureau de gestion au correspondant que le service a reçu une demande ou une plainte ou un dossier.

Ce produit est uniquement utilisé si le dossier est effectivement destiné au service et est administrativement complet.

Confirmation d'accords (planning d'inspection) (205)

Ce produit comprend la confirmation par les inspecteurs au correspondant concerné d'une inspection planifiée. Il est surtout utilisé si l'inspecteur attend du correspondant que certaines personnes soient présentes lors de l'inspection ou que certains documents ou dossiers doivent pouvoir être compulsés.

Réponse à des questions externes (206)

Ce produit comprend des réponses à des questions sur la situation administrative des dossiers ou à des questions concernant la réglementation.

Invitation pour une audition (207)

Ce produit comprend l'invitation du correspondant à se présenter au bureau de la direction ou à un autre endroit bien spécifié pour prendre un procès-verbal d'audition.

L'invitation indique clairement le lieu, la date et l'heure du rendez-vous. L'invitation prévoit toujours, moyennant un contact préalable par le correspondant, que le lieu, la date ou l'heure du rendez-vous peuvent être changés de commun accord. Cette invitation est envoyée par envoi recommandé, au moins 10 jours avant la date du rendez-vous.

Envoi à l'administration centrale de la direction générale (208)

Ce produit comprend toute la correspondance avec l'administration centrale de la direction générale.

Rappel (209)

Ce produit comprend les rappels administratifs aux correspondants s'ils n'ont pas donné suite aux rendez-vous ou aux questions de l'inspection.

Produit d'expert (210)

Remarque: Sous cette définition, ce produit est valable jusque août 2009, après il est remplacé par le nouveau produit 210 (voir ci-dessous). Dans la nouvelle série des produits, ce produit est, à partir de septembre 2009, réparti dans les produits de la série 300.

Ce produit était un rapport établi par un inspecteur dans le cadre de certains dossiers spécifiques (par exemple valoriser des plans de zonage e.a.).

Ce produit peut constituer, ou constituera, la base d'autres produits et sera repris dans le dossier en question.

Saisie (210) (Nouveau à partir de septembre 2009)

Ce produit comprend la constatation écrite des saisies (cf. Art. 4quinquies de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail). Cette constatation écrite doit être remise contre accusé de réception au moment de la saisie.

Série 300

Le groupe 300 constitue les produits d'expert: ce sont les produits qui concernent directement nos missions de surveillance, mais qui vont plus loin que des simples constatations et mesures en relation avec les inspections (voir série 100). Il s'agit de dossiers qui exigent une expertise dans un certain domaine (p. ex. analyse d'accidents, agréments, zonages, ...). L'inspecteur concerné analyse la situation ou le dossier et en établit un rapport (si nécessaire, avec son avis personnel). Tous les produits d'expert ne doivent pas faire l'objet d'une communication vers l'extérieur, mais seulement les produits d'expert sortants (ou leurs lettres d'accompagnement) sont repris dans le système d'enregistrement.

Évaluations du contenu (301)

Ce produit comprend le rapport final de l'examen portant sur le contenu d'un accident du travail (grave ou non) et des examens concernant le système dynamique de gestion des risques dans une entreprise, de plaintes, de l'enlèvement d'amiante, de zonage électrique, ... conformément aux procédures concernées.

Avis services communs de prévention et de protection (302)

Ce produit comprend le rapport final de l'examen portant sur le contenu de la demande.

Avis agréments (303)

Ce produit comprend le rapport final de l'examen portant sur le contenu de la demande.

Avis dérogations (304)

Ce produit comprend le rapport final de l'examen portant sur le contenu de la demande.

Interventions (305)

Ce produit comprend le rapport final de l'examen portant sur le contenu d'un recours contre le médecin du travail, une intervention concernant la désignation/révocation d'un conseiller en prévention,

Réponses à des questions portant sur le contenu (externe) (306)

Ce produit comprend la réponse à des questions d'interprétation de la législation dans des cas concrets ou d'autres aspects portant sur le contenu pour lesquels la direction régionale est compétente. Si on n'attend pas de prise de position portant sur le contenu, on utilise le produit "Réponse à des questions administratives (externe) (206)".

Plaintes médecine de contrôle (307)

Ce produit comprend le rapport final de l'examen portant sur le contenu d'une plainte médecine de contrôle.

Rapports finaux (308)

Ce produit comprend tous les rapports finaux qui concernent plusieurs visites d'inspection dans une même entreprise ou dans plusieurs entreprises (p. ex. rapport sommaire d'une campagne).