

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
ET MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

[C — 12257]

7 AVRIL 1995. — Circulaire relative au bien-être au travail dans les services publics soumis au statut syndical déterminé par l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités

I. Objectif et champ d'application.

Cette circulaire a pour objectif le bien-être au travail des membres du personnel de tous les services publics qui tombent sous le champ d'application de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974.

L'expression « bien-être au travail » remplace la notion « Sécurité, Hygiène et Embellissement des lieux de travail » (SHE) mais est cependant plus étendue.

Le contenu de la nouvelle terminologie a été largement traité dans la circulaire du 28 septembre 1993 (*Moniteur belge* du 5 octobre 1993) dans laquelle le Ministre de l'Emploi et du Travail a exposé l'évolution de la politique à partir de l'approche traditionnelle de sécurité et de santé au travail, comme exprimée dans le Règlement général pour la protection du travail (RGPT) vers la conception récente de Bien-être au travail exprimée dans le Code pour le Bien-être au travail.

La raison principale de cette circulaire est de rappeler les principes légaux et réglementaires de la politique relative au bien-être au travail. Les principes nécessitant une application spécifique dans les services publics sont approfondis.

On remarquera que certains aspects de cette circulaire sont plus larges que le champ d'application susmentionné comme par exemple l'obligation de mettre en place un service de SHE et la compétence de l'inspection du travail.

II. Prévention.

Tout employeur est tenu de mener une politique de prévention. Par employeur dans les administrations publiques, on entend un ministère fédéral, régional ou communautaire, une institution parastatale, pararégionale ou paracommunautaire, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel, une province, une commune, un centre public d'aide sociale, une intercommunale, etc...

Une politique de prévention implique la gestion des risques. Celle-ci part de l'analyse des risques. Cette analyse requiert tout d'abord un dépistage et un inventaire systématique des risques. Ces risques sont évalués et les mesures préventives appropriées sont appliquées.

Dans ce cadre, on tient compte des principes importants énoncés à l'article 28bis du R.G.P.T. tels que : prévenir les risques, lutter contre ces risques à leur source, adapter le travail à l'homme, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas, ou moins, dangereux, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, priorité des mesures de protection collective à des mesures de protection individuelle, etc...

Les mesures préventives peuvent se concevoir globalement pour toute une entité ou seulement pour une partie de celle-ci, voire, si on ne peut généraliser davantage, pour un seul membre du personnel.

Vient ensuite l'évaluation de la nouvelle situation, qui peut donner lieu à des corrections. Il est possible que les mesures de prévention n'atteignent pas un résultat optimal et laissent subsister des risques résiduels, voire même déplacer les risques ou en faire naître d'autres. Ceux-ci doivent également être évalués et requérir éventuellement des adaptations des mesures de prévention prévues initialement.

Enfin les travailleurs doivent recevoir les instructions appropriées.

Pour l'assister dans l'application de cette démarche de prévention, l'employeur dispose de services de prévention, à savoir le service de SHE et le service de médecine du travail. La réglementation stipule que ces services doivent émettre des avis en diverses occasions (p.a. art. 835 et art. 104 du RGPT). L'autorité et les membres de son personnel peuvent attendre de ces services que, dans le cadre de leur rôle de conseillers, ils prennent des initiatives pour attirer l'attention de l'autorité sur la nécessité de mener des actions suite à la

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
EN MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN

[C — 12257]

7 APRIL 1995. — Omzendbrief betreffende het welzijn op het werk in de overheidsdiensten onderworpen aan het vakbondsstatuut bepaald bij het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel

I. Doel en Toepassingsgebied.

Deze omzendbrief beoogt het welzijn op het werk van de personeelsleden van alle overheidsdiensten die onder het toepassingsveld van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 vallen.

De term « welzijn op het werk » vervangt het begrip « Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de werkplaatsen » (VGV) maar is terzelfdertijd veel ruimer.

De inhoud van de nieuwe terminologie werd uitvoerig behandeld in de omzendbrief van 28 september 1993 (*Belgisch Staatsblad* van 5 oktober 1993) waarin de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de evolutie van het beleid toelichtte van de traditionele aanpak van veiligheid en gezondheid op het werk, zoals het verwoord wordt in het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) naar de recentere opvatting van welzijn op het werk, verwoord in de Codex over het welzijn op het werk.

De huidige reden van deze omzendbrief is het in herinnering brengen van de algemene wettelijke en reglementaire principes van het beleid inzake welzijn op het werk. Daar waar deze principes in overheidsdiensten een specifieke toepassing vragen wordt er nader op ingegaan.

Er dient opgemerkt te worden dat sommige aspecten van deze omzendbrief ruimer zijn dan het bovenvermelde toepassingsgebied zoals bijvoorbeeld de verplichting om een dienst voor VGV op te richten en de bevoegdheid van de arbeidsinspectie.

II. Preventie.

Elke werkgever is verplicht een preventiebeleid te voeren. Onder werkgever wordt bij de overheidsdiensten een federaal, gewestelijk of gemeenschapsministerie, een parastatale, pararegionale of paracommunautaire instelling, de inrichtende machten van het officieel onderwijs, een provincie, een gemeente, een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een intercommunale enz... bedoeld.

Een preventiebeleid impliceert het beheer van de risico's. Dit begint met de risicoanalyse. Die analyse vereist vooreerst een opsporing en een systematische inventaris van de risico's. Deze risico's worden geëvalueerd en de aangewezen preventiemaatregelen worden toegepast.

Hierbij wordt rekening gehouden met de belangrijke principes opgesomd in artikel 28 bis van het ARAB zoals : de risico's voorkomen, de risico's aan de bron bestrijden, het werk aan de mens aanpassen, wat gevaarlijk is vervangen door wat niet of minder gevaarlijk is, rekening houden met de ontwikkeling van de techniek, voorrang van maatregelen van collectieve bescherming op maatregelen van individuele bescherming enz...

De preventiemaatregelen kunnen betrekking hebben hetzij op het geheel van de betrokken entiteit, hetzij enkel op een gedeelte ervan hetzij op één enkel personeelslid, indien geen veralgemening mogelijk is.

Daarna komt een evaluatie van de nieuwe toestand. Deze leidt dan tot eventuele correcties. Het is mogelijk dat de preventiemaatregelen niet een optimaal resultaat bereiken en restrisico's laten bestaan. Ze kunnen ook de risico's verplaatsen of er nieuwe invoeren. Deze moeten ook geëvalueerd worden en eventuele aanpassingen van de oorspronkelijke voorziene preventiemaatregelen noodzakelijk.

Werknemers dienen tenslotte passende instructies te krijgen.

Om hem bij te staan bij dit preventiebeleid beschikt de werkgever over preventiediensten met name de dienst voor VGV en de arbeids-geneeskundige dienst. De reglementering bepaalt dat deze diensten bij verscheidene aangelegenheden advies dienen uit te brengen (o.a. art. 835 en art. 104 van het ARAB). De overheid en haar personeelsleden mogen van deze diensten verwachten dat zij, in het raam van hun adviserende rol, initiatieven nemen om de aandacht van de overheid te vestigen op de noodzaak acties te voeren ingevolge in de

constatation ou la prévision dans l'institution de problèmes en matière de SHE ou suite à de nouvelles dispositions réglementaires. Ils peuvent naturellement aussi attendre de ces services de prévention qu'ils formulent d'initiative des propositions dans ce cadre.

La mise en œuvre de la politique de prévention fait partie des missions de la ligne hiérarchique (art. 28 septies du RGPT).

Le comité de SHE joue un rôle essentiel dans la politique de prévention en ce sens qu'il émet des avis, recherche et propose des moyens et contribue activement à l'élaboration de meilleures conditions de travail.

Les membres de ce comité doivent être informés et formés à cet effet.

Conformément à l'art. 11 de la loi du 19 décembre 1974 et l'art. 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, les attributions qui, dans les entreprises privées, sont confiées aux comités de SHE sont exercées dans les services publics par le comité de concertation compétent.

III. Les services de prévention.

3.1. Le service de SHE.

Tous les services publics sont obligés de disposer d'au moins un service de SHE.

3.1.1. Organisation.

Il convient de prendre toutes les dispositions afin que le service de SHE soit effectivement opérationnel, notamment en désignant des membres du personnel et en mettant l'infrastructure appropriée à sa disposition.

Chaque autorité est tenue de décider du type d'organisation le plus efficace, compte tenu des principes figurant à l'article 833 du RGPT et de la situation spécifique du service public et de son personnel.

Des services distincts compétents en matière de SHE peuvent donc être créés à cet effet. L'extension ou l'adaptation éventuelles des cadres s'effectuent selon les procédures propres à chaque autorité. Les autorités de tutelle apprécieront les propositions en la matière en fonction de l'obligation légale d'existence et de fonctionnement des services de SHE.

L'organisation doit être telle que les missions confiées au service doivent pouvoir être remplies de manière complète et efficace à tout moment (art. 833.1.1. du RGPT). L'autorité veillera donc de pourvoir le service du nombre d'agents nécessaire pour remplir les missions prévues entre autres à l'article 835 du RGPT. Par ailleurs, la durée des prestations du chef du service de SHE et de ses adjoints est fixée par l'autorité en accord avec la délégation des organisations syndicales au sein des comités de concertation concernés.

Chaque service public doit déterminer pour lui-même la solution la plus rationnelle en matière d'organisation de son (ses) service(s) de SHE étant entendu qu'une multiplication inutile des services de SHE doit absolument être évitée. Le ressort d'un service de SHE peut donc recouvrir celui de plusieurs comités de concertation de base.

En principe, chaque ministère, institution d'intérêt public, province, commune, CPAS, intercommunale, etc... organise en son sein un seul service de SHE.

Cependant, la réglementation offre de manière explicite à deux ou plusieurs employeurs la possibilité de créer un service de SHE commun après accord au sein des comités de concertation compétents.

Ces employeurs ne doivent pas nécessairement être des services publics. Une commune, un CPAS et une ou plusieurs ASBL communales, peuvent par exemple s'associer pour créer un service de SHE commun.

Comme argument en faveur de la création d'un service commun de SHE, on peut citer par exemple que les entités concernées occupent le même immeuble (issues d'évacuation communes, éclairage de sûreté commun, etc...) et/ou présentent les mêmes risques et sont situées sur une aire géographiquement limitée.

Cette formule présente certains avantages, par exemple celui de l'existence d'un service de SHE légalement et matériellement bien organisé et surtout le fait que le service peut envisager les problèmes de façon générale et coordonnée.

En application de l'art. 840 du RGPT, les autorisations de création de services de SHE communs sont octroyées par arrêté royal sur proposition du Ministre de l'Emploi et du Travail.

instituting opgedoken of te verwachten VGV problemen of nieuwe reglementaire bepalingen. Uiteraard mogen zij van deze preventiediensten ook verwachten dat zij in dat raam uit eigen initiatief voorstellen formuleren.

De uitvoering van het preventiebeleid behoort tot de opdrachten van de hiërarchische lijn (art. 28 septies van het ARAB).

Bij het preventiebeleid speelt het comité voor VGV een voorname rol. Dit gebeurt door adviezen uit te brengen, middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot betere arbeidsomstandigheden (art. 837 van het ARAB).

Daartoe moeten de leden van het comité geïnformeerd en gevormd zijn.

Overeenkomstig art. 11 van de wet van 19 december 1974 en artikel 39 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 worden in de overheidsdiensten alle de bevoegdheden die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités voor VGV uitgeoefend door de bevoegde overlegcomités.

III. De preventiediensten.

3.1. De dienst voor VGV.

Alle overheidsdiensten zijn verplicht over ten minste één dienst voor VGV te beschikken.

3.1.1. Organisatie.

Alle schikkingen dienen genomen te worden opdat de dienst voor VGV daadwerkelijk operationeel zou zijn en dit door het aanwijzen van personeelsleden en door het ter beschikking stellen van de geëigende infrastructuur.

Elke overheid dient zelf te beslissen over de meest efficiënte organisatievorm, rekening houdend met de principes vervat in artikel 833 van het ARAB en met de specifieke toestand van de overheidsdienst en zijn personeelsleden.

Afzonderlijke diensten bevoegd voor VGV kunnen hierbij opgericht worden. De gebeurlijke uitbreiding of aanpassing van de personeelsformaties gebeuren met toepassing van de procedures eigen aan elke overheid. De voorgedijoverheden zullen de voorstellen terzake beoordelen in het licht van de wettelijke verplichting van oprichting en werking van de diensten voor VGV.

De organisatie moet zodanig zijn dat de aan de dienst toevertrouwde opdrachten te allen tijde geheel en doeltreffend vervuld kunnen worden (art. 833.1.1. van het ARAB). De overheid zal er dus voor zorgen dat de dienst over voldoende personeel beschikt opdat de opdrachten voorzien door onder andere art. 835 van het ARAB vervuld. Daarenboven moet de prestatieduur van het diensthoofd VGV en zijn adjuncten door de overheid vastgesteld worden in akkoord met de afvaardiging van de vakorganisaties in de schoot van de bevoegde overlegcomités.

Iedere overheidsdienst moet voor zichzelf uitmaken wat de meest rationele oplossing is voor de organisatie van zijn dienst(en) voor VGV met dien verstande dat het nodeloos vermenigvuldigen van VGV diensten absoluut moet worden vermeden. Het gebied van een dienst voor VGV kan dus dat van verscheidene basisoverlegcomités omvatten.

In principe wordt per ministerie, per instelling van openbaar nut, per provincie, per gemeente, per O.C.M.W., per intercommunale enz... één dienst voor VGV georganiseerd.

De reglementering biedt aan twee of meer werkgevers echter ook uitdrukkelijk de mogelijkheid om gemeenschappelijk een dienst voor VGV op te richten na akkoord in de schoot van de bevoegde overlegcomités.

Deze werkgevers kunnen al dan niet overheidsdiensten zijn. Een gemeente, een OCMW en één of meerdere gemeentelijke VZW's kunnen bijvoorbeeld samen een gemeenschappelijke dienst voor VGV oprichten.

Argumenten voor de oprichting van een gemeenschappelijke dienst voor VGV kunnen bijvoorbeeld zijn dat de betrokken entiteiten gevestigd zijn in eenzelfde gebouw (gemeenschappelijke ontruimingswegen, gemeenschappelijke noodverlichting, enz...) en/of dat ze aan gelijkaardige risico's onderhevig zijn en in eenzelfde beperkt geografisch gebied gelegen zijn.

Deze formule biedt bepaalde voordelen, zoals het feit dat er aldus een wettelijk en materieel goed georganiseerde dienst voor VGV ontstaat en vooral dat die dienst de problemen op een algemene en gecoördineerde manier kan aanpakken.

De toelatingen tot oprichting van gemeenschappelijke diensten voor VGV worden, met toepassing van art. 840 van het ARAB, verleend bij koninklijk besluit op voordracht van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Conformément à l'article 833.1.5. du RGPT, le chef du service de SHE et ses adjoints ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que membres de ce service.

Cela signifie par exemple qu'un chef de service de SHE et ses adjoints ne peuvent pas être désavantagés dans leur carrière en raison de leur fonction.

3.1.2. Désignation, remplacement et écartement d'un chef de service de SHE et de ses adjoints (art. 833.2.1. du RGPT).

La désignation, le remplacement ou l'écartement d'un chef de service de SHE ou d'un de ses adjoints ne peut être effectué qu'après accord préalable des comités de concertation concernés. En cas de désaccord persistant, la personne chargée de la gestion journalière doit solliciter l'avis de l'inspecteur technique du travail compétent. Il va de soi que cet inspecteur fondera son avis sur tous les éléments pertinents tels que les différents points de vue en présence, certains aspects spécifiques de l'administration, les dispositions légales et réglementaires relatives au service de SHE, etc... Dans la tradition du modèle social belge, il jouera en pratique également un rôle de conciliateur.

L'autorité prendra la décision finale en tenant compte de tous les éléments. En vue d'assurer un bon fonctionnement des services, la préférence sera donnée à une solution concertée. La façon dont les membres du service de SHE sont liés au service public (dans le cadre d'un statut ou d'un contrat de travail) n'entre pas en ligne de compte dans l'application de cette procédure qui vise une certaine protection des membres des services de SHE. Conformément à l'art. 833.1.1. du RGPT, elles sont tenues d'être membres du personnel du ou des services publics concernés.

3.1.3. Formation (art. 833.3 du RGPT).

Le chef du service de SHE et ses adjoints éventuels doivent au moins disposer d'une connaissance suffisante des règles en matière de SHE et posséder les connaissances techniques nécessaires pour gérer les problèmes qui se posent en ce domaine dans leur entreprise. Dans certains cas et en fonction du nombre de membres du personnel et du risque dans l'institution concernée, ils doivent en outre avoir suivi avec fruit un cours de formation complémentaire. Cette formation complémentaire doit répondre aux dispositions de l'arrêté royal du 10 août 1978 déterminant la formation complémentaire imposée aux chefs de service de SHE et à leurs adjoints.

Indépendamment de la formation prescrite légalement, le chef de service de SHE doit, de par sa fonction, être continuellement informé de la réglementation et des nouveaux développements en matière de SHE. Il appartient à l'autorité de stimuler ces activités de formation et même, dans certains cas, de les imposer.

3.1.4. Indépendance (art. 833.1. du RGPT).

Dans le cadre de sa compétence consultative pour le comité de concertation, le chef de service de SHE, intervient en tant que personne de confiance. Cela implique qu'il doit disposer de l'indépendance nécessaire. En tant que personne de confiance, il doit en effet pouvoir donner à chaque partie des informations objectives sur les problèmes relatifs à la sécurité et la santé qui doivent être abordés et sur les solutions techniques et organisationnelles possibles.

La réglementation garantit cette indépendance en faisant relever le chef du service de SHE directement de la personne chargée de la gestion journalière du service public (article 833.1.2. du RGPT). Par « personne chargée de la gestion journalière », on entend celui ou celle qui a le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur. Etant donné que la sécurité et la santé sont des matières transversales qui recouvrent tous les aspects de la gestion d'une entreprise, cette personne est nécessairement la plus haut placée dans le service public.

3.2. Le service de médecine du travail.

Chaque autorité est tenue de prendre des initiatives quant à la promotion de la santé des travailleurs et en particulier la prévention des maladies professionnelles.

Conformément à l'article 104 du RGPT le médecin du travail est chargé de la prévention et de la détection des maladies professionnelles et de la protection de la santé des travailleurs contre les risques professionnels, ainsi que la surveillance médicale des travailleurs.

Il a également pour mission de collaborer à l'évaluation des risques mentionnée plus haut. Le médecin du travail a en particulier une mission essentielle dans le cadre du travail sur écrans de visualisation (A.R. du 27 août 1993 M.B. 7 septembre 1993), avec les

Overeenkomstig artikel 833.1.5. van het ARAB mogen het diensthoofd VGV en zijn adjuncten geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als leden van de dienst.

Dit betekent bijvoorbeeld dat een diensthoofd VGV en zijn adjuncten in hun loopbaan niet benadeeld mogen worden omwille van hun functie.

3.1.2. Aanwijzing, vervanging en verwijdering van het diensthoofd VGV en zijn adjuncten (art. 833.2.1. van het ARAB).

De aanwijzing, de vervanging of de verwijdering van een diensthoofd VGV of één van zijn adjuncten kan slechts na voorafgaandelijk akkoord van de bevoegde overlegcomités. In geval van blijvende onenigheid moet de persoon belast met het dagelijks beheer het advies van de bevoegde technische arbeidsinspecteur inwinnen. Het spreekt vanzelf dat deze inspecteur zijn advies zal steunen op alle relevante elementen zoals de verschillende voorkomende standpunten, bepaalde aspecten eigen aan het bestuur, de wettelijke en reglementaire bepalingen m.b.t. de dienst voor VGV, enz... In de traditie van het Belgisch sociaal model, zal hij in de praktijk ook een bemiddelingsrol spelen.

Rekening houdend met alle elementen, zal de overheid de eindbeslissing nemen. In het raam van een goede werking van de diensten, zal een overlegde oplossing de voorkeur genieten. De manier waarop de leden van de dienst voor VGV verbonden zijn met de overheidsdienst (in het raam van een statuut of een arbeidsovereenkomst) komt niet in aanmerking bij de toepassing van deze procedure die een bepaalde bescherming van de leden van de dienst voor VGV beoogt. Overeenkomstig artikel 833.1.1. van het ARAB dienen de leden van de dienst voor VGV wel personeelsleden te zijn van de betrokken overheidsdienst of -diensten.

3.1.3. Vorming (art. 833.3 van het ARAB).

Het hoofd van de dienst voor VGV en zijn eventuele adjuncten moeten ten minste voldoende kennis van de regels inzake VGV en de nodige technische kennis bezitten om de problemen m.b.t. VGV in hun onderneming te bestuderen. In bepaalde gevallen en afhankelijk van het aantal personeelsleden en van het risico in de betrokken instelling moeten zij bovendien met goed gevolg een cursus voor aanvullende vorming hebben gevolgd. Deze aanvullende vorming moet voldoen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 tot vaststelling van de aanvullende vorming opgelegd aan de diensthoofden voor VGV en aan hun adjuncten.

Afgezien van de wettelijk voorgeschreven vorming is het inherent aan zijn functie van diensthoofd of adjunct om voortdurend op de hoogte te blijven van de reglementering en de ontwikkelingen inzake VGV. Het komt de overheid toe die vormingsactiviteiten te stimuleren en in sommige gevallen zelfs op te leggen.

3.1.4. Onafhankelijkheid (art. 833.1 van het ARAB).

In het raam van zijn adviserende bevoegdheid aan het overlegcomité treedt het diensthoofd VGV op als vertrouwenspersoon. Dit houdt in dat hij over de nodige onafhankelijkheid moet beschikken. Als vertrouwenspersoon moet hij immers aan elke partij objectieve informatie kunnen geven over welke veiligheids- en gezondheidsproblemen moeten aangepakt worden en welke oplossingen technisch en organisatorisch mogelijk zijn.

De reglementering waarborgt deze onafhankelijkheid door het hoofd van de dienst voor VGV rechtstreeks te laten afhangen van de persoon belast met het dagelijks beheer van de overheidsdienst (artikel 833.1.2. van het ARAB). De « persoon belast met het dagelijks beheer » is degene die de bevoegdheid heeft om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden. Aangezien veiligheid en gezondheid transversale materies zijn die op alle aspecten van het beheer van een onderneming betrekking hebben, is deze persoon noodzakelijkerwijze de hoogst geplaatste in de openbare dienst.

3.2. De arbeidsgeneeskundige dienst.

Elke overheid heeft de verplichting initiatieven te nemen om de gezondheid van de personeelsleden te bevorderen, in het bijzonder wat het voorkomen van beroepsziekten betreft.

Overeenkomstig artikel 104 van het ARAB is de arbeidsgeneesheer belast met de voorkoming en opsporing van beroepsziekten en de bescherming van de gezondheid van de werknemers tegen beroepsrisico's, alsook met het medisch toezicht op de werknemers.

Hij heeft ook tot taak mee te werken aan de boven genoemde risico-evaluatie. In het bijzonder heeft de arbeidsgeneesheer een voorname opdracht bij het werken met beeldschermen (KB 27 augustus 1993 — BS 7 september 1993), de kankerverwekkende

agents cancérogènes (A.R. 2 décembre 1993 M.B. 29 décembre 1993), le transport manuel de charges (A.R. 12 août 1993 M.B. 29 septembre 1993) des agents biologiques, de la protection de la maternité, etc...

Une mesure préventive importante dans le cadre des agents biologiques réside dans les vaccinations qui peuvent protéger certains membres du personnel contre les maladies professionnelles, sur la base de la nature de leurs travaux. Ces vaccinations (tétanos, hépatite B), qui sont obligatoires dans certains cas, sont à charge de l'autorité en tant qu'employeur (articles 139 à 146 du RGPT).

Le médecin du travail doit également exercer une surveillance sur les conditions de travail et l'hygiène des lieux de travail.

IV. La ligne hiérarchique.

La politique de sécurité et santé doit faire partie intégrante de la gestion de tout service public et les membres de la ligne hiérarchique sont tenus de mettre en oeuvre les mesures en matière de SHE prises par l'employeur.

L'article 28 septies du RGPT précise les missions et responsabilités de la ligne hiérarchique. Sont importants dans ce cadre, les enquêtes suite aux incidents, l'obligation de demande d'avis aux services de prévention, la répartition des tâches pour les personnes chargées de la mise en oeuvre, la surveillance et l'information du personnel, le contrôle des équipements.

V. Le comité de concertation compétent en matière des SHE.

5.1. Organisation.

5.1.1. Comité de concertation de base.

Dès la création des comités de concertation de base (obligatoire dans le ressort de chaque comité de secteur, mais facultative dans le ressort de chaque comité particulier), le comité supérieur de concertation perd toutes ses attributions en matière de SHE; ces attributions sont par conséquent réparties entre les différents comités de concertation de base qui agissent chacun de manière autonome.

Là où un comité de concertation de base n'a pas été créé dans le secteur public, il va de soi que le comité supérieur de concertation conserve et exerce les compétences en matière de SHE.

5.1.2. Comité intermédiaire de concertation.

Chaque autorité peut, après concertation au sein du comité supérieur de concertation, opérer un transfert de certaines attributions à un ou plusieurs comités intermédiaires de concertation. Dans ce cas, les comités de concertation de base concernés ne sont plus compétents pour les matières transférées.

Cette possibilité s'indique lorsque les conditions de travail des membres du personnel ressortissant à plusieurs comités de concertation de base présentent des similitudes mais sont différentes des conditions de travail des membres du personnel ressortissant aux autres comités de concertation de base.

Les attributions qui ont trait par exemple à l'organisation du (des) service(s) de SHE, ou à la désignation, le remplacement ou l'écartement des chefs de service de SHE et de leurs adjoints, peuvent être transférées vers un comité intermédiaire de concertation.

L'on remarque en particulier que :

- la création d'un comité intermédiaire de concertation ne peut se produire en l'absence de comités de concertation de base dans son ressort;

- en cas d'application d'un tel transfert, une concertation préalable doit avoir lieu au sein du comité supérieur de concertation concerné;

- un transfert de compétences n'a rien d'obligatoire;

- la décision du transfert d'attributions est prise soit par les Ministres qui exercent leur autorité ou leur contrôle sur les services publics compris dans le ressort d'un comité de secteur, soit par le président d'un comité supérieur de concertation créé dans le ressort d'un comité particulier ou particulier distinct;

- le transfert peut être total ou partiel;

- ainsi, une fois ce transfert effectué, il y a lieu s'y tenir. Un comité intermédiaire de concertation chargé en tout ou en partie, des attributions de SHE, exercera celles-ci, même si les questions discutées ne concernent que le personnel relevant d'un seul comité de base institué dans son ressort. Inversement, lorsqu'un problème de SHE est commun à plusieurs services relevant de plusieurs comités de base, voire à tous les services relevant du comité supérieur de concertation, il sera traité séparément par chacun des comités de base compétents, sauf s'il est fait application de la possibilité de transfert des attributions.

stoffen (KB 2 december 1993 — BS 29 december 1993), het manueel hanteren van lasten (KB 12 augustus 1993 — BS 29 september 1993), de biologische agentia, de moederschapsbescherming, enz...

Een belangrijke preventieve maatregel bij de biologische agentia die sommige personeelsleden, op grond van de aard van hun werkzaamheden, kunnen beschermen tegen beroepsziekten is het inenten. Die inenting (tétanos, hepatitis-B), die in bepaalde gevallen verplicht zijn, komen ten laste van de overheid als werkgever (artikelen 139 tot 146 van ARAB).

De arbeidsgeneesheer dient ook toezicht te houden op de werkomstandigheden en de hygiëne van de arbeidsplaatsen.

IV. De hiërarchische lijn.

De veiligheids- en gezondheidszorg dient integraal deel uit te maken van het beleid van elke overheidsdienst en de leden van de hiërarchische lijn zijn er toe gehouden de maatregelen m.b.t. VGV die door de werkgever genomen zijn, uit te voeren.

Artikel 28 septies van het ARAB verduidelijkt de opdrachten en verantwoordelijkheden van de hiërarchische lijn. Belangrijk hierbij zijn incident-onderzoek, verplichting tot adviesaanvraag aan de preventiediensten, taakverdeling voor de uitvoerders, toezicht en informatie van het personeel, controle op de uitrusting.

V. Het overlegcomité bevoegd voor VGV.

5.1. Organisatie.

5.1.1. Basisoverlegcomité.

Bij de oprichting van basisoverlegcomités (verplicht in het gebied van elk sectorcomité, maar facultatief in het gebied van elk bijzonder comité) verliest het hoog overlegcomité elke bevoegdheid inzake VGV, die vervolgens wordt opgedeeld tussen die verschillende basisoverlegcomités die elk voor zich autonoom optreden.

Het betrokken hoog overlegcomité behoudt en oefent vanzelfsprekend de bevoegdheden inzake VGV uit in het geval dat, in het gebied van dat comité geen basisoverlegcomité werd opgericht.

5.1.2. Tussenoverlegcomité.

Elke overheid kan, na overleg in het hoog overlegcomité, bepaalde bevoegdheden inzake VGV van de basisoverlegcomités overdragen aan één of meer tussenoverlegcomités. In dat geval zijn de betrokken basisoverlegcomités niet meer bevoegd voor de overgedragen materies.

Deze mogelijkheid is aangewezen indien voor de personeelsleden die tot het gebied behoren van meerdere basisoverlegcomités gelijkaardige werkomstandigheden bestaan die verschillen van die welke bestaan voor personeelsleden die tot het gebied behoren van andere basisoverlegcomités.

Bevoegdheden die bijvoorbeeld betrekking hebben op de organisatie van de dienst(en) voor VGV, of de aanwijzing, vervanging of verwijdering van diensthouders VGV en hun adjuncten kunnen overgeheveld worden naar een tussenoverlegcomité.

De aandacht wordt erop gevestigd dat :

- de oprichting van een tussenoverlegcomité niet kan gebeuren zonder basisoverlegcomités in zijn gebied;

- er, in geval van toepassing van deze overdracht, voorafgaand overleg moet geschieden in het betrokken hoog overlegcomité;

- er geen verplichting bestaat deze overdracht toe te passen;

- de beslissing van overdracht van bevoegdheid genomen wordt hetzij door de ministers die gezag of toezicht uitoefenen over de overheidsdiensten die behoren tot het gebied van een sectorcomité, hetzij door de voorzitter van het hoog overlegcomité dat in het gebied van de bijzondere comités is opgericht;

- de overdracht geheel of gedeeltelijk kan zijn;

- eenmaal deze overdracht toegepast is, men er zich aan moet houden. Dit heeft voor gevolg dat een tussenoverlegcomité dat geheel of gedeeltelijk belast werd met de bevoegdheden inzake VGV deze zal uitoefenen zelfs indien een te behandelen aangelegenheid slechts betrekking heeft op het personeel ressorterend onder één basisoverlegcomité dat opgericht werd in het gebied van het betrokken tussenoverlegcomité. In het omgekeerde geval, zal een probleem dat eigen is aan diensten die onder verscheidene basisoverlegcomités vallen, of dat zelfs alle diensten van het hoog overlegcomité aanbelangt, afzonderlijk in elk bevoegd basisoverlegcomité worden behandeld, tenzij toepassing werd gemaakt van de mogelijkheid van overheveling van bevoegdheden.

5.1.3. Comités spéciaux de concertation.

Lorsque plusieurs services publics occupent les mêmes bâtiments, il est possible de rassembler les attributions en matière de SHE de différents comités de concertation au sein d'un même comité spécial de concertation. La création de comités spéciaux de concertation offre une bonne solution pour les centres administratifs et pour certains bâtiments d'administrations communales où sont logés des membres du personnel qui ne ressortissent pas au même comité de négociation (personnel enseignant subsidié et non-subsidié ou personnel enseignant et autre personnel communal).

L'on remarque à ce sujet que :

- les attributions transférées à un comité spécial de concertation impliquent une diminution de celles des autres comités concernés;
- le transfert d'attributions est total ou partiel.

5.2. Fonctionnement.

5.2.1. En pratique.

L'arrêté royal du 28 septembre 1984 stipule que les comités de concertation exercent les attributions des comités de SHE.

Leur fonctionnement est réglementé par l'A.R. du 28 septembre 1984.

En cas de contradiction entre les deux, en matière de fonctionnement, c'est l'AR du 28 septembre 1984 qui prime. Là où par exemple il est question dans le RGPT des « membres du comité de SHE », il convient de lire « délégations au sein du comité ».

Un comité de concertation — de base, intermédiaire, spécial ou supérieur selon le cas — peut se réunir en vue de traiter uniquement des questions de SHE. Il doit distinguer strictement les procédures inhérentes, d'une part au comité de concertation proprement dit, d'autre part au comité de concertation exerçant les attributions en matière de SHE. Les convocations contenant l'ordre du jour distingueront nettement les deux types de matières; le secrétaire peut être différent selon les sujets; les délégations peuvent varier en fonction des points mis à l'ordre du jour; les deux matières feront l'objet de procès-verbaux et d'avis séparés.

Les inspecteurs du travail compétents peuvent, dans le cadre de leur compétence de contrôle, assister aux réunions des comités de concertation compétents en matière de SHE. Les différentes délégations du comité peuvent également faire appel à eux.

5.2.2. Présidence et délégation des autorités.

Afin d'assurer un bon fonctionnement du comité, il est extrêmement important que le président et la délégation des autorités soient choisis avec soin. Ce n'est qu'à cette condition que le comité pourra exercer entièrement ses attributions.

En ce qui concerne la présidence, elle doit être assurée par la personne chargée de la gestion journalière. Si une autre personne est désignée, celle-ci doit être investie des mêmes pouvoirs.

Dans certains cas, l'arrêté royal du 28 septembre 1984 lui-même attribue à certaines personnes la présidence. C'est le cas par exemple pour des comités supérieurs de concertation qui correspondent au ressort des comités particuliers ou des comités particuliers distincts. Assument les compétences de SHE si aucun comité de concertation de base n'est créé. Leur présidence est assurée par :

- le bourgmestre pour le comité créé pour le personnel communal, le personnel du CPAS et le personnel non-subsventionné de l'enseignement communal;
- le bourgmestre pour le comité distinct créé pour le personnel subsventionné de l'enseignement communal;
- le gouverneur pour le comité créé pour le personnel de la province et le personnel non-subsventionné de l'enseignement provincial;
- le gouverneur pour le comité distinct créé pour le personnel subsventionné de l'enseignement provincial;

5.1.3 Speciale overlegcomités.

Wanneer verscheidene overheidsdiensten in eenzelfde gebouw zijn ondergebracht, wordt de mogelijkheid voorzien om de bevoegdheden inzake VGV van verschillende overlegcomités in één speciaal overlegcomité samen te bundelen. Het oprichten van speciale overlegcomités biedt een goede oplossing in de zogenaamde administratieve centra en in sommige gebouwen van gemeentebesturen waar personeelsleden gehuisvest zijn die niet ressorteren onder dezelfde onderhandelingscomités (gesubsidieerd en niet gesubsidieerd onderwijzend personeel of onderwijzend personeel en ander gemeentepersoneel).

Terzake wordt de aandacht er op gevestigd dat :

- de bevoegdheden overgedragen aan een speciaal overlegcomité een vermindering impliceren van die van de andere betrokken comités;
- de bevoegdheidsoverdracht volledig of gedeeltelijk is.

5.2. Werking.

5.2.1. Praktisch.

Het koninklijk besluit van 28 september 1984 bepaalt dat de overlegcomités de bevoegdheden van de comités voor VGV uitoefenen.

De werking ervan wordt door het KB van 28 september 1984 geregeld.

Daar waar tegenstrijdigheid inzake werking bestaat tussen beide, primeert het KB van 28 september 1984. Daar waar bijvoorbeeld in het ARAB sprake is van « leden van het comité voor VGV » moet « afvaardigingen in het overlegcomité bevoegd voor VGV » gelezen worden.

Een overlegcomité en naargelang het geval is dit een basis-, een tussen-, een speciaal- of een hoog overlegcomité — kan een vergadering houden met het oog op de uitsluitende behandeling van problemen i.v.m. de VGV. Het is geboden de vergaderingen, hetzij van de eigenlijke overlegcomités, hetzij van dezelfde overlegcomités die hun bevoegdheden inzake VGV uitoefenen, strikt uit elkaar te houden. De oproepingen met de dagorde zullen beide materies duidelijk onderscheiden; men kan naargelang de onderwerpen een andere secretaris aanwijzen; de afvaardigingen kunnen zich eveneens aanpassen aan de punten van de dagorde; beide materies zullen ten slotte het voorwerp uitmaken van afzonderlijke notulen en adviezen.

De bevoegde arbeidsinspecteurs kunnen in het raam van hun controlebevoegdheden de vergaderingen van de overlegcomités bevoegd voor VGV bijwonen. De afvaardigingen in het comité kunnen eveneens een beroep op hen doen.

5.2.2. Voorzitterschap en afvaardiging van de overheid.

Om een goede werking van het comité te verzekeren is het van het grootste belang dat de voorzitter en de afvaardiging van de overheid met zorg gekozen worden. Alleen dan kan het comité zijn bevoegdheden ten volle uitoefenen.

Wat het voorzitterschap betreft, moet die waargenomen worden door de persoon belast met het dagelijks beheer. Indien een andere persoon aangeduid wordt moet deze volmacht hebben.

In bepaalde gevallen is het het koninklijk besluit van 28 september 1984 zelf die het voorzitterschap vastlegt. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de hoog overlegcomités die overeenstemmen met het gebied van de bijzondere comités of de afzonderlijke bijzondere comités. Deze hebben de VGV bevoegdheden indien er geen basisoverlegcomités opgericht worden. Het voorzitterschap ervan wordt waargenomen door :

- de burgemeester voor het comité dat opgericht wordt voor het gemeentepersoneel, het personeel van het OCMW en het personeel van het gemeentelijk onderwijs dat geen weddetoelage ontvangt.
- de burgemeester voor het afzonderlijk comité dat opgericht wordt voor het personeel van het gemeentelijk onderwijs dat een weddetoelage ontvangt;
- de gouverneur voor het comité dat opgericht wordt voor het provinciepersoneel en het personeel van het provinciaal onderwijs dat geen weddetoelage ontvangt.
- de gouverneur voor het afzonderlijk comité dat opgericht wordt voor het personeel van het provinciaal onderwijs dat een weddetoelage ontvangt.

— le président du comité de gestion pour les comités créés pour le personnel des associations de communes et CPAS.

La délégation des autorités est composée de personnes compétentes pour engager les autorités publiques concernées, ainsi que de membres du personnel dirigeant.

5.3. Tâches.

Le comité de concertation a principalement une fonction consultative (art. 837 et 838 du RGPT).

Par ailleurs, il stimule et contrôle les activités du service de SHE, tout en devant coopérer pleinement avec celui-ci.

Le comité constitue également une délégation pour la réalisation de la visite annuelle des lieux de travail, pour l'enquête suite aux accidents graves, aux incidents techniques ou aux intoxications et pour rencontrer l'inspecteur du travail.

Enfin, la politique d'accueil et la propagande en matière de SHE sont fixées par le comité.

Ce comité implique les membres du personnel d'une manière structurelle dans la problématique de la sécurité et de la santé. Afin qu'il puisse accomplir sa tâche fondamentale, les éléments énumérés ci-après sont essentiels.

5.3.1. Formation.

Les membres du comité de concertation en matière de SHE ont droit à une formation appropriée (article 839 octies du RGPT).

Cette formation est à charge de l'autorité. Elle peut être suivie pendant les heures de service sous forme de dispense de service, à moins qu'il en soit stipulé autrement dans une mesure d'application générale.

A cet égard, il est opportun de tendre vers une certaine stabilité des délégations des autorités et des organisations syndicales. En participant régulièrement aux réunions, les membres acquièrent en effet une expérience en matière de problèmes relatifs à la sécurité et la santé.

5.3.2. Information.

Le comité doit disposer d'informations suffisamment correctes, claires et utilisables pour pouvoir apporter une contribution active à la réalisation de la politique de prévention. A cet effet, le rapport annuel du chef du service de SHE, les rapports mensuels du chef du service de SHE et le plan annuel d'action constituent des sources d'informations indispensables.

Afin que le comité puisse traiter de manière effective les problèmes en matière de SHE, il est nécessaire que des réunions soient tenues régulièrement, entre autres pour discuter des rapports mensuels. A cet égard, tant l'autorité que les organisations syndicales ont un droit d'initiative; le président d'un comité de concertation ne peut donc pas refuser d'inscrire un point à l'ordre du jour.

Dans le secteur privé, le comité de SHE doit se réunir au moins une fois par mois. Il est également indiqué de tenir une réunion mensuelle dans le secteur public pour pouvoir réellement soutenir une politique de SHE. Un règlement d'ordre intérieur peut reprendre clairement cette modalité de fonctionnement.

5.3.3. Plan annuel d'action.

Une approche méthodique est la base d'une bonne politique de prévention. Il s'agit d'un processus continu qui repose sur la réalisation d'un inventaire et d'une analyse des problèmes qui existent en matière de sécurité et de santé. Cette approche doit comprendre des objectifs bien déterminés et définir en outre les moyens permettant de réaliser ces objectifs dans les délais fixés. Le RGPT prescrit à cet effet l'établissement d'un plan annuel d'action (article 838.1).

Les réunions mensuelles du comité de concertation en matière de SHE et les rapports mensuels du service de SHE sont indispensables à cet effet. Ces réunions et rapports mensuels doivent par ailleurs comprendre une rubrique fixe « suivi du plan annuel d'action ».

L'autorité doit, avant le 1er novembre de chaque année, soumettre au comité de concertation compétent un plan d'action concernant la manière d'améliorer la sécurité, la santé et l'hygiène dans les services au cours de l'année suivante.

Avant l'entrée en vigueur du plan d'action, les propositions de l'autorité doivent être discutées au sein du comité de concertation en matière de SHE.

— de voorzitter van de raad van bestuur voor het comité dat opgericht wordt voor het personeel van de verenigingen van gemeenten en OCMW's.

De afvaardiging van de overheid wordt samengesteld door personen die bevoegd zijn om de betrokken openbare overheden te verbinden of door leden van het leidend personeel.

5.3. Taken.

Het overlegcomité bevoegd voor VGV heeft voornamelijk een adviserende functie (art. 837 en 838 van het ARAB).

Voorts stimuleert het en houdt het toezicht op de activiteiten van de dienst voor VGV, terwijl het anderzijds nauw met deze dienst moet samenwerken.

Het comité stelt ook een afvaardiging vast voor het verrichten van het jaarlijks onderzoek van de werkplaatsen, voor het onderzoek van de ernstige ongevallen, technische incidenten of intoxicaties en om de arbeidsinspecteur te ontmoeten.

Ten slotte wordt het onthaalbeleid en de propaganda inzake VGV vastgelegd door het comité.

Door dit comité worden de personeelsleden op een gestructureerde manier bij de veiligheids- en gezondheidsproblematiek betrokken. Opdat het zijn fundamentele taak waarvoor zou kunnen maken, zijn de hierna opgesomde elementen essentieel.

5.3.1. Vorming.

De leden van het overlegcomité bevoegd voor VGV hebben recht op een passende opleiding (artikel 839 octies van het ARAB).

Die vorming is ten laste van de overheid. Ze mag tijdens de diensturen onder vorm van dienstvrijstelling gevolgd worden, tenzij bij algemene maatregel anders bepaald werd.

In dat verband is het opportuun een zekere stabiliteit in de samenstelling van de afvaardigingen van de overheid en de vakorganisaties na te streven. Door geregeld deel te nemen aan de vergaderingen verwerven de leden immers een ervaring inzake de veiligheids- en gezondheidsproblemen.

5.3.2. Informatie.

Het comité moet over de voldoende juiste, duidelijke en hanteerbare informatie beschikken om een actieve bijdrage te kunnen leveren tot de realisatie van het voorkomingsbeleid. Ter zake zijn het jaarverslag van het hoofd van de dienst voor VGV, de maandverslagen van het hoofd van de dienst voor VGV en het jaarlijks actieplan onmisbare hulpmiddelen.

Opdat het comité de problemen inzake VGV effectief kan behandelen, is het noodzakelijk dat er geregelde vergaderingen worden gehouden, ondermeer om de maandverslagen te bespreken. In dat verband hebben zowel de overheid als de vakorganisaties een initiatiefrecht; de voorzitter van een overlegcomité bevoegd voor VGV kan dus niet weigeren een punt op de dagorde te vermelden.

In de privé-sector moet het comité voor VGV ten minste eens per maand vergaderen. Ook in de overheidssector is een maandelijkse vergadering aangewezen om een VGV-beleid daadwerkelijk te kunnen ondersteunen. Een huishoudelijk reglement kan deze modaliteit duidelijk regelen.

5.3.3. Jaarlijks actieplan.

Een planmatige aanpak is de basis van een goed voorkomingsbeleid. Het is een continu proces dat steunt op een inventarisatie en een analyse van de bestaande veiligheids- en gezondheidsproblemen. Het moet welbepaalde doelstellingen bevatten met daarnaast de omschrijving van de middelen om die doelstellingen binnen de gestelde termijn te verwezenlijken. Het ARAB schrijft daarom het opstellen van een jaarlijks actieplan voor.

De maandelijkse vergaderingen van het overlegcomité bevoegd voor VGV en de maandverslagen van de dienst voor VGV zijn ter zake onmisbaar. Deze vergaderingen en maandverslagen moeten trouwens een vaste rubriek « opvolging van het jaarlijks actieplan » bevatten.

De overheid moet vóór 1 november van elk jaar aan het bevoegde overlegcomité een actieplan voorleggen over de wijze waarop in de loop van het volgend jaar de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne in de diensten zal worden verbeterd.

Vóór het jaarlijks actieplan in werking treedt moeten de voorstellen van de overheid besproken worden in het overlegcomité bevoegd door VGV.

Vu la situation spécifique des services publics, il est recommandé d'organiser cette discussion avant la fixation des estimations budgétaires pour l'année suivante (qui a lieu le plus souvent avant le 1er mai).

5.4. Concertation et services de prévention.

5.4.1. Le service de SHE.

La présence du chef de service de SHE et/ou de ses adjoints est indispensable aux réunions ou parties de réunions des comités de concertation consacrées aux attributions de SHE. Le comité doit en effet constamment faire appel à leur expertise.

Contrairement au secteur privé, le chef de service de SHE ne remplit pas nécessairement la fonction de secrétaire du comité; il en est cependant membre de droit pour les réunions ou parties de réunions consacrées aux attributions de SHE.

5.4.2. Le service de médecine du travail.

Bien que l'arrêté royal du 28 septembre 1984 ne dise rien à propos du rôle du médecin du travail dans les réunions du comité, il est tout de même indiqué de faire appel si nécessaire à son expertise. Il devrait par conséquent être invité aux réunions ou parties de réunions consacrées aux attributions de SHE. Conformément à l'art. 147octies du RGPT, le médecin du travail doit assister aux réunions ou parties de réunions du comité de concertation consacrées aux attributions de SHE s'il fait partie d'un service médical d'entreprise. S'il est attaché à un service médical interentreprises, il doit tâcher d'y assister le plus régulièrement possible.

VI. Les moyens d'action.

Outre l'importance de l'encadrement réglementaire de la politique de prévention, il convient de souligner la nécessité de motiver les personnes à adopter un comportement plus sûr et plus sain. Les instruments à utiliser à cet effet sont entre autres les suivants :

6.1. Sensibilisation.

Une propagande de sécurité méthodique et bien conçue est indispensable. A cet égard, tous les services publics sont invités à mener en 1996 une campagne de sensibilisation, poursuivant les objectifs suivants :

- le respect effectif de la réglementation, particulièrement en ce qui concerne les rapports de SHE mensuels et du plan annuel d'action;
- l'élaboration d'une politique de prévention;
- la prise de mesures dans les domaines qui peuvent rencontrer les plaintes formulées par le personnel en matière de SHE;
- une information optimale du personnel en matière de SHE en général et en particulier lors de l'entrée en service, en cas de changement de fonction ou lors de l'introduction de nouvelles techniques de travail.

Cette campagne sera menée après concertation avec les organisations syndicales représentatives et, éventuellement, en collaboration avec le Commissariat général à la Promotion du Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

6.2. Information aux membres du personnel.

La fourniture systématique d'informations au personnel fait également partie de la formation en matière de sécurité et de santé. Dans le programme de formation en matière de SHE pour les travailleurs, les prescriptions relatives à la sécurité et la santé et les moyens de protection doivent être approfondis.

VII. Contrôle du respect de la réglementation.

Les inspections médicale et technique du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail sont compétentes pour la surveillance du respect des prescriptions en matière de sécurité et de santé dans tous les services publics.

VIII. Informations utiles.

- Les différentes autorités sont priées de communiquer aux membres de leur personnel la composition (nom, adresse, numéros de téléphone et de télécopie) du service compétent en matière de SHE et du service de médecine du travail.
- En annexe de cette circulaire se trouvent les adresses, numéros de téléphone et de télécopie et ressorts de compétence des inspections techniques et médicales du travail.
- Le Ministère de l'Emploi et du Travail éditera pour la fin 1995 une brochure adaptée relative au bien-être au travail dans les services publics.

Gelet op de specifieke situatie van de overheidsdiensten wordt het aanbevolen dat die bespreking plaats heeft vooraleer de begrotingsramingen voor het volgend jaar worden opgemaakt (meestal gebeurt dat vóór 1 mei).

5.4. Preventiediensten en overleg.

5.4.1. De dienst voor VGV.

De aanwezigheid van het diensthoofd VGV en/of zijn adjuncten is onontbeerlijk bij de vergaderingen of delen van vergaderingen van het overlegcomité besteed aan VGV bevoegdheden. Het comité dient immers voortdurend een beroep te kunnen doen op hun deskundigheid.

In tegenstelling tot de privé-sector, vervult het diensthoofd VGV niet noodzakelijk de functie van secretaris van het comité; wel is hij er van rechtswege lid van voor de vergaderingen of delen van vergaderingen besteed aan VGV bevoegdheden.

5.4.2. De arbeidsgeneeskundige dienst.

Al zegt het KB van 28 september 1984 niets over de rol van de arbeidsgeneesheer bij de comitévergaderingen, dient een beroep gedaan te worden op zijn deskundigheid indien nodig. Hij zou dan ook op de vergaderingen of delen van vergaderingen besteed aan VGV-bevoegdheden uitgenodigd moeten worden. Overeenkomstig art. 147octies van het ARAB, dient de arbeidsgeneesheer de vergaderingen of delen van vergaderingen van het overlegcomité besteed aan VGV-bevoegdheden bij te wonen indien hij deel uitmaakt van een bedrijfsgeneeskundige dienst. Indien hij aan een interbedrijfs-geneeskundige dienst verbonden is moet hij trachten zo regelmatig mogelijk deel te nemen.

VI. De actiemiddelen.

Naast het belang van de reglementaire omkadering van het preventiebeleid dient de noodzaak van motivering tot veiliger en gezonder gedrag te worden beklemtoond. De instrumenten hiertoe zijn o.m. de volgende :

6.1. Sensibilisering.

Het geregeld en overwogen voeren van veiligheids- en gezondheidspropaganda is onmisbaar. In dit verband worden alle overheidsdiensten uitgenodigd om in 1996 een sensibiliseringscampagne te voeren, waarin de volgende doelstellingen voorop staan :

- de daadwerkelijke naleving van de reglementering, onder meer op het vlak van de maandelijkse VGV-verslagen en het jaarlijks actieplan;
- het uitwerken van een voorkomingsbeleid;
- het nemen van maatregelen op domeinen die VGV-klachten van het personeel kunnen verhelpen;
- een optimale VGV-voorlichting van het personeel in het algemeen en, in het bijzonder bij de indiensttreding, bij een verandering van functie of bij de invoering van nieuwe arbeidstechnieken.

Deze campagne zal gevoerd worden na overleg met de representatieve vakorganisaties en, eventueel, in samenwerking met het Commissariaat-generaal voor de bevordering van de Arbeid van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

6.2. Informatie aan de personeelsleden.

Ook het geregeld verstrekken van informatie maakt deel uit van de veiligheids- en gezondheidsvorming. In het vormingsprogramma inzake VGV voor de werknemers dienen de veiligheids- en gezondheidsvoorschriften en de beschermingsmiddelen nader toegelicht te worden.

VII. Controle op de naleving van de reglementering.

De medische en de technische arbeidsinspectie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid zijn bevoegd voor het toezicht op de naleving van de voorschriften inzake veiligheid en gezondheid in alle overheidsdiensten.

VIII. Nuttige informatie.

- De verschillende overheden worden verzocht aan hun personeelsleden de samenstelling (naam, adres, telefoon- en telefaxnummer) van de bevoegde dienst voor VGV en arbeidsgeneeskundige dienst mee te delen.
- Als bijlage van deze oorzakelijke brief worden de adressen, telefoon- en telefaxnummers en bevoegdheidsgebieden van de technische en de medische arbeidsinspectie opgenomen.
- Het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid zal tegen eind 1995 een aangepaste brochure i.v.m. welzijn op het werk in de overheidsdiensten verspreiden.

IX. Abrogations.

Les circulaires n° 274 du 28 mai 1986 relative à la sécurité, l'hygiène, et l'embellissement des lieux de travail dans les services publics soumis au nouveau statut syndical (*Moniteur belge* du 11 juin 1986) et n° 290 du 25 novembre 1987 relative à l'organisation des services de SHE, à la désignation et à la formation des chefs des services de SHE et de leurs adjoints dans les services publics (*Moniteur belge* du 9 décembre 1987) sont abrogées.

Bruxelles, le 7 avril 1995.

Le Vice Premier Ministre et Ministre de la Fonction publique,
J. Vande Lanotte.

La Ministre de l'Emploi et du Travail,
Mme M. Smet.

IX. Opheffingen.

De omzendbrieven nr. 274 van 28 mei 1986 betreffende de veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen in de overheidsdiensten onderworpen aan het nieuw syndicaal statuut (*Belgisch Staatsblad* van 11 juni 1986) en nr. 290 van 28 november 1987 betreffende de organisatie van de diensten voor VGV, de aanwijzing en de vorming van de hoofden der diensten voor VGV en hun adjuncten in de overheidsdiensten (*Belgisch Staatsblad* van 9 december 1987) worden opgeheven.

Brussel, 7 april 1995.

De Vice Eerste Minister en Minister van Ambtenarenzaken,
J. Vande Lanotte.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
Mevr. M. Smet.

Annexe — Bijlage

Inspection du Travail — Arbeidsinspectie

1) Inspection technique — Technische Inspectie.

Direction Directie	Adresse Adres	Téléphone Telefoon	Téléfax Telefax	Ressort Gebied
Antwerpen-Noord	Frankrijklei 65, bus 4, 2000 Antwerpen	03/232.79.05	03/226.02.53	In het bestuurlijk arrondissement Antwerpen : Antwerpen, Borsbeek, Brasschaat, Brecht, Ekeren, Essen, Kalmthout, Kapellen, Merksem, Ranst, Schilde, Schoten, Stabroek, Westmalle, Wijnegem, Wommelgem, Wuustwezel, Zoersel, Zwijndrecht In het bestuurlijk arrondissement Turnhout : Arendonk, Baarle-Hertog, Beerse, Hoogstraten, Kasterlee, Lille, Merksplas, Oud-Turnhout, Ravels, Retie, Rijkevorsel, Turnhout, Vorselaar
Antwerpen-Zuid	Frankrijklei 65, bus 6, 2000 Antwerpen	03/226.03.07	03/226.02.53	Het bestuurlijk arrondissement Mechelen In het bestuurlijk arrondissement Antwerpen: Aartselaar, Berchem, Boechout, Boom, Borgerhout, Deurne, Edegem, Herniksem, Hoboken, Hove, Kontich, Lint, Morsel, Niel, Rumst, Schelle, Wilrijk, Zandhoven In het bestuurlijk arrondissement Turnhout: Balen, Dessel, Geel, Grobbendonk, Herentals, Herenthout, Herselt, Hulshout, Laakdal, Meerhout, Mol, Olen, Westerlo
Vlaams-Brabant	Belliardstraat 51 1040 Brussel	02/233.45.52	02/233.45.65	De Provincie Vlaams-Brabant
Bruxelles Brussel	Rue Belliard 51, 1040 Bruxelles Belliardstraat 51, 1040 Brussel	02/233.45.46	02/233.45.23	La Région de Bruxelles-Capitale Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
Hainaut-Est Brabant wallon	Rue de Beaumont 114, 6030 Charleroi	071/51.97.80	071/56.07.26	La province de Brabant wallon Les arrondissements administratifs de Charleroi, Thuin et Nivelles L'arrondissement administratif de Soignies à l'exception de Lessines
Hainaut-Ouest	Boulevard Gendebien 16, 7000 Mons	065/35.39.19	065/31.39.92	Les arrondissements administratifs d'Ath, Mons, Mouscron et Tournai Dans l'arrondissement de Soignies: Lessines
Limburg	Gouv. Verwilghensingel 75, 3500 Hasselt	011/22.31.72	011/22.66.64	De provincie Limburg

Direction Directie	Adresse Adres	Téléphone Telefoon	Téléfax Telefax	Ressort Gebied
Liège	Bd de la Sauvenière 73, 4000 Liège	011/22.31.72	011/22.66.64	La province de Liège
Luxembourg	Rue de la Cité 25, 6800 Libramont	061/22.27.40	061/23.22.55	La province de Luxembourg
Namur	Av. Gouv. Bovesse 39, 4ème étage 5100 Jambes	081/30.46.30	081/30.86.30	La province de Namur
Oost-Vlaanderen	Administratief Centrum "Ter Plaeten" St.-Lievenslaan 33B, 9000 Gent	09/235.29.81	09/235.28.39	De provincie Oost-Vlaanderen
West-Vlaanderen	Breidelstraat 3, 8000 Brugge	050/40.20.20	050/40.20.29	De provincie West-Vlaanderen

2. Inspection Médicale — Medische Inspectie.

Direction Directie	Adresse Adres	Téléphone Telefoon	Téléfax Telefax	Ressort Gebied
I. Antwerpen	Frankrijklei 65, bus 7, 2000 Antwerpen	03/232.27.15	03/234.15.38	De provincies Antwerpen en Limburg Het bestuurlijk arrondissement Leuven. In het bestuurlijk arrondissement Halle-Vilvoorde : Grimbergen, Hoeilaart, Kampenhout, Kapelle-op-den-Bos, Kraainem, Londerzeel, Machelen, Meise, Overijse, Steenokkerzeel, Vilvoorde, Zaventem en Zemst, Wezenbeek-Oppem
II. Bruxelles Brussel	Rue Belliard 51, 1040 Bruxelles Belliardstraat 51, 1040 Brussel	02/233.46.06	02/233.46.40	La Région de Bruxelles-Capitale Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
III. Charleroi	Résidence "Le Président" Boulevard Tirou 17, Bte 41, 6000 Charleroi	071/31.32.64	071/30.37.33	La province de Hainaut L'arrondissement administratif de Philippeville Dans l'arrondissement administratif de Namur: Anhée, Hastière et Onhaye. Dans l'arrondissement administratif de Dinant : Basse-Sambre, Floreffe, Fosses-la-Ville, Gembloux-sur-Orneau, Jemeppe-sur-Sambre, La Bruyère, Mettet, Namur, Profondeville, Sombreffe. Dans l'arrondissement administratif de Nivelles : Braine l'Alleud, Braine-le-Château, Chastre, Chaumont-Gistoux, Court-Saint-Etienne, Genappe, Grez-Doiceau, Ittre, La Hulpe, Lasne, Mont-Saint-Guibert, Nivelles, Ottignies, Louvain-la-Neuve, Rebecq, Rixensart, Tubize, Villers-la-Ville, Walhain, Waterloo, Wavre
IV. Gent	Administratief Centrum "Ter Plaeten", Sint-Lievenslaan 33B, 9000 Gent	09/235.29.82	09/235.28.74	De provincies Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen In het bestuurlijk arrondissement Halle-Vilvoorde : Asse, Beerse, Bever, Dilbeek, Drogenbos, Galmaarden, Gooik, Halle, Hekelgem, Herne, Lennik, Liedekerke, Linkebeek, Merchtem, Opwijk, Pepingen, Roosdaal, Sint-Genesius-Rode, Sint-Pieters-Leeuw, Ternat, Wemmel

Direction Directie	Adresse Adres	Téléphone Telefoon	Téléfax Telefax	Ressort Gebied
V. Liège	Bd de la Sauvenière 73, 4000 Luik	041/23.04.34	041/21.22.93	Les provinces de Liège et de Luxembourg. Dans l'arrondissement administratif de Dinant : Andenne, Assesse, Eghezée, Fernelmont, Gesves et Ohéy Dans l'arrondissement administratif de Namur : Beauraing, Bièvre, Ciney, Dinant, Gedinne, Hamois, Havelange, Houyet, Rochefort, Somme-Leuze, Vresse-sur-Semois et Yvoir. Dans l'arrondissement administratif de Nivelles : Beauvechain, Hélicine, Incourt, Jodoigne, Orp-Jauche, Perwez, Ramillies

**OUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION — GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

**MINISTERE
DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

[Mac—31172]

AVRIL 1995. — Circulaire ministérielle n° 009 relative aux charges d'urbanisme visées à l'article 86 de l'ordonnance du 29 août 1991 organique de la planification et de l'urbanisme

Aux Collèges des Bourgmestre et Echevins,
Au fonctionnaire délégué de l'Administration de l'Aménagement du Territoire et du Logement,
Au Collège d'urbanisme,

L'application de l'article 86 de l'ordonnance organique de la planification et de l'urbanisme, ainsi que les dispositions du plan régional de développement, notamment celles relatives à l'affectation du sol, consistent de préciser par la voie de la présente circulaire les principes et recommandations quant aux charges d'urbanisme.

Rappel de la réglementation en vigueur relative aux charges d'urbanisme :

L'article 86 de l'ordonnance du 29 août 1991 stipule que :

Le collège des bourgmestre et échevins, le fonctionnaire délégué, le collège d'urbanisme et le Gouvernement peuvent subordonner la délivrance du permis aux charges qu'ils jugent utile d'imposer au demandeur dans le respect du principe de proportionnalité, charges comprenant notamment outre la fourniture des garanties financières nécessaires à leur exécution, la réalisation ou la rénovation à ses frais de routes, d'espaces verts, de bâtiments publics, d'équipement publics et d'ameublement de logements.

En outre, ils peuvent subordonner la délivrance du permis à une déclaration par laquelle le demandeur s'engage, au moment où les travaux sont entamés, à céder à la commune à titre gratuit, quitte et libre de toute charge et sans frais pour elle, la propriété de voiries publiques, d'espaces publics, de bâtiments publics et d'équipements publics mentionnés dans la demande ainsi que les terrains sur lesquels ils sont ou seront aménagés.

Le Gouvernement peut arrêter les modalités du présent article."

**MINISTERIE
VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

[Mac—31172]

13 APRIL 1995. — Ministeriële omzendbrief nr. 009 betreffende de stedenbouwkundige lasten bedoeld in artikel 86 van de ordonnantie van 29 augustus 1991 houdende organisatie van de planning en de stedenbouw

Aan de Colleges van Burgemeester en Schepenen,
Aan de gemachtigde ambtenaar van het Bestuur voor Ruimtelijke Ordening en Huisvesting,
Aan het Stedenbouwkundig College,

De toepassing van artikel 86 van de ordonnantie houdende organisatie van de planning en de stedenbouw alsmede de bepalingen van het gewestelijk ontwikkelingsplan, in het bijzonder deze betreffende de bodembestemming, vergen via deze omzendbrief een verduidelijking van de beginselen en aanbevelingen inzake stedenbouwkundige lasten.

I. Herhaling van de van kracht zijnde reglementering inzake stedenbouwkundige lasten :

1. Artikel 86 van de ordonnantie van 29 augustus 1991 bepaalt dat :

"Het college van burgemeester en schepenen, de gemachtigde ambtenaar, het Stedenbouwkundig College en de Regering kunnen in naleving van het evenredigheidsbeginsel aan de afgifte van de vergunning de lasten verbinden die zij aan de aanvrager menen te moeten opleggen. Deze lasten bevatten onder meer, buiten de nodige financiële waarborgen, voor de uitvoering ervan, de verwezenlijking of de renovatie op zijn kosten van wegen, groene ruimten, openbare gebouwen, nutsvoorzieningen en van woningen.

Zij kunnen bovendien de afgifte van de vergunning doen afhangen van een verklaring, waarbij de aanvrager zich ertoe verbindt, wanneer de werken zijn begonnen, aan de gemeente kosteloos, vrij en onbelast voor haar, de eigendom over te dragen van de in de aanvraag vermelde openbare wegen, openbare groene ruimten, openbare gebouwen, nutsvoorzieningen en de gronden waarop deze worden of zullen worden aangelegd.

De Regering kan nadere regels voor de toepassing van dit artikel bepalen."