

MINISTÈRE DE L'INTERIEUR  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

25 NOVEMBRE 1987. — Circulaire n° 290 relative à l'organisation des services de S.H.E., à la désignation et à la formation des chefs des services de S.H.E. et de leurs adjoints dans les services publics

Aux Membres du Gouvernement;  
Aux organes de gestion des organismes d'intérêt public;

Aux Gouverneurs de province.

Pour information :

Aux Députés permanents;  
Aux Commissaires d'arrondissement;  
Au Président et aux Membres du Collège de l'Agglomération de Bruxelles;  
Aux Bourgmestres et Echevins;  
Aux Présidents et aux Membres des conseils de l'aide sociale;  
Aux Présidents et aux Membres des conseils d'administration des intercommunales et des associations de centres publics d'aide sociale;  
Au Président et aux Membres de la Commission française de la culture, de la Commission néerlandaise de la culture et des Commissions réunies de la culture de l'Agglomération bruxelloise.

Objet: Obligation pour les services publics soumis au nouveau statut syndical de disposer d'au moins un service de S.H.E. (article 1er, § 4, de la loi du 10 juin 1952, article 19, 1, a, de la loi du 19 décembre 1974, article 91 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984).

Création des services de S.H.E., désignation et formation des chefs des services de S.H.E. et de leurs adjoints.

Introduction

L'exécution de l'article 19, 1, a, de la loi du 19 décembre 1974 par l'article 91 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 a comme conséquence la mise en application de l'article 1er, § 4, a, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail. Cela signifie que tous les services publics qui tombent dans le champ d'application de la loi du 19 décembre 1974 ont dorénavant l'obligation de disposer d'au moins un service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail (ci-après « S.H.E. »).

Les missions essentielles du service de S.H.E. et de son chef ainsi que de ses adjoints éventuels sont définies aux articles 54<sup>quater</sup>, 835, 835<sup>bis</sup>, 835<sup>ter</sup>, 835<sup>quater</sup>, 835<sup>quinquies</sup>, 835<sup>sexies</sup>, 835<sup>septies</sup> et 836 du Règlement général pour la Protection du Travail (ci-après « R.G.P.T. »).

Le rapport au Roi précédant l'arrêté royal du 28 septembre 1984, rappelé au point 3.2. de la circulaire n° 274 du 28 mai 1986 sur la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail dans les services publics soumis au nouveau statut syndical, délimite strictement le cadre dans lequel les services de S.H.E. devront être créés et fonctionner : « Il va de soi qu'il n'est pas question de créer de « nouveaux » services. Il s'agit de désigner un service qui assumera les tâches des « Services de Sécurité et d'Hygiène ». Là où ces tâches ont déjà par le passé été assumées, rien ne changera en effet. Les fonctionnaires et les services qui les accomplissent continueront à le faire à l'avenir. Par contre, les services publics qui n'assuraient pas les tâches précitées devront les confier à un fonctionnaire ou à un service. Cette attribution de tâches ne peut cependant donner lieu à aucune extension des cadres et des effectifs existants. »

Copie pour Messieurs les Présidents des Exécutifs (article 87, § 3, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980).

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN  
EN OPENBAAR AMBT

25 NOVEMBER 1987. — Omzendbrief nr. 290 betreffende de organisatie van de diensten voor V.G.V., de aanwijzing en de vorming van de hoofden der diensten voor V.G.V. en van hun adjuncten in de overheidsdiensten

Aan de Leden van de Regering;  
Aan de Beheersorganen van de instellingen van openbaar nut;  
Aan de Provinciegouverneurs.

Ter kennisgeving :

Aan de Gedeputeerden;  
Aan de Arrondissementscommissarissen;  
Aan de Voorzitter en de Leden van het College van de agglomeratie Brussel;  
Aan de Burgemeesters en Schepenen;  
Aan de Voorzitters en Leden van de raden voor maatschappelijk welzijn;  
Aan de Voorzitters en Leden van de raden van bestuur van de intercommunales en van de verenigingen van openbare centra voor maatschappelijk welzijn;  
Aan de Voorzitter en de Leden van de Nederlandse commissie voor de cultuur, van de Franse commissie voor de cultuur en van de Verenigde Commissies voor cultuur van de Brusselse agglomeratie.

Betref: Verplichting voor de overheidsdiensten die aan het nieuw syndicaal statuut onderworpen zijn om over ten minste één dienst voor V.G.V. te beschikken (artikel 1, § 4, van de wet van 10 juni 1952; artikel 19, 1, a, van de wet van 19 december 1974; artikel 91 van het koninklijk besluit van 28 september 1984).

Oprichting van de diensten voor V.G.V., aanwijzing en vorming van de hoofden van de diensten voor V.G.V. en van hun adjuncten.

Inleiding

De uitvoering van artikel 19, 1, a, van de wet van 19 december 1974 door artikel 91 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 heeft het in toepassing brengen van artikel 1, § 4, a, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen tot gevolg. Dit betekent dat alle overheidsdiensten die in het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 vallen voortaan verplicht zijn, over ten minste één dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen (hierna « V.G.V. ») te beschikken.

De essentiële opdrachten van de dienst voor V.G.V. en van zijn hoofd, alsmede van zijn eventuele adjuncten worden omschreven in de artikelen 54<sup>quater</sup>, 835, 835<sup>bis</sup>, 835<sup>ter</sup>, 835<sup>quater</sup>, 835<sup>quinquies</sup>, 835<sup>sexies</sup>, 835<sup>septies</sup> en 836 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (hierna « A.R.A.B. »).

Het verslag aan de Koning dat aan het koninklijk besluit van 28 september 1984 voorafgaat en waaraan herinnerd wordt in punt 3.2. van de omzendbrief nr. 274 van 28 mei 1986 i.v.m. de veiligheid, de gezondheid en de verfraaiing der werkplaatsen in de overheidsdiensten onderworpen van het nieuw syndicaal statuut, geeft een strikte afbakening aan het kader waarin de diensten voor V.G.V. zullen moeten worden opgericht en werken ; « Het spreekt vanzelf dat het hier niet gaat om de oprichting van « nieuwe » diensten. Het gaat erom een dienst aan te wijzen die de taken van de zgn. « Diensten voor Veiligheid en Gezondheid » zal waarnemen. Daar waar deze taken in het verleden reeds zijn waargenomen, zal uiteraard niets veranderen. De ambtenaren en diensten die ze vervullen zullen dat in de toekomst verder blijven doen. De overheidsdiensten die bedoelde opdrachten evenwel niet verzekerden zullen deze moeten opdragen aan een ambtenaar of dienst. Deze taaktoewijzing mag evenwel geen aanleiding geven tot de uitbreiding van de bestaande kaders en de personeelseffectieven. »

Afschrift voor de heren Voorzitters van de Executieven (artikel 87, § 3, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen).

En principe (cfr. les points 1.5. et 3.2. de la circulaire n° 274 du 28 mai 1986) toutes les dispositions de la loi du 10 juin 1952 et du R.G.P.T. sont applicables aux services publics de la même manière qu'elles le sont pour le secteur privé. Cette règle s'applique également pour les services de S.H.E.; il s'agit en l'occurrence d'une obligation légale qui suscite des dépenses corrélatives. Par conséquent, il convient de prendre toutes dispositions en vue de rendre les services de S.H.E. effectivement opérationnels par la désignation de membres du personnel et par la mise à leur disposition de l'infrastructure appropriée. A cet effet, il convient de libérer les crédits nécessaires, de prime abord par des rationalisations au sein des autres services, ensuite par des compensations avec d'autres dépenses. Ce faisant, il est possible et souhaitable d'établir une stabilisation de la globalité des frais de fonctionnement des services publics. Une politique de S.H.E. plus efficace conduit aussi, après un certain temps, à une réduction des dépenses, entre autres par le biais d'une diminution soit des primes d'assurance, soit des indemnités directes à verser aux victimes d'accidents du travail.

En outre, en application de l'article 1er, § 1er, de la loi du 10 juin 1952, les mesures relatives à la S.H.E. recouvrent non seulement les membres du personnel, mais peuvent être étendues à d'autres personnes se trouvant sur les lieux de travail visés par cette loi et ses arrêtés d'exécution; il en est ainsi des chômeurs mis au travail: l'article 165 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage prévoit que ces derniers accomplissent les travaux dans les conditions et les circonstances prescrites par la législation sur la réglementation et la protection du travail pour les travailleurs qui effectuent les mêmes travaux.

Les questions posées à propos de l'organisation d'un service de S.H.E. là où il n'existait pas auparavant peuvent être synthétisées en trois séries:

1° la question de l'organisation proprement dite de ce service, qui appelle les sous-questions suivantes: qui le désignera et comment va-t-on le structurer?

2° la question de la désignation du chef de ce service (et de ses adjoints éventuels) dans les services publics compte tenu du nombre de membres du personnel et de l'importance des risques;

3° la question de la formation desdits chefs et adjoints qui comprend celle des écoles et centres de formation.

## 1. Désignation et organisation des services de S.H.E.

### 1.1. Autorité compétente

L'article 1er, § 4, a, de la loi du 10 juin 1952, oblige les employeurs tant privés que publics compris dans le champ d'application déterminé au § 1er de cet article, à organiser au moins un service de S.H.E. « L'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics et d'utilité publique, ainsi que toute personne chargée d'un service public » sont visés par cette disposition (1).

Dans le cadre du statut syndical, les organes des personnes morales concernées sont tenus d'organiser au sein de leurs services, un service qui sera chargé d'assumer les missions du service de S.H.E. et qui sera dès lors identifié en tant que tel.

Chaque Ministre dirigeant son département, pour l'Etat, l'organe de gestion pour les organismes d'intérêt public, le Conseil provincial pour la province, le Conseil communal pour la commune, le Conseil de l'aide sociale pour le C.P.A.S., le Conseil d'administration pour les intercommunales, le Conseil de l'agglomération de Bruxelles pour ladite agglomération, etc. procèdent à cette désignation.

L'organisation des services de S.H.E. est un acte formel, distinct de la désignation des chefs des services de S.H.E. et de leurs adjoints éventuels.

Là où de tels services n'existent pas encore, il est recommandé de procéder simultanément et dans la mesure du possible à l'organisation du service de S.H.E. et à la désignation du chef, en général, de(s) l'adjoint(s), le cas échéant, ainsi qu'à la fixation de la durée de ses (leurs) prestations. Là où de tels services préexistent, la désignation du titulaire approprié est une condition nécessaire et suffisante.

(1) Le champ d'application de la loi du 10 juin 1952 est beaucoup plus étendu que celui de la loi du 19 décembre 1974.

In beginsel (cfr. de punten 1.5. en 3.2. van de omzendbrief nr. 274 van 28 mei 1986) zijn alle bepalingen van de wet van 10 juni 1952 en van het A.R.A.B. zoals ze geldig zijn in de privé-sector, op identieke wijze van toepassing in de overheidsdiensten. Deze regel geldt ook voor de diensten voor V.G.V.; het betreft dus een wettelijke verplichting die de daarmede overeenstemmende uitgaven meebrengt. Bijgevolg dienen alle schikkingen te worden genomen opdat de dienst voor V.G.V. daadwerkelijk operationeel zou zijn en dit door het aanwijzen van personeelsleden en door het ter beschikking stellen van de geëigende infrastructuur. Om dat doel te bereiken moet men de nodige kredieten vrijmaken, in de eerste plaats door rationalisaties van de andere diensten en door compensaties met andere uitgaven. Zodoende is het mogelijk en wenselijk een stabilisatie van de globale werkingskosten van de overheidsdiensten te bewerkstelligen. Een meer efficiënt V.G.V.-beleid zal ongetwijfeld na verloop van tijd ook een vermindering van de uitgaven veroorzaken, onder andere, door een daling, hetzij van de verzekeringspremies, hetzij van de te betalen directe vergoedingen aan de slachtoffers van arbeidsongevallen.

Bovendien en dit in toepassing van artikel 1, § 1, van de wet van 10 juni 1952 hebben de maatregelen inzake V.G.V. niet alleen betrekking op de werknemers, maar kunnen ze ook tot andere personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde werkplaatsen bevinden, worden uitgebreid; dit is het geval voor de tewerkgestelde werklozen: artikel 165 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende de werkloosheid en de arbeidsvoorziening voorziet dat ze arbeid verrichten in dezelfde voorwaarden en omstandigheden als die welke de wetgeving op de arbeidsreglementering en de arbeidsbescherming voorschrijven ten aanzien van de werknemers die dezelfde arbeid verrichten.

De vragen die worden gesteld bij de organisatie van een dienst V.G.V. daar waar hij vroeger niet bestond, kunnen in drie reeksen worden samengevat:

1° de vraag naar de eigenlijke organisatie van deze dienst, die de volgende bijvragen oproept: wie zal hem aanwijzen en hoe zal men hem structureren?

2° de vraag naar de aanwijzing van het hoofd van deze dienst (en eventueel van zijn adjuncten) in de overheidsdiensten, rekening houdend met het aantal personeelsleden en de belangrijkheid van de risico's;

3° de vraag naar de vorming van deze hoofden en adjuncten die dan weer de vraag naar vormingsscholen en -centra behelst.

## 1. Aanwijzing en organisatie van de diensten voor V.G.V.

### 1.1. Bevoegde overheid

Artikel 1, § 4, a, van de wet van 10 juni 1952 verplicht de werkgevers — zowel uit de privé- als uit de overheidssector die onder het in § 1 van dit artikel vastgelegde toepassingsveld vallen — ertoe ten minste één dienst voor V.G.V. te organiseren. « De Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare inrichtingen en de instellingen van openbaar nut, evenals elke persoon die met een openbare dienst is belast » worden door deze bepaling beoogd (1).

In het raam van het syndicaal statuut zijn de organen van de beoogde rechtspersonen verplicht in de schoot van hun diensten een dienst te organiseren welke belast wordt met de opdrachten van de dienst voor V.G.V. en die als zodanig zal worden geïdentificeerd.

Elke minister die zijn departement leidt voor de Staat, het orgaan van beheer voor de instellingen van openbaar nut, de provincieraad voor de provincie, de gemeenteraad voor de gemeente, de raad voor maatschappelijk welzijn voor het O.C.M.W., de raad van bestuur voor de intercommunales, de raad van de agglomeratie Brussel voor genoemde agglomeratie, enz. zullen deze aanwijzing doen.

De organisatie van de diensten voor V.G.V. is een formele akte, die los staat van de aanwijzing van de hoofden van de diensten voor V.G.V. en van hun eventuele adjuncten.

Daar waar zulke diensten nog niet bestaan, strekt het tot aanbeveling bij de organisatie van de dienst voor V.G.V. tegelijkertijd, en in de mate van het mogelijke, eveneens het hoofd van die dienst en indien het geval zich voordoet ook zijn eventuele adjunct(en) aan te wijzen, alsmede de duur van zijn (hun) prestaties te bepalen. Daar waar zulke diensten reeds bestaan is de aanwijzing van een geschikte titularis een noodzakelijke en voldoende voorwaarde.

(1) Het toepassingsveld van de wet van 10 juni 1952 is veel ruimer dan dat van de wet van 19 december 1974.

## 1.2. Règles générales pour les services publics

### 1.2.1. Introduction

1.2.1.1. Lors de l'exécution de la disposition qui oblige un employeur à organiser au moins un service de S.H.E., il doit être tenu compte des prescriptions et notions reprises par le R.G.P.T. ou par la loi précitée du 10 juin 1952, à savoir :

1° les mots « entreprise » et « employeurs » visent également les établissements, services et institutions ... » repris au point 1.1. (R.G.P.T. article 831);

2° entreprise : l'unité technique d'exploitation définie à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute, ces derniers prévalent; » (loi du 10 juin 1952, article 1er, § 4, b, alinéa 2);

3° le chef du service de S.H.E. relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou du siège d'exploitation » (R.G.P.T., article 833.1.2.);

4° dans les installations ressortissant à un service de l'Etat » (ministères et parastataux A), « l'observation des prescriptions du règlement général sera surveillée par les agents du département dont ce service dépend à moins que le chef de ce département ne demande que cette surveillance soit assurée par les fonctionnaires d'un autre département » (R.G.P.T., article 848, alinéa 3).

Dans les services publics, l'unité technique d'exploitation est l'institution à laquelle a été attribuée la compétence de produire un ensemble déterminé de (biens et de) services et qui, nonobstant la dépendance budgétaire, peut exister en tant qu'organe autonome pour lequel, suite à une loi ou à un arrêté royal, il existe au cadre organique du personnel un emploi pour un fonctionnaire chargé de la gestion journalière de l'institution, que ce soit ou non par délégation.

1.2.1.2. Chaque service public doit déterminer pour lui-même la solution la plus rationnelle en matière d'organisation de son (ses) service(s) de S.H.E. étant entendu que la multiplication inutile de services de S.H.E. doit absolument être évitée. Le ressort d'un service de S.H.E. peut donc recouvrir de nombreux (voire des dizaines) de comités de concertation de base.

Sous les points 1.2.2., 1.2.3. et 2. sont analysées les différentes possibilités quant à l'organisation d'un service de S.H.E. et quant à la désignation du chef du service de S.H.E. et de ses adjoints éventuels.

1.2.1.3. Le chef du service de S.H.E. et ses adjoints éventuels doivent au moins disposer d'une connaissance suffisante des règles en matière de S.H.E. et, en fonction du nombre de membres du personnel de l'institution concernée et du risque de danger, ils doivent en outre avoir suivi avec fruit un cours de formation complémentaire d'un niveau déterminé (premier niveau ou second niveau).

Cette formation complémentaire doit répondre aux dispositions de l'arrêté royal du 10 août 1978 déterminant la formation complémentaire imposée aux chefs des services de S.H.E. et à leurs adjoints. De la lecture conjointe des articles 2.1.1. et 2.1.2. de cet arrêté royal, il apparaît que le niveau de formation des adjoints doit être égal ou immédiatement inférieur à celui du chef. En d'autres termes, si la formation requise pour le chef du service de S.H.E. est celle du premier niveau, la formation de ses adjoints éventuels doit être au moins du deuxième niveau; si la formation du chef du service de S.H.E. est celle du deuxième niveau, la connaissance suffisante de la législation en matière de S.H.E. prescrite par l'article 833.3.1. du R.G.P.T. suffit pour ses adjoints éventuels. La question de la formation sera explicitée au point 3.

### 1.2.2. Un service ou plusieurs services de S.H.E. dans chaque service public ?

De ce qui précède, il découle qu'en principe un seul service de S.H.E. est organisé par ministère, par organisme d'intérêt public, par province, par commune, par C.P.A.S., par intercommunale...

Le chef du service de S.H.E. relève directement de la personne chargée de la gestion journalière.

Il peut toutefois être souhaitable d'organiser au sein d'une grande entité administrative plusieurs services de S.H.E.. A cet effet, le caractère particulier (risques, forte dispersion territoriale, etc...) d'une administration ou d'un service peut notamment constituer un argument. L'on doit cependant veiller à ce que l'organisation éventuelle de plusieurs services ne donne lieu ni à une absence de coordi-

## 1.2. Algemene regels voor de overheidsdiensten

### 1.2.1. Inleiding

1.2.1.1. Bij de uitvoering van de bepaling dewelke een werkgever verplicht ten minste één dienst voor V.G.V. te organiseren, moet rekening gehouden worden met de volgende voorschriften en noties die in het A.R.A.B. of in de voormelde wet van 10 juni 1952 opgenomen zijn :

1° De woorden « onderneming » en « werkgevers » bedoelen eveneens de inrichtingen, diensten en instellingen ... » vermeld in punt 1.1. (A.R.A.B., artikel 831);

2° Onderneming : de technische bedrijfseenheid bepaald op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria; » (wet van 10 juni 1952, artikel 1, § 4, b, alinea 2);

3° Het hoofd van de dienst voor V.G.V. hangt rechtstreeks af van de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming of van de exploitatiezetel » (A.R.A.B., artikel 833.1.2.);

4° In instellingen, onderhorig aan een Staatsdienst » (d.w.z. ministeries en parastatale A) « zal de naleving der voorschriften van het algemeen reglement onder het toezicht staan van de agenten van het departement waarvan deze dienst afhangt, tenzij het hoofd van dit departement vraagt dat dit toezicht zou verzekerd worden door een ambtenaar van een ander departement » (A.R.A.B., artikel 848, alinea 3).

In de overheidsdiensten is de technische bedrijfseenheid, de instelling aan dewelke de bevoegdheid over de produktie van een bepaald geheel van (goederen en) diensten is toevertrouwd en dewelke, niet tegenstaande de budgettaire afhankelijkheid, als autonoom orgaan kan bestaan en waarvoor, ingevolge een wet of koninklijk besluit, in het organiek personeelskader een betrekking is opgenomen voor een ambtenaar belast met het dagelijks beheer van de instelling, al dan niet ingevolge delegatie.

1.2.1.2. Iedere overheidsdienst moet voor zichzelf uitmaken wat de meest rationele oplossing is voor de organisatie van zijn dienst(en) voor V.G.V. met dien verstande dat het nodeloos vermenging van V.G.V.-diensten absoluut moet worden vermeden. Het gebied van een dienst voor V.G.V. kan dus vele (en in voorkomend geval zelfs tientallen) basisoverlegcomités omvatten.

Onder de punten 1.2.2., 1.2.3. en 2. worden de verschillende mogelijkheden onderzocht die aan bod komen bij de organisatie van een dienst voor V.G.V. en bij de aanwijzing van het hoofd van de dienst voor V.G.V. en van zijn eventuele adjuncten.

1.2.1.3. Het hoofd van de dienst voor V.G.V. en zijn eventuele adjuncten moeten tenminste een voldoende kennis van de regels inzake V.G.V. bezitten, en, afhankelijk van het aantal personeelsleden van de betrokken instelling en van het gevaar risico, moeten zij bovendien met goed gevolg een cursus voor aanvullende vorming van een vastgesteld niveau (van het eerste of van het tweede niveau) 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 diensthooftden voor V.G.V. en aan hun adjuncten. Uit het samenlezen van de artikelen 2.1.1. en 2.1.2. van dit koninklijk besluit, blijkt dat het vormingsniveau van de adjuncten gelijk of onmiddellijk lager moet zijn dan dat van het hoofd. Met andere woorden, indien de vorming van het eerste niveau voor het hoofd van de dienst voor V.G.V. vereist is, dan moet de vorming van zijn eventuele adjuncten minstens van het tweede niveau zijn; indien de vorming van het tweede niveau voor het hoofd van de dienst voor V.G.V. vereist is, dan volstaat voor de adjunct de voldoende kennis van de wetgeving inzake V.G.V. zoals die voorgescreven werd bij artikel 833.3.1. van het A.R.A.B.. Het probleem van de vorming wordt onder punt 3. hierna, nader uiteengezet.

### 1.2.2. Eén of meerdere dienst(en) voor V.G.V. in elke overheidsdienst ?

Uit hetgeen voorafgaat volgt dat er in principe één dienst voor V.G.V. georganiseerd wordt per ministerie, per instelling van openbaar nut, per provincie, per gemeente, per O.C.M.W., per intercommunale enz.

Het hoofd van de dienst voor V.G.V. hangt rechtstreeks af van de persoon die belast is met het dagelijks beheer.

Het kan nochtans wenselijk zijn om binnen een grote administratieve entiteit meerdere diensten voor V.G.V. te organiseren. Het bijzondere karakter (risico, sterke territoriale spreiding, enz.) van een administratie of dienst kan hiervoor ondermeer een argument zijn. Bij de eventuele organisatie van meerdere diensten moet erop worden gelet dat dit noch aanleiding geeft tot een tekort aan coordi-

nation ni à une absence d'uniformité dans l'application de la réglementation en matière de S.H.E.. Un seul service de S.H.E., constitué d'un seul chef de service et de plusieurs adjoints peut offrir une solution alternative.

### 1.2.3. Le service de S.H.E. commun

La réglementation offre de manière explicite à deux ou plusieurs services publics la possibilité de créer en commun un service de S.H.E. (loi du 10 juin 1952, art. 1er, § 4, a, deuxième alinéa : « Le Roi peut toutefois permettre à un groupe d'employeurs d'établir un service commun de S.H.E. », et R.G.P.T., art. 840).

Des arguments pour la création d'un service commun de S.H.E. peuvent être par exemple la circonstance que les entités administratives concernées occupent le même immeuble (issues communes d'évacuation, 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 S.H.E. légalement et matériellement bien organisé. Il convient cependant d'éviter de créer un service de S.H.E. commun à un trop grand nombre d'administrations comportant des effectifs de personnel trop élevés, ce qui entraverait le bon fonctionnement du service de S.H.E. commun.

En application de l'art. 840 du R.G.P.T., les autorisations de création de services de S.H.E. communs sont octroyées par arrêté royal. Compte tenu de la répartition des compétences prévue par l'art. 848, al. 3, un tel arrêté est soumis à la signature royale par :

1° le Ministre de l'Emploi et du Travail, en ce qui concerne les établissements du secteur privé, les parastataux B, C et D, ainsi que les administrations locales;

2° le(s) Ministre(s) respectif(s) en ce qui concerne les établissements relevant d'un service de l'Etat (ministères et parastataux A). A cet effet, il(s) recueille(nt) l'avis du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Chaque dossier relatif à la création d'un service de S.H.E. commun comprendra la liste des entités administratives concernées, les compétences, la composition et les modalités de fonctionnement du service de S.H.E. commun ainsi que les procès-verbaux des réunions des divers comités de concertation consultés,

Dans les autorisations de création d'un service S.H.E. commun (jusqu'à présent essentiellement dans le secteur privé), on a tenu compte des conditions suivantes :

— les chefs de service S.H.E. et leurs adjoints éventuels sont des membres du personnel des entreprises ou administrations concernées;

— pour l'application de la réglementation en matière de formation complémentaire, il est tenu compte de l'effectif global;

— les chefs de service et leurs adjoints éventuels doivent consacrer un nombre d'heures minimum de leurs prestations journalières à la S.H.E., de façon à pouvoir remplir leur mission de manière effective et correcte;

— tous les comités de S.H.E. concernés doivent se déclarer d'accord concernant le service commun.

### 1.2.4. Procédure à suivre

Quelle que soit l'option retenue, le ou les comité(s) compétent(s) de concertation doit (doivent), en ce qui concerne l'organisation d'un service de S.H.E., émettre un avis motivé. Il va de soi qu'au cas où ce service recouvre plusieurs comités de concertation, seuls le ou les comités de concertation les plus élevés seront consultés. Ainsi, lorsque le service de S.H.E. recouvre plusieurs comités de base relevant d'un comité intermédiaire de concertation, seul ce dernier sera saisi. De même, là où plusieurs comités de base et plusieurs comités intermédiaires de concertation sont concernés, seul le comité supérieur de concertation sera saisi.

Sur le plan de la procédure et du fonctionnement des comités de concertation, la circulaire n° 274 du 28 mai 1986 a clairement dégagé le principe, en son point 2.2.6., que lorsqu'une matière déterminée est régie par les deux législations (la loi du 10 juin 1952 et le R.G.P.T., d'une part, la loi du 19 décembre 1974 et l'arrêté royal du 28 septembre 1984, d'autre part), l'on doit appliquer la loi du 19 décembre 1974 et son arrêté d'exécution. La procédure de concertation aboutit à un avis motivé mentionnant l'accord ou, le cas échéant, les positions respectives des parties sur les propositions qui ont été faites. Les articles 48, 49 et 50 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 sont en l'occurrence d'application.

natie noch een gebrek aan eenvormigheid in de toepassing van de reglementering inzake V.G.V. met zich brengt. Een enkele dienst voor V.G.V., bestaande uit één diensthoofd en meerdere adjuncten, kan een alternatieve oplossing bieden.

### 1.2.3. De gemeenschappelijke dienst voor V.G.V.

De reglementering biedt aan twee of meer overheidsdiensten uitdrukkelijk de mogelijkheid om gemeenschappelijk een dienst voor V.G.V. op te richten (wet van 10 juni 1952, artikel 1, § 4, a, tweede lid « De Koning mag nochtans aan een groep werkgevers toestaan een gemeenschappelijke dienst voor V.G.V. op te richten. » en A.R.A.B., artikel 840).

Argumenten voor de oprichting van een gemeenschappelijke dienst voor V.G.V. kunnen bijvoorbeeld zijn dat de betrokken administratieve 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 V.G.V. ontstaat. Men dient nochtans het oprichten van een gemeenschappelijke dienst voor V.G.V. voor een te groot aantal besturen met een te hoog aantal personeelsleden te vermijden, daar dit de goede werking van de gemeenschappelijke dienst voor V.G.V. zou in het gedrang brengen.

De toelatingen tot oprichting van gemeenschappelijke diensten voor V.G.V. worden, in toepassing van art. 840 van het A.R.A.B., verleend bij koninklijk besluit. Rekening houdend met de bevoegdheidsverdeling vastgelegd in art. 848, al. 3, gebeurt de voordracht aan de Koning van zo een besluit door :

1° de Minister van Tewerkstelling en Arbeid voor wat betreft de inrichtingen van de privé-sector, de parastatalen B, C en D, alsook de plaatselijke besturen;

2° de respectieve Minister(s) voor wat betreft de instellingen onderhorig aan een Staatsdienst (ministeries en parastatalen A). Met dat doel zal (zullen) de betrokken Minister(s) het advies inwinnen van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Elk dossier betreffende de oprichting van een gemeenschappelijke dienst voor V.G.V. zal de lijst bevatten van de betrokken administratieve entiteiten, de bevoegdheden, de samenstelling en de werkingsmodaliteiten van de gemeenschappelijke dienst voor V.G.V., alsmede de desbetreffende notulen van de vergaderingen van de verschillende overlegcomités die werden geraadpleegd.

In de tot op heden verleende toelatingen (tot nog toe meestal in de privé-sector) voor de oprichting van een gemeenschappelijke dienst voor V.G.V. werd met de volgende voorwaarden rekening gehouden :

— de hoofden van de dienst V.G.V. en hun eventuele adjuncten zijn personeelsleden van de betrokken ondernemingen of besturen;

— voor de toepassing van de reglementering inzake de aanvullende vorming wordt het totale personeelsbestand in rekening gebracht;

— de hoofden van de diensten en hun eventuele adjuncten moeten een bepaald minimum aantal uren van hun dagtaak aan de V.G.V. besteden, derwijze dat ze hun taak effectief en correct kunnen vervullen;

— alle betrokken comités voor V.G.V. dienen hun akkoord met de gemeenschappelijke dienst te betuigen.

### 1.2.4. Te volgen procedure

Welke ook de gekozen oplossing zij, het of de bevoegde overlegcomités moeten omtrent de organisatie van een dienst voor V.G.V. een met redenen omkleed advies uitbrengen. Het spreekt vanzelf dat in geval genoemde dienst het gebied van meerdere overlegcomités omvat, alleen het of de hoogste overlegcomités worden geraadpleegd. Aldus, wanneer de dienst voor V.G.V. het gebied omvat van meerdere basisoverlegcomités die onder eenzelfde tussenoverlegcomité ressorten, zal men enkel dit laatste comité raadplegen. Zo ook, wanneer verschillende basisoverlegcomités en tussenoverlegcomités betrokken zijn, zal men enkel het hoog overlegcomité raadplegen.

Op het vlak van de procedure en de werking van de overlegcomités, heeft de omzendbrief nr. 274 van 28 mei 1986, onder het punt 2.2.6., duidelijk het principe vooropgesteld dat wanneer een bepaalde materie door beide wetgevingen wordt geregeld (de wet van 10 juni 1952 en het A.R.A.B. enerzijds, en de wet van 19 december 1974 en het koninklijk besluit van 28 september 1984, anderzijds) men de wet van 19 december 1974 en haar uitvoeringsbesluit moet toepassen. De overlegprocedure mondt uit in een met redenen omkleed advies dat, aangaande de geformuleerde voorstellen, het akkoord of, indien het geval zich voordoet, de onderscheiden posities van de partijen vermeldt. De artikelen 48, 49 en 50 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 zijn ter zake van toepassing.

### 1.2.5. Conclusion

Un juste équilibre doit être recherché entre les avantages et les inconvénients des alternatives, à savoir :

1° plusieurs petits services de S.H.E.

(désavantage : formation inadéquate,

avantage : la proximité du service par rapport au risque et au personnel à protéger);

2° un service de S.H.E. de grande taille

(désavantage : le service est moins au courant de la localisation des dangers,

avantage : une formation plus approfondie).

On s'efforcera de procéder à une évaluation équilibrée des critères économiques, techniques et sociaux, les critères sociaux l'emportant en cas de doute.

Il va de soi que les entités administratives ayant un grand nombre d'agents et une grande diversité de risques disposent de leur propre service de S.H.E.

### 1.2.6. L'exercice des attributions en matière de S.H.E. par les comités de concertation

Il convient d'apporter ici certaines précisions complémentaires relatives à la circulaire n° 274 du 28 mai 1986.

1.2.6.1. En premier lieu, rappelons que l'article 39, alinéa 2 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 offre la possibilité de transférer, en tout ou en partie, après concertation au sein du comité supérieur de concertation intéressé, les attributions relatives à la S.H.E., à un ou plusieurs comités intermédiaires de concertation.

1.2.6.2. L'article 40 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 vise la création de comité spéciaux de concertation et n'a pas prévu à cet effet l'intervention des syndicats. La création de comités spéciaux de concertation ne relève pas du point 2.2.6. de la circulaire précitée. Ce point ne concerne que les matières réglées par les deux législations (la loi du 10 juin 1952 et le R.G.P.T., d'une part, la loi du 19 décembre 1974 et son arrêté d'exécution, d'autre part). S'agissant d'une compétence dans le sens de l'article 11, § 2, de la loi du 19 décembre 1974, il y a lieu de se référer au point 2.3. de la circulaire du 28 mai 1986 : lors de la création d'un comité spécial de concertation, les comités de concertation concernés, les plus élevés, sont habilités, conformément à l'article 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, à émettre un avis préalable en application de l'article 837.B.1. du R.G.P.T. Désormais, lors de la création de chaque comité spécial de concertation, il sera vérifié si cette formalité a été remplie par les administrations concernées; la demande adressée à l'un des trois présidents visés à l'article 40, alinéa second, communiquera les avis dont question.

1.2.6.3. Dans le but d'assurer un fonctionnement optimal des institutions chargées de la S.H.E., il s'indique d'utiliser là où cela s'avère justifié, les possibilités offertes par les articles 39 et 40 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 quant au transfert des attributions relatives à la S.H.E. aux comités intermédiaires de concertation et quant à la création de comités spéciaux de concertation.

1.2.6.4. Dès la création des comités de base, les comités supérieurs de concertation institués au sein des services publics nationaux, communautaires et régionaux perdent en principe toute compétence en matière de S.H.E., conformément à l'article 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, *sensu stricto*. Dans les grandes administrations, qui forment à elles seules un comité de secteur dans lequel sont créés des comités de concertation de base et, le cas échéant, des comités intermédiaires de concertation (p. ex. la Régie des Postes), il est indiqué de soumettre la question de l'organisation d'un ou de plusieurs services de S.H.E. au comité supérieur de concertation; il en va de même pour toute autre mesure relative à la S.H.E., visant l'ensemble du personnel des administrations susvisés ou plusieurs catégories de personnel relevant d'un grand nombre de comités de concertation de base (par exemple, les matières traitées aux points 2.1.2. et 2.1.3. de cette circulaire, ainsi que toute autre matière de S.H.E.).

### 1.3. Application aux services publics relevant du nouveau statut syndical

#### 1.3.1. Services publics nationaux

Il y a lieu de se référer en premier lieu à ce qui a été énoncé ci-dessus sous les points 1.2.2. et 1.2.3.

Pour la bonne règle, rappelons que dans les installations ressortissant à un service de l'Etat comme les ministères et les organismes d'intérêt public de catégorie A, l'observation des prescriptions de S.H.E. est en principe soumise au contrôle des agents du département dont le service de l'Etat concerné dépend. Cette règle résulte de l'article 848, 3ème alinéa, du R.G.P.T. qui sera commenté sous les points 2.1. et 2.1.4. ci-après.

### 1.2.5. Conclusie

Men zal ernaar streven een juist evenwicht te bereiken tussen de voor- en de nadelen van de alternatieven, te weten :

1° verscheidene kleine diensten voor V.G.V.

(nadeel : ontoereikende vorming,

voordeel : de dienst is dicht bij het risico en de te beschermen personeelsleden);

2° een grote dienst voor V.G.V.

(nadeel : de dienst is minder goed op de hoogte van de plaatselijke gevaren,

voordeel : een grondige vorming).

Men zal trachten een evenwichtige beoordeling te maken van de economische, technische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

Het spreekt vanzelf dat de administratieve entiteiten met een groot aantal personeelsleden en een grote verscheidenheid aan risico's over een eigen dienst voor V.G.V. beschikken.

### 1.2.6. De uitoefening van de bevoegdheden inzake V.G.V. door de overlegcomités

Het past alhier enige aanvullende toelichtingen te verstrekken bij omzendbrief nr. 274 van 28 mei 1986.

1.2.6.1. In de eerste plaats moet eraan worden herinnerd dat artikel 39, tweede lid, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 de mogelijkheid biedt om de bevoegdheden inzake V.G.V., na overleg in het betrokken hoog overlegcomité, geheel of gedeeltelijk aan één of meerdere tussenoverlegcomités over te dragen.

1.2.6.2. Artikel 40 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 dat handelt over de oprichting van speciale overlegcomités heeft ter zake geen syndicale inspraak voorzien. De oprichting van speciale overlegcomités valt niet onder punt 2.2.6. van de genoemde omzendbrief. Dit punt handelt uitsluitend over materies die door beide wetgevingen worden geregeld (de wet van 10 juni 1952 en het A.R.A.B. enerzijds, en de wet van 19 december 1974 en haar uitvoeringsbesluit, anderzijds). De oprichting van speciale overlegcomités betreft een bevoegdheid in de zin van artikel 11, § 2, van de wet van 19 december 1974 zodat moet verwezen worden naar punt 2.3. van de omzendbrief van 28 mei 1986 : bij de oprichting van een speciaal overlegcomité zijn de hoogste betrokken overlegcomités gemachtigd om, overeenkomstig artikel 39 van het koninklijk besluit van 28 september 1984, een voorafgaand advies te geven in toepassing van artikel 837.B.1. van het A.R.A.B. Voortaan zal bij elke oprichting van een speciaal overlegcomité worden nagegaan of deze formaliteit werd nageleefd door de betrokken besturen; bij het verzoek gericht tot één der drie in artikel 40, tweede lid, vernoemde voorzitters zullen de vorenbedoelde adviezen gevoegd worden.

1.2.6.3. Om de optimale werking van de instellingen die belast zijn met de V.G.V. te verzekeren, past het daar waar zulks gerechtvaardigd is, de mogelijkheden te benutten geboden door de artikelen 39 en 40 van het koninklijk besluit van 28 september 1984, inzake de overdracht van V.G.V.-bevoegdheden aan tussenoverlegcomités en inzake de oprichting van speciale overlegcomités.

1.2.6.4. Zodra de basisoverlegcomités zijn opgericht, verliezen de hoge overlegcomités van de nationale, de gemeenschaps- en gewestelijke overheidsdiensten, in principe alle bevoegdheden inzake V.G.V. en dit in toepassing van artikel 39 van het koninklijk besluit van 28 september 1984, *sensu stricto*. In de grote besturen die op zichzelf een sectorcomité vormen en waarvoor meerdere basisoverlegcomités, en eventueel tussenoverlegcomités, zijn opgericht (b.v. de Régie der Posterijen) is het aangewezen de organisatie van één of van meerdere diensten voor V.G.V. aan het hoog overlegcomité voor te leggen; hetzelfde geldt voor elke andere maatregel i.v.m. de V.G.V. die betrekking heeft op de algemeenheid van het personeel van vermelde besturen of die betrekking heeft op verscheidene personeelscategorieën die ressorteren onder een groot aantal basisoverlegcomités (b.v. de aangelegenheden vermeld onder de punten 2.1.2. en 2.1.3. van deze omzendbrief, maar eveneens alle andere materies betreffende de V.G.V.).

### 1.3. Toepassing op de overheidsdiensten die onder het nieuw syndicaal statuut vallen

#### 1.3.1. Nationale overheidsdiensten

In de eerste plaats wordt verwezen naar de uiteenzetting onder de punten 1.2.2. en 1.2.3.

Voor de goede regel wordt herhaald dat in de instellingen, onderhorig aan een staatsdienst, zoals de ministeries en de instellingen van openbaar nut van categorie A, het toezicht op de naleving van de voorschriften inzake V.G.V. in principe verzekerd wordt door agenten van het departement waarvan de betrokken staatsdienst afhangt. Deze regel resulteert uit artikel 848, derde lid, van het A.R.A.B. dat onder de punten 2.1. en 2.1.4. hierna wordt besproken.



### 1.3.2. Services publics locaux

Bien que le principe de l'organisation d'un seul service de S.H.E. par unité d'exploitation technique, c'est-à-dire par administration autonome, soit tout à fait valable dans le secteur local, la création d'un service de S.H.E. commun peut offrir des avantages considérables (bon fonctionnement du service avec répartition des frais entre diverses autorités) pour un grand nombre d'administrations locales qui ont un effectif relativement limité (y compris l'enseignement subventionné) et qui ne sont pas trop éloignées géographiquement.

Ainsi plusieurs communes peuvent par exemple collaborer avec des communes avoisinantes pour utiliser ensemble ce service commun de S.H.E. Le C.P.A.S. d'une commune constituant une entité juridique distincte de cette dernière, l'on peut également utiliser la possibilité prévue par ledit article 840 pour créer un service de S.H.E. commun à l'administration communale et au C.P.A.S. De la même manière, plusieurs C.P.A.S. peuvent s'associer — voire plusieurs communes et plusieurs C.P.A.S. — pour utiliser ensemble un service commun de S.H.E.

Si une commune et le C.P.A.S. du même ressort désirent collaborer pour instaurer un service de S.H.E., ils peuvent conclure à cet effet une convention qui règle les modalités de fonctionnement du service de S.H.E. et la répartition des frais. Cette convention est annexée à la demande d'autoriser la création du service de S.H.E. commun qui doit être adressée au Ministre de l'Emploi et du Travail.

Il est évident que pour les provinces, ainsi que pour les communes et les C.P.A.S. comprenant un nombre élevé de membres du personnel et une grande diversité de risques, il est plus indiqué de disposer d'un service de S.H.E. propre, conformément à ce qui a été énoncé au point 1.2.2. de la présente circulaire.

Il convient enfin de préciser que le service de S.H.E. organisé auprès d'une administration communale ou provinciale exerce également toutes les missions réglementaires de S.H.E. quant à l'enseignement officiel subventionné qui dépend de cette administration. Dans ce cas, la création d'un service de S.H.E. commun n'est pas nécessaire puisque les deux groupes de membres du personnel (par exemple, le personnel de l'administration communale proprement dite et le personnel de l'enseignement communal) dépendent d'une même entité juridique, même s'ils relèvent de comités de concertation différents.

### 1.4. Éléments complémentaires de procédure pour les ministères et les organismes d'intérêt public

Afin de respecter le prescrit de l'article 13, 2<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 5 octobre 1961 portant organisation du contrôle administratif et budgétaire, il convient de consulter au préalable l'inspecteur des finances. Cet article dispose que :

« Sans préjudice des dispositions de l'article 14, sont soumises, pour avis, aux inspecteurs des finances :

1<sup>o</sup> ...

2<sup>o</sup> les propositions dont la réalisation est susceptible d'une répercussion financière ainsi que celles qui sont relatives à l'organisation administrative des services. »

L'avis de l'inspection des finances doit être demandé lorsque la création ou la modification des services et de leur structure comporte des aspects financiers corrélatifs en l'espèce à des obligations légales; cependant, la désignation individuelle d'un titulaire à la fonction de chef du service de S.H.E. n'entre pas dans le champ d'application de l'arrêté royal du 5 octobre 1961.

De même, auprès des organismes d'intérêt public, les commissaires du gouvernement et les délégués du Ministre des Finances exerceront leur contrôle selon les modalités prévues par la loi, dans le but notamment d'éviter des dépassements du budget.

En outre, les Ministres du Budget et de la Fonction publique devront, le cas échéant, donner leur accord sur base de l'arrêté royal du 5 octobre 1961.

### 2. Désignation, remplacement et écartement du chef du service de S.H.E. et de ses adjoints éventuels.

#### 2.1. Qui désigne la personne chargée de diriger le service de S.H.E.? Modalités de cette désignation. ZL

Dès que la décision concernant l'organisation du service de S.H.E. est prise, il y a lieu de désigner un membre du personnel chargé de la direction de ce service.

### 1.3.2. Lokale overheidsdiensten

Hoewel het beginsel van de organisatie van één enkele dienst voor V.G.V. per technische bedrijfseenheid (d.i. per zelfstandig bestuur) in de lokale sector ook volledig van toepassing is, kan de oprichting van een gemeenschappelijke dienst voor V.G.V. aanzienlijke voordelen bieden (goed werkende dienst met kostenspreiding over verscheidene overheden), voor een groot aantal plaatselijke besturen met een relatief beperkte personeelsbezetting (gesubsidieerd onderwijs inbegrepen), die geografisch niet te ver van elkaar liggen.

Diverse gemeenten kunnen bv. met de aanpalende gemeenten samenwerken om een dergelijke gemeenschappelijke dienst voor V.G.V. te gebruiken. Daar het O.C.M.W. van een gemeente een afzonderlijke juridische entiteit vormt, kan men eveneens de door artikel 840 geboden mogelijkheid gebruiken om een dienst voor V.G.V. op te richten die gemeen is aan het gemeentebestuur en aan het O.C.M.W. Zo ook kunnen meerdere O.C.M.W.'s, ja zelfs meerdere gemeenten en meerdere O.C.M.W.'s samenwerken om gezamenlijk een gemeenschappelijke dienst voor V.G.V. te gebruiken.

Indien een gemeente en het O.C.M.W. van hetzelfde werkgebied wensen samen te werken om één dienst voor V.G.V. op te zetten, staat het hen vrij daartoe een bestuursovereenkomst af te sluiten waarbij de werkingsmodaliteiten van de dienst voor V.G.V. en de onderlinge kostenverdeling worden geregeld. Bij de aanvraag tot toelating voor de oprichting van de gemeenschappelijke dienst voor V.G.V., die men aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid richt, wordt bedoelde overeenkomst als bijlage toegevoegd.

Het spreekt vanzelf dat voor de provincies, alsmede de gemeenten en de O.C.M.W.'s met een aanzienlijk aantal personeelsleden en met een grote verscheidenheid van risico's, het eerder aangewezen is over een eigen dienst voor V.G.V. te beschikken zoals bepaald onder punt 1.2.2. dezer.

Tenslotte wordt gepreciseerd dat de dienst voor V.G.V. georganiseerd bij een gemeente- of provinciebestuur eveneens alle reglementaire opdrachten inzake V.G.V. vervult t.a.v. het gesubsidieerd officieel onderwijs dat afhangt van dat bestuur. In dit geval is de oprichting van een gemeenschappelijke dienst voor V.G.V. niet nodig vermits de twee groepen personeelsleden (bv. het personeel van de eigenlijke gemeentelijke administratie en het personeel van het gemeentelijk onderwijs) afhangen van eenzelfde juridische entiteit, ook al ressorteren ze onder verschillende overlegcomités.

### 1.4. Bijkomende procedure-elementen voor de ministeries en instellingen van openbaar nut

Met het oog op de naleving van hetgeen wordt voorgeschreven door artikel 13, 2<sup>o</sup>, van het koninklijk besluit van 5 oktober 1961 tot regeling van de administratieve en begrotingscontrole dient vooraf de inspecteur van financiën te worden geraadpleegd. Dit artikel bepaalt :

« Verminderd de bepalingen van artikel 14, worden aan de inspecteurs van financiën voor advies voorgelegd :

1<sup>o</sup> ...

2<sup>o</sup> de voorstellen waarvan de verwezenlijking een financiële weerslag kan meebrengen alsmede die welke op de administratieve inrichting van de diensten betrekking hebben. »

Het advies van de Inspectie van Financiën moet worden gevraagd wanneer de oprichting of de wijziging van de diensten en van hun structuur, financiële aspecten vertoont die, in dit geval, verband houden met wettelijke verplichtingen; nochtans valt de individuele aanwijzing van een titularis voor de opdracht van hoofd van de dienst voor V.G.V. niet onder de toepassing van het koninklijk besluit van 5 oktober 1961.

In de instellingen van openbaar nut zullen de regeringscommissarissen en de afgevaardigden van de Minister van Financiën, conform de door de wet bepaalde modaliteiten en in dezelfde mate, hun controle uitoefenen ten einde, ondermeer, overschrijdingen van de begroting te vermijden.

Als het geval zich voordoet, zullen de Ministers van Begroting en van Openbaar Ambt hun akkoord betuigen op basis van het koninklijk besluit van 5 oktober 1961.

### 2. Aanwijzing, vervanging en verwijdering van het hoofd van de dienst voor V.G.V. en, in voorkomend geval, van zijn adjuncten.

#### 2.1. Wie wijst de persoon aan die ermee belast is de dienst voor V.G.V. te leiden? Modaliteiten van deze aanwijzing.

Van zodra de beslissing over de organisatie van de dienst voor V.G.V. getroffen is, dient men een lid van het personeel aan te wijzen dat belast wordt met de leiding van deze dienst.

Il y a également lieu de tenir compte de la disposition réglementaire suivante dont l'application dans les services publics qui tombent dans le champ d'application du nouveau statut syndical est commentée ci-après (point 2.1.2.) :

« La désignation, le remplacement du chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et de ses adjoints, la désignation d'un remplaçant temporaire ou l'écartement de leur fonction est effectué par l'employeur après accord préalable du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou, à défaut, de la délégation syndicale. En cas de désaccord persistant au sein du comité ou avec la délégation syndicale, l'avis de l'inspecteur du travail compétent en matière de sécurité est sollicité. » (R.G.P.T., article 833.2.1.) (1)

Cette disposition pose la question de savoir quelle portée il convient d'attribuer au terme « accord ».

#### 2.1.1. Situation dans le secteur privé

2.1.1.1. L'arrêt de la Cour du Travail de Liège du 25 février 1982 (2) analyse tout d'abord la tendance dominante de la jurisprudence qui considère que le terme « accord » implique l'unanimité au sein du comité de S.H.E. (3).

Une première constatation s'impose. Si l'on interprète cette unanimité de façon absolue, l'on risque de paralyser le fonctionnement, et du service, et du comité de S.H.E. (opposition contre le candidat de l'employeur, concurrence entre organisations syndicales, etc...). En effet, aussi longtemps que le comité ne parvient pas à un accord, le chef du service de S.H.E. n'est pas désigné, et le service de S.H.E. ne peut donc fonctionner.

En outre, l'absence d'unanimité au sein dudit comité ne doit pas avoir pour conséquence d'empêcher le chef du service de S.H.E. d'exercer normalement sa mission en toute indépendance et ne peut en aucun cas constituer un prétexte à l'inertie.

2.1.1.2. Au cas où il n'y a pas unanimité au sein du comité, ou si l'employeur ne désire pas suivre la position du comité, l'avis de l'inspecteur du travail compétent en matière de sécurité est sollicité. Ce dernier avis ne lie pas nécessairement l'employeur. « En effet, aucune solution réelle de rechange n'a été prévue par l'article 833.2.1 du R.G.P.T. en cas de désaccord persistant dans le comité : l'avis de l'inspecteur du travail, qui doit être demandé, n'est évidemment pas contraignant et aucune procédure de recours (devant, par exemple, la commission paritaire) n'a été prévue. »

2.1.1.3. La Cour du Travail de Liège conclut qu'en cas de contestation au comité de S.H.E., la désignation du chef du service de S.H.E. peut être effectuée par l'employeur, et ce, quel que soit le résultat de la consultation de l'inspecteur du travail.

#### 2.1.2. Application dans les services publics relevant du statut syndical

2.1.2.1. Si l'on transpose la notion d'employeur aux services publics soumis au nouveau statut syndical, ce sont les personnes morales (Etat, province, commune...) qui, à l'intervention de leurs organes compétents (p.ex. Ministres, Députation permanente, Collège des Bourgmestre et Echevins...), désignent le chef du service de S.H.E. et leurs adjoints éventuels.

Parmi les « attributions » des comités de S.H.E. qui ont été transférées par le Roi aux comités de concertation, se trouve l'article 837, B, bis, du R.G.P.T. qui dispose que « le comité... est chargé de donner son accord préalable sur la désignation, le remplacement du chef du service de S.H.E. et de ses adjoints, la désignation d'un remplaçant temporaire ou l'écartement de ses fonctions ». »

#### 2.1.2.2. Deux hypothèses sont envisageables :

— soit la procédure relative à la désignation du candidat approprié aboutit à l'accord de toutes les délégations au sein du comité de concertation; il ne convient pas que l'autorité qui a elle-même proposé un candidat à la fonction de chef du service de S.H.E. revienne sur la proposition qu'elle a faite, alors même que la délégation de l'autorité a contribué à l'élaboration dudit accord;

Er dient ook met de volgende verorderingsbepaling rekening te worden gehouden, waarvan de toepassing in de overheidsdiensten die onder het nieuw syndicaal statuut vallen, hierna toegelicht wordt (punt 2.1.2.) :

« De aanwijzing, de vervanging van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen en van zijn adjuncten, de aanduiding van een tijdelijke plaatsvervanger of de verwijdering uit hun functie wordt uitgevoerd door de werkgever na voorafgaand akkoord van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of, bij ontstentenis ervan, van de syndicale afvaardiging. In geval van blijvende onenigheid in de schoot van het comité of met de syndicale afvaardiging, wordt het advies ingewonnen van de inzake veiligheid bevoegde arbeidsinspecteur. » (A.R.A.B., artikel 833.2.1.) (1)

Deze bepaling doet de vraag rijzen naar de draagwijdte die aan de term « akkoord » moet worden gegeven.

#### 2.1.1. Toestand in de privé-sector

2.1.1.1. Het arrest van het Arbeidshof van Luik van 25 februari 1982 (2) analyseert vooreerst de heersende tendens van de rechtspraak die de term « akkoord » beschouwt als unaniemiteit implicerend binnen het comité voor V.G.V. (3).

Een eerste vaststelling moet worden gemaakt. Indien men deze unaniemiteit interpreteert als zijnde absoluut, loopt men het gevaar de werking van de dienst en van het comité voor V.G.V. te verlammen (oppositie tegen de kandidaat van de werkgever, concurrentie tussen vakorganisaties, enz...). Inderdaad, zolang het comité niet tot een akkoord komt, wordt het hoofd van de dienst voor V.G.V. niet aangewezen en kan de dienst voor V.G.V. dus niet functioneren.

Bovendien moet het gemis aan unaniemiteit binnen dat comité niet tot gevolg hebben dat het hoofd van de dienst voor V.G.V. belet wordt zijn opdracht normaal en in alle onafhankelijkheid uit te oefenen en mag het in geen geval een voorwendsel tot inertie zijn.

2.1.1.2. In geval er geen eenparigheid binnen het comité is of ingeval de werkgever het standpunt van het comité niet wenst te volgen, wordt het advies gevraagd van de arbeidsinspecteur die bevoegd is inzake veiligheid. Dat advies bindt niet noodzakelijkerwijs de werkgever. « Er is inderdaad geen echte wisseloplossing voorzien door artikel 833.2.1. van het A.R.A.B. in geval van blijvend meningsverschil binnen het comité : het advies van de arbeidsinspecteur, dat moet worden gevraagd, is vanzelfsprekend niet bindend en er is geen enkele beroepsprocedure (bv. vóór het paritair comité) voorgeschreven. »

2.1.1.3. Het Arbeidshof van Luik besluit dat in geval van betwisting in het comité voor V.G.V., de aanwijzing van het hoofd van de dienst voor V.G.V. door de werkgever kan gebeuren, en dit ongeacht het resultaat van de raadpleging van de arbeidsinspecteur.

#### 2.1.2. Toepassing in de overheidsdiensten die onder het syndicaal statuut ressorteren

2.1.2.1. Indien men het begrip werkgever overplaatst op de overheidsdiensten die aan het nieuwe syndicaal statuut zijn onderworpen, zijn het de rechtspersonen (Staat, provincie, gemeente...) die, door tussenkomst van hun organen (b.v. Ministers, Bestendige Deputatie, College van Burgemeester en Schepenen...), het hoofd van de diensten voor V.G.V. en hun eventuele adjuncten aanwijzen.

Bij de « bevoegdheden » van de comités voor V.G.V. die door de Koning aan de overlegcomités werden overgedragen is er het bepaalde in artikel 837, B, bis, van het A.R.A.B. dat stelt dat « het comité... ermee gelast (wordt) zijn voorafgaand akkoord te geven betreffende de aanwijzing, de vervanging van het hoofd van de dienst voor V.G.V. en van zijn adjuncten, de aanwijzing van een tijdelijke plaatsvervanger of de verwijdering uit hun functie ».

#### 2.1.2.2. Twee hypothesen komen aan bod :

— hetzij dat de procedure tot aanwijzing van de passende kandidaat leidt tot het akkoord van alle afvaardigingen in de schoot van het overlegcomité; het past niet dat de overheid, die zelf een kandidaat heeft voorgedragen voor de functie van hoofd van de dienst voor V.G.V. op haar voorstel zou terugkomen, terwijl de afvaardiging van de overheid heeft deelgenomen aan het tot stand brengen van dit akkoord;

(1) Sans préjudice de l'article 848, alinéa 3, du R.G.P.T. (cfr. infra-point 2.1.4.).

(2) Cour du Travail de Liège, 25 février 1982, in J.T.T. 1982, pages 202 à 204.

(3) N. Beaufils : « Le mode de votation dans les conseils d'entreprise et les comités de S.H.E. : unanimité ou majorité », in J.T.T. 1980, pages 205-206.

(1) Onverminderd artikel 848, derde lid, van het A.R.A.B. (cfr. infra punt 2.1.4.).

(2) Arbeidshof van Luik, 25 februari 1982, in J.T.T. 1982, blzn. 202 tot 204.

(3) N. Beaufils : « Le mode de votation dans les conseils d'entreprise et les comités de S.H.E. : « unanimité ou majorité », in J.T.T. 1980, blzn. 205-206.

— soit ladite procédure n'aboutit pas à un tel accord; à défaut d'unanimité entre les délégations au sein du comité, et après avoir épuisé la procédure prévue à l'article 833.2.1. du R.G.P.T., tout comme dans le secteur privé, l'autorité n'est alors pas liée par les avis divergents émis par les différentes délégations et reste, de droit, compétente pour désigner le candidat de son choix à la fonction de chef du service de S.H.E.

2.1.2.3. Pour rappel, la procédure au sein du comité de concertation se déroule comme prévu au deuxième alinéa du point 1.2.4.

2.1.2.4. En résumé, dans les services publics, la procédure de désignation se déroule concrètement comme suit :

1° le Ministre, l'organe de gestion pour les organismes d'intérêt public, la Députation permanente, le Collège des Bourgmestre et Echevins, le bureau permanent de l'aide sociale, le conseil d'administration des intercommunales, le Collège des Président et Membres de l'agglomération de Bruxelles, etc. proposent un candidat;

2° le ou les comités de concertation compétent(s), compte tenu de la nécessité pratique de s'en tenir aux comités les plus élevés au cas où plusieurs comités de concertation se recouvrent (cfr. supra 1.2.4.), émet(tent) un avis motivé qui contiendra dans toute la mesure du possible un accord du (ou des) comité(s) sur un candidat proposé;

3° en cas de désaccord persistant, c'est-à-dire lorsque, après discussion ou proposition d'autres candidats, les positions restent contradictoires, et lorsqu'un accord n'a pu être trouvé, l'avis de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire compétent (voir l'article 848 du R.G.P.T., ainsi que le point 2.1.4., ci-dessous) est sollicité. Cet inspecteur du travail ou ce fonctionnaire n'ont pas pour mission de concilier les parties, mais d'attirer leur attention sur la réglementation, par exemple en matière d'incompatibilité éventuelle;

4° après avoir épuisé, selon les procédures et dans les délais réglementaires prévus pour les comités de concertation, toutes les possibilités en vue d'atteindre l'unanimité souhaitée, c'est de l'autorité que relève la décision finale.

### 2.1.3. Durée des prestations du chef du service de S.H.E. et de ses adjoints

Tout ce qui précède vaut également pour l'accord des délégations des organisations syndicales dans les comités de concertation susmentionnés au sujet de la durée minimale des prestations du chef du service de S.H.E., et de ses adjoints éventuels, requis par l'article 833.5. du R.G.P.T. (cfr. infra point 2.4.).

L'on tentera donc d'obtenir par priorité l'accord unanime des délégations des organisations syndicales concernées. Contrairement à l'article 833.2.1. du R.G.P.T., l'article 833.5. ne prévoit pas l'intervention en l'espèce de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire compétent. En tout cas, la décision finale relève de l'autorité.

### 2.1.4. Intervention de l'inspection de la sécurité du travail dans la procédure de désignation du chef du service de S.H.E. et de ses adjoints

L'article 848, alinéa 3, du R.G.P.T. énonce que « dans les installations ressortissant à un service de l'Etat, l'observation des prescriptions du présent règlement sera surveillée par les agents du département dont ce service dépend à moins que le chef de ce département ne demande que cette surveillance soit assurée par les fonctionnaires d'un autre département ». Là où, au sein des Ministères et organismes parastataux de la catégorie A, la désignation des agents visés par cette disposition n'a pas encore eu lieu, les autorités sont invitées à remplir l'obligation qui leur incombe dans les meilleurs délais. Compte tenu des responsabilités qui doivent être assumées, il y a lieu de désigner à cet effet un fonctionnaire général dans les ministères, ou un fonctionnaire dirigeant dans les autres services publics.

Les agents des services d'inspection du Ministère de l'Emploi et du Travail sont par contre compétents pour exercer leur contrôle dans les organismes d'intérêt public des catégories B, C et D ainsi que dans les administrations locales.

2.1.5. Il faut signaler que seule la désignation du chef du service de S.H.E. est réglementairement obligatoire, et que la désignation d'adjoints est facultative, en fonction des besoins et des choix opérés. En effet, le service de S.H.E., visé à l'article 832 du R.G.P.T., « est dirigé par un chef de service, assisté éventuellement par un ou plusieurs adjoints, de manière à ce que les missions imparties à ce service puissent être remplies en tout temps intégralement et efficacement » (article 833.1.1. du R.G.P.T.).

— hetzij dat genoemde procedure niet leidt tot het beoogd akkoord; net als in de privé-sector is de overheid bij gebrek aan eenstemmigheid tussen de afvaardigingen in het comité en na uitputting van de procedure voorzien in artikel 833.2.1. van het A.R.A.B. dan niet gebonden door de uiteenlopende adviezen die door de verschillende afvaardigingen worden uitgebracht, en blijft ze in rechte bevoegd om de kandidaat van haar keuze voor het ambt van hoofd van de dienst voor V.G.V. aan te wijzen.

2.1.2.3. Ter herinnering, de procedure binnen het overlegcomité verloopt zoals uiteengezet in het tweede lid van punt 1.2.4.

2.1.2.4. Samenvattend verloopt de aanwijzingsprocedure in de openbare diensten concreet als volgt :

1° de Minister, het Beheersorgaan voor de instellingen van openbaar nut, de Bestendige Deputatie, het College van Burgemeester en Schepenen, het Vast Bureau voor maatschappelijk welzijn, de Beheerraad van de intercommunales, het College van Voorzitter en Leden van de agglomeratie Brussel, enz. stellen een kandidaat voor;

2° rekening houdend met de praktische noodzakelijkheid zich te beperken tot de hoogste comités in die gevallen waar verscheidene overlegcomités eenzelfde gebied bestrijken (cfr. supra 1.2.4.) brengt (of brengen) de bevoegde overlegcomité(s) een met redenen omkleed advies uit, dat in de hoogste mate van het mogelijke het akkoord bevat van het (of de) comité(s) nopens een voorgedragen kandidaat;

3° bij blijvende onenigheid, d.w.z. wanneer na discussie over, of voordracht van alternatieve kandidaten de posities tegenstrijdig blijven en er dus geen akkoord werd bereikt, wordt de bevoegde arbeidsinspecteur of de bevoegde ambtenaar (zie artikel 848 van het A.R.A.B., alsmede punt 2.1.4., hierna) om advies verzocht. Deze arbeidsinspecteur of ambtenaar heeft niet als taak bemiddelend op te treden, maar te wijzen op de betekenis van de reglementaire teksten, bv. in verband met eventuele onverenigbaarheden;

4° nadat — en dit mits het naleven van de procedures en reglementaire termijnen geldig voor de overlegcomités — alle wisseloplossingen werden uitgeput ten einde de gewenste eenparigheid te bereiken, ligt de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid bij de overheid.

### 2.1.3. Duur van de prestaties van het hoofd van de dienst voor V.G.V. en van zijn adjuncten

Al wat voorafgaat geldt eveneens voor het akkoord van de vakbondsafvaardigingen in voornoemde overlegcomités m.b.t. de minimumduur van de prestaties van het hoofd van de dienst voor V.G.V. en van zijn eventuele adjuncten, dat vereist wordt door artikel 833.5. van het A.R.A.B. (cfr. infra punt 2.4.).

Terzake wordt dus bij voorrang getracht een eenparig akkoord te bekomen vanwege de betrokken vakbondsafvaardigingen. In tegenstelling met artikel 833.2.1. van het A.R.A.B. is in artikel 833.5. de tussenkomst van de arbeidsinspecteur of van de bevoegde ambtenaar terzake niet voorzien. In elk geval ligt de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid bij de overheid.

### 2.1.4. Optreden van de inspectie van de arbeidsveiligheid in de procedure tot aanwijzing van het hoofd van de dienst voor V.G.V. en zijn adjuncten

Artikel 848, derde lid, van het A.R.A.B. bepaalt dat « in instellingen, onderhorig aan een Staatsdienst de naleving der voorschriften van onderhavig reglement, onder toezicht zal staan van de agenten van het departement waarvan deze dienst afhangt, tenzij het hoofd van dit departement vraagt dat dit toezicht zou verzekerd worden door een ambtenaar van een ander departement ». Daar waar in de ministeries en in de parastatalen van categorie A, de aanwijzing van de door deze bepaling bedoelde agenten nog niet is gebeurd, worden de overheden uitgenodigd de verplichting die op hen rust zo spoedig mogelijk na te komen. Gelet op de in acht te nemen verantwoordelijkheden, is het geboden in de ministeries een ambtenaar-generaal of in de andere overheidsdiensten een leidende ambtenaar aan te wijzen voor deze opdracht.

Daarentegen zijn de personeelsleden van de inspectiediensten van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid bevoegd om hun toezicht uit te oefenen in de instellingen van openbaar nut van de categorieën B, C en D alsook in de plaatselijke besturen.

2.1.5. Men zal opmerken dat enkel de aanwijzing van het hoofd van de dienst voor V.G.V. reglementair verplicht is en dat de aanwijzing van adjuncten facultatief is, rekening houdend met de behoeften en met de weerhouden opties. Inderdaad de dienst voor V.G.V. bedoeld in artikel 832 van het A.R.A.B., « wordt geleid door een diensthoofd, eventueel bijgestaan door één of meerdere adjuncten, zodanig dat de aan die dienst toevertrouwde opdrachten te allen tijde geheel en doeltreffend vervuld kunnen worden » (artikel 833.1.1. van het A.R.A.B.).



## 2.2. De quelle autorité relève le chef du service de S.H.E. ?

Aux termes de l'article 833.1.2. du R.G.P.T., le chef du service de S.H.E. relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou du siège d'exploitation. En outre, l'indépendance du chef du service de S.H.E. est mise en exergue par l'article 833.1.3. du R.G.P.T.

Par « personne chargée de la gestion journalière », la jurisprudence entend celui ou celle qui « a le pouvoir de représenter et d'engager l'employeur » et qui peut même être confondu avec lui. Concrètement, il s'agit selon le cas des Ministres, des organes de gestion des organismes d'intérêt public, des Députations permanentes, des Collèges des Bourgmestres et Echevins, des Bureaux permanents de l'aide sociale, des conseils d'administration des associations de communes, du Collège des Président et Membres de l'agglomération de Bruxelles, etc., pour les services publics respectifs.

Dans un service public, cette personne ou cet organe peut décider de déléguer la gestion journalière au fonctionnaire qui assume la haute direction du service public concerné ou d'une division importante de celui-ci. Dans la plupart des services publics cela a déjà été fait.

Ce fonctionnaire n'est pas nécessairement le supérieur hiérarchique direct du chef de service de S.H.E.

Concrètement, le chef du service de S.H.E. relève directement, suivant le cas, du Secrétaire général, de l'Administrateur général, du Gouverneur de Province, etc.

## 2.3. Désignation et profil du chef du service de S.H.E. et de ses adjoints éventuels

### 2.3.1. Qui va-t-on désigner ? Comment ?

#### 2.3.1.1. Dispositions pratiques et immédiates

Afin que les services de S.H.E. puissent entamer leurs activités sans délais, il s'impose que les autorités concernées fassent immédiatement un appel général aux candidats, au sein des services concernés, avec la description de la fonction visée, la mention de la résidence administrative et l'obligation éventuelle pour les intéressés de suivre les cours de formation complémentaire, respectivement du premier niveau ou du second niveau.

Dans le respect des conditions strictes énumérées au point 3.1.3., la préférence sera donnée aux agents nommés à titre définitif et aux titulaires du certificat requis qui ont posé leur candidature. Dès que l'autorité a fait son choix parmi les candidats ou a procédé à la désignation d'un agent auquel elle souhaite confier la mission de chef du service de S.H.E., l'on peut entamer la procédure auprès du ou des comités de concertation compétents. En cas de désaccord au sein d'un ou de plusieurs de ces comités, il convient de demander l'avis de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en tient lieu, conformément à l'article 833.2.1. du R.G.P.T.

Ces procédures terminées, il y aura lieu de désigner définitivement le membre du personnel qui sera chargé de la mission de chef d'un service de S.H.E. déterminé et de l'inscrire immédiatement, le cas échéant, à un cours de formation complémentaire du niveau requis.

#### 2.3.1.2. Généralités

La mission de chef du service de S.H.E. doit être considérée comme une mission de caractère général qui peut être confiée à tout titulaire d'une fonction technique ou administrative. L'analyse des grades inscrits au cadre, des diplômes requis pour l'accès à ces grades, des conditions de recrutement et de carrière, et la pratique administrative, déterminent la vocation de ces grades pour la mission de chef du service de S.H.E.

L'affectation des agents à un emploi correspondant à leur grade et la définition de leurs fonctions relèvent de la compétence de chaque autorité concernée, cette dernière étant responsable de la bonne organisation de ses services. L'autorité peut être appelée à modifier certaines affectations et à redéfinir les tâches y afférentes. Il en résulte qu'un agent peut être amené à changer de service ou de fonctions.

## 2.2. Onder welke overheid ressorteert het hoofd van de dienst voor V.G.V. ?

Volgens de bewoordingen van artikel 833.1.2. van het A.R.A.B. hangt het hoofd van de dienst voor V.G.V. rechtstreeks af van de persoon die belast is met het dagelijks beheer van de onderneming of van de exploitatiezetel. Bovendien wordt de onafhankelijkheid van het hoofd van de dienst voor V.G.V. door artikel 833.1.3. van het A.R.A.B. benadrukt.

Onder « persoon die belast is met het dagelijks beheer », verstaat de rechtspraak hij of zij die de « bevoegdheid heeft om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden » en die zelfs met hem kan vereenzelvigd worden. Concreet gaat het, al naar gelang het geval, om de Ministers, de Beheersorganen voor de instellingen van openbaar nut, de Bestendige Deputaties, de Colleges van Burgemeester en Schepenen, de Vaste Bureaus voor maatschappelijk welzijn, de Raden van Bestuur van de intercommunales, het College van Voorzitter en Leden van de agglomeratie Brussel, enz. voor de respectieve overheidsdiensten.

In een overheidsdienst kan door deze persoon of dit orgaan besloten worden het dagelijks beheer te delegeren aan de ambtenaar die de hoge leiding heeft van de betrokken overheidsdienst of van een belangrijke afdeling ervan. In de meeste overheidsdiensten is dit reeds gebeurd.

Die ambtenaar is niet noodzakelijkerwijze de rechtstreekse hiërarchische meerdere van het hoofd van de dienst voor V.G.V.

Concreet, het hoofd van de dienst voor V.G.V. zal rechtstreeks afhangen, volgens het geval, van de Secretaris-generaal, de Administrateur-generaal, de Provinciegouverneur, enz.

## 2.3. Aanwijzing en profiel van het hoofd van de dienst voor V.G.V. en van zijn eventuele adjuncten

### 2.3.1. Wie zal men aanwijzen en hoe ?

#### 2.3.1.1. Praktische en onmiddellijke schikkingen

Teneinde de activiteiten van de diensten voor V.G.V. zonder verwijl te kunnen aanvangen, zullen de betrokken overheden onmiddellijk een algemene oproep doen tot de kandidaten in de schoot van de betrokken diensten, met een beschrijving van de beoogde functie en de vermelding van de administratieve standplaats en de eventuele verplichting voor de gegadigden de cursus voor aanvullende vorming respectievelijk van het eerste niveau of van het tweede niveau te volgen.

Mits rekening te houden met de strikte voorwaarden opgesomd onder punt 3.1.3., zal de voorkeur worden gegeven aan vastbenoemde personeelsleden en aan titularissen met het vereiste getuigschrift die hun kandidatuur hebben gesteld. Zodra de overheid haar keuze heeft gedaan onder de kandidaten, of het personeelslid heeft aangewezen aan wie ze de opdracht van hoofd van de dienst voor V.G.V. wenst toe te vertrouwen, kan men de procedure aanvangen bij het/de bevoegde overlegcomité(s). In geval van onenigheid in de schoot van één of verscheidene dezer comités, moet bij toepassing van artikel 833.2.1. van het A.R.A.B. het advies van de arbeidsinspecteur of van de in de plaats daarvan gestelde ambtenaar gevraagd worden.

Zodra die procedures zijn beëindigd, moet het personeelslid dat de functie van hoofd van een welbepaalde dienst voor V.G.V. zal vervullen, definitief aangewezen worden, en moet het zo nodig onmiddellijk ingeschreven worden voor een cursus van de aanvullende vorming van het vereiste niveau.

#### 2.3.1.2. Algemeenheden

De opdracht van hoofd van de dienst voor V.G.V. dient te worden beschouwd als een opdracht van algemene aard die aan elke titularis van een technisch of administratief ambt kan worden toevertrouwd. De analyse der graden opgenomen in de personeelsformatie, van de diploma's die voor de toegang tot deze graden vereist zijn, van de wervings- en loopbaanvoorwaarden en de administratieve praktijk bepalen of deze graden in aanmerking komen voor de toewijzing van de opdracht van hoofd van de dienst voor V.G.V.

De aanwijzing van de personeelsleden voor een betrekking die met hun graad overeenstemt en het omschrijven van hun taken behoren tot de bevoegdheid van elke betrokken overheid, die verantwoordelijk is voor de goede organisatie van haar diensten. De overheid kan ertoe genoopt zijn sommige aanwijzingen te veranderen en de opdrachten die ermee verbonden zijn opnieuw te omschrijven. Het gevolg hiervan kan zijn dat een personeelslid ertoe gebracht wordt van dienst of van functie te veranderen.

L'autorité peut désigner, soit un agent titulaire d'une fonction administrative (p. ex. conseiller, conseiller-adjoint, secrétaire d'administration), soit, de préférence, un agent titulaire d'un grade particulier en rapport avec le caractère technique de la fonction de chef du service de S.H.E. (ingénieur, ingénieur industriel, etc.).

L'agent désigné selon les règles en vigueur dans l'administration concernée, pour diriger le service de S.H.E. et qui ne dispose pas du certificat requis, a l'obligation de suivre les cours de formation complémentaire à la sécurité, du premier ou du second niveau, ou d'acquiescer la « formation de base » correspondant à la connaissance suffisante prescrite par l'article 833.3.1. du R.G.P.T. Les coûts de cette formation sont à charge du service public et cette formation peut être suivie pendant les heures de service. Conformément à l'article 833.6.2. du R.G.P.T., le temps consacré à cette formation est considéré comme temps de travail normal.

L'obligation de suivre les cours de la formation requise constitue une réponse souple et adéquate au problème des services publics qui ne disposent pas d'un cadre organique doté d'un large éventail de grades techniques.

2.3.1.3. Ce qui précède est valable en cas de remplacement et d'éloignement du chef de service et de ses adjoints éventuels.

### 2.3.2. Profil du chef du service de S.H.E. — Incompatibilités

#### 2.3.2.1. Profil

La désignation visée ci-dessus au point 2.3.1.1. entraînant nécessairement des dépenses au cas où une formation complémentaire doit être suivie, la plus grande prudence s'impose dans le choix de l'agent chargé de diriger le service de S.H.E. L'on tiendra compte, par conséquent, du profil de cet agent : tout en ayant un minimum d'ancienneté de service, il ne doit pas être trop proche de la retraite. Statutaire ou contractuel (cfr. ci-dessous, point 2.3.3.), il bénéficie d'une certaine stabilité. Sa formation de base est de préférence de caractère scientifique ou technique, étant donné le contenu du programme des cours de formation complémentaire. L'on tiendra compte, également, du service auquel cet agent sera affecté : il importe que ce service dispose des moyens logistiques appropriés.

#### 2.3.2.2. Incompatibilités

L'article 833.1.3. du R.G.P.T. stipule que : « Le chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail remplit sa mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. »

Ce qui précède n'implique cependant pas que le chef du service de S.H.E. ne puisse pas être affilié à une organisation syndicale et ne puisse pas participer aux réunions de celle-ci. Quelles que soient les activités syndicales qu'un membre du personnel ait exercées par le passé, celui-ci peut donc poser sa candidature et/ou être proposé comme chef du service de S.H.E. Toutefois, la désignation d'un tel agent ne peut être effective que lorsque l'intéressé marque formellement son accord de ne pas compromettre l'indépendance requise pour cette mission spécifique : dans ce cas, il ne peut dont plus être délégué syndical au sens de l'article 71, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup> de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974.

Il convient d'éviter de placer le chef du service de S.H.E. sous la responsabilité d'un membre du service du personnel ou de confier les missions du chef du service de S.H.E. à un membre de ce service. Le souci d'organiser le travail en vue de la plus grande productivité peut en effet entrer en conflit avec les impératifs de la sécurité. Il y a incompatibilité entre ces deux missions.

L'on évitera également de confier la direction du service de S.H.E. au chef du service des achats de matériel. Celui qui vérifie le respect des prescriptions en matière de S.H.E. (article 54<sup>quater</sup> du R.G.P.T.) ne doit pas être celui qui commande les achats de machines, etc.

De même, l'ordonnateur, le personnel chargé du contrôle des dépenses ou de tout contrôle analogue ne peut pas assumer la direction du service de S.H.E.

### 2.3.3. Hypothèse d'un lien de service contractuel

L'hypothèse d'un lien de service contractuel entre l'autorité et les membres de son personnel ne constitue pas un obstacle à la désignation d'un chef pour le service de S.H.E. Il convient dans ce cas

De overheid kan ofwel een personeelslid aanwijzen die titularis is van een administratief ambt (bv. adviseur, adjunct-adviseur, bestuurssecretaris), ofwel bij voorkeur een personeelslid titularis van een graad die in verband staat met het technisch karakter van het ambt van hoofd van de dienst voor V.G.V. (ingenieur, industrieel ingenieur, enz.).

Het personeelslid dat volgens de in de betrokken administratie geldende regelen wordt aangewezen om de dienst voor V.G.V. te leiden, en dat het vereiste brevet niet bezit, is verplicht hetzij de cursussen voor aanvullende vorming inzake veiligheid van het eerste of tweede niveau te volgen, hetzij de « basisvorming » te verwerven welke overeenstemt met de voldoende kennis die is voorgeschreven door artikel 833.3.1. van het A.R.A.B. De kosten van deze vorming zijn ten laste van de overheidsdienst en de vorming mag tijdens de diensturen worden gevolgd. Conform artikel 833.6.2. van het A.R.A.B. is de aan deze vorming bestede tijd als normale werktijd te beschouwen.

De verplichting de cursussen te volgen ten einde de vereiste vorming te verkrijgen is een soepel en aangepast antwoord op het probleem van de overheidsdiensten die niet over een personeelsformatie met een brede waaier van technische graden beschikken.

2.3.1.3. Hetgeen voorafgaat is geldig in geval van vervanging en verwijdering van het hoofd van de dienst en van zijn eventuele adjuncten.

### 2.3.2. Profiel van het hoofd van de dienst voor V.G.V. — Onverenigbaarheden

#### 2.3.2.1. Profiel

Bovenvermelde aanwijzing (punt 2.3.1.1.) brengt, in geval een aanvullende vorming gevolgd moet worden, noodzakelijk uitgaven mee zodat de grootst mogelijke voorzichtigheid geboden is bij de keuze van het personeelslid dat belast wordt met het leiden van de dienst voor V.G.V. Men moet bijgevoeg rekening houden met het profiel van dit personeelslid : het moet een minimum aan dienstancienniteit hebben en niet te dicht bij het pensioen staan. Als statutair of contractueel personeelslid (cfr. verder, punt 2.3.3.) geniet het een bepaalde stabiliteit. Zijn basisvorming is bij voorkeur wetenschappelijk of technisch, gelet op de inhoud van de cursussen voor de aanvullende vorming. Men zal eveneens rekening houden met de dienst waartoe dit personeelslid zal behoren : deze dienst moet over de passende logistieke middelen beschikken.

#### 2.3.2.2. Onverenigbaarheden

Artikel 833.1.3. van het A.R.A.B. bepaalt dat « het hoofd van de dienst voor V.G.V. zijn opdracht vervult in volledige onafhankelijkheid ten overstaan van de werkgever en de werknemers ».

Uit hetgeen voorafgaat volgt niet dat het hoofd van de dienst voor V.G.V. niet bij een vakvereniging zou mogen aangesloten zijn en niet zou mogen deelnemen aan haar vergaderingen. Onafhankelijk van de vakbondsactiviteiten die een personeelslid in het verleden heeft uitgeoefend, kan het zijn kandidatuur stellen voor de functie van hoofd van de dienst voor V.G.V. en/of als zodanig worden voorgesteld. Nochtans kan de aanwijzing van een dergelijk personeelslid slechts effectief worden nadat belanghebbende formeel zijn instemming ermee heeft bevestigd heeft de voor deze specifieke opdracht vereiste onafhankelijkheid niet in het gedrang te brengen : in dit geval kan dat personeelslid geen vakbondsafgevaardigde meer zijn in de zin van artikel 71, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> en 7<sup>o</sup>, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974.

Men dient te vermijden dat het hoofd van de dienst voor V.G.V. onder de verantwoordelijkheid van een lid van de personeelsdienst zou staan of dat de opdrachten van het hoofd van de dienst voor V.G.V. aan een lid van deze dienst zouden worden toevertrouwd. De bekommernis om het werk te organiseren met het oog op de grootst mogelijke productiviteit kan inderdaad in conflict komen met de eisen van de veiligheid. Tussen deze twee opdrachten is er onverenigbaarheid.

Ook zal men vermijden de leiding van de dienst voor V.G.V. aan de chef van de dienst voor aankoop van het materieel toe te vertrouwen. Degene die nagaat of de V.G.V.-voorschriften zijn nagekomen (artikel 54<sup>quater</sup> van het A.R.A.B.) mag niet degene zijn die bevoegdheid heeft inzake het aankopen van machines, enz.

Evenmin mag de ordonnateur, het personeel belast met de controle der uitgaven of met elke gelijkaardige controle de leiding van de dienst voor V.G.V. op zich nemen.

### 2.3.3. Hypothese van een contractueel dienstverband

De hypothese van een contractueel dienstverband tussen de overheid en de leden van haar personeel, is geen belemmering voor de aanwijzing van een hoofd voor de dienst voor V.G.V. In dat geval

d'examiner les missions imparties par le contrat de travail à chaque membre du personnel. Le choix de l'autorité s'effectuera en fonction des règles dégagées ci-dessus (points 2.3.1. et 2.3.2.) pour le personnel statutaire, lorsque ce contrat fait référence à un grade déterminé.

Pour l'avenir, et afin de rencontrer les obligations prescrites par le statut syndical et la réglementation en matière de sécurité du travail, il suffira de compléter le contrat par une clause indiquant que le membre du personnel engagé doit être possesseur du certificat requis par l'arrêté royal du 10 août 1978 (ou s'engager à l'acquiescer) et qu'il reçoit les missions de chef du service de S.H.E.

Dans les administrations qui disposent d'un personnel statutaire, l'autorité désigne en priorité un membre de ce personnel statutaire comme chef du service de S.H.E. Ce n'est qu'à défaut de personnel statutaire répondant aux critères légaux que l'autorité peut désigner comme chef dudit service un membre du personnel engagé sous contrat.

Pour rappel, la désignation du chef du service de S.H.E. ne peut, en aucun cas, être le prétexte à un recrutement par contrat dans les ministères et les organismes d'intérêt public régis par l'arrêté royal n° 58 du 16 juillet 1982 relatif au recrutement dans certains services publics.

#### 2.4. Modification de la durée des prestations du chef du service de S.H.E. et de ses adjoints éventuels

Les propositions de modification de la durée des prestations, présentées par chaque partie intéressée, sont examinées selon la procédure décrite ci-dessus (voir point 2.1.3.).

Par durée des prestations, il faut entendre le « temps minimum à consacrer à sa fonction par le chef du service de sécurité ». Eventuellement, il s'agit d'une mission à temps plein.

La durée des prestations du chef du service de S.H.E. et de son (ses) adjoint(s) éventuel(s) est modulée en fonction du degré de danger présenté par les activités des services publics compris dans le ressort du service de S.H.E., ainsi que, entre autres, en fonction de l'étendue de son ressort et du nombre d'agents concernés.

Par ailleurs, si l'on veut éviter la multiplication des réunions du (des) comité(s) de concertation compétent(s), il est recommandé de mettre à l'ordre du jour d'une même réunion de ce (ces) comité(s), et ce dans la mesure du possible :

- 1° l'organisation du (ou des) service(s) de S.H.E., dont question supra au point 1;
- 2° la désignation du chef de service de S.H.E. (et le cas échéant, de son (ses) adjoint(s)), dont question ci-dessus au point 2;
- 3° la durée minimum des prestations de ces chefs (et adjoints éventuels) dont question aux points 2.1.3. et 2.4.

#### 2.5. Plan d'action.

Une des premières tâches à accomplir par les personnes désignées en tant que « chef du service de S.H.E. » est d'aviser l'employeur en vue de la rédaction d'un plan d'action conformément à l'article 838.1.a, du R.G.P.T.. Le plan détermine les objectifs poursuivis ainsi que les mesures et moyens pour les réaliser; il est basé notamment sur des dépistages et enquêtes effectués par le comité de concertation, par le service de S.H.E., etc...

### 3. Formation du chef du service de S.H.E. et de ses adjoints

#### 3.1. La réglementation en vigueur

3.1.1. Conformément à l'article 833.3.1. du R.G.P.T. le chef du service de S.H.E. (et ses adjoints éventuels) doivent posséder « une connaissance suffisante de la législation relative à la sécurité, à la salubrité, à l'hygiène et à l'embellissement des lieux de travail, applicable à l'entreprise dans laquelle ils sont occupés, ainsi que les connaissances techniques nécessaires pour étudier les problèmes de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail qui se poseront ».

3.1.2. En vertu de l'article 833.3.2., « Le Roi peut imposer aux chefs des services de S.H.E. et à leurs adjoints une formation complémentaire qu'il détermine ».

dienen de opdrachten te worden onderzocht die door de arbeidsovereenkomst aan elk personeelslid zijn toegekend. De keuze van de overheid zal geschieden volgens de hierboven uiteengezette regels (punt 2.3.1. en 2.3.2.) voor het statutair personeel, wanneer deze overeenkomst naar een welbepaalde graad verwijst.

Voor de toekomst, en om tegemoet te komen aan de verplichtingen die worden voorgeschreven door het syndicaal statuut en door de reglementering inzake arbeidsveiligheid, zal het volstaan de overeenkomst aan te vullen met een clause die aangeeft dat het in dienst genomen personeelslid houder moet zijn van het brevet vereist door het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 (of er zich moet toe verbinden het te verwerven) en dat hij de opdrachten van het hoofd van de dienst voor V.G.V. krijgt toegewezen.

In de besturen die over statutair personeel beschikken, wijst de overheid bij voorrang een lid van dat statutair personeel als hoofd van de dienst voor V.G.V. aan. Slechts bij ontstentenis van statutair personeel dat aan de wettelijke criteria beantwoordt, kan de overheid een onder arbeidsovereenkomst aangeworven personeelslid aanwijzen als hoofd van genoemde dienst.

Ter herinnering : de aanwijzing van het hoofd van de dienst voor V.G.V. mag in geen geval een voorwendsel zijn voor een aanwerving bij overeenkomst in de ministeries en de instellingen van openbaar nut die beheerst worden door het koninklijk besluit nr. 58 van 16 juli 1982 betreffende de werving in sommige overheidsdiensten.

#### 2.4. Wijziging van de duur van de prestaties van het hoofd van de dienst voor V.G.V. en van zijn eventuele adjuncten

De voorstellen tot wijziging van de duur van de prestaties, voorgesteld door elke belanghebbende partij, worden volgens de hierboven uiteengezette procedure onderzocht (zie punt 2.1.3.).

Door duur van de prestaties moet worden begrepen de « minimumduur door het diensthoofd voor veiligheid aan zijn functie te wijden ». Eventueel betreft het een voltijdse opdracht.

De duur van de prestaties van het hoofd van de dienst voor V.G.V. en van zijn eventuele adjuncten is afhankelijk van de gevaren die de activiteiten van de overheidsdiensten in het gebied van de dienst voor V.G.V. met zich brengen, maar ook, o.m. van de uitgestrektheid van dit gebied en van het aantal betrokken personeelsleden.

Indien men overigens het vermenigvuldigen van vergaderingen van het (de) bevoegde overlegcomité(s) wil vermijden valt het aan te bevelen, in de mate van het mogelijke, op de agenda van een zelfde vergadering van dit (die) comité(s) te plaatsen :

- 1° de organisatie van de dienst(en) voor V.G.V. waarvan hierboven sprake is in punt 1;
- 2° de aanwijzing van het hoofd van de dienst voor V.G.V. (en eventueel van zijn adjuncten), die hierboven in punt 2 is ontwikkeld;
- 3° de minimumduur van de prestaties van deze hoofden (en eventuele adjuncten) waarvan sprake is in de punten 2.1.3. en 2.4.

#### 2.5. Actieplan.

Een van de eerste taken welke de personen die aangewezen zijn als « hoofd van de dienst voor V.G.V. » moeten vervullen is het verstrekken van raadgeving aan de werkgever met het oog op het opstellen van een actieplan overeenkomstig artikel 838.1.a, van het A.R.A.B.. Het plan bepaalt de beoogde doelen alsmede de maatregelen en middelen om ze te verwezenlijken; het is inzonderheid gebaseerd op de door het overlegcomité, de dienst voor V.G.V. enz. verrichte nasporingen en onderzoekingen.

### 3. Vorming van het hoofd van de dienst voor V.G.V. en van zijn adjuncten

#### 3.1. De geldende reglementering

3.1.1. Overeenkomstig artikel 833.3.1. van het A.R.A.B. moeten het hoofd van de dienst voor V.G.V. en zijn eventuele adjuncten « een voldoende kennis bezitten van de wetgeving inzake de veiligheid, de gezondheid, de hygiëne en de verfraaiing van de werkplaatsen, van toepassing in de onderneming waarin zij tewerkgesteld zijn, alsmede de nodige technische kennis bezitten om de problemen te bestuderen die zullen oprijzen inzake de veiligheid, de hygiëne en de verfraaiing van de werkplaatsen ».

3.1.2. Krachtens artikel 833.3.2., kan de Koning aan de hoofden van de diensten voor V.G.V. en hun adjuncten een aanvullende vorming opleggen die Hij bepaalt ».

Les cas dans lesquels une formation complémentaire est imposée au chef de service de S.H.E. et à ses adjoints éventuels sont prévus par l'arrêté royal du 10 août 1978 lequel a été modifié par les arrêtés royaux des 5 décembre 1980, 10 août 1981, 15 décembre 1983 et 30 août 1985.

3.1.2.1. Pour le secteur des services purement administratifs, l'article 1er dudit arrêté prévoit trois catégories d'entreprises ou d'organismes :

— le groupe A comprend les entreprises ou organismes de plus de 1 000 travailleurs; dans ce groupe, le chef de service de S.H.E. doit avoir un certificat de formation complémentaire du premier niveau;

— le groupe B comprend les entreprises ou organismes qui occupent entre 200 et 1000 travailleurs et qui ne sont pas reprises dans le groupe A (cfr. infra, point 3.1.2.2.); dans ce groupe, le chef de service de S.H.E. doit avoir au moins un certificat de formation complémentaire du second niveau;

— le groupe C comprend les entreprises ou organismes de moins de 200 travailleurs; dans ce groupe, aucune formation complémentaire n'est requise; la seule connaissance suffisante est requise (art. 833.3.1. du R.G.P.T.).

3.1.2.2. Pour le secteur des services de caractère technique, l'arrêté royal du 10 août 1978 utilise d'autres normes. C'est ainsi qu'une entreprise ou un organisme dont l'effectif est inférieur à 1000 travailleurs peut néanmoins ressortir au groupe A, tout comme une entreprise ou un organisme dont l'effectif est inférieur à 200 travailleurs peut néanmoins ressortir au groupe B (voire même du groupe A).

Des informations complémentaires quant au groupe auquel un service public (ou une de ses subdivisions) appartient, peuvent être obtenues auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail, Administration de la sécurité du travail, rue Belliard 51-53, 1040 Bruxelles.

3.1.3. a) Les conditions d'admission aux cours de formation, complémentaire du premier niveau sont assez strictes et limitent singulièrement les possibilités pour certaines administrations de trouver des agents ayant les titres requis : ingénieur civil, ingénieur agronome, ingénieur chimiste et des industries agricoles, pharmacien, licencié en sciences physiques ou chimiques, diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur agricole de type long ou de l'enseignement supérieur technique de type court (article 4 de l'arrêté royal du 10 août 1978).

b) Par contre, aucune condition particulière de diplôme n'est exigée par ledit arrêté pour être admis à suivre les cours du second niveau, ce qui permet de trouver plus facilement des solutions adéquates dans certaines administrations. Il est cependant difficile de concevoir que ces cours puissent être suivis avec fruit sans posséder au préalable une certaine formation sur le plan technique.

c) En outre les articles 3.5. et 4.2. de l'arrêté royal du 10 août 1978 organisent un cours transitoire de formation complémentaire offrant aux titulaires d'un certificat du second niveau la possibilité d'obtenir un certificat du premier niveau. Cette possibilité n'existe que lorsqu'il est satisfait à certaines conditions (5 ans d'expérience comme chef de service de S.H.E. ou comme adjoint).

d) Quant à la « connaissance suffisante » prévue par l'article 833.3.1. du R.G.P.T., il n'existe à l'heure actuelle aucune réglementation, que ce soit en ce qui concerne les programmes, le nombre minimum d'heures de cours ou la délivrance d'un certificat. Certaines associations privées ont toutefois pris l'initiative d'organiser des sessions de quelques jours qui sont des journées d'étude en la matière, mais il s'agit d'actions isolées et non d'actions permanentes.

e) Les cours de formation complémentaire du premier et du second niveau, ainsi que les cours transitoires doivent être agréés par le Ministre de l'Emploi et du Travail. La durée des cours et leur contenu sont fixés par l'arrêté royal du 10 août 1978 (art. 3.2., 3.3. et 3.4.).

### 3.2. Situation actuelle dans les services publics soumis au statut syndical

Le respect de l'obligation décrite ci-dessus au point 1 (obligation de disposer d'un service de S.H.E.) et de la réglementation en vigueur telle qu'exposée au point 3.1. (formation du chef de service de S.H.E. et de ses adjoints éventuels), détermine clairement l'ampleur des tâches à accomplir.

En outre, les services publics qui tombaient dans le champ d'application de l'arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics étaient dispensés, en vertu de l'article 1er, § 4, d, dernier alinéa, de la loi du 10 juin 1952, de l'obliga-

De gevallen waarin een aanvullende vorming aan het diensthoofd V.G.V. en aan zijn eventuele adjuncten wordt opgelegd zijn vastgesteld door het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 dat werd gewijzigd door de koninklijke besluiten van 5 december 1980, 10 augustus 1981, 15 december 1983 en 30 augustus 1985.

3.1.2.1. Voor de sector van de diensten met loutere administratieve activiteiten, heeft artikel 1 van genoemd besluit drie categorieën van ondernemingen of instellingen voorzien :

— groep A omvat de ondernemingen of instellingen met meer dan 1 000 werknemers; in deze groep moet het hoofd van de dienst voor V.G.V. het brevet van de aanvullende vorming van het eerste niveau bezitten;

— groep B omvat de ondernemingen of instellingen die tussen 200 en 1000 werknemers tewerkstellen en die niet in groep A opgenomen worden (cfr. infra punt 3.1.2.2.); in deze groep moet het hoofd van de dienst voor V.G.V. ten minste het brevet van de aanvullende vorming van het tweede niveau bezitten;

— groep C omvat de ondernemingen of instellingen die minder dan 200 werknemers tewerkstellen; in deze groep is geen aanvullende vorming vereist; alleen de voldoende kennis is geboden (artikel 833.3.1. van het A.R.A.B.).

3.1.2.2. Voor de sector van diensten met technisch karakter, heeft het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 andere normen gehanteerd. Zo kan een onderneming of instelling die minder dan 1000 werknemers tewerkstelt, niettemin tot groep A behoren, zoals een onderneming of instelling die minder dan 200 werknemers telt niettemin tot groep B (of zelfs tot groep A) kan behoren.

Bijkomende inlichtingen nopens de groep waartoe een overheidsdienst (of een van de onderverdelingen ervan) behoort, zijn te verkrijgen bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Administratie van de arbeidsveiligheid, Belliardstraat 51-53, 1040 Brussel.

3.1.3. a) De voorwaarden van toelating tot de cursussen voor aanvullende vorming van het eerste niveau zijn nogal strict en beperken in sterke mate de mogelijkheden voor sommige besturen om personeelsleden te vinden met de vereiste titels : burgerlijk ingenieur, landbouwkundig ingenieur, ingenieur voor de scheikunde en voor de landbouwindustrieën, apotheker, licentiaat in de natuur- of scheikunde, eindexamen van technisch, hoger of agrarisch hoger onderwijs van het lange type of van technisch hoger onderwijs van het korte type (artikel 4 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1978).

b) Daarentegen wordt door genoemd besluit geen enkele bijzondere diplomaverreiking gesteld om de cursussen van het tweede niveau te mogen volgen, wat de mogelijkheid opent om gemakkelijker passende oplossingen in sommige besturen te vinden. Het is nochtans moeilijk zich in te denken dat deze cursussen met vrucht gevolgd kunnen worden zonder een zekere voorafgaande vorming op technisch vlak.

c) Daarenboven voorzien de artikelen 3.5. en 4.2. van het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 in een overgangscursus van aanvullende vorming die aan de titularissen van een brevet van het tweede niveau de mogelijkheid biedt het brevet van het eerste niveau te bekomen. Deze mogelijkheid wordt slechts geschapen wanneer aan bepaalde voorwaarden voldaan is (5 jaar ervaring als diensthoofd V.G.V. of als adjunct).

d) Inzake de « voldoende kennis », voorgeschreven door artikel 833.3.1. van het A.R.A.B., bestaat er voor het ogenblik geen enkele regeling inzake de programma's, het minimum aantal uren cursus of het uitreiken van een certificaat. Sommige privé-verenigingen hebben nochtans het initiatief genomen sessies van enkele dagen in te richten die studiedagen op dat gebied zijn, maar het gaat om alleenstaande en niet om bestendige acties.

e) De cursussen voor aanvullende vorming van het eerste en van het tweede niveau, alsook de overgangscursussen moeten erkend zijn door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid. De duur van de cursussen en de inhoud zijn vastgesteld door het koninklijk besluit van 10 augustus 1978 (art. 3.2., 3.3. en 3.4.).

### 3.2. Huidige toestand in de overheidsdiensten die aan het syndicaal statuut onderworpen zijn

Het nakomen van de in punt 1 beschreven verplichting (verplichting over een dienst voor V.G.V. te beschikken) evenals de van kracht zijnde reglementering beschreven in 3.1. (vorming hoofd van de dienst voor V.G.V. en van zijn eventuele adjuncten) geeft duidelijk de omvang van de te vervullen taken aan.

Bovendien waren de overheidsdiensten die in het toepassingsgebied vielen van het koninklijk besluit van 20 juni 1955 houdende syndicaal statuut van het personeel der openbare diensten, krachtens artikel 1, § 4, d, laatste lid, van de wet van 10 juni 1952, vrijge-

tion de disposer d'un service de S.H.E.; ce n'est que très récemment (à partir du 23 décembre 1985, du 19 janvier 1986 et du 17 février 1986, etc.) que le nouveau statut syndical a obligé ces services publics à disposer d'un tel service. Cela signifie que, sauf dans les cas exceptionnels où un service de S.H.E. existe déjà, il faudra organiser un service de S.H.E. dans ces services publics, en désigner le chef (et ses adjoints éventuels) et assurer à ceux-ci la formation complémentaire en matière de S.H.E. décrite ci-dessus.

L'article 833.4. du R.P.G.T. impose que le chef du service de S.H.E., doit, pour l'exécution de ses tâches, pouvoir faire appel aux personnes compétentes de l'entreprise ou étrangères à celle-ci. A ce sujet, il y a lieu d'attirer l'attention sur la possibilité d'obtenir l'aide technique de la Régie des bâtiments, du Fonds des bâtiments scolaires de l'Etat et du Fonds des bâtiments scolaires provinciaux et communaux, quant aux matières pour lesquelles ces services sont compétents.

#### 4. Ecoles et centres de formation

La liste des écoles et des centres qui dispensent la formation complémentaire du premier niveau, du second niveau ou de transition est ici annexée. Quant aux modifications ultérieures que cette liste peut subir, il y a lieu de s'adresser à l'administration mentionnée sous le point 3.1.2.2.

#### 5. Evaluation de l'organisation des services de S.H.E. dans le secteur public

Chaque service public visé par la présente circulaire est invité à faire connaître auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail, Administration de la Sécurité du Travail, rue Belliard 51-53, 1040 Bruxelles, ainsi qu'auprès du Ministère de l'Intérieur et de la Fonction publique, Service d'Administration générale, boulevard Pacheco 19, bte 2, 1010 Bruxelles, au plus tard en date du 31 mars 1988 :

- le nombre de services de S.H.E. qu'il a organisés;
- le nombre de membres du personnel relevant de chacun de ces services;
- le grade du chef de ce (ces) service(s) et de son (ses) adjoint(s), le niveau de la formation en matière de S.H.E. a acquise ou des cours pour lesquels il y a inscription;
- le nombre d'heures (par semaine) réservé à la fonction de chaque chef du service de S.H.E. ou de son (ses) adjoint(s) éventuel(s).

6. De plus amples informations sur cette circulaire peuvent être obtenues en écrivant aux adresses mentionnées au point 5. Il appartient toutefois en premier lieu au Ministère de l'Emploi et du Travail de fournir tous renseignements utiles quant aux missions des services de S.H.E.

7. Nous vous saurions gré de bien vouloir communiquer la présente circulaire, ainsi que toutes les instructions nécessaires à sa mise en œuvre, aux administrations, services et organismes sur lesquels vous exercez votre autorité, votre contrôle ou votre tutelle et auxquels la loi du 19 décembre 1974 a été rendue applicable par l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Bruxelles, le 25 novembre 1987.

Le Ministre de l'Intérieur  
et de la Fonction publique,  
J. Michel.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,  
M. Hansenne.

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,  
L. Bril.

steld van de verplichting over een dienst voor V.G.V. te beschikken; het is slechts onlangs (vanaf 23 december 1985, 19 januari 1986 en van 17 februari 1986, enz.) dat het nieuw syndicaal statuut deze overheidsdiensten verplicht heeft over zo een dienst te beschikken. Dit betekent dat, behalve in de uitzonderlijke gevallen waar een dienst voor V.G.V. reeds bestaat, een dienst voor V.G.V. in deze overheidsdiensten zal moeten worden georganiseerd, het hoofd ervan (en zijn eventuele adjuncten) zal (zullen) moeten worden aangeduid en zij de hierboven beschreven aanvullende vorming inzake V.G.V. zullen moeten krijgen.

Artikel 833.4. van het A.R.A.B. gebiedt dat het hoofd van de dienst voor V.G.V., voor de uitoefening van zijn opdrachten, beroep moet kunnen doen op bevoegde personen van de onderneming of die er buiten staan. In dit verband wordt de aandacht gevestigd op de mogelijkheid technische bijstand te verkrijgen bij de Regie der gebouwen, bij het Gebouwenfonds der rijksscholen en bij het Fonds voor provinciale en gemeentelijke schoolgebouwen, in de materies waarvoor die diensten bevoegd zijn.

#### 4. Vormingsscholen en -centra

De lijst van de scholen en centra die de aanvullende vorming van het eerste niveau of van het tweede niveau verstrekken of die overgangscursussen verstrekken is alhier als bijlage toegevoegd. Wat de eventuele toekomstige wijzigingen van die lijst betreft zal men zich wenden tot de onder punt 3.1.2.2. vermelde administratie.

#### 5. Evaluatie van de organisatie van de diensten voor V.G.V. in de overheidsdiensten

Elke overheidsdienst die bij deze omzendbrief is geïndiceerd, wordt verzocht aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Administratie van de arbeidsveiligheid, Belliardstraat 51-53, 1040 Brussel en aan het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Openbaar Ambt, Dienst van Algemeen Bestuur, Pachecoilaan 19, bus 2, 1010 Brussel, de volgende inlichtingen, uiterlijk op 31 maart 1988, te verstrekken :

- het aantal diensten voor V.G.V. die hij heeft georganiseerd;
- het aantal personeelsleden die tot het bevoegdheidsgebied van elk dezer diensten behoren;
- de graad van het hoofd van deze dienst(en) en die van zijn eventuele adjunct(en), alsmede het niveau van zijn (hun) vorming inzake V.G.V. of van de cursussen waarvoor hij (zij) ingeschreven zijn;
- het aantal uren per week, die voorbehouden zijn voor de functie van hoofd van de dienst voor V.G.V. of van zijn eventuele adjunct(en).

6. Nadere inlichtingen omtrent deze omzendbrief kunnen schriftelijk worden verkregen op de in punt 5 vermelde adressen. In de eerste plaats komt het nochtans aan het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid toe alle nuttige inlichtingen te verstrekken nopens de opdrachten van de dienst voor V.G.V.

7. We zouden het op prijs stellen indien U deze omzendbrief alsmede alle nodige instructies tot uitvoering ervan wou mededelen aan de besturen, diensten en instellingen waarover U het gezag, de controle of het toezicht uitoefent en waarop de wet van 19 december 1974 toepasselijk werd verklaard door het koninklijk besluit van 28 september 1984.

Brussel, 25 november 1987.

De Minister van Binnenlandse Zaken  
en Openbaar Ambt,  
J. Michel.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,  
M. Hansenne.

De Staatssecretaris voor Openbaar Ambt,  
L. Bril.



## Annexe

## MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

## Administration de la Sécurité du travail

*Cours de formation complémentaire des chefs de service de S.H.E. et de leurs adjoints*

Pouvoir organisateur	Niveau	Arrêté ministériel du
Comité national d'Action pour la Sécurité et l'Hygiène dans la Construction (CNAC) Boulevard Poincaré 70 1070 Bruxelles	II	11 avril 1980 12 juillet 1982 30 mai 1984 30 octobre 1986
	Cours de transition	12 juillet 1982 19 juin 1984 31 octobre 1986
Katholieke Universiteit Leuven « Faculteit Toegepaste Wetenschappen » et « Hoger Instituut van de Arbeid » 3030 Heverlee	I	30 juin 1980 16 décembre 1981 21 août 1985
	I et niveau de transition	30 juin 1980
Université libre de Bruxelles Avenue F.D. Roosevelt 50 1050 Bruxelles	I	20 mars 1981 16 décembre 1981
	II	8 septembre 1980 8 octobre 1981 28 mai 1984 31 octobre 1986
Katholieke Universiteit Leuven « Hoger Instituut voor de Arbeid » E. Van Evenstraat 2e 3000 Leuven	cours de transition	29 janvier 1982 30 mai 1984 31 octobre 1986
	II	8 septembre 1980 8 octobre 1981 4 juin 1985
Vormingsinstituut voor Kleine en Middelgrote Ondernemingen Spoorwegstraat 14 8200 Brugge (St-Michiels)	I	18 décembre 1980 16 décembre 1981
	II	8 septembre 1980 3 décembre 1980 16 décembre 1981
Université du Travail Paul Pastur Boulevard Roulier 1 6000 Charleroi	II	8 septembre 1980 3 décembre 1980 16 décembre 1981
	I	22 juin 1984
Institut provincial d'Enseignement technique et professionnel de Mons Avenue du Champs de Mars 13 7000 Mons	I	3 février 1981 16 décembre 1981 9 juin 1983 31 octobre 1986
	II	8 septembre 1980 8 octobre 1981 31 mai 1983 30 octobre 1986
Ecole supérieure des Textiles et d'Electricité Rue Paul Pastur 2 7500 Tournai	cours de transition	10 octobre 1983 4 juin 1985
	I	8 septembre 1980 3 décembre 1980 16 décembre 1981 11 octobre 1984
Postuniversitaire Centrum Limburg Universitaire Campus 3610 Diepenbeek	I	8 septembre 1980 3 décembre 1980 16 décembre 1981 21 août 1985
	II	8 septembre 1980 8 octobre 1981 31 mai 1983 30 octobre 1986
Université de Liège Faculté des Sciences appliquées Place du Vingt-Août 13-18 4000 Liège	I	8 septembre 1980 3 décembre 1980 16 décembre 1981 11 octobre 1984
	I	8 septembre 1980 3 décembre 1980 16 décembre 1981 21 août 1985
Vrij Universiteit Brussel Faculteit Toegepaste Wetenschappen Pleinlaan 2 1050 Bruxelles	I	8 septembre 1980 3 décembre 1980 16 décembre 1981 21 août 1985
	I	8 septembre 1980 3 décembre 1980 16 décembre 1981 21 août 1985

Pouvoir organisateur	Niveau	Arrêté ministériel du
Faculté Polytechnique de Mons Rue de Houdain 9 7000 Mons	I et II	8 septembre 1980 3 décembre 1980 16 décembre 1981 21 août 1985
	cours de transition	16 décembre 1981
Universitaire Opleiding Veiligheidskunde Provinciebestuur van Antwerpen Universitaire Instelling Antwerpen Universiteitsplein 1 2610 Wilrijk	I	25 septembre 1980 8 octobre 1981 30 mai 1984 16 juillet 1985 31 octobre 1986
	II	3 décembre 1980 30 avril 1981 23 avril 1982 23 mai 1984 30 octobre 1986
	cours de transition	16 décembre 1981 19 avril 1983 16 juillet 1985
	II	22 octobre 1980 16 décembre 1981 4 juin 1984 31 octobre 1986
	I	3 décembre 1980
Centre de Recherche et d'Etudes sur la Sécurité, l'Ergonomie et la Promotion des Conditions de Travail Rue Pascale 9 1040 Bruxelles	II	3 décembre 1980 19 avril 1983
	cours de transition	16 décembre 1981
	I	16 décembre 1981 21 août 1985
Université Catholique de Louvain Ecole Santé publique Clos Chapelle aux Champs 30-38 1200 Bruxelles	II	3 décembre 1980 19 avril 1983
	cours de transition	16 décembre 1981
Ecole industrielle moyenne communale de La Louvière Rue du Temple 1 7100 La Louvière	II	16 décembre 1981 21 août 1985
	II	3 décembre 1980 16 décembre 1981
Centre régional d'Etudes pour l'amélioration des Conditions de Travail Place Saint-Lambert 4000 Liège	II	16 décembre 1980 13 juillet 1982 17 mai 1985 31 octobre 1986
	II	13 janvier 1981 20 mars 1981 16 décembre 1981 20 avril 1983 30 octobre 1986
Centre interuniversitaire de Formation permanente Boulevard Defontaine 10 6000 Charleroi	cours de transition	16 décembre 1981 20 avril 1983 30 octobre 1986
	I	22 janvier 1981 8 octobre 1981 31 mai 1983 7 juin 1985 31 octobre 1986
Katholieke Industriële Hogeschool Oost-Vlaanderen Sint-Annalaan 99 9300 Aalst	II	13 janvier 1981 16 décembre 1981 4 juin 1984 30 octobre 1986
	I et II	24 février 1981 16 décembre 1981
	II	8 octobre 1981
Vormingscentrum voor Zelfstandigen Gouverneur Verwilghensingel 40 3500 Hasselt	II	8 octobre 1981
	II	8 octobre 1981 9 novembre 1982 4 juin 1985
Antwerps Centrum voor Bedrijfsbeleid Lange Leemstraat 137 2000 Antwerpen	I	8 octobre 1981
	I	8 octobre 1981
European University Avenue Brugmann 421 1180 Bruxelles Amerikalei 131 2000 Antwerpen	I	8 octobre 1981
	I	8 octobre 1981

## Bijlage

## MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

## Administratie van de arbeidsveiligheid

## Cursussen voor aanvullende vorming van de diensthouders voor V.G.V. en hun adjuncten

Inrichtende macht	Niveau	Ministerieel besluit van
Nationaal Actiecomité voor Veiligheid en Hygiëne in het Bouwbedrijf (NAVB) Poincarélaan 70 1070 Brussel	II	11 april 1980 12 juli 1982 30 mei 1984 30 oktober 1986
	Overgangscursus	12 juli 1982 19 juni 1984 31 oktober 1986
Katholieke Universiteit Leuven « Faculteit Toegepaste Wetenschappen » en « Hoger Instituut van de Arbeid » Kardinaal Mercierlaan 94 3030 Heverlee	I	30 juni 1980 16 december 1981 21 augustus 1985
	I en overgangs- niveau	30 juni 1980
Université libre de Bruxelles F.D. Rooseveltlaan 50 1050 Brussel	I	20 maart 1981 16 december 1981
	II	8 september 1980 8 oktober 1981 28 mei 1984 31 oktober 1986
Katholieke Universiteit Leuven « Hoger Instituut voor de Arbeid » E. Van Evenstraat 2e 3000 Leuven	Overgangscursus	29 januari 1982 30 mei 1984 31 oktober 1986
	II	8 september 1980 8 oktober 1981 4 juni 1985
Vormingsinstituut voor Kleine en Middelgrote Ondernemingen Spoorwegstraat 14 8200 Brugge (St Michiels)	II	8 september 1980 8 oktober 1981 4 juni 1985
	I	18 december 1980 16 december 1981
Université du Travail Paul Pastur Boulevard Roullier 1 6000 Charleroi	II	8 september 1980 3 december 1980 16 december 1981
	II	8 september 1980 3 december 1980 16 december 1981
Institut provincial d'Enseignement technique et profes- sionnel de Mons Avenue du Champs de Mars 13 7000 Mons	II	8 september 1980 3 december 1980 16 december 1981
	II	8 september 1980 3 december 1980 16 december 1981
Ecole supérieure des Textiles et d'Electricité Rue Paul Pastur 2 7500 Tournai	II	8 september 1980 3 december 1980 16 december 1981
	I Bachelor en Master van het werkmilieu	22 juni 1984
Postuniversitair Centrum Limburg Universitaire Campus 3610 Diepenbeek	I	3 februari 1981 18 december 1981 9 juni 1983 31 oktober 1986
	II	8 september 1980 8 oktober 1981 30 mei 1983 30 oktober 1986
Université de Liège Faculté des Sciences appliquées Place du Vingt-Août 13-18 4000 Liège	Overgangscursus	10 oktober 1983 4 juni 1985
	I	8 september 1980 3 december 1980 16 december 1981 11 oktober 1984
Vrije Universiteit Brussel Faculteit Toegepaste Wetenschappen Pleinlaan 2 1050 Brussel	I	8 september 1980 3 december 1980 16 december 1981 21 augustus 1985

Inrichtende macht	Niveau	Ministerieel besluit van
Faculté Polytechnique de Mons Rue de Houdain 9 7000 Mons	I en II	8 september 1980 3 december 1980 16 december 1981 21 augustus 1985
	Overgangscursus	16 december 1981
Universitaire Opleiding Veiligheidskunde Provinciebestuur van Antwerpen Universitaire Instelling Antwerpen Universiteitsplein 1 2610 Wilrijk	I	25 september 1980 8 oktober 1981 30 mei 1984 16 juli 1985 31 oktober 1986
	II	3 december 1980 30 april 1981 23 april 1982 23 mei 1984 30 oktober 1986
	Overgangscursus	16 december 1981 19 april 1983 16 juli 1985
	II	22 oktober 1980 16 december 1981 4 juni 1984 31 oktober 1986
Université Catholique de Louvain Ecole Santé publique Clos Chapelle aux Champs 30-38 1200 Brussel	I	3 december 1980
	II	3 december 1980 19 april 1983
	Overgangscursus	16 december 1981 16 december 1981 21 augustus 1985
Ecole industrielle moyenne communale de La Louvière Rue du Temple 1 7100 La Louvière	II	3 december 1980 16 december 1981
	II	16 december 1980 13 juli 1982 17 mei 1985 31 oktober 1986
Centre régional d'Etudes pour l'Amélioration des Condi- tions de Travail Place Saint Lambert 4000 Liège	II	13 januari 1981 20 maart 1981 16 december 1981 20 april 1983 30 oktober 1986
	Overgangscursus	16 december 1981 20 april 1983 30 oktober 1986
	I	22 januari 1981 8 oktober 1981 31 mei 1983 7 juni 1985 31 oktober 1986
Katholieke Industriële Hogeschool Oost-Vlaanderen Sint-Annalaan 99 9300 Aalst	II	13 januari 1981 16 december 1981 4 juni 1984 30 oktober 1986
	I en II	24 februari 1981 16 december 1981
	II	8 oktober 1981
Instituut voor Naschoolse Opleiding van de Metaalverwer- kende Nijverheid Lakenweverstraat 21 1050 Brussel	II	8 oktober 1981 9 november 1982 4 juni 1985
	I	8 oktober 1981
Institut des Arts et Métiers Cours techniques industriels Slachthuislaan 50 1000 Brussel	II	8 oktober 1981 9 november 1982 4 juni 1985
	I	8 oktober 1981
Vormingscentrum voor Zelfstandigen Gouverneur Verwilghensingel 40 3500 Hasselt	II	8 oktober 1981
Antwerps Centrum voor Bedrijfsbeleid Lange Leemstraat 137 2000 Antwerpen	II	8 oktober 1981 9 november 1982 4 juni 1985
	I	8 oktober 1981
European University Avenue Brugmann 421 1180 Brussel Amerikalei 131 2000 Antwerpen	I	8 oktober 1981