

A V I S N° 1.918

Séance du mardi 25 novembre 2014

Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2014-2020

x x x

2.665-1

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Pages</u>
I. INTRODUCTION	2
II. POSITION DU CONSEIL	3
A. Les antécédents : la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 et son évaluation	3
1. L'avis n° 1.683 du 6 mai 2009	3
2. Le rapport d'évaluation de juin 2013	4
B. Remarques concernant le rapport d'évaluation sur la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012	7
C. Remarques sur la structure de la future stratégie	8
D. Remarques sur le contenu de la future stratégie	10
1. Les objectifs stratégiques proposés	10
2. Les lignes de force essentielles d'une stratégie	12
a. Les cinq objectifs de la stratégie en matière de bien-être au travail 2014-2020	13
1) La définition d'objectifs ambitieux en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles	13
2) La définition d'objectifs ambitieux en ce qui concerne les problèmes de santé causés par le travail	15
3) La protection des groupes vulnérables	16
4) La protection tout au long de la carrière	18
5) L'approche des nouveaux risques	19
b. Les neuf éléments du plan d'approche de la stratégie en matière de bien-être au travail 2014-2020	20
1) Une réglementation de qualité	20
2) Le renforcement de la valeur ajoutée des services externes de prévention	21

3) Le rôle des autorités	22
4) Une focalisation sur la ligne hiérarchique et sur les travailleurs eux-mêmes	23
5) Le renforcement du fonctionnement des services d'inspection	23
6) Des actions de l'inspection concertées et encadrées au niveau sectoriel, concernant les difficultés dans l'application de la législation en matière de sécurité	25
7) Une approche ciblée et systématique des employeurs récidivistes après des accidents du travail graves et des maladies professionnelles multiples	26
8) L'importance de la concertation sociale	27
9) Inscription dans le cadre d'une politique européenne forte	28

A V I S N° 1.918

Objet : Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2014-2020

Par lettre du 21 octobre 2013, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi de l'époque, a consulté le Conseil national du Travail sur la « Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2014-2020 ».

Le Conseil a confié l'examen de cette demande d'avis à sa Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, il a émis, le 25 novembre 2014, l'avis suivant.

x

x

x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Par lettre du 21 octobre 2013, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi de l'époque, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur la « Stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2014-2020 ».

Le Conseil national du Travail est consulté sur les objectifs stratégiques et opérationnels de la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2014-2020.

Cette stratégie fait suite à la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012, sur laquelle le Conseil national du Travail a émis, le 6 mai 2009, l'avis n° 1.683.

La stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 trouvait son origine dans la communication de la Commission européenne de février 2007 intitulée « Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail » (COM (2007) 62 final).

Jusqu'à présent, la Commission européenne n'a pas publié de nouvelle stratégie¹.

L'objectif de la ministre de l'Emploi de l'époque, madame M. De Coninck, est de soumettre au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail une proposition d'actions et d'indicateurs pour leur suivi et le calendrier de leur mise en œuvre, ainsi que les priorités, sur la base de l'avis émis par le Conseil et une fois qu'un accord aura été dégagé sur les objectifs stratégiques et opérationnels retenus et sur l'approche.

¹ Un cadre stratégique a toutefois été élaboré (voir ci-dessous, page 28, point 9)). Communication du 6 juin 2014 de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020) (COM (2014) 332 final).

Le but est également que le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail se penche, au moins deux fois par an, sur le suivi et l'évaluation de la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2014-2020.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Les antécédents : la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 et son évaluation

Avant d'aborder les objectifs stratégiques et opérationnels repris dans la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2014-2020, le Conseil souhaite attirer l'attention sur l'avis qu'il a rendu au sujet de la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 et sur le rapport d'évaluation qui a été émis sur le déroulement de cette stratégie.

1. L'avis n° 1.683 du 6 mai 2009

Lorsque le Conseil national du Travail a été consulté sur la proposition de stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012, il a jugé favorablement l'intention de parvenir à une stratégie nationale de qualité, mais il a formulé un certain nombre de remarques sur la forme concrète de ce plan :

- Le plan ne suffira pas pour atteindre le résultat visé, à savoir une réduction des risques d'accidents du travail de 25 %.
- Le plan n'est pas construit de manière équilibrée et ne constitue pas un ensemble cohérent. Cela donne l'impression qu'un certain nombre de mesures séparées, qui, en grande partie, étaient déjà annoncées ou doivent de toute manière être réalisées, ont été rassemblées sous l'appellation « stratégie nationale ».
- On se limite trop à une approche verticale, alors qu'une approche horizontale est également nécessaire et doit aboutir à une plus grande collaboration entre les différentes structures politiques.

Le Conseil a dès lors proposé une approche pluriannuelle alternative, basée sur 13 axes stratégiques. Afin de garantir la cohérence interne ainsi que les équilibres dégagés, il a demandé que ces mesures soient mises en œuvre dans leur ensemble, au moyen d'une approche méthodique, et que les partenaires sociaux soient associés à la suite de leur élaboration, de leur suivi et de leur adaptation.

Il a signalé que l'élaboration des mesures nécessitera de mobiliser des moyens budgétaires importants, et de vaincre la résistance de différents segments et acteurs de la société.

Il a indiqué que les différents éléments du plan doivent faire partie d'un ensemble stratégique dans lequel la culture de la prévention peut être pleinement prise en compte. La conclusion est qu'il faut veiller au respect de la réglementation. Il est pour cela essentiel que tous les acteurs concernés apportent leur entière collaboration.

2. Le rapport d'évaluation de juin 2013

En juin 2013, la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012 a fait l'objet d'une évaluation, qui a été réalisée par l'ASBL PREVENT à la demande de la Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail (DIRACT) de la Direction générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

- a. En ce qui concerne la réalisation de la stratégie 2008-2012, le rapport d'évaluation signale que les trois axes de l'action, qui sont transversaux aux cinq programmes de la stratégie, n'ont été réalisés que partiellement.

En ce qui concerne le premier axe, à savoir l'objectif de parvenir à une diminution globale de 25 % du risque d'accidents du travail, on note que les statistiques montrent une diminution, entre 2008 et 2011, du nombre d'accidents du travail déclarés qui n'est que de 10 %, sans toutefois qu'il soit possible d'établir un lien de causalité entre le résultat et la mise en œuvre de la stratégie.

En ce qui concerne le deuxième axe, à savoir le changement de comportement chez les travailleurs par la promotion d'une culture de prévention des risques, le rapport d'évaluation signale que la modification de la culture de prévention dans l'entreprise et les changements de comportement qui en découlent sont des processus extrêmement complexes. Il faut tenir compte d'un grand nombre de facteurs pour modifier un comportement. Ces facteurs sont d'ordre psychosocial ou matériel, collectifs ou individuels (dont l'enseignement, les formations et la culture d'entreprise). Des efforts ont été consentis en matière de formation et d'enseignement, mais il n'existe pas suffisamment de données chiffrées à ce sujet et il est difficile d'en estimer l'impact sur un changement de comportement.

En ce qui concerne le troisième axe, à savoir l'amélioration du fonctionnement des services de prévention, le rapport d'évaluation relève que les discussions qui ont eu lieu, pendant la période concernée par la stratégie, sur l'amélioration du fonctionnement des services externes (révision de leur organisation et de leur système de tarification) n'ont pas été achevées et que le renforcement des missions de prévention de ces services reste le moyen d'action privilégié pour améliorer les pratiques de prévention dans les PME.

- b. Ce rapport dresse également un bilan des causes possibles des lacunes de la stratégie nationale 2008-2012 et formule, sur cette base, des recommandations pour une future stratégie.

Le rapport indique que la Belgique a sous-investi dans la traduction de la stratégie européenne en une stratégie nationale réfléchie, fonction des besoins nationaux. La stratégie nationale est devenue un simple inventaire des différentes actions déjà envisagées, qui répondaient à cette stratégie européenne.

La stratégie n'a, de cette manière, pas été utilisée comme un moteur pour la mise en place de nouvelles actions ou la réorientation des activités. En outre, cela a constitué un écueil à la mise en œuvre de la stratégie proprement dite, car on n'a pas prêté suffisamment attention à ses contours et à sa portée, pas plus qu'à la traduction des politiques en moyens d'action et en acteurs.

Bien que toutes les parties prenantes aient été consultées lors de la rédaction du texte, la stratégie a souffert d'un manque de soutien politique pendant sa mise en œuvre (gouvernement en affaires courantes) et d'un manque de concertation pendant le processus de mise en œuvre. Cela aurait permis une plus grande cohérence des actions et une plus grande pertinence dans le choix des moyens d'action.

Selon le rapport, il est également nécessaire d'élaborer des indicateurs (qualitatifs) pour évaluer la qualité et la pertinence des interventions et de prévoir des moments pour évaluer et éventuellement ajuster la mise en œuvre du plan.

La hiérarchisation des priorités fait également défaut. Dans ce cadre, il serait préférable de partir de l'objectivation des problèmes dans la pratique et de structurer l'exécution de la stratégie en phases de réalisation.

Selon le rapport, il a manqué à la stratégie nationale 2008-2012 d'avoir été élaborée de telle sorte qu'elle soit soutenue par l'ensemble des parties concernées (« shared ownership »). Cela permet d'assurer l'implication des parties prenantes et de mettre en place une approche par processus, créant ainsi une base et une légitimité pour les interventions de la stratégie.

Cela requiert que toutes les parties concernées travaillent en étroite collaboration, et que la concertation et la formation d'accords dans ce cadre portent tant sur la définition des objectifs que sur la mise en œuvre de la stratégie, son monitoring et son éventuelle adaptation (mécanisme dit de pilotage).

Comme expliqué dans le rapport d'évaluation, il est à cet effet également nécessaire dans le cadre de l'élaboration de la stratégie :

- de faire une distinction entre les objectifs stratégiques, les objectifs opérationnels et les actions ;
- de déterminer les responsabilités pour les objectifs opérationnels et les actions en ce qui concerne les acteurs concernés et le choix des moyens octroyés ;
- de prévoir une approche par étapes avec des indicateurs pour l'évaluation et des moments d'évaluation ; et
- de prévoir un plan de communication pour communiquer avec les parties prenantes et le grand public sur la mise en œuvre de la stratégie, sur les évaluations intermédiaires et sur les éventuelles adaptations.

- c. Sur la base du bilan des activités passées, le rapport d'évaluation identifie ensuite un certain nombre d'objectifs stratégiques pour l'avenir.

Dans une deuxième phase, on a tenté d'affiner l'ébauche d'une future stratégie nationale en consultant divers acteurs institutionnels de la prévention, sur la base d'un document de travail reprenant les objectifs stratégiques et opérationnels ainsi que les actions, et mentionnant les éventuels indicateurs d'évaluation et les possibles acteurs concernés.

Ce document de travail a été présenté lors d'une table ronde qui s'est déroulée le 7 mai 2013.

- B. Remarques concernant le rapport d'évaluation sur la stratégie nationale en matière de bien-être au travail 2008-2012

Le Conseil signale qu'il ressort du rapport d'évaluation que, lors de l'élaboration de cette stratégie, on n'a pas suffisamment réfléchi aux indicateurs sur la base desquels la stratégie serait évaluée, à la manière dont elle serait évaluée ainsi qu'aux intervalles auxquels cette évaluation aurait lieu.

En ce qui concerne le premier élément, il convient de faire à nouveau référence à l'avis n° 1.683, dans lequel le Conseil a indiqué que l'objectif global de la stratégie 2008-2012, à savoir réduire de 25 % le taux d'incidence des accidents du travail, était pour lui davantage un objectif qualitatif, « reflétant l'ambition de réduire le nombre d'accidents et leur gravité, plutôt qu'un objectif strictement quantitatif ».

Le Conseil est toujours d'avis que les résultats d'une stratégie nationale ne doivent pas être jugés en fonction d'un chiffre à atteindre, mais en fonction des actions qui ont été entreprises en vue de réduire le nombre d'accidents et leur gravité.

Le rapport d'évaluation susmentionné révèle également une interprétation trop littérale et quantitative de l'objectif repris dans la stratégie 2008-2012.

Ce genre de progrès qualitatif nécessite des actions et des projets innovateurs et ambitieux, et c'est sur cette base qu'il faut juger la réussite d'une telle stratégie.

On ne peut que constater que, pendant la durée de la stratégie 2008-2012, cette ambition n'a pas été suffisamment traduite en projets et qu'il n'y a pas eu assez de dynamisme en raison de l'absence de suffisamment de main-d'œuvre, de moyens financiers disponibles et de volonté politique.

C. Remarques sur la structure de la future stratégie

Le Conseil signale que la demande d'avis qui lui a été adressée porte sur les objectifs stratégiques et opérationnels qui sont proposés pour la stratégie nationale 2014-2020.

Dans une deuxième phase, une proposition d'actions et d'indicateurs sera soumise au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Un monitoring sera mis en place sur la base des indicateurs retenus. L'objectif est que le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail examine la mise en œuvre de manière régulière et au moins deux fois par an.

1. Comme il l'a déjà signalé dans son avis n° 1.683, le Conseil est favorable à la volonté de développer une stratégie nationale en matière de bien-être au travail. Il se réjouit également de l'ouverture à une participation des partenaires sociaux à l'élaboration de ce plan.

Il souhaite toutefois rappeler les conditions nécessaires au succès de la mise en œuvre d'une telle stratégie, qu'il a énumérées dans son avis n° 1.683 et qui sont reprises ci-dessus aux points A. et B. (il aborde plus largement le contenu qu'il faut, selon lui, donner à la stratégie au point D. du présent avis).

Les préoccupations que le Conseil avait quant à l'élaboration de la stratégie précédente se retrouvent de manière encore plus détaillée dans le rapport d'évaluation qui a été réalisé sur cette stratégie, mais cette fois en tant qu'explications des réalisations trop limitées de cette stratégie.

Il est essentiel que la nouvelle stratégie soit élaborée de telle sorte que toutes les parties concernées puissent se l'approprier. Cela exige une concertation avec les parties concernées pendant toute la durée de la stratégie ainsi qu'une responsabilisation des acteurs qui sont clairement désignés pour les actions visant la réalisation des objectifs opérationnels. Un pilotage fort de la stratégie nécessite par ailleurs un engagement politique suffisant et la libération des moyens financiers nécessaires.

2. Lorsque l'on examine l'élaboration concrète de la nouvelle stratégie, cela signifie que l'établissement d'une distinction entre les objectifs stratégiques et opérationnels dans la proposition de nouvelle stratégie constitue une étape positive.

Il a été signalé dans l'avis n° 1.683 que la stratégie 2008-2012 proposée se basait trop sur des actions (planifiées) existantes et qu'il n'y avait pas d'objectifs stratégiques. La proposition contient désormais un certain nombre d'objectifs stratégiques.

Cependant, la hiérarchisation des priorités et le découpage de la stratégie en phases de réalisation font toujours défaut.

Le Conseil ne s'est pas non plus vu proposer de stratégie déterminant les responsabilités pour les objectifs opérationnels en ce qui concerne les acteurs concernés et les moyens octroyés, ce qui permettrait de responsabiliser les personnes concernées, et ce, alors que le document de travail qui a été présenté en mai 2013 lors de la table ronde contenait ces éléments.

De même, la stratégie proposée ne contient pas encore d'éléments relatifs aux actions concrètes en vue d'exécuter les objectifs opérationnels et aux indicateurs pour le suivi et l'évaluation. Elle ne contient pas non plus de plan de communication.

Le Conseil est d'avis que ces éléments ainsi que la concertation permanente à ce sujet sont essentiels pour l'adhésion à la stratégie et son appropriation et il juge que la poursuite de l'élaboration de la stratégie au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, qui assurera également le suivi, n'offre pas suffisamment de garanties en termes d'implication de toutes les parties prenantes.

D. Remarques sur le contenu de la future stratégie

Le Conseil a pris connaissance des quatre objectifs stratégiques de la stratégie proposée :

- employabilité durable par l'amélioration de la qualité du travail (travail décent) ;
- renforcer la participation au marché du travail ;
- renforcer les structures de prévention ; et
- renforcer la culture de prévention.

Un certain nombre d'objectifs opérationnels sont liés à chacun des objectifs stratégiques (aperçu schématisé en annexe de la demande d'avis).

Dans son avis n° 1.683, le Conseil avait proposé une approche pluriannuelle s'articulant autour de 13 axes stratégiques. Comme indiqué dans le rapport d'évaluation de la stratégie précédente, ces axes contiennent des éléments qui touchent aux différents niveaux d'une stratégie (stratégique, opérationnel, actions, moyens, acteurs, groupes cibles).

À la suite de la demande d'avis, le Conseil a mené une nouvelle réflexion sur les éléments qui sont, selon lui, essentiels pour une nouvelle stratégie 2014-2020.

Il souhaite tout d'abord formuler un certain nombre de remarques sur les objectifs stratégiques proposés, pour ensuite avancer un certain nombre de lignes de force essentielles pour la nouvelle stratégie. Ces dernières touchent, comme lors de la réflexion précédente, aux différents niveaux d'une stratégie pour le bien-être au travail.

1. Les objectifs stratégiques proposés

Les objectifs stratégiques constituent le volet politique de la stratégie, le cadre de l'action. Il prend pour point de départ les défis sociaux qu'il est nécessaire de relever et les inscrit à l'agenda politique et institutionnel. Sur la base du contexte social, il donne une approche ou une vision et identifie les champs d'intervention des différents acteurs.

Le Conseil remarque que les quatre objectifs stratégiques qui sont proposés correspondent dans les grandes lignes à ceux qui figurent dans le rapport d'évaluation de la stratégie précédente en tant que pistes de réflexion pour la nouvelle stratégie 2014-2020.

Sous ce titre, il souhaite formuler un certain nombre de remarques sur les objectifs stratégiques choisis et il est en outre d'avis qu'un certain nombre d'éléments qu'il considère comme des lignes de force essentielles pour une stratégie constituent également des objectifs stratégiques. Cette question est abordée plus largement au point 2.

Le Conseil peut souscrire au contenu du premier objectif stratégique de la proposition de la ministre, « Employabilité durable par l'amélioration de la qualité du travail (travail décent) », bien qu'un certain nombre de ses éléments soient approfondis au point 2 (Les lignes de force essentielles d'une stratégie).

Le Conseil est toutefois d'avis que la référence au concept de « travail décent », qui a été développé par l'OIT, n'a pas sa place dans ce cadre, étant donné que ce concept est interprété de manière très spécifique dans le cadre des activités de l'OIT, suite à quoi il contient également de nombreux éléments qui sont plus larges que ce que l'on entend par « qualité du travail ».

Le Conseil estime que l'on peut retenir comme objectif stratégique : l'employabilité durable par l'amélioration de la qualité du travail, et plus précisément des aspects des quatre dimensions du travail (conditions de vie au travail, relations de travail, contenu du travail et conditions de travail) qui sont importants dans le cadre du bien-être au travail.

Le Conseil juge ensuite que la définition qui est donnée du deuxième objectif stratégique, « Renforcer la participation au marché du travail », le présente trop comme un objectif vis-à-vis de personnes ayant une aptitude au travail réduite en raison d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une incapacité temporaire de travail. Il faut également établir un lien avec d'autres domaines, comme celui de la politique du marché du travail.

Pour le Conseil, une future stratégie doit prêter attention à l'employabilité durable des travailleurs sous tous ses aspects. Dans une perspective large, il faut explorer toutes les pistes qui peuvent contribuer sur ce point à améliorer le bien-être des travailleurs.

En ce qui concerne spécifiquement la réintégration des personnes en incapacité temporaire de travail, le Conseil renvoie à ses travaux dans le cadre du dossier « Return to work ». Il demande que les objectifs opérationnels qui sont liés à cet objectif stratégique se basent sur le résultat de ces travaux.

Selon le Conseil, le troisième objectif n'est pas un objectif stratégique, mais un objectif opérationnel. Les structures de prévention ne sont qu'un moyen pour renforcer la prévention. Renforcer la prévention est un objectif stratégique, centré sur les travailleurs, l'employeur et les intermédiaires, dont les différentes structures.

Renforcer la culture de prévention, qui est le quatrième objectif présenté, constitue effectivement un objectif stratégique important, mais il faut tenir compte du fait que la communication seule ne permet pas de modifier les comportements, mais uniquement de sensibiliser. Il faut plus que des campagnes et de la communication pour modifier les comportements.

Dans le cadre de cet objectif stratégique, il faut également souligner l'importance de la participation des travailleurs, du leadership et du comportement exemplaire.

2. Les lignes de force essentielles d'une stratégie

Le Conseil souhaite ensuite avancer un certain nombre de lignes de force essentielles pour la nouvelle stratégie, qui, à l'instar de celles reprises dans son avis n° 1.683, touchent aux différents niveaux d'une stratégie pour le bien-être au travail (objectifs stratégiques et opérationnels, actions).

Selon les partenaires sociaux, les cinq premières lignes de force pour la nouvelle stratégie en matière de bien-être au travail 2014-2020 doivent être les objectifs suivants :

- 1) la définition d'objectifs ambitieux en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 2) la définition d'objectifs ambitieux en ce qui concerne les problèmes de santé causés par le travail ;
- 3) la protection des groupes vulnérables ;

- 4) la protection tout au long de la carrière ;
- 5) l'approche des nouveaux risques.

Par ailleurs, la nouvelle stratégie doit, selon les partenaires sociaux, également proposer un plan d'approche qui doit comporter les neuf éléments suivants :

- 1) une réglementation de qualité ;
- 2) le renforcement de la valeur ajoutée des services externes de prévention ;
- 3) le rôle des autorités ;
- 4) une focalisation sur la ligne hiérarchique et sur les travailleurs eux-mêmes ;
- 5) le renforcement du fonctionnement des services d'inspection ;
- 6) des actions de l'inspection concertées et encadrées au niveau sectoriel, concernant les difficultés dans l'application de la législation en matière de sécurité ;
- 7) une approche ciblée et systématique des employeurs récidivistes après des accidents du travail graves et des maladies professionnelles multiples ;
- 8) l'importance de la concertation sociale ;
- 9) l'inscription dans le cadre d'une politique européenne forte.

a. Les cinq objectifs de la stratégie en matière de bien-être au travail 2014-2020

1) La définition d'objectifs ambitieux en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles

Le Conseil a signalé ci-dessus que la stratégie 2008-2012 avait pour objectif central de réduire les risques d'accidents du travail de 25 %, ce qu'il a considéré dans son avis n° 1.683 comme un objectif reflétant l'ambition de réduire le nombre d'accidents et leur gravité, plutôt que comme un objectif quantitatif (voir ci-dessus au point B).

Il convient de constater qu'en 2013, on déplorait encore, en Belgique, 126.726 accidents du travail sur le lieu de travail et 22.013 sur le chemin du travail, dont 123 mortels (72 accidents mortels sur le lieu de travail et 51 sur le chemin du travail).

Il faut encore y ajouter les chiffres du secteur public, à savoir 44.915 accidents du travail sur le lieu de travail, dont 10 mortels, et 10.898 accidents sur le chemin du travail, dont 14 mortels (un refusé). Il est à noter que les chiffres du secteur public sont publiés avec quelque retard (les derniers chiffres datent de 2011) et qu'ils ne donnent qu'une image partielle du nombre total d'accidents du travail. Il manque ainsi les chiffres relatifs aux accidents du travail des militaires et les chiffres sont incomplets pour certains sous-secteurs.

Les accidents du travail des travailleurs occupés par un employeur étranger qui ont toutefois eu lieu sur le territoire belge sont totalement absents des statistiques, étant donné que ces employeurs ne sont pas soumis à l'obligation de déclaration en Belgique. Il faudra tenir compte de ces accidents du travail lors de l'élaboration d'une nouvelle stratégie.

Les chiffres en matière d'accidents du travail sont inacceptables. Pour le Conseil, il est évident que, pendant la durée de la nouvelle stratégie, il faut réaliser cet objectif et mettre tout en œuvre pour parvenir le plus rapidement possible à une nouvelle réduction du nombre d'accidents du travail.

À cet effet, il faut miser de manière ambitieuse sur la prévention des accidents du travail (voir ci-après pour les actions concrètes, entre autres les actions concertées et encadrées au niveau sectoriel, l'approche ciblée et systématique des employeurs récidivistes). Une approche spécifique est nécessaire pour la prévention des accidents sur le chemin du travail. Il faut également suivre de près l'application correcte de la réglementation en matière d'accidents du travail (comme la déclaration et la reconnaissance de l'accident du travail), afin de pouvoir apporter des corrections si des problèmes se posent.

Dans les statistiques publiques en matière de maladies professionnelles, une distinction est faite entre les maladies dont le risque figure sur la liste des maladies professionnelles (système de listes) et les maladies dont la reconnaissance peut être demandée par le biais du système ouvert. Dans le système ouvert, le travailleur doit apporter lui-même la preuve du lien de causalité entre la maladie et l'exposition aux risques, ce qui n'est pas évident.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, 1.696 premières demandes ont fait l'objet d'une décision en 2013 dans le système ouvert. Quelque 368 demandes ont été acceptées, 1.328 demandes ont été rejetées, dans 89 % des cas en raison de problèmes concernant la preuve du lien causal déterminant entre la profession et la maladie.

Dans le système de listes, 10.134 premières demandes ont été introduites et, dans 2.987 cas, une incapacité de travail a été reconnue ou des soins curatifs ont été accordés.

Il est dès lors nécessaire que le Fonds des maladies professionnelles prête suffisamment attention aux nouvelles méthodes de diagnostic, à la diffusion d'informations sur la problématique des maladies professionnelles à l'attention des médecins et des travailleurs, ainsi qu'à la modernisation de ses procédures.

Dans une perspective plus globale, il convient d'accorder plus d'attention à la prévention primaire, ce qui permet d'éviter les maladies professionnelles.

Le Conseil demande également que le Fonds des maladies professionnelles inclue la dimension du genre dans l'ensemble de ses travaux.

2) La définition d'objectifs ambitieux en ce qui concerne les problèmes de santé causés par le travail

Il faut prêter attention non seulement aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, mais également à la prévention des problèmes de santé causés par le travail. Il faut accorder une attention plus grande aux maladies multifactorielles et plus particulièrement aux causes des maladies qui sont liées au travail.

Les statistiques relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ne constituent pas un indicateur complet et fiable des problèmes de santé liés au travail.

En premier lieu, en raison de la limitation s'appliquant à la reconnaissance des maladies professionnelles, il faut que le risque ait été inhérent à l'activité professionnelle et nettement supérieur à l'exposition subie par la population générale. En raison de cette particularité du système, toute une série de maladies multifactorielles sont absentes des statistiques relatives aux maladies professionnelles alors qu'elles peuvent être liées au travail : pour les maux de dos, le stress, le cancer ainsi que les maladies cardiaques, il est en général difficile, voire impossible, de démontrer que les conditions de l'activité professionnelle ont été la cause déterminante de la maladie.

En second lieu, les statistiques en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles reflètent principalement les risques qui étaient présents par le passé. Les maladies professionnelles ne sont souvent détectées que des années après l'exposition aux risques, généralement par des prestataires de soins extérieurs à l'entreprise, ce qui rend pour le moins particulièrement tardive la fonction de signal pour la prévention. Il n'est pas possible de distinguer la grande majorité des problèmes de santé liés au travail dans l'ensemble de l'assurance maladie.

La difficulté à déceler les maladies liées au travail n'empêche pas qu'une prévention très développée sur le lieu de travail peut créer d'importants effets de retour pour le bien-être au travail et pour la prévalence de divers problèmes de santé.

Dans ce cadre, le Conseil est d'avis qu'il faut investir les moyens financiers, techniques et humains nécessaires pour améliorer la connaissance épidémiologique des facteurs de risque dans l'environnement de travail (conditions de vie au travail, méthode de travail, produits utilisés) pour la santé des travailleurs.

3) La protection des groupes vulnérables

Le Conseil remarque que, dans les objectifs opérationnels de la stratégie nationale proposée, il est mentionné qu'il faut mener une politique en faveur de groupes cibles.

Comme il l'a déjà indiqué dans son avis n° 1.683, il juge qu'il faut porter une attention spécifique aux groupes vulnérables. Selon les principes de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être, les conditions de travail doivent toujours être adaptées aux travailleurs, et une protection adéquate et adaptée doit être proposée. Une politique en faveur des groupes vulnérables ne peut en effet pas entraîner l'exclusion de ces groupes de travailleurs.

Il convient d'observer non seulement les statistiques (des accidents du travail) mais aussi les faits. Une politique manque souvent son objectif parce que la sélection ne s'appuie pas sur les causes, mais sur les caractéristiques du groupe.

Les problèmes relatifs à l'application des règles en matière de sécurité et de santé peuvent parfois résulter du profil spécifique d'un travailleur.

Selon les circonstances concrètes, il peut s'agir de travailleurs inexpérimentés, de travailleurs âgés, de femmes, de travailleurs ayant des antécédents médicaux spécifiques ou de travailleurs qui doivent être réintégrés après un accident ou une maladie, etc.

De plus, le manque d'autonomie d'un travailleur peut poser problème, mais c'est également le cas de la situation inverse, dans laquelle les travailleurs travaillent de manière isolée et ne bénéficient pas d'un soutien suffisant (formation et instructions). La transmission des informations peut également être problématique, par exemple pour les travailleurs qui ont des aptitudes communicatives limitées (comme le fait de ne pas maîtriser la langue utilisée sur le lieu de travail).

Certaines formes d'occupation sont plus sensibles à ces problèmes. L'inexpérience des travailleurs et le manque de formation suffisante sont une combinaison dangereuse dans le cadre du travail intérimaire. En cas de sous-traitance, la coordination et la transmission des informations peuvent poser problème. Des problèmes de communication se posent également parfois lors de l'occupation de travailleurs migrants. La conclusion de contrats temporaires nécessite d'intégrer les travailleurs dans la politique de sécurité et de santé de l'entreprise.

Le Conseil propose de développer en la matière des actions portant sur les points suivants :

- assurer une information, une formation et un accompagnement adaptés ;
- encourager les bonnes pratiques et les initiatives en matière d'encadrement et d'accompagnement des groupes vulnérables (parrainage, systèmes de jumelage, accords sur la communication non verbale...);
- faire en sorte que la priorité des services d'inspection soit donnée aux groupes vulnérables, après concertation avec les partenaires sociaux sur l'action envisagée (voir ci-dessus) ;
- améliorer l'interdiction légale existante d'exercer les activités les plus à risque ;

- examiner les possibilités afin d'améliorer la mise en application des dispositions spécifiques pour les employeurs qui exercent des activités sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail adjacents ou voisins, pour les travaux effectués par des entreprises extérieures ou par des travailleurs intérimaires et pour les travaux effectués sur des chantiers temporaires ou mobiles ;
- prendre des mesures strictes contre les abus commis par des employeurs de travailleurs étrangers, d'illégaux, etc., en matière de conditions de travail, de conditions de vie et de conditions de vie au travail et en ce qui concerne l'application des procédures de déclaration auprès des autorités de contrôle lorsque des travailleurs issus d'autres États membres sont occupés ; et
- appliquer le principe selon lequel les informations et la formation doivent obligatoirement être données dans un langage compréhensible pour le travailleur. Des bonnes pratiques dans ce cadre sont notamment le site « contracteranto », un lexique terminologique en rapport avec le travail (sujets liés à la sécurité) pour les fonctions à haut risque, et les courts métrages d'animation de la série « Napo », réalisés par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

Lors de l'élaboration d'actions, il faut accorder une attention spéciale à l'aspect du genre. Il est apparu que des différences existent entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les risques, mais également en ce qui concerne les conséquences de l'exposition à certains risques. Il faut également tenir compte de l'aspect du genre pour les mesures de prévention à prendre.

4) La protection tout au long de la carrière

Le Conseil est satisfait de l'attention que la proposition de stratégie nationale accorde, dans son deuxième objectif stratégique (« Participation au marché du travail »), à l'importance de l'employabilité durable des travailleurs tout au long de leur carrière.

Il est d'avis qu'une future stratégie doit effectivement prêter suffisamment attention à l'employabilité durable des travailleurs sous tous ses aspects. Cela implique, comme indiqué dans la proposition de stratégie nationale, un contexte de travail qui leur permet, ainsi que l'attitude et la motivation pour utiliser effectivement ces possibilités.

Le Conseil demande d'explorer, dans une perspective globale, toutes les pistes qui peuvent contribuer sur ce point à améliorer le bien-être des travailleurs tout au long de leur carrière.

5) L'approche des nouveaux risques

Le Conseil approuve l'importance que la proposition de stratégie nationale attache à la prévention primaire pour réaliser l'employabilité durable des travailleurs : éviter les risques d'accidents du travail, éviter toute exposition susceptible de causer des problèmes de santé, notamment des maladies professionnelles et des maladies liées au travail, en intervenant au plus près des causes (dans l'objectif stratégique « qualité du travail »).

Par ailleurs, le Conseil est d'avis qu'il faut investir les moyens financiers, techniques et humains nécessaires pour améliorer la connaissance épidémiologique des facteurs de risque dans l'environnement de travail (conditions de vie au travail, méthode de travail, produits utilisés) pour le bien-être des travailleurs.

Le Conseil demande de développer une approche efficace et effective des risques nouveaux et émergents et d'utiliser à cet effet les instruments appropriés. Cela ne doit pas nécessairement se faire par le biais de la réglementation. Des instruments alternatifs, garantissant une protection identique ou plus élevée des travailleurs, peuvent également être envisagés. Le choix des instruments appropriés fait l'objet d'une concertation entre les partenaires sociaux.

Il est d'avis que cela doit se traduire en objectifs opérationnels concrets ainsi qu'en actions et il demande de reprendre les éléments suivants dans la nouvelle stratégie :

- poursuivre la concertation, au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, sur la surveillance de santé prolongée ;
- élaborer le principe selon lequel, dans le respect de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, toute personne qui intervient dans le cadre de la prévention à l'égard d'un travailleur doit avoir accès au passé médical de ce dernier en respectant les règles du secret médical ;

- examiner la question de savoir comment la qualité des données qui figurent dans le dossier médical du travailleur peut être améliorée et comment ces données peuvent être utilisées de manière optimale à des fins de prévention ;
- améliorer les données statistiques en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- suivre de près les évolutions dans la recherche scientifique épidémiologique en ce qui concerne l'exposition des travailleurs à des risques pour leur bien-être (nouveaux risques et adaptation des connaissances existantes) ;
- impliquer les partenaires sociaux lorsqu'il faut choisir le type de recherche scientifique appliquée qui sera effectuée ;
- rassembler et diffuser les bonnes pratiques, en particulier pour l'utilisation de nanomatériaux ;
- accorder une attention prioritaire à la prévention des troubles musculo-squelettiques ;
- actualiser et améliorer la législation en matière de substances chimiques, cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques.

b. Les neuf éléments du plan d'approche de la stratégie en matière de bien-être au travail 2014-2020

1) Une réglementation de qualité

Le Conseil demande de prêter attention à la qualité et à la lisibilité de la réglementation en matière de bien-être au travail. Une réglementation de qualité est nécessaire pour garantir un même niveau élevé de protection pour tous les travailleurs. Une réglementation de qualité est également nécessaire pour susciter l'adhésion sur le terrain et pour garantir la transposition effective des règles dans la pratique. En plus d'être un objectif, ce point doit également constituer un élément du plan d'approche de la nouvelle stratégie en matière de bien-être au travail.

Le Conseil est d'avis que la réglementation doit être claire, transparente, efficiente et efficace et il y contribuera à l'avenir.

Il propose d'examiner la réglementation existante en matière de bien-être au travail à la lumière de l'évolution des risques et des connaissances scientifiques. Là où la législation actuelle peut être améliorée au regard des critères mentionnés plus haut, les partenaires sociaux s'engagent à faire des propositions en ce sens. Cette approche aboutira à des mesures concrètes d'amélioration de la réglementation.

Le Conseil juge important de tenir compte dans ce cadre des petites entreprises. Il faut leur proposer les outils et l'accompagnement nécessaires parce qu'elles ont moins de possibilités pour maîtriser pleinement la réglementation.

Dans ce cadre, le Conseil souhaite faire référence à l'avis n° 177 que le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail a émis le 17 janvier 2014. Dans cet avis, le Conseil supérieur formule une proposition pour les contre-prestations que les services externes de prévention doivent fournir en échange de la cotisation forfaitaire minimale que les entreprises leur versent.

L'intervention des services externes de prévention lors de l'évaluation des risques est ainsi concrétisée sous la forme d'un avis de prévention écrit sur mesure pour l'entreprise.

2) Le renforcement de la valeur ajoutée des services externes de prévention

Le Conseil rappelle que, dans son avis n° 1.683, il a demandé d'effectuer un certain nombre d'adaptations en vue de supprimer différents points problématiques et d'assurer le rôle primaire des services externes de prévention, c'est-à-dire fournir leur expertise surtout là où elle fait défaut.

Le Conseil prend acte du contenu des arrêtés royaux relatifs à la réforme des services externes de prévention et de la médecine du travail qui ont été publiés au Moniteur belge, sans préjudice des positions que les membres du Conseil adoptent sur le fond de ces questions.

Il demande que leur mise en œuvre fasse l'objet d'un suivi et d'une surveillance adéquats.

3) Le rôle des autorités

Le Conseil considère que l'un des objectifs stratégiques d'une stratégie nationale en matière de bien-être au travail doit être d'intégrer l'attention au bien-être dans les autres domaines publics (« mainstreaming »).

Le comportement exemplaire des autorités aux différents niveaux (des autorités fédérales aux autorités communales) est crucial et peut être amélioré.

Comme déjà indiqué dans l'avis n° 1.683, les autorités disposent toutefois d'importants leviers, qui peuvent créer une demande pour une politique de prévention renforcée, comme des critères en matière de bien-être dans le comportement des autorités en tant que donneurs d'ordre et dans la politique d'achat des autorités, dans l'accès à des programmes et à des fonds, etc.

Le Conseil juge que la mention, dans les objectifs opérationnels de la nouvelle stratégie, du rôle d'exemple des autorités en tant que donneurs d'ordre doit être soutenue, mais qu'elle fait partie de l'objectif plus large d'intégrer l'attention au bien-être dans les différents domaines publics.

À l'instar du renforcement susmentionné de la valeur ajoutée des services externes de prévention et des actions des services d'inspection concertées et encadrées au niveau sectoriel, cela permet de préciser que les entreprises elles-mêmes ont intérêt à élaborer ou à renforcer leur politique de prévention.

Le Conseil rappelle que tous les donneurs d'ordre, qu'ils soient publics ou privés, se doivent de respecter les règles relatives au bien-être au travail dans le cadre d'un recours à la sous-traitance.

4) Une focalisation sur la ligne hiérarchique et sur les travailleurs eux-mêmes

Le Conseil souhaite rappeler ce qu'il a déjà signalé dans l'avis n° 1.683 en ce qui concerne l'importante responsabilité du chef d'entreprise et de ses collaborateurs ayant une fonction dirigeante dans la réussite d'une politique de prévention.

Le Conseil juge qu'il est indiqué d'élaborer une politique qui met davantage l'accent sur la responsabilité de la ligne hiérarchique, au lieu de se focaliser sur les conseillers et les experts. Ceux-ci fournissent une assistance spécialisée (avis), mais ce sont l'employeur et la ligne hiérarchique qui sont responsables de la réalisation et du respect de la politique de prévention.

Le Conseil marque donc son accord pour que, dans la proposition de stratégie nationale, il soit mentionné, en tant qu'objectif opérationnel dans le cadre du renforcement des structures de prévention, qu'il faut se focaliser sur la ligne hiérarchique.

Il estime qu'il faut avoir recours à des actions pour lui faire prendre conscience de sa responsabilité. Les actions portant spécifiquement sur le rôle et la responsabilité de la ligne hiérarchique, énumérées dans l'avis n° 1.683, doivent absolument être développées. Cela s'inscrit à nouveau dans le cadre de la promotion de la demande d'une politique de prévention dans les entreprises.

Par ailleurs, le Conseil est d'avis qu'il convient également de développer des actions afin que chaque personne présente sur le lieu de travail prenne ses responsabilités. Il faut sensibiliser non seulement la ligne hiérarchique, mais aussi les travailleurs eux-mêmes et leurs représentants.

5) Le renforcement du fonctionnement des services d'inspection

Le renforcement des services d'inspection est une étape nécessaire afin de garantir une protection plus effective et plus efficace des travailleurs ainsi que l'amélioration du bien-être au travail. Il faut veiller à ce que les services d'inspection exercent un contrôle, en mettant l'accent sur la quantité et la qualité.

Le dernier audit de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail, qui a été effectué par une équipe internationale du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) et dont les résultats ont été communiqués à la ministre compétente, a confirmé qu'il y a de sérieux problèmes sur ce plan.

Ce point a déjà été abordé dans l'avis n° 1.683, où l'on a examiné en détail le problème aigu de suivi qu'entraîne ce manque de contrôle.

Il convient de constater que peu de progrès ont été réalisés sur ce plan.

En ce qui concerne l'aspect quantitatif, se pose toujours le problème de l'effectif de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail. Le Conseil demande à nouveau d'étendre le cadre du personnel.

En ce qui concerne l'aspect qualitatif, le Conseil demande de renforcer les services d'inspection sur le plan de l'encadrement, de la formation, d'une vision et d'une approche uniformes, de la méthode de travail et des ressources. Les campagnes menées par l'inspection ne doivent pas être isolées, mais s'inscrire dans le cadre d'une stratégie politique concertée avec les partenaires sociaux. Il convient également d'améliorer la collaboration entre les différents services d'inspection. Cela peut se faire au moyen, par exemple :

- d'une intervention multidisciplinaire des services d'inspection (une formation polyvalente complémentaire et commune à tous les services d'inspection est alors nécessaire) ;
- d'un échange réciproque des données et des résultats de leurs interventions dans les entreprises ; et
- d'une concertation annuelle entre les différents services d'inspection et les partenaires sociaux.

Le Conseil demande que les services d'inspection soient plus disponibles sur le terrain. Pour ce faire, il faut examiner s'il est possible de limiter davantage les tâches administratives des inspecteurs, de sorte qu'ils puissent consacrer plus de temps à des contrôles effectifs dans les entreprises. Le Conseil attend également des contacts plus fréquents avec l'ensemble des acteurs au sein de l'entreprise (employeurs, conseillers en prévention, représentants des travailleurs et travailleurs).

Pour le Conseil, il est indispensable que les services d'inspection jouent un rôle de catalyseur pour améliorer le bien-être au travail. Dans la mesure du possible, ils doivent encourager les employeurs et les travailleurs à améliorer le bien-être au travail. Sans préjudice du rôle de sanction des services d'inspection, le Conseil demande d'accorder plus d'attention à leur rôle essentiel de conseil et de soutien.

6) Des actions de l'inspection concertées et encadrées au niveau sectoriel, concernant les difficultés dans l'application de la législation en matière de sécurité

Le Conseil rappelle qu'il a émis, en 2009, un avis circonstancié sur les conditions auxquelles les campagnes des services d'inspection doivent satisfaire (le point 2 de l'avis n° 1.683 susmentionné).

Il doit toutefois constater que cet avis n'a pas été mis en œuvre.

Cet avis est néanmoins toujours pertinent et c'est pourquoi le Conseil le réaffirme sous tous ses aspects.

Le message central de cet avis est que les partenaires sociaux souhaitent conclure des accords en vue d'actions planifiées, efficaces et ciblées de l'inspection, qui, avec un minimum de capacité et d'interventions, auront un maximum de résultats au niveau du respect de la législation en matière de sécurité.

Les campagnes des services d'inspection doivent donc satisfaire aux conditions suivantes :

- elles doivent faire partie d'une stratégie politique concertée avec les partenaires sociaux ;

- elles doivent être ciblées : procéder, en concertation, à une sélection d'activités, de secteurs et/ou de priorités ;

- elles doivent se dérouler par phases :
 - . dans une première phase, une campagne d'information, de sensibilisation et de soutien sera menée dans les secteurs en question et/ou au sujet des points problématiques après avoir fait l'objet d'une large concertation (implication des partenaires sociaux du secteur et des services externes de prévention) ;

 - . dans une deuxième phase, une série d'inspections intensives sera mise en place ; elle comprendra effectivement une action répressive et démonstrative vis-à-vis des employeurs qui restent en défaut.

Le Conseil insiste pour que l'inspection du Contrôle du bien-être au travail reçoive les moyens financiers et matériels nécessaires afin de pouvoir continuer à développer cette approche.

7) Une approche ciblée et systématique des employeurs récidivistes après des accidents du travail graves et des maladies professionnelles multiples

Le Conseil signale que des instruments existent pour sanctionner les entreprises qui distordent la concurrence par des infractions systématiques à la législation en matière de sécurité et occasionnent des coûts élevés pour l'ensemble de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

Dans son avis n° 1.683, il faisait déjà référence à la possibilité, prévue dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, pour une victime d'un accident du travail, de poursuivre en responsabilité civile un employeur récidiviste pour les coûts occasionnés par cet accident, à condition que, lors d'un précédent accident du travail causé par la même infraction de l'employeur, les services d'inspection aient rédigé une mise en demeure écrite à l'égard de celui-ci (article 46, § 1^{er}, 7°). Un mécanisme similaire existe dans la législation relative aux maladies professionnelles (article 51, § 1^{er}, 1° des lois coordonnées du 3 juin 1970).

L'application de cette disposition nécessite une intervention adaptée et systématique des services d'inspection après les accidents du travail graves. Elle est toutefois restée inexploitée.

Le Conseil souhaite également attirer l'attention sur les articles 49 bis et 49 ter de la loi sur les accidents du travail, qui ont été exécutés par divers arrêtés royaux. Les entreprises qui présentent un risque aggravé (fréquence et gravité des accidents du travail) doivent, sur la base de cette réglementation, verser une contribution forfaitaire à leur entreprise d'assurances, qui sera utilisée par le service de prévention de cette dernière pour analyser les risques dans l'entreprise et pour proposer un plan d'action et des mesures concrètes pour y remédier. Le service d'inspection et l'entreprise d'assurances devront suivre la mise en œuvre du plan d'action élaboré dans l'entreprise.

Le Conseil demande d'optimiser ce système en affectant la prime majorée à des activités de prévention, qui ne doivent pas nécessairement être réalisées par l'assureur.

8) L'importance de la concertation sociale

Le Conseil considère que le bon fonctionnement de la concertation sociale dans les entreprises est une condition essentielle pour le succès de la politique de prévention des entreprises.

Les mécanismes de participation existants (comité pour la prévention et la protection au travail, délégation syndicale, participation directe) doivent être utilisés de manière optimale afin d'assurer l'implication de chaque travailleur en matière de bien-être.

Pour les entreprises sans comité, où la délégation syndicale reprend les compétences de celui-ci, le Conseil recommande aux parties de conclure des accords clairs en ce qui concerne l'organisation de cette concertation.

Il faut également prêter attention aux règles qui régissent la collaboration et la concertation entre les employeurs qui exercent des activités sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail adjacents ou voisins, ou sur des chantiers temporaires ou mobiles. Il convient plus particulièrement d'examiner si l'application de ces règles dans la pratique permet de garantir suffisamment la sécurité et le bien-être de toutes les personnes qui sont actives sur ces lieux de travail.

9) Inscription dans le cadre d'une politique européenne forte

Le Conseil a appris qu'il n'y aurait pas de stratégie européenne en matière de sécurité et de santé au travail, mais un cadre stratégique. La Commission européenne est d'avis que la stratégie 2020 détermine les domaines politiques horizontaux. Pour les domaines politiques verticaux, comme le bien-être et la santé, on a élaboré un cadre stratégique (« policy framework ») dans lequel le rôle de l'agence, la collaboration avec l'enseignement, l'importance d'un marché du travail inclusif et la réintégration des personnes sur ce marché du travail seront mis davantage en évidence.

Les représentants des employeurs et des travailleurs au sein du Conseil ont des avis divergents sur le contenu de ce cadre stratégique et sur les choix politiques que la Commission européenne a faits en la matière.

Dans ce cadre, le Conseil souhaite remarquer que l'important est de garantir un niveau élevé de protection du bien-être des travailleurs. Une bonne politique est nécessaire pour mettre en place un niveau de protection élevé sur le terrain.

Alors qu'au niveau européen, il faut faire les efforts nécessaires pour mettre en œuvre de manière effective un niveau de protection élevé dans tous les États membres et qu'il faut soutenir l'élaboration d'accords sectoriels, l'objectif primordial est, au niveau belge, de parvenir à une réglementation de qualité et de l'appliquer de manière efficace et effective.
