



Cl. 07080403

LE CONSEILLER EN PREVENTION

Mise en œuvre du décret

voté le 24 mars 2009

Juin 2009

SOMMAIRE

Chapitre I : Le subventionnement de la mission de conseiller en prévention dans l'enseignement	4
1. Champ d'application	4
2. Dans l'enseignement fondamental ordinaire	4
3. Dans l'enseignement spécialisé.....	4
4. Dans l'enseignement secondaire ordinaire	5
5. Dans l'enseignement de promotion sociale	6
6. Dans les centres PMS	7
7. Une nouveauté : la mise en commun des moyens	7
8. Divers	8
Chapitre II. Rappel de la législation fédérale	9
1. Loi du 4 août 1996.....	9
2. A.R. du 27 mars 1998 sur le bien-être au travail.....	9
3. A.R. du 27 mars 1998 sur le Service interne de prévention et de protection	10
3.1. Missions légales du SIPP.....	10
3.2. Tâches d'un conseiller en prévention du service interne	10
3.3. Secrétariat du CPPT	11
4. Exigences de formation du conseiller en prévention.....	12
4.1. Classement des établissements	12
4.2. Niveau de formation spécifique au conseiller en prévention	13
4.3. Calcul du nombre de travailleurs.....	13
4.3.1. Les membres du personnel	13
4.3.2. Les élèves dans l'enseignement technique et professionnel.....	13

Chapitre III. Le service interne commun de prévention et de protection ou le conseiller en prévention commun à plusieurs employeurs	13
Chapitre IV : Le conseiller en prévention et la sécurité informatique.....	16
Chapitre V. Questions administratives	17
Chapitre VI. Lexique	18
Annexes	20

Tout renseignement complémentaire peut être obtenu au Service LGS auprès de Mr Stéphane VANOIRBECK au 02/256.70.42 ou stephane.vanoirbeck@segec.be.

Chapitre I : Le subventionnement de la mission de conseiller en prévention dans l'enseignement

1. Champ d'application

Le décret octroyant des moyens complémentaires aux établissements scolaires pour le conseiller en prévention, adopté par le parlement de la Communauté française le 24 mars 2009, s'applique à l'enseignement fondamental ordinaire et spécialisé, à l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé, de plein exercice et en alternance, à l'enseignement de promotion sociale et aux centres PMS.

Ce décret ne vise pas l'enseignement supérieur qui bénéficie de mesures adoptées dans un décret¹ voté par le parlement le 17 février 2009 octroyant à chaque Haute Ecole une charge d'au moins 5/10 d'équivalent temps plein et aux écoles supérieures des arts et instituts supérieurs d'architecture, un quart d'unité d'emploi supplémentaire..

Ces mesures entreront en vigueur au 1^{er} septembre prochain.

2. Dans l'enseignement fondamental ordinaire²

L'octroi des moyens s'effectue au niveau de l'entité. Le décret accorde une période par tranche entamée de 350 élèves régulièrement inscrits dans l'entité au 15 janvier précédent. Ces moyens doivent être utilisés par l'entité ; il n'est donc pas autorisé que les écoles reprennent chacune une part des périodes complémentaires, pour l'utiliser de manière isolée.

3. Dans l'enseignement spécialisé³

- Une période supplémentaire dans chaque école du niveau fondamental.
- Une période supplémentaire dans chaque école du niveau secondaire, à majorer d'une période par tranche entamée de 210 périodes de pratique professionnelle (avec max.2 périodes supplémentaires)

¹ Ces deux décrets sont consultables sur le site du Segec à la page http://www.segec.be/lgs/conseiller_prevention.htm

² Les directeurs diocésains disposent des projections chiffrées du nombre d'heures générées par cette mesure.

³ Voir 2.

4. Dans l'enseignement secondaire ordinaire⁴⁵

- Une période par tranche entamée de 400 élèves inscrits dans l'ensemble des années ou groupe d'années suivantes :

- 1° la première année commune comme défini à l'article 4 du décret du 30 juin 2006 relatif à l'organisation pédagogique du premier degré de l'enseignement secondaire et deuxième année commune de l'enseignement de type I;
- 2° la première année [B] différenciée de l'enseignement de type I;
- 3° la deuxième année [professionnelle] différenciée de l'enseignement de type I;
- 4° le deuxième degré de l'enseignement de transition de type I;
- 5° le troisième degré de l'enseignement de transition de type I;
- 6° la septième année préparatoire à l'enseignement supérieur
- 7° la septième année organisée au terme du troisième degré de l'enseignement professionnel en vue de délivrer le certificat d'enseignement secondaire supérieur sans que soit en outre délivré un certificat de qualification.
- 8° l'année préparatoire à l'enseignement supérieur paramédical

- Une période par tranche entamée de 300 élèves inscrits dans l'ensemble des années ou groupe d'années suivantes :

- 1° le deuxième degré de la section de qualification de l'enseignement technique ou de l'enseignement artistique de type I;
- 2° le deuxième degré de l'enseignement professionnel de type I;
- 3° le troisième degré de la section de qualification de l'enseignement technique ou de l'enseignement artistique de type I;
- 4° le troisième degré de l'enseignement professionnel de type I;
- 5° le quatrième degré de l'enseignement professionnel secondaire complémentaire
- 6° la septième année de perfectionnement ou de spécialisation de l'enseignement 6ème technique de qualification;
- 7° la septième année de perfectionnement ou de spécialisation de l'enseignement professionnel;
- 8° l'année préparatoire à l'enseignement professionnel secondaire complémentaire du quatrième degré;

⁴ Voir 2.

⁵ Les moyens octroyés ne le sont qu'à concurrence du nombre d'élèves dans l'enseignement de plein exercice. Les élèves accueillis dans les CEFA ne sont donc pas comptabilisés.

- Aux périodes obtenues ci-dessus, vient s'ajouter 1 période supplémentaire par tranche entamée de 300 élèves inscrits dans l'ensemble des années ou groupe d'années visées ci – après, à multiplier par le coefficient prévu à l'article 21 quinquies § 2 du décret du 29 juillet 1992, à savoir :

- 1° dans l'enseignement professionnel du secteur «industrie», (x1, 5)
- 2° dans l'enseignement professionnel des secteurs «construction» et «hôtellerie-alimentation» (x1, 4);
- 3° dans l'enseignement professionnel du secteur «agronomie», (x1, 3);
- 4° dans l'enseignement professionnel du secteur «habillement» et du groupe «soins de beauté» dans le secteur «services aux personnes», (x1, 2);
- 5° dans l'enseignement technique et professionnel des secteurs «économie» et «sciences appliquées», (x0, 2);
- 6° dans l'enseignement technique et professionnel du secteur «services aux personnes» - à l'exception, dans l'enseignement professionnel, du groupe «soins de beauté» (x0, 5) ;
- 7° dans l'enseignement technique et professionnel du secteur «arts appliqués» - à l'exception des groupes «industries graphiques», «imprimerie», «gravure-bijouterie», «gravure-ciselure» et «bijouterie», (x0, 2);
- 8° dans l'enseignement professionnel secondaire complémentaire, (0,5), à l'exception de la section «habillement» (x1, 2);
- 9° dans l'enseignement artistique, (x0, 5);
- 10° dans l'enseignement technique et professionnel du secteur «arts appliqués», groupes «gravure-bijouterie», «gravure-ciselure» et «bijouterie», (x0, 5).

Il est à noter que les périodes du conseiller en prévention ne sont pas à prendre en compte dans le quota des 3% des périodes NTPP pouvant être utilisées pour des activités autres que les cours.

5. Dans l'enseignement de promotion sociale

Les moyens complémentaires sont octroyés à raison de :

- 40 périodes A part tranche entamée de 150 000 périodes-élèves pour un établissement organisé en 1 implantation
- 40 périodes A part tranche entamée de 147 000 périodes-élèves pour un établissement organisé en 2 implantations
- 40 périodes A part tranche entamée de 144 000 périodes-élèves pour un établissement organisé en 3 implantations
- 40 périodes A part tranche entamée de 140 000 périodes-élèves pour un établissement organisé en 4 implantations ou plus

6. Dans les centres PMS

Une période complémentaire par centre.

7. Une nouveauté : la mise en commun des moyens⁶

Les moyens complémentaires peuvent être globalisés au sein d'une ou plusieurs écoles, au sein d'un ou plusieurs pouvoirs organisateurs, en ce compris entre les différents niveaux⁷.

Ainsi, il sera par exemple possible de globaliser les moyens d'une entité du fondamental avec ceux des établissements d'un CES du secondaire recouvrant la même zone géographique, en y insérant, le cas échéant, les moyens générés par l'(es) établissement(s) de promotion sociale et le(s) centre(s) PMS présent(s) dans la même zone.

Les directeurs diocésains disposent des données qui permettront à ceux qui le souhaitent de mutualiser les périodes de conseiller en prévention. Les établissements et centres qui le souhaitent peuvent donc utilement les contacter.

Dans ce cas, toutes les périodes sont considérées comme équivalentes, et les 40 périodes A générées par la promotion sociale correspondent à une période dans les autres niveaux.

Quelle que soit la fonction occupée par le membre du personnel titulaire du mandat de conseiller en prévention, il est nécessaire de réunir 24 périodes pour constituer une charge en équivalent temps plein de conseiller en prévention. La charge est, bien entendu, scindable et peut être occupée à temps partiel.

En application du décret, les pouvoirs organisateurs qui choisissent de globaliser les moyens complémentaires signeront une convention dont un modèle est prévu en annexe.

Cependant, il y aura également lieu de respecter les procédures prévues par la loi du 4 août 1996 pour créer un service interne de prévention et de protection commun à plusieurs employeurs (voir chapitre III).

⁶ Cette possibilité de mise en commun ne concerne pas l'enseignement supérieur.

⁷ Il s'agit bien de mettre ensemble des moyens afin d'engager **ensemble** un conseiller en prévention.

8. Divers

Si la mission de conseiller en prévention est organisée au sein de l'établissement sur une autre base (par exemple dans la charge du chef de travaux ou du chef d'atelier), les périodes complémentaires peuvent être utilisées à d'autres fins que celle de la mission de chef d'atelier.

Dans tous les cas, les modalités d'utilisation de ces périodes complémentaires font l'objet d'une information au Conseil d'entreprise, à défaut au CPPT, à défaut à l'ICL ou, à défaut, auprès de la délégation syndicale.

Chapitre II. Rappel de la législation fédérale⁸

1. Loi du 4 août 1996

« Art. 33.- § 1^{er}. Chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail. (en abrégé SIPP)⁹

À cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Si le service interne visé au § 1^{er} ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

§ 3. Le Roi fixe les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du Service interne de Prévention et de Protection au travail. »

Depuis 1996, chaque employeur est donc dans l'obligation de créer un SIPP et d'avoir, à sa disposition, au moins un conseiller en prévention. Exception : lorsque l'établissement compte moins de 20 travailleurs, l'employeur lui-même peut¹⁰ assurer le rôle de conseiller en prévention.¹¹

2. A.R. du 27 mars 1998 sur le bien-être au travail

Cet arrêté détermine les obligations de l'employeur en matière de bien-être : mise en place d'une politique de bien-être des travailleurs, analyse des risques, plan global et plan annuel de prévention, etc. Il ne vise donc pas directement le conseiller en prévention lui-même, mais celui-ci est étroitement associé aux obligations qui incombent à l'employeur, en fonction de son rôle et de ses compétences.

⁸ La loi du 4 août 1996 et les principaux arrêtés d'applications sont disponibles sur le Site www.segec.be; rubrique LGS, [onglet Conseiller en prévention/Bien-être au travail](#)

⁹ Voir lexique

¹⁰ Il s'agit d'une possibilité laissée à l'employeur. Puisque le décret adopté le 24 mars 2009 assure à toutes les écoles au moins une période pour la mission de conseiller en prévention, rien ne les empêche de participer à un projet collectif pour la création d'une mission de conseiller en prévention.

¹¹ Dans ce cas, de nombreuses missions seront d'office confiées au SEPP.

3. A.R. du 27 mars 1998 sur le Service interne de prévention et de protection

3.1. Missions légales 12 du SIPP

L'article 5 de l'A.R. du 27 mars 1998 précise, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques que l'employeur est tenu de mettre en place, les missions légales du service interne de prévention et de protection¹³. Le SIPP se compose au moins d'un conseiller en prévention.

3.2. Tâches d'un conseiller en prévention du service interne

Pour remplir les missions énumérées aux articles 5 et 6 de l'arrêté royal relatif au service interne, les conseillers en prévention sont tenus d'exercer au moins un certain nombre de tâches telles que prévues à l'article 7.

Une explication détaillée de ces tâches est disponible sur notre site. A titre d'exemple, on peut citer quelques tâches parmi les plus importantes :

- exécuter des visites fréquentes et systématiques des lieux de travail, soit d'initiative, soit à la demande de l'employeur, soit, et ce dans les délais les plus courts, à la demande des travailleurs ou de leurs représentants;
- effectuer au moins une fois l'an une enquête approfondie des lieux de travail et des postes de travail;
- prendre eux-mêmes, en cas de situation d'urgence et d'impossibilité de recourir à la direction, les mesures nécessaires pour remédier aux causes de danger ou de nuisances; établir le rapport annuel dont le contenu est précisé à l'annexe III de l'A.R. du 27 mars 1998 ;
- établir les documents, les compléter et les viser lors du choix, de l'achat, de l'utilisation et de l'entretien des équipements de travail et des équipements de protection individuelle;
- exécuter, dans le cadre des travaux du secrétariat du CPPT, les tâches qui sont fixées dans la réglementation qui détermine le fonctionnement du Comité; (Voir 3.3.ci-dessous)

¹² L'article 6 définit également les missions du SIPP lorsque celui-ci est chargé de la surveillance médicale des travailleurs. Ce n'est jamais le cas dans nos établissements.

¹³ Tous les détails sur ces missions se trouvent sur notre site www.segec.be, Onglet « [conseiller en prévention/ bien-être au travail](#). »

3.3. Secrétariat du CPPT

L'article 23 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail prévoit que, lorsqu'un CPPT est institué dans l'entreprise (+50 travailleurs), c'est le conseiller en prévention qui effectue le travail de secrétariat du Comité PPT. Ceci implique entre autres qu'il est chargé de la rédaction du procès-verbal de la réunion de ce comité.

Il ressort de l'ensemble des tâches du conseiller en prévention du SIPPT que pendant la réunion du comité, il doit être concerné de façon très active par son déroulement.

A l'appui de cette constatation, se trouve ci-après, une énumération non exhaustive des principaux éléments de l'ensemble des tâches précitées qui soulignent sa participation active à la réunion :

- a) expliquer le procès-verbal de la précédente réunion, s'il y a des remarques formulées à ce sujet;
- b) commenter son rapport mensuel et surtout les rubriques relatives aux activités se rapportant aux accidents de travail, aux visites d'atelier, à l'analyse et à des risques;
- c) formuler les avis demandés par le comité;
- d) expliquer les documents se rapportant à la politique d'achat des moyens de protection individuels;
- e) expliquer les mesures de sécurité qui ont été prises;
- f) fournir des informations sur la collaboration avec le service externe pour la prévention et la protection au travail;
- g) fournir des informations sur les rapports de contrôle établis par les organismes de contrôle agréés;
- h) informer de la phase d'exécution du plan d'action annuel.

On peut déduire de ce qui précède qu'après le président qui normalement présente les différents points, c'est au conseiller en prévention qu'est assigné le rôle le plus actif. C'est pourquoi, il est qualifié, non sans raison, par certains auteurs « d'animateur du comité¹⁴ ».

L'administration du SPF Emploi et Travail est d'avis que dans les entreprises où le conseiller en prévention du SIPPT ne dispose pas d'un collaborateur pour s'occuper du travail de secrétariat du comité PPT, plus précisément du procès-verbal de la réunion, il doit disposer d'une personne qui se charge exclusivement de cette activité pendant la réunion.

¹⁴ Voir «[Conseiller en Prévention/Bien-être au travail](http://www.segec.be) », site www.segec.be

Ceci ne dispense pas le conseiller en prévention de l'obligation de veiller à ce que le rapport établi reproduise fidèlement les discussions qui ont été menées. Il faut en outre qu'il signe le rapport établi comme preuve de son approbation du texte qui a été rédigé.

4. Exigences de formation du conseiller en prévention

4.1. Classement des établissements

Le niveau de formation exigé du conseiller en prévention va dépendre du groupe auquel appartient l'entreprise. Celui-ci est déterminé d'une part par le niveau de risque¹⁵ et d'autre part par le nombre de travailleur occupés dans l'établissement (Pour mémoire, au sens de la loi du 4 août 1996 et de ses arrêtés d'application, les établissements d'enseignement sont des entreprises comme les autres. Les catégories visées ci-dessous s'appliquent donc également aux établissements d'enseignement).

Groupe A : plus de 1000 travailleurs

Groupe B : entre 200 et 1000 travailleurs

Groupe C : entre 20 et 200 travailleurs

Groupe D : moins de 20 travailleurs

¹⁵ Ainsi, une entreprise de 30 travailleurs spécialisée dans un domaine nucléaire ou chimique à haut risque sera classée dans le groupe A.

4.2. Niveau de formation spécifique au conseiller en prévention

GROUPE	FORMATION spécifique
A (1000 T et plus)	formation universitaire /master (120h +280 h) de conseiller en prévention (niveau I)
B (200 à 1000 T)	formation gradué/baccalauréat (120h+90h) de conseiller en prévention (niveau II)
C (20 à 199 T)	/ (connaissance de base de conseiller en prévention recommandée - 50h)
D (-20T) (Employeur = Cons. Prév.)	/(connaissance de base de conseiller en prévention-recommandée – 50h)

4.3. Calcul du nombre de travailleurs

Le nombre de travailleurs est calculé en équivalent temps-plein.

4.3.1. Les membres du personnel

Le nombre de travailleurs¹⁶ se calcule en divisant par 365 le total des jours civils pendant lesquels chaque travailleur a été inscrit dans le registre du personnel.

Dans l'enseignement, tous les membres du personnel définitifs et temporaires confondus sont comptabilisés. Les membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi, réaffectés dans un autre établissement, sont comptabilisés dans l'établissement d'accueil. Les membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi et non-réaffectés sont comptabilisés dans l'établissement d'origine.

Lorsque l'horaire effectif du travailleur n'atteint pas les trois quarts de l'horaire qui serait le sien s'il avait été occupé à temps plein, le total des jours civil pendant lequel il aura été inscrit dans le registre du personnel au cours de la période visée à l'alinéa 1 sera divisé par deux.

¹⁶ Ceci vise tout le personnel sous contrat de travail avec le P.O., soit le personnel subventionné mais aussi le personnel ouvrier ou employé sur fonds propre, les PTP, les ACS, les APE, etc.

4.3.2. Les élèves dans l'enseignement technique et professionnel

Ce nombre tient également compte des élèves dans les établissements scolaires où les élèves suivent un programme d'étude qui prévoit « *une forme de travail effectuée dans l'établissement* ». Dans ce cas, l'article 2 de la loi du 4 août 1996 assimile les élèves à des travailleurs.

La forme de travail est entendue par l'inspection technique du travail comme ayant une similitude avec ce qui se pratique dans les milieux économiques et cela, sans nécessairement en atteindre ni les performances, ni les qualités. **Sont ainsi visés les cours de pratique professionnelle à partir des troisièmes années d'enseignement secondaire, y compris les travaux de laboratoire spécifiques à la qualification.**

L'article 3 §2 al.3 prévoit le mode de calcul du nombre d'élèves assimilés à des travailleurs. Il convient d'additionner toutes les heures pendant lesquelles les élèves sont occupés sous une forme de travail (une période de cours n'étant que de 5/6ème d'heure) pendant une année scolaire entière (40 semaines) et de diviser ce chiffre par 1750 (ce chiffre étant le nombre d'heures d'un travailleur ordinaire).

Exemple de calcul :

Supposons une école ayant sur son site de travail une section menuiserie de 72 élèves, de la troisième à la sixième année comprise, à raison de 16 périodes de cours de pratique professionnelle par semaine. Le calcul se présentera comme suit :

$$\frac{72 \times 16 \times 5 \times 40}{6 \times 1750} = 21,94 \text{ arrondis à } 22$$

$$6 \times 1750$$

22 est donc le nombre à ajouter au nombre de travailleurs de l'établissement (enseignant, surveillants, ouvriers,) calculé en équivalent temps plein.

Chapitre III. Le service interne commun de prévention et de protection ou le conseiller en prévention commun à plusieurs employeurs

L'article 33 de la loi relative au bien-être au travail oblige chaque employeur à créer un service interne de prévention et de protection au travail. Ce service doit comporter au moins un conseiller en prévention.

L'article 38 de la loi prévoit une dérogation à ce principe: un arrêté royal peut autoriser un employeur ou, ce qui nous intéresse plus directement, un groupe d'employeurs à instituer un

service interne commun. Pour ce faire, une demande doit être introduite auprès de l'Administration du Ministère de l'Emploi, direction de l'Humanisation du travail.

Chaque employeur qui souhaite adhérer au service commun signe le formulaire ad hoc et s'engage à respecter les conditions dont dépend la création d'un service commun. Chaque demandeur mentionne dans sa demande :

- le niveau de la formation complémentaire du conseiller en prévention qui dirigera le service commun, ainsi que le temps qu'il consacrerà à sa fonction;
- le nombre des éventuels autres conseillers en prévention du service commun, le niveau de leur éventuelle formation complémentaire et le temps qu'ils consacreront à leur fonction;
- le nom des personnes de contact dans les entreprises qui sont affiliées au service commun.¹⁷

Condition particulière : toutes les entreprises qui souhaitent créer un service interne commun doivent être affiliées au même service externe de prévention et de protection au travail (SEPP)

Chaque CPPT qui existe dans les entreprises affiliées donne son avis sur l'adhésion de son entreprise au service commun.

S'il n'y a pas de comité dans l'enseignement fondamental, cette compétence revient à l'instance de concertation locale. A défaut, la délégation syndicale de l'entreprise concernée donne son avis.

S'il n'y a pas non plus de délégation syndicale, l'employeur consulte directement ses travailleurs conformément aux dispositions de l'article 31bis de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement du comité de prévention et de protection au travail.

Concrètement :

- les PO/entités concerné(s) prennent la décision de principe de créer un service interne commun. Il conviendra d'être particulièrement attentif au nombre de travailleurs au moment des regroupements (voir mode de calcul au point 4.3. ci-dessus). En effet, au-delà de 1000 travailleurs, le conseiller en prévention

¹⁷ En principe un conseiller en prévention doit être désigné dans chaque entreprise affiliée à un service commun et dans laquelle un comité PPT est institué. La loi relative au bien-être part en effet du principe que chaque comité PPT doit avoir un interlocuteur en la personne du conseiller en prévention. Dans les entreprises affiliées à un service commun où il n'existe pas de comité PPT, l'administration, appliquant ce principe, estime qu'une personne de contact entre l'entreprise et le service commun devrait être désignée. Le fonctionnaire qui examine la demande de création d'un service commun jugera si une personne de contact doit être désignée et si celle-ci doit ou non suivre une formation de base.

devra être porteur d'un titre spécifique de niveau universitaire. Entre 200 et 1000, un graduat spécifique est requis.¹⁸

- le projet est soumis au Conseil d'entreprise, à défaut à l'instance de concertation locale (ICL), à défaut à la délégation syndicale pour la question de l'utilisation du NTPP/capital période (décret voté le 24 mars)
- le projet est soumis au CPPT, à défaut à l'instance de concertation locale (ICL), à défaut à la délégation syndicale ou à défaut, à l'ensemble du personnel en ce qui concerne la création d'un service commun : l'avis du CPPT ou de l'organe en tenant lieu sera joint à la demande (voir ci-dessous) (loi du 4/08/1996)
- les employeurs signent la convention prévue par le décret (voir modèle en annexe 1) et complètent le formulaire SPF emploi ad-hoc (voir modèle en annexe 2)
- le formulaire est adressé aux services diocésains dont dépendent les établissements¹⁹ concernés. Les formulaires seront adressés par le service LGS au SPF emploi, de manière à assurer une gestion coordonnée des différents dossiers.
- Le SPF Emploi demandera l'avis de l'inspection sociale
- une fois l'avis rendu, la demande est transmise au cabinet de la Ministre de l'emploi qui prendra un A.R. d'autorisation.
- En attendant, si l'inspection sociale marque son accord, le conseiller en prévention peut entamer sa mission.

Chapitre IV : Le conseiller en prévention et la sécurité informatique

Les établissements scolaires sont appelés à récolter, auprès des élèves/étudiants et le cas échéant, de leurs parents, des données à caractère personnel. Celles-ci comportent très souvent le numéro de registre national, puisque cette donnée doit être transmise à l'Administration.

Les développements informatiques récents de la Communauté française et en particulier ceux relatifs à la base de données SIEL (signalétique élèves) l'ont amenée à interroger la Commission de protection de la vie privée (CPVP) sur les conditions à remplir pour qu'un pouvoir organisateur puisse l'alimenter ou la consulter via l'application ProEco.

¹⁸ Il n'est pas exigé que le candidat conseiller en prévention soit porteur du titre. A défaut, son engagement à suivre la formation ou la preuve de son inscription aux cours peut suffire.

¹⁹ Si un CPMS se joint à des établissements scolaires, le dossier passe également par le Sedef/Sedess. S'il s'agit d'un regroupement entre centres PMS, le dossier peut être adressé directement au service LGS.

Les conclusions de la délibération de la dite Commission à ce propos font apparaître que les Pouvoirs organisateurs qui utiliseront la base de données SIEL devront obtenir l'autorisation de la CPVP. Pour ce faire, ils devront satisfaire à un certain nombre d'exigences en matière de sécurité informatique et, si le numéro de registre national de l'élève est utilisé dans les échanges avec l'administration et conservé dans l'établissement, un conseiller en sécurité informatique doit être désigné.

En outre, ces exigences en matière de sécurité informatique existent dès que des données à caractère personnel (récoltées lors de l'inscription des élèves/étudiants) telles que le numéro de registre national sont détenues par les écoles.

A cet égard, le SeGEC élabore actuellement un modèle de protocole de sécurité informatique qui pourra soutenir les établissements scolaires dans la mise en œuvre de ces mesures de sécurité.

A l'occasion de l'octroi de moyens pour la fonction de conseiller en prévention, il peut être utile pour un Pouvoir organisateur de veiller, lors du recrutement d'un conseiller en prévention, à prendre en compte la question de la sécurité informatique.

La mission du conseiller en sécurité est de soutenir l'établissement dans la mise en œuvre du protocole de sécurité informatique. Aucune formation préalable n'est nécessaire. En outre, un conseiller en sécurité peut exercer sa mission auprès de plusieurs pouvoirs organisateurs.

Chapitre V. Questions administratives

La question de la traduction administrative de la mission du conseiller en prévention est actuellement à l'étude au cabinet et à l'administration.

La tâche de conseiller en prévention ne constitue pas une nouvelle fonction dans laquelle le membre du personnel pourrait être engagé à titre définitif, mais une mission confiée par le P.O. avec l'accord du CPPT.

Dans ce cadre, nous vous recommandons de confier la tâche de conseiller en prévention, dans la mesure du possible, à des membres du personnel déjà engagés à titre définitif auprès du Pouvoir organisateur. Leur mission sera couverte, dans l'enseignement fondamental, de la même manière que celle du secrétaire de direction et dans l'enseignement secondaire, sous forme de coordination pédagogique. Dans l'enseignement de promotion sociale, la mission sera couverte dans le cadre du personnel non chargé de cours. Pour les Centres PMS, nous recommandons de la signaler simplement par « conseiller en prévention ».

Le Cabinet et l'Administration examinent actuellement une piste permettant l'engagement de conseiller en prévention dans un contrat de travail subventionné afin de permettre l'engagement de personne ne bénéficiant pas par ailleurs d'un engagement à titre définitif.

En outre, les documents administratifs portant sur l'utilisation du capital-périodes et du NTPP seront modifiés de manière à reprendre les périodes de conseiller en prévention.

Des informations suivront sur ce sujet dès que possible.

Chapitre VI. Lexique

SIPP : service interne de prévention et de protection : en application de la loi du 4 août 1996, tout employeur est tenu de créer un service interne de prévention et de protection. Ce service interne est composé d'au moins 1 conseiller en prévention.

SEPP : service externe de prévention et de protection : tout employeur est tenu de s'affilier à un service externe de prévention et de protection, chargé de toutes les missions que le conseiller du service interne ne peut accomplir lui-même. Le SEPP est toujours composé d'une section « surveillance médicale des travailleurs (médecine du travail) et d'une section (gestion des risques). Dans notre réseau, quel que soit le niveau de formation du conseiller en prévention du service interne, il y aura toujours lieu de faire appel au service externe au moins pour la surveillance médicale des travailleurs

Mutualisation : mise en commun, par plusieurs PO, des moyens alloués pour la charge de conseiller en prévention, pour engager ensemble une ou plusieurs personnes pour occuper la fonction. Cette procédure nécessite la création d'un service interne commun. (Voir chapitre III) A ne pas confondre avec le fait pour plusieurs PO, de conclure, chacun séparément un contrat avec un conseiller en prévention, qui travaillera alors de façon autonome pour chacun des PO signataires. Il n'y a dans ce cas ni mise en commun des moyens, ni création d'un service commun, ni nécessité d'un A.R.

CPPT : comité pour la prévention et la protection au travail : organe de concertation, paritaire, où se discutent tous les sujets ayant trait au bien-être au travail.

Politique de bien-être : politique de prévention que l'employeur, aidé par son service interne et son service externe, est chargé de mettre en place. Elle se concrétise par 3 documents essentiels : l'analyse des risques, le plan global de prévention sur 5 ans et le plan annuel de prévention.

SPF emploi : administration fédérale en charge des matières d'emploi et de travail.

Division du contrôle régional du bien-être : service d'inspection chargé

- de la Surveillance de la loi sur le bien-être dans les entreprises et institutions (sauf SEVESO) ;
- de la surveillance d'autres lois comme la loi sur le contrôle médical ;
- de l'assistance à la Division du contrôle des risques chimiques pour la surveillance médicale spécialisée.

La Division du Contrôle régional de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail comprend une direction centrale et dix directions régionales, compétentes dans un ressort territorial déterminé. La liste des directions régionales et leur ressort se trouvent [ici](#)

Code du bien-être au travail : voir documents sur le site du [SPF emploi et travail](#)

Ressources : http://www.segec.be/lgs/conseiller_prevention.htm

Les Pouvoirs organisateurs conviennent de mettre en commun les moyens affectés à la mission de conseiller en prévention, et ceci à concurrence de # périodes.

Ces moyens sont regroupés auprès de l'établissement suivant # (nom et adresse), dénommé ci-après l'établissement porteur, organisé par le PO suivant (dénomination et adresse du PO)

Les pouvoirs organisateurs signataires déclarent introduire une demande auprès de l'Administration fédérale SPF Emploi, afin de créer un service interne commun de prévention de protection.

Le conseiller en prévention sera désigné en lien avec les différents CPPT en place dans les établissements, ou à défaut, avec la délégation syndicale, ou à défaut, avec l'ensemble du personnel.

La répartition de sa charge entre les différents établissements concernés par la présente convention sera déterminée entre les directeurs, dans le respect des besoins de chacun, en accord avec l'organe de concertation compétent. Au quotidien, le conseiller en prévention est soumis à l'autorité du chef de l'établissement porteur.

Les diverses dépenses liées à l'engagement et au fonctionnement du Conseiller en prévention (frais de formation, d'équipement, d'assurances, de frais de déplacement etc.) seront répartis entre les différentes partenaires au prorata du nombre d'élèves au 15 janvier qui précède/ selon la clé de répartition suivante : # # # (biffer la mention inutile)

Cette convention a une durée de validité de # ans, reconductible de manière tacite. Chacun des P.O. concernés a le droit de mettre fin à sa participation à ce service interne commun, à condition de le notifier au Pouvoir organisateur de l'école porteuse selon un préavis d'un an envoyé par courrier recommandé au plus tard le 1^{er} septembre de l'année scolaire qui précède.

Fait le # # # à # # #,

Les pouvoirs organisateurs signataires

Nom et siège social du pouvoir organisateur	Signature

**SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale
Direction générale Humanisation du travail**

**DEMANDE D'UNE CREATION D'UN SERVICE COMMUN POUR LA PRÉVENTION
ET LA PROTECTION AU TRAVAIL**

1. Identité du demandeur (entreprise ou organisation, qui au nom des employeurs concernés est mandatée pour faire cette demande) :

Nom :

Adresse :

2. Identité des entreprises concernées (à compléter pour chaque siège d'exploitation de chaque employeur) :

- Numéro d'entreprise :
- Nombre de travailleurs :
- Code Nace de l'activité principale : ²¹
- Il existe un comité PPT : OUI/NON ou une délégation syndicale : OUI/NON

- Numéro d'entreprise :
- Nombre de travailleurs :
- Code Nace de l'activité principale :
- Il existe un comité PPT : OUI/NON ou une délégation syndicale : OUI/NON

- Numéro d'entreprise :
- Nombre de travailleurs :
- Code Nace de l'activité principale :
- Il existe un comité PPT : OUI/NON ou une délégation syndicale : OUI/NON

- Numéro d'entreprise :
- Nombre de travailleurs :
- Code Nace de l'activité principale :
- Il existe un comité PPT : OUI/NON ou une délégation syndicale : OUI/NON

²¹ Mentionnez ici le code NACE de l'activité principale (MB 25 octobre 2000)

Liens éventuels qui existent entre les entreprises mentionnées :

.....
.....
.....
.....

3. Organisation prévue du service commun PPT :

- Composition du service :

Conseiller en prévention chargé de la direction du service commun (si déjà connu) :.....

Nombre d'éventuels autres conseillers en prévention :

- Niveau de la formation complémentaire (niveau I, niveau II, formation de base ou aucune) :

- du conseiller en prévention chargé de la direction :
- des éventuels autres conseillers en prévention :

- Des personnes de contact sont-elles prévues entre le service PPT et les entreprises mentionnées ? OUI/NON

Si oui, nombre et répartition sur les sièges sociaux :.....

.....

- Durée minimum des prestations proposée (à exprimer en % d'un emploi à temps plein) :

- du conseiller en prévention dirigeant :
- des autres conseillers en prévention

- Des accords ont-ils été conclus entre les entreprises sur l'emploi du temps ? OUI/NON

Si oui, lesquels ?

4. Motivation de la demande :

.....
.....
.....
.....

5. Nombre d'annexes :

Dans le cas où il existe un comité PPT ou une délégation syndicale (pour les administrations, le comité de concertation compétent) dans une ou plusieurs des entreprises concernées, ces organes doivent être consultés sur la demande en question et doivent être joints en annexe :

- leur avis sur l'institution d'un service commun PPT ;
- leur avis sur la durée minimum des prestations proposées du conseiller en prévention dirigeant et des autres conseillers en prévention.

Ces avis peuvent ressortir soit d'une copie du compte-rendu approuvé d'une réunion du comité, soit d'une déclaration signée par tous les délégués des travailleurs concernés.

Sont également joints en annexe : une déclaration ou un accord signé par tous les employeurs concernés dont il ressort qu'ils approuvent cette demande.

Date :

Signature du demandeur :

Ce formulaire doit être renvoyé à :
SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale
Direction générale Humanisation du travail
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles