

# ARTICLES 60 ET ACCIDENTS DE TRAVAIL: MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR



MARIE CASTAIGNE  
Conseillère



## Entretien avec le service interne de prévention et protection du travail (SIPPT) et le Passage 45 (service ISP) du CPAS de Charleroi

Au CPAS de Charleroi, depuis nombre d'années, des actions ont été mises en place pour tenter de diminuer les accidents du travail parmi les travailleurs sous contrat « article 60, § 7 ». Nous avons rencontré Philippe Collu et Yves Rauchs, Conseillers en prévention au SIPP (Service Interne de Prévention et de Protection) de Charleroi, Virginie Bauduin, Coordinatrice de l'équipe « Objectif emploi » et Michel Deridder, Adjoint à la direction de la direction « action collective », pour nous expliquer leur manière d'envisager la prévention.

### Quelles actions avez-vous mises en place, au CPAS de Charleroi, pour réduire la probabilité d'un accident de travail ?

**PHC** - Il y a deux outils importants pour cela : l'information des agents et la fiche de poste. Au niveau de l'information, nous avons créé un module de sensibilisation à la sécurité, portant sur différents risques : l'utilisation de produits et de machines. Nous avons répertorié tous les risques que comporte chaque outil. Le Passage 45 a repensé ce module par secteur d'activités, pour que ça soit moins long, moins technique et dès lors plus digeste.

**VB** - Ce module est donné par un agent d'accompagnement, qui n'aura peut-être pas le même vocabulaire technique qu'un professionnel, mais cela pourra justement être plus accessible pour des personnes en apprentissage, qui ne sont pas du métier. Une technicienne de surface, par exemple, va apprendre à lire les

logos et les étiquettes, pour identifier les produits corrosifs, savoir lesquels elle ne peut pas mélanger...

**PHC** - Différents modules ont été mis en place : pour les techniciennes de surface, pour le personnel de cuisine, pour les ouvriers d'entretien. Ce sont plutôt des séances d'information, d'une demi à deux journées.

**VB** - Ces modules sont donnés au tout début du contrat, dans les premières semaines.

**PHC** - Oui, sinon ça n'a plus d'intérêt. En donnant la formation dans les premières semaines, le travailleur va adopter directement les bonnes attitudes.

**VB** - Et en amont, il y a tous les parcours de formation et une équipe qui gère le système de formation pré-emploi. On a, par exemple, un organisme de promotion sociale qui vient former des aide-ménagères, qui basculent ensuite sous contrat. Les usagers qui sont plus éloignés de l'emploi passent d'abord en formation. Ceux qui sont prêts travaillent et se forment en même temps. C'est en fonction d'où en est l'usager dans son parcours.



## Vous avez parlé également d'une fiche de poste ?

**VB** - D'entrée de jeu, quand un utilisateur fait appel au Passage 45, on leur demande un descriptif de poste et sur base de cela, le SIPP va venir les voir. C'est avant même de collaborer. L'utilisateur doit compléter une fiche où il s'engage à encadrer, à former et on demande la fiche de poste, pour que le SIPP ait toutes les informations avant d'aller faire sa visite. C'est systématique : sans fiche de poste, pas de collaboration.

**PHC** - Nous avons travaillé avec la médecine du travail pour proposer un document qui reprend tous les risques liés à la fonction. Cette fiche « poste de travail » est complétée avec le descriptif fourni par l'utilisateur des activités qui seront demandées au travailleur « article 60 ». Le document reprend quasiment une analyse de risque, toute préparée. Par exemple : est-ce qu'il y a du travail en hauteur ? Sur écran ? Ce sont juste des cases à cocher, « oui » ou « non », et en fonction de ça, on demandera de prendre les mesures de prévention par rapport aux risques estimés.

« **Quand on va sur le terrain, on insiste toujours pour que la fiche de poste soit respectée** »

**YR** - Ensuite, lorsque la fiche de poste est remplie et l'analyse de celle-ci réalisée, le tout est envoyé au SEPPT, c'est-à-dire à la médecine du travail qui, au moment de la visite médicale d'entrée de l'agent, vérifiera si effectivement les aptitudes physiques de la personne sont en adéquation avec la fiche de poste. Le SEPPT fait également les vaccins sur base des informations du poste. Ils doivent être informés, par exemple, en cas de contact avec des selles pour un travail en crèche, il faut vacciner contre l'hépatite A.

**PHC** - Quand on va sur le terrain, on insiste toujours pour que la fiche de poste soit respectée : « *attention, si vous changez de poste de travail, les vaccins sont différents ou la surveillance médicale est différente. Il faut alors nous prévenir pour qu'on puisse ajuster en conséquence* ».

## Les conventions avec les utilisateurs intègrent également ces aspects liés à la sécurité ?

**VB** - On précise pas mal de chose dans les conventions, notamment en réservant une partie pour les EPI (équipements de protection individuelle) et la sécurité du travailleur. Nous avons par exemple prévu que l'utilisateur fournisse les EPI au travailleur et le CPAS de Charleroi rembourse. On a prévu un budget de 250 euros par an et par travailleur, pour les chaussures, le pantalon, les vestes, tout ce qu'il faut. C'est à l'utilisateur de savoir ce qui est nécessaire. On ne propose pas un équipement type, on veut que ce soit adapté à chaque poste et c'est pour cela que c'est l'utilisateur qui doit le fournir. Ils doivent vraiment équiper les personnes de manière adéquate en fonction du poste, ils nous remettent la facture ensuite et on les rembourse.

**PHC** - Il faut savoir que, pour certains utilisateurs, un travailleur « article 60 », c'est de la main-d'œuvre bon marché et la sécurité, ce n'est pas leur truc. Ils s'en libèrent parce que c'est le CPAS qui prend les assurances, qui paie la prime de risque, etc. Certains ne se sentent pas concernés par le code du bien-être au travail. Et là, on a un problème : on n'est pas dans la structure partenaire donc on ne sait pas vérifier tous les jours ce qui ne va pas sur place et si la personne réalise bien les tâches indiquées sur la fiche de poste. Quand on réalise en cas d'accident que certains ne respectent pas ce qu'ils ont eux-mêmes indiqué, c'est trop tard. Il faut une vraie responsabilisation des utilisateurs.

« **Il y a des accidents qui peuvent être évités** »

**YR** - C'est le discours que nous tenons. Quand on va sur le terrain, à chaque fois on indique « *oui, vous êtes l'utilisateur, et l'employeur, c'est le CPAS, mais sachez quand même qu'en tant qu'utilisateur, vous êtes chargés de mettre tout en œuvre pour accueillir le travailleur dans les meilleures conditions possibles, de bien-être et de sécurité* ».

**PHC** - Le SIPP peut aussi aider l'utilisateur à savoir ce qui est nécessaire, on leur donne un folder avec les équipements de travail, les EPI.

## Comment expliquez-vous le constat d'un nombre d'accidents plus élevés parmi les travailleurs sous contrat « article 60 » ?

**PHC** - D'une part, il y a un grand manque d'expérience des travailleurs et, d'autre part, on s'est rendu compte que chez certains utilisateurs, il n'y a pas de tutorat. C'est cela qui pose des soucis : les candidats sont livrés à eux-mêmes. Il y a un tuteur mais qui n'est pas de la profession. Dans certaines asbl qui demandent un ouvrier polyvalent, personne ne sait intervenir pour expliquer comment faire une réparation, parce que l'accompagnateur est un agent administratif, il n'est pas du métier. Il y a des accidents qui peuvent être évités.

**YR** - On se rend compte aussi qu'il y a des agents « article 60 » qui, pour avoir du travail ou pour pouvoir progresser, ont tendance à élargir leur offre de compétences à l'employeur, en disant : « *mais ça je peux faire* », et c'est comme ça qu'ils débordent des tâches prévues, par excès de bonne volonté.

« **Les utilisateurs doivent avoir une part de responsabilité** »

**VB** - On a déjà vu certains agents en insertion refuser la tenue de travail, avoir mal aux pieds dans leurs chaussures ou les oublier, prendre l'initiative de monter sur une échelle en sachant que c'est interdit. Dans ce cadre-là, ma responsable, Florence Loss, rappelle régulièrement que la formation des tuteurs est un plus pour les aider à communiquer les règles et à faire des remarques constructives.



## Concrètement, comment se passent les visites du SIPP chez les utilisateurs ?

**PHC** - Nous réalisons une visite chez l'utilisateur pour tout nouveau poste. Quand on prend rendez-vous chez un utilisateur, on va vraiment partir de la fiche de poste pour savoir à quoi nous devons être attentifs. Par exemple, s'il est question d'un outillage, on va aller vérifier ce dernier, les équipements que l'agent va utiliser... Si on se rend compte qu'il y a du travail en hauteur, on va limiter celui-ci. On délimite le cadre du travail, on fait signer cela par l'utilisateur et ces informations sont ensuite transmises au Passage 45.

**VB** - Il arrive que suite à la visite, le SIPP dise : « *attention l'échelle doit être remplacée* ». Dans ce cas, je vais vérifier que l'échelle soit bien remplacée avant de mettre un agent à disposition de cet utilisateur.

**PHC** - Dans le concret d'une visite, on est attentifs à tout en fait ; de la prévention incendie (extincteurs, issues de secours, plan de situation) à l'installation électrique...

**YR** - On insiste aussi sur les exclusions, les choses que le travailleur ne peut absolument pas faire.

**VB** - Comme la tronçonneuse !

**PHC** - Oui, ou les échafaudages, s'il n'y a pas de formation ; le travail en hauteur, qui sera limité pour éviter le risque de chute ; l'utilisation de produits corrosifs, car on a déjà eu des cas de brûlures assez graves.

## On n'est pas devenus conseillers en prévention en quelques jours

**VB** - Les formations peuvent modifier la donne. Par exemple, on a mis en place une collaboration avec le Forem pour que les travailleurs aient la formation officielle « *utilisation d'échafaudage* » et à ce moment-là, ils pourront monter en hauteur. Je parle d' « utilisation », et pas de « montage », parce que j'ai été bien drillée : ils peuvent utiliser l'échafaudage mais pas le monter eux-mêmes. À moins de suivre la formation pour le montage.

**PHC** - Bien, tu as bien retenu (rire). C'est spécifique. Quand on va sur les lieux de travail, on fournit aussi toute une série de documents de prévention : sur les produits (on a fait un folder de deux pages), le risque de chute (on explique pourquoi on chute, on fournit de la documentation relative aux échelles...). Le travailleur et le responsable de la structure doivent lire les documents.

**YR** - On insiste également sur l'obligation légale de l'accueil du nouveau travailleur. Chaque fois qu'il y a un nouveau travailleur, il y a une obligation légale de l'accueillir, de lui expliquer son travail, ce qu'il va utiliser comme moyens de protection. Et s'il change de poste de travail, il est considéré comme un nouveau travailleur et se verra à nouveau réexpliquer les modalités et procédures pour travailler en sécurité.

**PHC** - Le problème, quand c'est un agent administratif qui gère le candidat, c'est qu'il n'est pas toujours au courant des facteurs de danger. On l'aide en remettant des documents explicatifs.

**YR** - Et au moment du déconfinement, on a aussi rappelé toutes les procédures basées sur le Guide générique. On a envoyé à tous les utilisateurs les protocoles COVID à intégrer, pour les désinfections, les affichages... en sus des procédures techniques.

## Quelle collaboration avez-vous avec les utilisateurs ?

**PHC** - C'est moitié, moitié, ça dépend (rire). La plupart du temps ils sont ouverts et contents de nous voir, parce qu'on leur fournit de la documentation et on a un regard d'expert. Ils sont moins contents quand on revient après un accident car ils se sentent surveillés.

**VB** - Il y en a qui voient cela d'office comme du contrôle et c'est plus compliqué. Ils oublient alors la philosophie de « l'article 60 » : à la base c'est quand même nous qui engageons le travailleur et c'est pour cela qu'on doit assurer sa sécurité.

**PHC** - Les utilisateurs doivent avoir une part de responsabilité. C'est le cas chez certains mais d'autres ne la prennent pas. Et c'est avec eux qu'on a régulièrement des soucis. Par contre, lorsqu'il y a un SIPP chez l'utilisateur, il y a vraiment une collaboration avec les conseillers en prévention. Dans les plus grosses structures, où il y a ce type de service, on n'a pas beaucoup de problèmes. C'est quand il n'y a rien derrière que c'est parfois plus compliqué. Quand dans une petite asbl on se rend compte qu'il y a une succession d'accidents, on interpelle d'office le Passage 45 en tirant la sonnette d'alarme : « *attention, nous avons eu deux, trois accidents consécutifs à l'asbl untel, pourriez-vous prendre contact avec le management pour voir ce qu'il se passe et découvrir la source des accidents ?* ». On travaille comme cela. C'est comme cela, via différentes réunions, qu'on s'est rendu compte que certains partenaires déplaçaient un agent en fonction de leurs besoins, pour un nouveau poste qui n'était pas défini au départ.

**VB** - On a déjà été confrontés à des situations dangereuses. J'ai le souvenir marquant d'un jour où, à 11h00 du matin, dans un restaurant social, j'ai dû aller rechercher tous les agents suite à un danger important qui avait été identifié. Et bien, dans la seconde, on est descendu, on a repris les agents et on les a sortis de là. Tant que les travaux n'ont pas été faits, il n'y a plus eu de collaboration possible. Et cela, je ne l'aurais pas vu, moi personnellement, je n'ai pas le même regard.

**PHC** - La prévention des accidents, c'est un métier à part entière. Ce n'est pas la mission première du travailleur social.

**VB** - On a bien eu une petite formation, il y a 8 ans, avec les points d'attention en matière de sécurité et ça nous rend plus attentifs à certaines choses, mais on n'est pas devenus conseillers en prévention en quelques jours. C'est vrai que c'était intéressant de se dire « *nous aussi on peut interpeller* ». Après, en tant qu'agent d'accompagnement, je ne vais pas signaler à l'utilisateur qu'il y a un problème. Je vais indiquer au SIPP ce que j'ai vu et réagir en fonction de leur retour. Chaque fois qu'on a un doute, « *voilà dans telle asbl, ils changent le poste comme ça, je dois faire quelque chose ? Oui, non ?* ». Il y a toujours un mail qui part, comme cela on sait si, sécuritairement, il y a autre chose à vérifier ou pas. Je préfère toujours avoir leur avis. Il y a vraiment une bonne collaboration entre les deux services.

**PHC** - Oui, c'est important dans ce cadre-là, si on ne travaille pas comme cela, on ne s'en sort pas.



## Responsabiliser les utilisateurs et les travailleurs est la clé d'une vraie politique de prévention des accidents

**YR** - C'est la base. Il n'y a pas que la stricte sécurité qui doit être prise en compte mais aussi tout ce qui concerne le bien-être des travailleurs.

**VB** - Parfois on demande un vestiaire ou des choses comme ça, ce n'est pas de la sécurité, mais ça fait partie du bien-être.

**YR** - Quand on va faire la visite, on est attentif à ces aspects. Si c'est pour un poste de technicienne de surface, la personne doit mettre un habit de travail (un tablier, des chaussures...), il faut qu'elle ait un endroit où se changer, elle ne va pas faire ça au milieu du couloir ou derrière une porte dans un bureau.

**PHC** - S'il n'y a pas de local, c'est noté et un retour se fait au Passage 45, comme cela quand les agents d'accompagnement se rendent sur place, ils savent qu'ils doivent retrouver quelque part dans l'établissement une salle ou un coin vestiaire.

**VB** - De toute manière, quand il y a un point d'attention, je bloque le poste tant que je n'ai pas l'information de l'utilisateur que c'est en ordre. De même, une attestation de pompier, tant que je ne l'ai

pas, je ne lâche pas le recrutement. S'il y a la moindre restriction du SIPP, il n'y a pas de sélection. Ce n'est pas toujours apprécié.

**PHC** - On a déjà vu aussi de chouettes adaptations suite à notre passage. Je prends l'exemple d'une entreprise d'économie sociale, qui était à la base située sous un hangar couvert mais ouvert. Dans le cadre d'une visite, on a vu des clarks qui voyageaient et on leur a dit « *ce serait bien quand même que dans votre hangar il y ait une signalétique pour éviter, lors de manœuvres avec les engins, le risque de renverser un agent. Et avoir aussi une pièce chauffée* », car il n'y avait pas de chauffage. Quand on y est retourné, après quelques temps, il y avait un marquage au sol et une cabine de chantier chauffée, où les travailleurs pouvaient prendre des pauses régulières pour se réchauffer en hiver et avoir du café ou de la soupe. Ils avaient mis des choses en place.

**YR** - Le fait d'avoir un local chauffé, ça fait partie du bien-être et aussi de l'accueil du travailleur et des missions d'un SIPP.

## Le mot de la fin ?

**VB** - Pour conclure, je dirais que responsabiliser les utilisateurs et les travailleurs est la clé d'une vraie politique de prévention des accidents, et on voit que ça fonctionne. C'est un travail de longue haleine, basé sur une confiance réciproque entre le CPAS et les utilisateurs. ■

Sur base d'un constat soulevé en Commission Insertion Précarité, concernant le nombre particulièrement élevé d'accidents du travail parmi les travailleurs sous contrat « article 60, § 7 », un groupe de travail a été mis en place au sein de la Fédération des CPAS pour réfléchir à des pistes d'amélioration côté prévention. Parmi ces pistes, un outil intéressant est mis en avant : **la fiche de poste**, déjà utilisée par nombre de CPAS, et qui, en termes de prévention, peut devenir un allié précieux.

### Qu'est-ce qu'une fiche de poste ?

Une fiche de poste reprend les principales tâches d'un travailleur, une analyse des risques liés au poste qu'occupera le travailleur et les mesures de prévention et de protection qui seront mises en place pour prévenir les accidents.

### La fiche de poste est-elle obligatoire, d'un point de vue légal ?

Non, la fiche de poste est obligatoire uniquement pour les travailleurs intérimaires qui vont exercer une fonction présentant un risque pour la santé. Elle n'est donc pas obligatoire pour les travailleurs sous contrat « article 60, § 7 ». Son utilisation présente cependant un intérêt majeur dans le cadre de ce type de contrat : la rédaction de la fiche oblige à se poser les bonnes questions en matière de prévention des accidents. Elle permet également au CPAS d'avoir une vue plus claire sur les tâches qui seront effectuées par le travailleur en cas de mise à disposition et de vérifier, d'une part, que le profil de la personne correspond à ce qui lui sera demandé et, d'autre part, que des dispositions sont prises pour veiller à la sécurité du travailleur.

### La fiche de poste peut-elle créer des obligations pour le CPAS ou l'utilisateur ?

Oui, s'il est fait référence à la fiche de poste dans la convention qui lie l'utilisateur et le CPAS, en cas de mise à disposition, des balises ayant force contractuelle peuvent être introduites. Par exemple, il est possible d'imposer que tout changement dans les fonctions de la personne doit être signalé au CPAS (qui reste employeur et doit être tenu des modifications qui surviennent dans la définition du travail effectué) ou de préciser quelle partie sera responsable des équipements de sécurité du travailleur.

