

Les services de prévention comme acteur essentiel de la politique de Retour au Travail: besoin de réformes et d'une approche intégrée ambitieuse.

1. Introduction

L'avis des partenaires sociaux au sein du CSPPT du 21 février 2025 confirme l'objectif commun des Services Externes pour la Prévention et la Protection au Travail: maintenir les travailleurs en bonne santé, motivés et impliqués tout au long de leur carrière et prévenir l'incapacité de travail de longue durée. Cet objectif nécessite un déploiement efficace des ressources, de l'expertise et des capacités, avec une attention particulière au rôle de coordination du conseiller en prévention-médecin du travail.

Les SEPPT jouent un rôle crucial dans la protection et la promotion de la santé des travailleurs. Cela se fait à travers trois formes de prévention:

- **Prévention primaire:** prévenir les problèmes de santé, par exemple par la formation, la vaccination ou des interventions ergonomiques.
- **Prévention secondaire:** la détection précoce des troubles liés au travail, par exemple grâce à des analyses de risques spécifiques.
- **Prévention tertiaire:** l'accompagnement des travailleurs dans leur réintégration après une maladie ou une absence.

Les trois formes de prévention sont essentielles pour atteindre les objectifs visés. De plus, une approche intégrée des trois formes est nécessaire pour garantir une employabilité durable. Cependant, la pratique reste difficile et il est difficile de trouver un équilibre.

2. Pénuries structurelles et missions en hausse

Les SEPPT sont confrontés depuis des années à de graves pénuries de personnel, en particulier à une pénurie aiguë de médecins du travail. Cette situation est urgente et nécessite des solutions structurelles. Parallèlement, le nouvel accord du gouvernement fédéral introduit des tâches ambitieuses supplémentaires pour les services de prévention, telles que l'estimation du potentiel de travail à partir d'au moins 8 semaines d'incapacité de travail incluse dans le PAR TRI 3.0.

Bien que ces nouvelles missions offrent des opportunités d'accompagner les collaborateurs plus rapidement et durablement, les capacités limitées menacent de ralentir leur mise en œuvre. Les obligations légales existantes, telles que prévues par la Loi bien-être et le Code du bien-être au travail, restent pleinement en vigueur.

3. Des pénuries aux opportunités : la délégation des tâches comme levier

Il faut se débarrasser de l'idée selon laquelle l'essence de la prévention est la même que la question de savoir si un examen médical périodique a lieu ou non dans un groupe limité de travailleurs. Il faut oser opter pour un système dynamique et gradué dans lequel certaines mesures de prévention telles que les analyses de risques ergonomiques, la formation et le suivi ciblé atteignent des groupes plus larges, sont plus efficaces et créent donc plus d'impact. Toutefois, pour mener à bien cette tâche de manière optimale, des choix doivent être faits pour organiser le plus efficacement possible le déploiement des médecins du travail et des autres profils spécialisés actifs au sein des SEPPT. Une réforme tournée vers l'avenir est essentielle pour garantir la qualité, l'efficacité et la concentration de nos services, malgré les pénuries structurelles de médecins du travail.

Grâce à des transferts de tâches ciblés entre les différents spécialistes, nous pouvons:

- Créer davantage de capacité de suivi ciblé des travailleurs ayant des problèmes de santé.
- Déployer le médecin du travail là où son expertise a le plus d'impact : dans la coordination des cas complexes, la recherche approfondie et l'intervention (collective).
- Exploiter de manière optimale l'expertise des autres profils spécialisés actifs au sein des SEPPT (conseillers en prévention aspects psychosociaux, ergonomes, infirmiers du travail diplômés).

Réforme de la surveillance de la santé périodique

Une révision en profondeur de la surveillance de la santé périodique est donc nécessaire. Depuis janvier 2025, un groupe de travail a été mis en place au sein de Co-Prev, qui a élaboré les trois éléments essentiels et complémentaires d'une future réforme:

- La normalisation du processus de répartition des risques et le rôle du médecin du travail et des collaborateurs à cet égard;
- Le cadre dans lequel la délégation de tâches aux infirmiers du travail peut être appliquée;
- Les exigences en matière de formation et de formation spécifique pour les infirmiers du travail.

L'objectif de cette proposition est d'assurer l'uniformité de l'approche en matière de surveillance de la santé, quel que soit le secteur ou la taille de l'entreprise dans lesquels les travailleurs sont actifs. Pour les SEPPT, il est également essentiel d'analyser la périodicité.

4. Conditions préalables essentielles et facteurs critiques de succès pour l'évaluation du potentiel de travail par les services de prévention

L'inclusion dans le Code du bien-être au travail de l'évaluation du potentiel de travail à partir d'au moins 8 semaines d'incapacité de travail comme étape obligatoire pour l'employeur avant le processus de réintégration, est sans aucun doute utile. Cela permet de démarrer ces trajets de manière plus ciblée.

Le nombre de travailleurs en incapacité de travail pendant au moins 8 semaines est particulièrement élevé. Selon les chiffres de l'INAMI, en 2023, cela représentait 229.694 personnes. Il est donc nécessaire d'adopter une méthode de travail structurée permettant d'évaluer chacun d'entre eux sur demande.

Dans tous les cas, cette évaluation ne fera qu'indiquer le potentiel de travail à ce moment précis et ne constituera donc pas une prévision.

Cette nouvelle étape s'inscrit dans un processus plus large impliquant de multiples acteurs, rendant une approche globale et largement soutenue, essentielle à sa réussite. À cet égard, il est crucial de soutenir les actions au moyen d'instruments standardisés, avec des accords clairs sur les délais, l'échange d'informations et le suivi entre les différents acteurs.

Les facteurs critiques de succès comprennent:

- Une définition claire et sans ambiguïté du concept « potentiel de travail » pour tous les acteurs concernés.
- Le développement d'une méthodologie uniforme pour estimer le potentiel de travail au sein des SEPPT.
- Bonne coordination entre les interventions des différents acteurs.
- Participation active de l'employeur et du travailleur.
- Échange efficace et sécurisé d'informations et de données entre les différents acteurs.
- Outils scientifiquement validés.
- Nécessité d'un suivi structurel et d'une évaluation continue de l'efficacité de l'approche afin de procéder à des ajustements rapides si nécessaire.

5. Appel aux autorités

Nous recherchons constamment les meilleures façons de contribuer au bien-être au travail et au bien-être par le travail. Notre approche est dynamique, fondée sur des connaissances scientifiques et adaptée aux besoins du monde du travail. Nous contribuons ainsi à bâtir un marché du travail où les individus se sentent en bonne santé, valorisés et impliqués.

En tant que secteur, nous servons plus de 250.000 entreprises en Belgique et connaissons parfaitement les besoins du secteur. C'est pourquoi nous demandons aux autorités compétentes de:

- 1. Reconnaître la pénurie de personnel comme un problème structurel** et de donner la priorité à la réforme de la surveillance de la santé périodique. C'est la seule façon de continuer à exécuter toutes les tâches légales - existantes et nouvelles - avec qualité et pérennité.
- 2. Lors de l'attribution de nouvelles missions, tenir compte des obligations légales existantes**, avec une attention particulière à la prévention primaire et collective : empêcher les travailleurs de décrocher.
- 3. Soutenir une approche intégrée de l'incapacité de travail de longue durée**, dans laquelle la prévention est centrale et dans laquelle l'expertise du médecin du travail et des spécialistes au sein des SEPPT est utilisée de manière optimale.

12 juni 2025