



S.I.P.P. – I.D.P.B.
sipp@evere.brussels

Tel: 02/247.62.28

Monsieur Pascal Freson
Conseiller Communal
Chaussée de Louvain 861
1140 Evere

date 25/juin/2025
objet **Réponse à votre Question Écrite relative à la situation du Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPP)**

Monsieur le Conseiller Communal,
Monsieur Freson,

Nous accusons réception de votre courrier du 30 avril 2025, dans lequel vous soulevez des questions importantes concernant la situation du Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPP) de notre administration communale.

Nous vous remercions de votre intérêt et de votre vigilance quant au bien-être des travailleurs et au respect des obligations légales en la matière.

Nous vous savons bien au courant de la situation du SIPP comme vous étiez l'Echevin en charge de cette compétence à la mandature précédente, et ce jusqu'au 30 novembre 2024.

Pour votre parfaite information, et pour résumer l'histoire, voici l'évolution du SIPP depuis le 1 décembre 2024 :

- Entrée en fonction de la nouvelle conseillère en prévention niveau I (CPI) le 3 janvier 2025,
- Après 3 mois, à la demande de la CPI en fonction se sentant en parfaite confiance pour prendre en charge le service, l'administration a mis fin au contrat de COHEZIO de mise à disposition d'un CPI ad intérim moyennant le préavis d'un mois tel que prévu contractuellement,
- Durant cette période de 3 mois, un CP2 en formation est entré en fonction sous la direction de la CPI,
- Malheureusement, et très rapidement après le départ du CPI ad intérim de COHEZIO, la CPI en fonction a donné sa démission.
- Suite à cela, la CPI en fonction a terminé sa mission et a quitté l'administration communale le 18 avril après un préavis de deux semaines.

Nous comprenons vos préoccupations et tenons à vous apporter les éclaircissements suivants en réponse à vos questions :

I. « Quelles ont été les initiatives prises par notre administration afin d'assurer la continuité du service interne de prévention et de protection au travail ? »

- Dès l'annonce de la démission du conseiller en prévention de niveau I (CPI), l'administration communale a immédiatement pris les mesures nécessaires afin d'assurer la continuité des missions légales et obligatoires relatives au bien-être des travailleurs, à la prévention des risques, au suivi de la santé et à la protection du personnel communal.

Afin de garantir cette transition dans les meilleures conditions:



- Le SPF Emploi a été informé, permettant ainsi de sécuriser les démarches administratives et de nous assurer du respect des obligations légales.
 - Une collaboration immédiate avec COHEZIO a été (re)mise en place afin d'apporter un soutien externe temporaire et de pallier l'absence du CPI. Cette mise à disposition temporaire permet d'assurer une transition efficace et maîtrisée, en attendant le recrutement d'un CPI en interne.
 - Un appel au recrutement a été directement lancé afin d'assurer cette fonction essentielle dans les meilleurs délais.
 - Les mesures prises garantissent une continuité du service en assurant le suivi des obligations de l'administration en matière de bien-être et de prévention des risques professionnels, tout en évitant les manquements aux exigences légales.
 - Le rôle de la personne mise à disposition par COHEZIO, organisme spécialisé dans la prévention et la médecine du travail, joue un rôle clé dans cette période de transition. Ses missions consistent notamment à :
 - Maintenir le suivi des dossiers de prévention et de bien-être, garantissant la continuité des actions entreprises et évitant toute rupture dans les processus en cours.
 - Fournir des conseils et un accompagnement aux travailleurs, afin que les mesures de prévention et de sécurité restent appliquées au sein de la commune sans impact pour les agents.
 - Émettre des avis techniques sur les dossiers nécessitant une expertise approfondie en matière de prévention et de sécurité.
 - Travailler en lien avec la médecine du travail afin de préserver le suivi médical des agents communaux et d'assurer le respect des obligations légales.
 - Évaluer et mettre à jour les plans de prévention, garantissant ainsi une adaptation aux réalités du terrain et aux exigences réglementaires.
2. *« In illo tempore, notre administration a-t-elle fait le nécessaire pour obtenir l'avis de l'inspection sociale sur la manière dont elle envisageait la transition et sur l'opportunité, ou non, de mettre fin à la mission de conseiller en prévention de niveau I mis à disposition par le service externe ? Le cas échéant, pouvez-vous m'éclairer sur les raisons qui ont empêché notre administration de le faire et/ou sur la réponse qui a été formulée par l'inspection sociale ? »*
- La décision de mettre fin à la mission du CPI ad intérim a été prise en considération sur base de l'avis et de la demande de la CPI en fonction de sa confiance à prendre en charge le SIPP.
 - Nous reconnaissons l'importance de consulter l'inspection sociale dans de telles situations et le nécessaire a été fait afin de tenir informé ces services des dernières évolutions du SIPP de l'AC/CPAS d'Evere.
3. *Quelles sont les mesures d'urgence qui ont été prises suite à la démission du conseiller en prévention de niveau I, afin d'assurer les missions légales et obligatoires de la commune, en matière de bien-être, de suivi de la santé, de prévention, de protection des travailleurs et de remise d'avis ?*
- Immédiatement après la démission de la CPI en fonction, nous avons contacté le SEPP COHEZIO pour relancer la mise à disposition d'un CPI ad intérim.
 - Nous sommes actuellement dans la même situation que celle que vous avez connue en son temps, à savoir la recherche d'un CPI, et le conseiller en prévention CP2 en formation, actuellement en fonction, travaille avec le CPI ad intérim mis à la disposition de l'AC/CPAS par COHEZIO.

4. *Quelle est la vision du collège à moyen terme sur la manière de respecter ses obligations et de pallier à l'absence de conseiller en prévention interne ?*

&

5. *Quelle est la vision du collège à plus long terme quant à l'engagement d'un conseiller en prévention de niveau I, sachant qu'il s'agit d'une profession en pénurie et que les conditions, notamment pécuniaires proposées par la commune, ne sont pas (ou peu) en adéquation avec le niveau de profil recherché?*

- Notre priorité à court terme est de stabiliser la situation en assurant une présence suffisante de conseillers en prévention mis à la disposition de la commune par le biais de la société COHEZIO, ainsi que de limiter les impacts organisationnels, en instaurant un cadre de transition clair et structuré pour permettre une reprise fluide des missions essentielles.
- Le collège est conscient des difficultés de recrutement dans ce secteur et nous étudions différentes pistes pour rendre notre offre plus attractive. Cela pourrait inclure une réévaluation des conditions salariales, une proposition de formation continue, ou encore la mise en avant des avantages liés au travail au sein d'une administration publique (sécurité de l'emploi, avantages sociaux, etc.).
- Une réflexion sur et une analyse des ressources nécessaires pour le service SIPP, tel qu'organisé actuellement, sont en cours afin de déterminer la meilleure solution à mettre en place à long terme.
- Le collège souhaite également investir dans la formation et le développement des compétences de nos propres agents afin de favoriser l'émergence de conseillers en prévention internes. Nous croyons que cette approche permettra de garantir une meilleure connaissance de notre organisation et une plus grande stabilité du service.

6. *Quelles sont les conséquences, directes ou indirectes, autres que celles énumérées au travers de cette question, suite à la démission du conseiller en prévention de niveau I ?*

- La démission de la CPI nécessite la réorganisation des priorités.
- Nous devons reporter certaines actions de prévention planifiées, mais nous mettons tout en œuvre pour les reprogrammer dans les meilleurs délais.
- L'absence temporaire d'un CPI aurait pu engendrer des difficultés importantes dans la gestion quotidienne des actions liées au bien-être, à la prévention et à la protection des travailleurs. Toutefois, grâce aux mesures réactives mises en œuvre dès l'annonce de la démission, l'administration communale a su éviter toute interruption dans la gestion des dossiers.

En conclusion, le Collège s'est engagé dans une réflexion approfondie, visant à assurer la pérennité du service tout en garantissant la sécurité et le bien-être des travailleurs. Plusieurs pistes sont actuellement envisagées, parmi lesquelles le renforcement des ressources internes, par la montée en compétence des agents déjà en poste et la formation continue sur les aspects de prévention et de bien-être.

Cette vision repose sur une approche évolutive et pragmatique, où le bien-être des travailleurs reste la priorité absolue, tout en cherchant des solutions adaptées aux réalités budgétaires et administratives de la commune, tout en maintenant les obligations réglementaires, et notamment, en assurant la continuité du suivi des agents et le respect des obligations en matière de sécurité.



Ainsi, malgré le défi représenté par cette transition, l'approche proactive de la commune et du Collège permet de garantir un cadre de travail sûr et respectueux pour l'ensemble des agents communaux. Le Collège reste pleinement mobilisé pour assurer une solution pérenne, garantissant une organisation efficace et une prise en charge adaptée aux exigences réglementaires et aux besoins des travailleurs.

Nous espérons que ces éléments répondent à vos interrogations. Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Pour le Collège des Bourgmestre et Echevins,
Par ordonnance :

Le Secrétaire Communal f.f.

R. VANDERHAEGEN

Pour le Bourgmestre,
L'Echevin délégué :

Ph. MICHOTTE