

FICHE 5.6 - LE SEPP ET LE SIPP

QUE DIT LA THÉORIE ?

- QU'EST-CE QU'UN SIPP ?

Le Service Interne de Prévention et de Protection au travail (SIPP) est une structure interne à l'organisation, créée par celle-ci et qui a pour mission d'assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique du bien-être au travail. Le SIPP a essentiellement une mission d'avis.

Le SIPP est composé au minimum d'un conseiller en prévention. Celui-ci participe activement à la mise en œuvre des obligations en matière de bien-être. Il conseille et aide l'employeur dans l'implémentation de toutes les mesures de préventions définies dans l'institution.

- CRÉATION D'UN SIPP

Chaque employeur (public ou privé) doit **avoir un Service Interne de Prévention et de Protection au travail (SIPP)** chargé de la prévention et de la protection, qui est dirigé par un conseiller en prévention interne (CP).

- ✧ Dans les **entreprises de moins de 20 travailleurs** : L'employeur peut exercer lui-même cette fonction. Pour ces petites structures, le conseiller en prévention désigné par l'employeur fait office de SIPP.
- ✧ Dans les **entreprises de 20 travailleurs et plus** : Il faut désigner un conseiller en prévention différent de l'employeur.

Dans les plus grandes structures dans lesquelles sont mis en place un ou plusieurs organes de concertation (CCPT pour le secteur privé ou CCB pour le secteur public), des règles particulières sont d'application concernant la **composition du SIPP** ①.

- FORMATION DU (DES) CONSEILLER(S) EN PRÉVENTION

Le(s) conseiller(s) en prévention doi(ven)t disposer d'une formation qui varie en fonction du groupe auquel appartient l'organisation.

Cette classification se base sur la taille de l'organisation et les risques auxquels sont exposés les travailleurs.

Selon le site du SPF Emploi consacré au SIPP :

- ✧ **Le groupe A** comprend les employeurs occupant au total plus de 1000 travailleurs. Ce nombre peut être réduit jusqu'à 50 en fonction des risques auxquels sont exposés les travailleurs. Plus les risques sont importants, plus le nombre de travailleurs diminue.
- ✧ **Le groupe B** comprend les employeurs occupant au total entre 200 et 1000 travailleurs. Ce nombre peut être réduit jusqu'à 50 en fonction des risques auxquels sont exposés les travailleurs. Plus les risques sont importants, plus le nombre de travailleurs diminue.
- ✧ **Le groupe C** comprend les employeurs occupant moins de 200 travailleurs qui n'ont pas de risques spécifiques ;
- ✧ **Le groupe D** comprend les employeurs occupant moins de 20 travailleurs et où l'employeur occupe lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Attention – Au vu de cette classification, on peut estimer qu'une grande partie des SAE se trouveront dans les groupes C et D. Il convient toutefois d'être prudent et de vérifier avec votre SIPP ou votre SEPP à quel groupe, votre organisation appartient. De fait, la taille de l'organisation ne se limite pas toujours à la taille du SAE. Exemple : dans un CPAS, une commune ou une ASBL qui organise différents services, le SAE ne représente qu'une partie de l'organisation.

Selon le guide du bien-être au travail de l'ABBET, il existe 3 niveaux de formation :

- ✧ **Le niveau 3 (de base)** pour les institutions de moins de 20 à 200 travailleurs La loi exige des connaissances de base concernant le bien-être. Une formation de minimum 40 heures peut être suivie pour répondre à cette exigence ;
- ✧ **Le niveau 2** (plus ou moins 200 heures) pour les institutions de plus de 200 à 1000 travailleurs ;
- ✧ **Le niveau 1** (plus ou moins 400 heures) pour les institutions de plus de 1000 personnes.

Pour le groupe C et D dans lesquels la plupart des SAE sont situés, la formation de base est généralement suffisante (niveau III).

La formation de base est organisée par de multiples organismes internes ou externes au secteur. L'APEF la propose (gratuitement) aux organisations qui relèvent de la CP332, dans son catalogue annuel FORMAPEF consultable en ligne via le lien suivant : <http://www.catalogueformation.be/>

Les SEPP organisent également ces formations. Celles-ci sont généralement payantes.

A certaines conditions, l'APEF intervient également dans les frais d'inscription en formation des travailleurs de la CP332. Vous pouvez consulter ces conditions en suivant ce lien : <https://www.apefasbl.org/les-fonds-de-formation/mae-milieus-daccueil-denfants/actions-pour-les- formations-individuelles/remboursement-frais-d-inscription>

Dans les SAE, cette fonction peut être prise en charge par un membre de l'équipe en place (TPMS...) pour autant qu'il ait la formation requise. Attention que « *les conseillers en prévention doivent remplir leur mission en totale indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention. Des garanties sont mises en place afin d'assurer cette indépendance.* » (Source : SPF Emploi – Le statut du conseiller en prévention). Ainsi, le conseiller en prévention acquiert par ailleurs avec sa désignation, le **statut de travailleur protégé** ⓘ.

Attention qu'outre la formation, différentes obligations (formaliser contractuellement sa fonction...) sont à respecter lorsque l'on désigne ou engage un conseiller en prévention interne.

- **QU'EST-CE QU'UN SEPP ?**

Le Service Externe de Prévention et Protection au travail (SEPP), est souvent réduit à la dénomination historique de « médecine du travail ».

Lorsque l'on emploie des travailleurs, à moins de disposer dans l'organisation des compétences liées au SEPP (médecin du travail...), l'affiliation à un SEPP est obligatoire. Le choix de celui-ci est laissé à l'appréciation de l'employeur.

Les SEPP disposent de conseillers en prévention avec des spécialités propres dans tous les domaines du bien-être au travail. Ceux-ci sont répartis dans les deux sections du SEPP qui sont respectivement chargées de :

- ✧ **La gestion des risques** - ingénieur spécialiste de la sécurité du travail ; hygiéniste industriel ; ergonome ; psychologue spécialiste des aspects psychosociaux...
- ✧ **La surveillance de la santé des travailleurs** – essentiellement des médecins du travail.

- **MISSIONS DU SIPP ET DU SEPP**

Globalement, le SIPP a des missions d'avis en matière d'analyse des risques ▶ [Voir fiche 5.8 – L'analyse des risques et la gestion de crise](#), d'accident de travail, d'accueil et de formation des travailleurs, de procédure d'urgence interne et de premiers secours...)

Pour faciliter le travail du conseiller en prévention dans les SAE, la COSEGE a développé un outil d'analyse des risques qui est mis à disposition via sur notre site internet : <https://www.cosege.be/ressources/outil-analyse-risques-accueillant-e-s/>

Le SIPP peut disposer d'une section dédiée à la surveillance de la santé de ses travailleurs ▶ [Voir fiche 5.9 – La surveillance de santé](#). Toutefois, dans la plupart des cas, il confie cette mission à un SEPP auquel il s'affilie.

D'autres missions sont parfois confiées au SEPP.

La répartition des missions entre le SIPP et le SEPP est déterminée par la catégorie dans laquelle votre entreprise est classée. **Chaque employeur est classé dans une catégorie (de A à D).**

Celles-ci sont définies en fonction du nombre de travailleurs et de la nature des risques auxquels les travailleurs sont exposés (voir code du bien-être au travail, Livre II, Titre 1^{er}, Chapitre 1^{er}, Article II.1-2).

ET DANS LA PRATIQUE ?

- ✧ C'est l'employeur qui a la **responsabilité de choisir et de s'affilier à un S.E.P.P**
- ✧ C'est l'employeur qui **désigne un Conseiller en prévention interne** pour son S.I.P.P et qui a la responsabilité de s'assurer que celui-ci a suivi la formation ad hoc ainsi que les recyclages prévus.
- ✧ La prise de fonction en tant que CP doit faire l'objet d'un **avenant au contrat de travail** si travailleur exerçant déjà au sein du service, mais avec une autre fonction (préciser dans ce cas la proportion de temps de travail consacrée à cette nouvelle mission)
- ✧ Le temps de travail du conseiller en prévention **ne fait pas l'objet d'une subside** de la part de l'ONE. Il faut donc réfléchir soit à une possibilité de financement sur fonds propres, soit à une réorganisation des tâches sur l'équipe existante de manière à libérer du temps pour un le travailleur qui assurera la fonction de conseiller en prévention.
- ✧ Les dispositions qui relèvent du bien-être au travail ont commencé à s'appliquer aux accueillantes avec l'acquisition du statut de salarié. Un travail conséquent est donc à produire (réalisation d'analyses de risques chez toutes les accueillantes...), il ne faut pas sous-estimer cette **charge de travail pour le conseiller en prévention**.
- ✧ Dans les **SAE qui relèvent du secteur public (CPAS, Communes...)**, il existe normalement déjà **un conseiller en prévention** qui œuvre dans les autres services du pouvoir local. Il est possible qu'il ne soit pas informé de l'obtention pour les accueillantes du statut de salarié et du fait que la législation sur le bien-être au travail s'applique maintenant également à elles. N'hésitez pas à le rencontrer pour faire le point sur ce changement.

Pour les SAE qui relèvent du secteur privé, le renfort aux missions du conseiller en prévention a plusieurs fois fait partie des critères d'attribution de **postes Maribel**. Ces postes sont distribués suite à des appels à candidatures. N'hésitez pas à vous enregistrer via le lien qui suit pour recevoir la newsletter du fonds et les nouvelles concernant d'éventuels futurs appels à projets : <https://www.apefasbl.org/newsletter>

QUELLES QUESTIONS SE POSER POUR ADAPTER CES NOTIONS AUX SPÉCIFICITÉS DE MON ORGANISATION ?

- ✧ Y a-t-il un conseiller en prévention désigné par mon pouvoir organisateur ?

- ✧ Sinon, dans quelle catégorie est classée mon organisation ? En, fonction de cela, de quelle formation, le conseiller en prévention doit-il disposer ?
- ✧ A quel SEPP sommes-nous affiliés ?
- ✧ Le SEPP et le SIPP (conseiller en prévention) sont-ils informés du nouveau statut de salarié des accueillantes et du fait que chaque lieu d'accueil constitue un lieu de travail qui doit être pris en compte dans la politique de bien-être au travail mise en place au sein de l'organisation (analyse des risques...) ?

BIBLIOGRAPHIE ET RESSOURCES

INTITULÉ	ADRESSE WEB
28 AVRIL 2017. - Code du bien-être au travail (2017)	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2017/04/28/2017A10461/justel
Le fonds Maribel social de la CP 332	https://www.apefasbl.org/les-fonds-maribel-emploi/milieux-daccueil-de-lenfance-scp-332.00.10
Site du SPF emploi – thème du bien-être au travail	https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail
❶ Site du SPF emploi – page consacrée au SIPPT	https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/service-interne-pour-la-prevention-et-la
Site du SPF emploi – page consacrée au SEPPT	https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/service-externe-pour-la-prevention-et-la
Site du SPF – Le conseiller en prévention	https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/le-conseiller-en-prevention/definition
❶ Site du SPF Emploi – Le statut du conseiller en prévention	https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/le-conseiller-en-prevention/statut-du
Site du SPF – Formation et recyclage des CP	https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/structures-organisationnelles/le-conseiller-en-prevention/formation-et#toc_heading_1
ABBET – Guide du bien-être au travail	https://sites.uclouvain.be/reso/opac_css/doc_num.php?explnum_id=2923
Site du SPF Emploi – Protection contre le licenciement	https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/protection-contre-le-licenciement

[Revenir à la table des matières](#)