

La politique de bien-être au travail fait partie de la gestion globale de l'association; l'adhésion de tous - des travailleurs à la direction - se révèle nécessaire.

Fiche 4 La politique de bien-être au travail

Les acteurs étant campés dans la fiche 3 nous pouvons mieux appréhender les rôles et responsabilités de chacun ainsi que les actions prioritaires.

Tout employeur doit élaborer une politique de bien-être au travail¹, réalisée en concertation avec la hiérarchie, le SIPP, le CPPT s'il existe ou à défaut la DS ; ou à défaut encore, avec tous les travailleurs.

Le Conseil d'administration de l'ASBL devrait donc établir une **déclaration d'intention relative à la politique de bien-être au travail**, qui marque son engagement et celui de la direction.

Ce document contiendra les principes et les objectifs clairs et adaptés (qui tiennent compte de la taille de l'association et de la nature des activités). Ces objectifs seront formulés à partir de l'analyse globale des risques de l'association et des mesures de prévention qui en découlent, en répondant aux principes de prévention et en collaboration avec les travailleurs.

Pour mettre en place une gestion de la santé et de la sécurité, trois valeurs sont essentielles : les **personnes**, la **transparence** et le **dialogue social**.

Améliorer les conditions de travail et préserver la santé et la sécurité impliquent l'engagement de l'employeur, de la ligne hiérarchique et des travailleurs (l'adhésion de ceux-ci à la mise en place d'une gestion des risques est une condition nécessaire à son bon déroulement).

La transparence repose sur des objectifs clairs, un engagement et une action au quotidien du gestionnaire ; mais aussi sur une prise en compte de la réalité des situations de travail au moyen d'une analyse de l'activité ; et enfin sur une communication « santé et sécurité » adressée à toutes les personnes concernées².

¹ Les obligations générales de l'employeur figurent dans le titre 2 du livre 1er du code du bien-être au travail. Voir aussi la fiche 4.1 le système dynamique de gestion des risques.

² INRS, 2009, Politique de maîtrise des risques professionnels. Valeurs essentielles et bonnes pratiques de prévention (ED 902) www.inrs.fr

³ Selon Heinrich, du Bureau International du travail

⁴ <https://fedris.be/fr>

**MOTS CLES D'UNE POLITIQUE DE BIEN-ETRE
PREVENTION - TRANSPARENCE
DIALOGUE SOCIAL - ADHESION DE TOUS
DEMARCHE PARTICIPATIVE**

Gérer la santé et la sécurité au travail a des avantages multiples. Pour les travailleurs, cette gestion a un impact sur leurs conditions de travail et sur les relations sociales au sein de l'institution, et donc elle agit sur la satisfaction au travail, la qualité du service, etc. Par ailleurs, pour l'organisme, gérer la santé et la sécurité permet de limiter les coûts directs et indirects en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Au vu des caractéristiques propres aux **petites structures**, leur gestion des risques professionnels, de la santé et de la sécurité doit privilégier la transmission des informations basées sur l'expérience. Elle doit être appréhendée non seulement de manière légaliste, mais aussi et surtout de façon préventive, afin d'être bénéfique pour les travailleurs et pour l'association.

La **démarche participative** dans les petites structures permet d'aborder les problèmes les plus évidents par le biais des connaissances de terrain. L'élaboration d'une politique de bien-être sur papier (Cf. Fiche 4.1.1.) ne constitue toutefois pas le seul but en soi ; elle doit en effet être transposée dans la pratique et expliquée.

L'élaboration d'une politique de sécurité sur papier ne constitue toutefois pas le seul but en soi ; elle doit en effet être transposée dans la pratique et expliquée.

La « **théorie de l'iceberg** »³ met en évidence que les coûts indirects engendrés par un accident du travail : les frais médicaux de premiers soins ou de transport, le salaire du premier jour de l'accidenté à charge de l'entreprise, les indemnités, les frais de gestion (remplacements, heures supplémentaires), la perte de production, les retards, les frais administratifs – représentent, en moyenne, quatre fois les coûts directs (cotisations de l'association à la sécurité sociale pour l'agence fédérale des risques professionnels – FEDRIS⁴).

Théorie de l'iceberg : Heinrich, du Bureau international du travail

