



A l'attention de :

- Mesdames et Messieurs les Directeurs des établissements d'enseignement et assimilés organisés par la Communauté française ;
 - Mesdames et Messieurs les Directeurs-Présidents des Hautes Ecoles organisées par la Communauté française ;
 - Messieurs les Recteurs des Universités de l'Etat de Liège et Mons ;
- Pour information :
- à l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique
 - au S.I.P.P.T. du Ministère de la Communauté française ;
 - aux organisations syndicales représentatives.

Bruxelles, le *28 juin 1999*

Nos réf. : 02/AD/FH/2/C.C.B. P. ENS.

Annexe :2

OBJET : Organisation et fonctionnement des Comités de concertation de base destinés au personnel directeur et enseignant, au personnel auxiliaire d'éducation, au personnel paramédical des établissements scolaires et assimilés organisés par la Communauté française et installés dans ceux-ci.

Cette circulaire s'applique aux établissements d'enseignement et assimilés organisés par la Communauté française (y compris les centres de dépaysement et de plein air, le Centre d'Auto-formation, le centre technique de Frameries, les internats autonomes et les homes d'accueil), aux Hautes Ecoles de la Communauté française, aux Universités de l'Etat de Liège et de Mons et remplace la circulaire du 21 juin 1989 ayant même objet.

Elle vise à rappeler les règles relatives à la composition, au fonctionnement et à la compétence des Comités de concertation de base dont question à l'objet repris sous rubrique et elle tient compte également des nouvelles attributions dévolues à ces instances de par l'application, dans les établissements d'enseignement susvisés, d'une politique visant à la prévention des risques et à la

mise en oeuvre des moyens susceptibles d'améliorer les conditions de travail des membres du personnel concernés.

Nous nous permettons, dès lors, d'attirer votre attention sur le respect de l'ensemble de ces dispositions et plus particulièrement de celles reprises au titre IV de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, texte dont vous trouverez une copie en annexe à la présente circulaire.

1. COMPOSITION DES COMITES DE CONCERTATION DE BASE

1.1. Délégation de l'autorité.

La délégation de l'autorité est composée des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical qui exercent une fonction de promotion ou une fonction de sélection, à l'exclusion des autres membres du personnel et pour ce qui concerne les Hautes Ecoles organisées par la Communauté française, des membres du personnel exerçant des fonctions de rang 2 ou des fonctions sélectives.

Ces membres du personnel sont considérés d'office comme représentants de l'autorité au sein du comité de concertation de base que vous présidez et en votre absence, c'est la personne chargée de vous remplacer à la tête de l'établissement, qui assumera temporairement la présidence.

Leur nombre ne peut cependant excéder celui de sept personnes.

La délégation de l'autorité peut s'adjoindre des techniciens (A.R. 28.09.1984, art. 42, § 5).

1.2. Délégation de chacune des organisations syndicales représentatives.

La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives se compose de trois membres au maximum que l'organisation choisit librement, et auxquels peuvent être également adjoints des techniciens (A.R. 28.09.1984, art. 43).

A ce sujet, il importe de rappeler que seules deux organisations syndicales, à savoir la Centrale générale des Services publics et la Fédération des Syndicats chrétiens des Services publics, satisfont actuellement à toutes les conditions et à tous les critères de représentativité pour siéger au sein du Comité de Secteur IX (A.R. 28.09.1984, art. 41) ce qui a pour effet de priver une organisation syndicale, en l'occurrence, le Syndicat libre de la Fonction publique, de toute habilitation à participer, pour l'heure, aux réunions du comité de concertation de base dont ici question.

Les personnes de référence à qui les convocations aux réunions ainsi que toute correspondance afférente à ces dernières, sont :

pour la C.G.S.P. Enseignement : - M. GIOT

Président
Place Fontainas, 9/11
1000 BRUXELLES

* Régionale d'Allemagne : - M. NOEL
Secrétaire régional
A.R. ROSRATH
B - 4090 F.B.A.

* Régionale d'Ath :- M. MAUROY

Secrétaire régional
Rue de Brantignies, 19
7800 ATH

- * Régionale du Borinage :- MM. COMBLEZ et JONAS
Secrétaires régionaux
Rue Lamir, 18-20
7000 MONS
- * Régionale du Centre :- M. GOBERT
Secrétaire régional
Rue du Temple, 7
7100 LA LOUVIERE
- * Régionale de CHARLEROI : - MM. DAUBRESSE et
VANDER EYCKEN
Secrétaires régionaux
Rue de Montigny, 42
6000 MONS
- * Régionale de HUY : - M. BEULEN
Secrétaire régional
Rue du Neufmoustier, 8
4500 HUY
- * Régionale de LIEGE : - Mme CORNET et M. SIMON
Secrétaires régionaux
Place Saint Paul, 9 - 11
4000 LIEGE,
- * Régionale de LUXEMBOURG : - M. BEULEN
Secrétaire régional
Rue des Martyrs, 80
6700 ARLON
- * Régionale de NAMUR : - M. VANROYE
Rue Armée Grouchy, 41
5000 NAMUR
- * Régionale de TOURNAI : - Mme DE HOLLANDER
Place Verte, 15
7500 TOURNAI
- * Régionale de VERVIERS : - M. DARIMONT
Place Verte, 12 -
3^{ème} étage
4800 VERVIERS
- * Régionale de WELKENRAEDT : - M. BODEM
Rue de la Gare, 14
4840 WELKEN-RAEDT

Pour la F.S.C.S.P. (U.C.E.Q.):

- M. BOULANGE
Secrétaire général
Rue de la Victoire, 16
1060 BRUXELLES

- M. AUBRY
Secrétaire permanent
Rue de la Victoire, 16
1060 BRUXELLES

-M. BAUDUIN
Secrétaire permanent
Place L'Ilon, 17
5000 NAMUR

Mme VANGANSBERGT
Secrétaire permanente
Rue Claude de Bettignies, 12
7000 Mons

1.3. Particularités lors de l'exercice des compétences en matière de bien-être au travail.

1.3.1. Le conseiller en prévention local et le service interne de prévention et de protection¹.

Le membre du personnel exerçant le mandat de conseiller en prévention local ainsi que son(s) éventuel(s) adjoint(s), est, par ailleurs, membre de droit du comité de concertation pour chaque réunion concernant le bien-être travail (A.R. 28.09.1984, art. 44, alinéa 1er).

Le conseiller en prévention local ne fait pas partie de la délégation de l'autorité, ni de celle d'une organisation syndicale 2. Il remplit sa mission en toute indépendance , ce qui répond au prescrit de l'article 43 de la loi du 4 août 1996 au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

1.3.2. Le médecin du travail.

En principe, chaque employeur doit s'assurer le concours d'un service médical du travail. Ce service médical est chargé de la prévention et de la détection des maladies professionnelles et de la protection de la santé des travailleurs contre les risques professionnels, ainsi que la surveillance des travailleurs. Il doit également exercer une surveillance des conditions de travail et l'hygiène es lieux de travail. Ces obligations impliquent l'invitation du médecin du travail aux réunions du comité de concertation au cours desquelles des matières de sécurité, d'hygiène et de santé sont traitées.

Dans les services publics ayant leur propre service médical du travail, le médecin est tenu d'assister aux réunions du comité compte tenu des dispositions de l'article 147 octies du R.G.P.T.

1 A ce sujet, voir le point 3 du présent document.

2 Dans le cadre de sa compétence consultative pour le comité de concertation, le conseiller en prévention local intervient en tant que personne de confiance et à ce titre, il doit remplir sa mission en toute indépendance tant vis à vis de l'employeur que des travailleurs.

Ce qui précède n'exclut pas cependant que le mandat de conseiller en prévention local ne puisse être attribué à un membre de la délégation de l'autorité (cf. Point 5 de la circulaire du 14.12.1998 ayant pour objet « Enseignement organisé par la Communauté française - Application du Règlement général pour la Protection du Travail et du Code du Bien-être au travail - Désignation des conseillers en prévention).

Toutefois la désignation d'un tel agent implique que lorsque le comité de concertation aura à traiter des matières de bien être au travail, il siègera en tant que conseiller en prévention local et que les impératifs de sécurité surmontent les autres aspects de la gestion journalière.

Dès lors, le conseiller en prévention local donne à chaque partie des informations objectives sur les problèmes relatifs à la sécurité et la santé qui doivent être abordés et sur les solutions techniques et organisationnelles possibles.

Dans les autres services publics, il doit essayer de participer le plus régulièrement possible aux réunions.

2. COMPETENCE DES COMITES DE CONCERTATION DE BASE.

Le comité de concertation de base est compétent pour les matières soumises à concertation qui concernent exclusivement les membres du personnel qui relèvent de son ressort.

A cet égard, il y a lieu de signaler que tout ce qui n'a pas été défini comme matières de négociation par l'arrêté royal du 29 août 1985 et ce, par la désignation explicite des réglementations de base concernant le statut administratif, le statut pécuniaire, le régime des pensions, les relations avec les organisations syndicales et l'organisation des services sociaux, est à considérer comme matière de concertation.

Dès lors, il y a lieu de procéder à la concertation sur :

2.1. les règlements relatifs à la durée du travail et à l'organisation du travail, à savoir :

- l'organisation des surveillances et des garderies organisées par l'école ;
- l'imposition de prestations pédagogiques ou administratives ;
- l'élaboration d'un système de remplacements équitable pour les membres du personnel ;
- l'élaboration des horaires des cours et des attributions ;
- l'utilisation du capital-périodes, du nombre global de périodes-professeurs ou du taux d'encadrement ;
- l'utilisation des crédits d'heures ;
- le choix des options.
- L'utilisation des disponibilités budgétaires, des informations devant être ultérieurement dispensées, dans ce même cadre de concertation, quant à l'exécution des mesures décidées en la matière.

2.2. les mesures d'ordre intérieur et les directives ayant trait au point I., à savoir :

- l'élaboration d'un R.O.I. propre à l'établissement ;
- l'organisation des conseils de classe ;
- l'organisation des rencontres entre enseignants et enseignants-parents ;
- l'organisation des classes de dépaysement ;
- l'organisation des examens ;
- l'organisation du recrutement et de l'inscription des élèves ;
- la fixation des dates des jours de congé facultatifs.

2.3. l'organisation de l'accueil et de la formation :

– l'accueil des nouveaux élèves et des membres du personnel.

2.4. les mesures d'ordre intérieur et les directives concernant les matières qui intéressent les membres du personnel dans le cadre de leur statut administratif ou dans le cadre de leur régime pécuniaire.

L'énumération ci-avant doit cependant être considérée comme un fil conducteur pour l'organisation des réunions des comités de concertation de base ; elle n'est nullement limitative.

3. COMPETENCE EN MATIERE DE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Suivant les dispositions de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 susvisé, « Toutes les attributions qui, dans les entreprises privées, sont confiées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, sont exercées par les comités de concertation de base ou, à défaut, par les comités supérieurs de concertation.

Les Ministres qui exercent leur autorité ou leur contrôle sur les services publics compris dans le ressort d'un comité de secteur, peuvent, après concertation au sein du comité supérieur de concertation intéressé, confier, en tout ou en partie, les attributions précitées à un ou plusieurs comités intermédiaires de concertation. Le président du comité supérieur de concertation créé dans le ressort d'un comité particulier peut faire de même après concertation au sein de son comité. ».

Par ailleurs, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail fait apparaître la notion de « bien-être au travail » qui remplace dorénavant celle de « sécurité, hygiène et embellissement des lieux de travail » (pour de plus amples précisions, se référer à la circulaire Ministérielle du 8 décembre 1998 - Enseignement organisé par la Communauté française - Application du Règlement général pour la Protection du Travail et du Code du Bien-être au Travail - Désignation des conseillers en prévention). De même, le code du bien-être au travail remplacera progressivement le R.G.P.T.

A cet égard, le comité de concertation - de base, intermédiaire selon le cas - peut se réunir en vue de traiter uniquement de telles questions. Il devra alors distinguer strictement les procédures inhérentes, d'une part, au comité de concertation proprement dit, d'autre part, au comité de concertation de base exerçant les attributions en matière de bien-être au travail. 3

Le chef d'établissement ou d'institution doit instaurer et exercer une politique active de gestion des risques, informer et consulter le comité de concertation de base et collaborer pleinement avec lui. Quant au comité de concertation de base, il a pour mission essentielle de rechercher et de proposer tout moyen, de promouvoir activement toute action pour que le travail s'effectue dans des conditions optimales de sécurité, d'hygiène et de santé.

Pour exercer cette mission, le comité de concertation de base est tenu d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique de prévention des accidents et des maladies professionnelles et sur le plan annuel d'action du chef d'établissement ou d'institution, ses modifications, son application et ses résultats.

Le comité de concertation a les compétences essentielles suivantes :

- il émet un avis préalable ;
- dans certains, il donne son accord préalable ;
- il exerce une surveillance ;

³ Bien que la mission du comité de concertation de base soit limitée légalement au bien-être des travailleurs et « assimilés », le comité accordera une même attention, dans un établissement d'enseignement ou institution, à la sécurité, l'hygiène et la santé de l'ensemble des élèves ou étudiants.

- il réclame les informations nécessaires à l'autorité publique.

3.1. Compétence d'avis préalable.

Le comité est chargé d'émettre un avis préalable :

- sur tous les projets, mesures et moyens à mettre en oeuvre, qui directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
Il en est ainsi particulièrement pour la planification et l'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants sur le travail ;
- sur le choix, l'entretien et l'utilisation des moyens de protection individuelle ou collective ;
- sur toute mesure envisagée pour adapter les techniques et les conditions de travail à l'homme et pour prévenir la fatigue professionnelle ;
- sur les mesures spécifiques d'aménagement des lieux de travail afin de tenir compte, le cas échéant des travailleurs handicapés occupés ;
- les moyens de propagande et les mesures concernant l'accueil des travailleurs, l'information et la formation à la prévention des accidents et des maladies professionnelles ;

3.2. Compétence d'accord préalable.

Le comité de concertation de base est chargé de donner son accord préalable sur la désignation ou le remplacement du conseiller local en prévention et de son(ses) adjoint(s) éventuel(s), la désignation d'un remplaçant temporaire ou l'écartement de ceux-ci de leurs fonctions.

3.3. Compétence de surveillance.

Le comité de concertation de base participe au dépistage des risques de toute nature susceptibles d'affecter la sécurité, l'hygiène ou la santé et au dépistage des cas d'inadaptation du travail à l'homme, en examine les causes et propose des moyens pour les pallier.

Il s'agit :

- des risques généraux : incendies, explosions, dégagements accidentels de gaz nocifs ou inflammables, chute de personnes, chutes d'objets, ...
- des risques liés à des circonstances de travail dangereuses : installations électriques, produits toxiques, équipements de travail, ateliers, laboratoires, ...
- des facteurs d'ambiance : environnement, bruit, éclairage, température, ventilation, ...

En vue de dépister ces risques, le comité de concertation de base délègue certains de ses membres pour effectuer, périodiquement et au moins une fois par an, une enquête approfondie dans tous les secteurs de l'établissement ou de l'institution, avec le conseiller en prévention local, le médecin du travail et le Directeur de l'établissement ou de l'institution.

De plus, une délégation doit être constituée pour se rendre immédiatement sur place en cas d'urgence et dans chaque cas d'accident, d'incident technique ou d'intoxication grave, imminent ou survenu, ou lorsqu'un tiers au moins de la délégation des travailleurs de chacun des comités en fait la demande.

Le comité de concertation de base a également pour missions d'examiner et d'émettre un avis sur les plaintes formulées par les membres du personnel (et des élèves) en matière de sécurité, de santé et

d'hygiène. L'employeur doit mettre à la disposition des membres du comité un carnet à souches où les dangers constatés peuvent être signalés au responsable immédiat.

Le comité de concertation de base stimule et surveille les activités du service interne de protection et de prévention au travail.

Le comité de concertation de base examine la manière dont s'acquitte de sa tâche le service médical du travail et plus particulièrement quant à la fréquence des visites médicales des travailleurs occupés dans les postes « à risques » dont la liste doit lui être soumise.

3.4. Information et documentation.

3.4.1. Information

3.4.1.1. Le comité de concertation de base doit disposer d'informations correctes, claires et utilisables pour pouvoir apporter une contribution active à la réalisation de la politique de prévention.. A cet effet, le rapport annuel du conseiller en prévention local, ainsi que celui du médecin du travail, les rapports mensuels du conseiller en prévention local, le plan quinquennal et le plan annuel d'action constituent des sources d'informations indispensables.

Afin que le comité puisse traiter de manière effective les problèmes en matière de bien-être au travail, il est nécessaire que des réunions soient tenues régulièrement, entre autres pour discuter des rapports mensuels. Le règlement d'ordre intérieur doit définir clairement cette modalité de fonctionnement.

3.4.1.2. Plan annuel d'action.

Une approche méthodique est la base d'une bonne politique de prévention. Il s'agit d'un processus continu qui repose sur la réalisation d'un inventaire et d'une analyse des problèmes qui existent en matière de sécurité, d'hygiène et de santé. Cette approche doit comprendre des objectifs bien déterminés et définir en outre les moyens permettant de réaliser ces objectifs dans les délais fixés.

Les réunions régulières du comité de concertation de base et les rapports du conseiller en prévention local ainsi que de son(ses) éventuel(s) adjoint(s) sont indispensables à cet effet. Ces réunions et rapports doivent par ailleurs comprendre une rubrique fixe « suivi du plan annuel d'action ».

Avant l'entrée en vigueur du plan d'action, les propositions de l'autorité doivent être discutées au sein du comité de concertation de base. A ce sujet, les nouvelles dispositions relatives au plan annuel d'action reprises dans l'Arrêté royal du 27 mars 1998 ont pour effet que le projet de plan d'action ne doit plus être présenté au comité de concertation de base avant le 1^{er} novembre mais deux mois avant le début de l'exercice. L'introduction de la notion « d'exercice » permet de travailler sur base de l'année scolaire ou académique. Dès lors, le moment le plus opportun pour se concerter sur le plan d'action est la période mai-juin. Une circulaire en la matière sera diffusée prochainement.

3.4.2. Documentation

Le comité de concertation de base doit recevoir de l'autorité compétente une documentation se composant principalement :

- des lois, arrêtés et conventions relatifs au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en application dans l'établissement ou dans l'institution ;
- des actes et documents imposés par ces mêmes lois, arrêtés et conventions ;
- de tout autre document établi dans l'établissement ou dans l'institution en vue d'assurer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ainsi que le soin pour l'environnement interne et externe ;
- de l'inventaire des appareils et machines à faire contrôler par les organismes agréés, en vertu des dispositions réglementaires ;

- de la liste et la localisation des substances et préparations dangereuses utilisées dans l'établissement ou dans l'institution ;
- de l'inventaire asbeste (amiante) avec ses mises à jour ;
- des recommandations formulées par le service régional d'incendie compétent ;
- les rapports établis par le conseiller en prévention local ainsi que par son(ses) éventuel(s) adjoint(s) ;
- les procès-verbaux des réunions du comité de concertation de base ;
- etc.

4. FONCTIONNEMENT DES COMITES DE CONCERTATION DE BASE.

Les articles 45 à 50 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 organisent les règles de procédure de la concertation, l'article 47 disposant que les articles 22 à 28, 31, § 1^{er}, 32, alinéa 1^{er} et 33, ceux-ci ayant trait à la négociation, sont applicables mutatis mutandis aux comités de concertation.

4.1. La convocation.

Celle-ci comprend l'ordre du jour, la date, l'heure, le lieu de la réunion, ainsi que les délais dans lesquels la concertation doit être terminée.

Suivant l'article 46 de l'arrêté royal susvisé, toute organisation syndicale qui siège dans un comité de concertation peut demander par écrit au président d'inscrire à l'ordre du jour une question susceptible de faire l'objet d'une concertation.

Mais le président peut pour des motifs impérieux refuser d'inscrire un point à l'ordre du jour. Dans ce cas, il doit faire connaître les motifs de son refus au comité et à l'organisation syndicale intéressée, dans les quinze jours de l'envoi de la demande.

A cet égard, tant l'autorité que les organisations syndicales ont le droit d'initiative.

Par contre, un président de comité de concertation ne peut refuser d'inscrire à l'ordre du jour, un point qui concerne une question en matière de bien-être au travail.

Dans le cadre de ces mêmes attributions, toute délégation a le droit de proposer des modifications à l'ordre du jour. Celles-ci sont acceptées moyennant l'accord unanime des délégations présentes.

La convocation est envoyée au moins dix jours ouvrables avant la date de la réunion, la date de la poste faisant foi, ce délai pouvant être ramené à trois jours si le président estime qu'il y a urgence.

Elle est accompagnée de la documentation nécessaire à la concertation.

4.2. Les discussions.

Le président dirige les débats et assure l'ordre des réunions.

C'est également lui qui désigne le secrétaire.

Le délai ordinaire dans lequel la concertation se termine, est de trente jours à compter de celui où le comité a abordé le point pour la première fois.

Ce délai peut être réduit jusqu'à dix jours, de l'initiative du président, s'il estime qu'un point doit être traité d'urgence, un autre délai pouvant être fixé de commun accord entre les délégations présentes.

Ni l'absence d'un ou de plusieurs membres, régulièrement convoqués, de la délégation de l'autorité, ni celle d'une ou plusieurs délégations d'organisations syndicales, ne vicie la validité de la concertation.

Dès lors, l'absence d'une délégation, quel que soit le motif, n'entame en rien la validité de la concertation menée par les autres délégations.

4.3. Le procès-verbal.

Le secrétaire rédige le procès-verbal de chaque réunion, qu'il signe avec le président.

Ce document contient :

1° l'ordre du jour ;

2° le nom des membres de la délégation de l'autorité, présents, excusés ou absents ;

3° la dénomination des organisations syndicales présentes, excusées ou absentes et le nom des membres des délégations de ces organisations syndicales, qui sont présents ou excusés ;

- 4° le nom du membre du personnel exerçant le mandat de conseiller en prévention local et son ou ses éventuel(s) adjoint(s) ;⁴
- 5° le nom du représentant du service médical du travail compétent ;⁵
- 6° le nom des techniciens ;
- 7° le résumé succinct des discussions ;
- 8° l'avis motivé.

4.4. L'envoi du procès-verbal.

Dans les quinze jours qui suivent la réunion, une copie du procès-verbal est envoyée, sous pli recommandé à la poste, aux délégations de l'autorité et des organisations syndicales, ainsi que s'il échet, au membre du personnel exerçant le mandat de conseiller en prévention local et son ou ses éventuel(s) adjoint(s), ainsi qu'au représentant du service médical compétent.

4.5. Les remarques au procès-verbal.

Chaque délégation, ainsi qu'éventuellement le(s) membre(s) du personnel dont question aux points 3 et 4, disposent d'un délai de quinze jours ouvrables pour communiquer leurs observations au président. La date de la poste fait foi de l'envoi.

Toutefois, sur proposition d'une délégation et après avoir entendu les autres délégations intéressées dans le délai précité de 15 jours ouvrables, le président peut modifier ce délai.

4.6. Examen des remarques.

Celle-ci a lieu lors de la plus prochaine réunion du comité de concertation.

Si aucun accord n'est trouvé, les positions divergentes sont actées au procès-verbal.

4.7. Mise en application de l'avis motivé.

Les motifs pour lesquels la décision d'une autorité s'écarte de l'avis motivé formulé par le comité de concertation, sont communiqués dans le mois aux membres de la délégation de l'autorité, aux organisations syndicales et s'il échet, au membre du personnel exerçant le mandat de conseiller en prévention local et son ou ses éventuel(s) adjoint(s).

4.8. Les archives.

L'ordre du jour avec la documentation annexée, les procès-verbaux sont déposés et conservés au secrétariat.

4.9. Remarques :

1° Nous attirons également votre attention sur le fait qu'est confirmée la possibilité de réunir de concert le comité de concertation de base destiné au personnel administratif, de maîtrise, gens de métier et de service, avec le comité de concertation de base destiné au personnel enseignant, pour autant qu'il y ait consensus en la matière entre les deux composantes de ces instances, à savoir la délégation de l'autorité et celle des organisations syndicales représentatives, ceci, afin d'introduire une plus grande souplesse dans la tenue de ces réunions et aussi, de ne pas multiplier, lorsque cela n'est pas nécessaire, le nombre de celles-ci.

Cette opportunité devra être plus particulièrement saisie lorsqu'il devra être discuté de questions de bien-être au travail.

2° Dans le cadre des attributions dévolues à la Direction du S.I.P.T.T. du Département, en application des dispositions de la loi 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur

⁴ Si les matières traitées relèvent du bien-être au travail, de la sécurité et de la santé.

Un procès-verbal **distinct** doit être établi pour les matières traitant de la sécurité, santé et le bien-être au travail.

⁵ Idem.

travail (cf. circulaire ministérielle du 8 décembre 1998 - Enseignement organisé par la Communauté française - Application du Règlement général pour la Protection du Travail et du Code du Bien-être au Travail - Désignation des conseillers en prévention), seules les informations relatives aux matières reprises ci-après, seront communiquées à la Direction précitée. En ce qui concerne ces informations, le Comité de concertation de base est appelé à formuler un avis motivé quant à leurs caractères généraux pouvant avoir un impact sur la gestion d'autres établissements.

Il s'agit des matières suivantes :

1. des problèmes généraux de sécurité, santé et de bien-être au travail pouvant être rencontrés dans d'autres établissements et nécessitant une coordination au sein du Département ;
2. des autorisations relatives à des installations classées comme dangereuses, insalubres et incommodes en vertu des dispositions du Titre Ier du R.G.P.T. ;
3. des informations générales consécutives à l'analyse des causes d'accident du travail susceptibles de se reproduire dans d'autres établissements scolaires.
4. des suggestions visant à l'organisation par le Département de formations en matière de sécurité, santé et bien-être.

5. PROJET DE REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR.

Il est nécessaire que chaque comité de concertation de base établisse son règlement d'ordre intérieur précisant les règles selon lesquelles ledit comité fonctionne.

Un exemplaire du R.O.I. (dont un modèle type est joint à la présente circulaire) devra être remis à chacun de ses membres ainsi qu'aux administrations concernées. Il devra en être de même de toute éventuelle modification ultérieure dudit R.O.I.

6. COMMUNICATIONS.

Les procès-verbaux des réunions du comité de concertation de base sont à transmettre, en triple exemplaire, à l'Administration.

Le premier exemplaire sera adressé à M. J. DOOMS, Administrateur général de l'Enseignement et de la Recherche scientifique, Place Surllet de Chokier, 15 -17, à 1000 BRUXELLES, le second, à M. A. DELSINNE, fonctionnaire responsable du Service général de Coordination, de Conception et des Relations sociales, Boulevard Léopold II, 44, bureau 2 E237, à 1080 BRUXELLES et le troisième, à M. P. COLLARD, directeur du Service interne de Prévention et de Protection au Travail, Secrétariat général, Boulevard Léopold II, 44, bureau 3 C092, à 1080 BRUXELLES (cf. point 4.9.2°).

Nous vous invitons à respecter scrupuleusement les prescriptions précitées et à veiller à ce que les réunions des instances de concertation se déroulent dans un esprit constructif.

Nous vous remercions pour l'attention que vous y réserverez.

La Ministre-Présidente chargée de l'Education, de l'Audiovisuel, de l'Aide à la Jeunesse, de l'Enfance et de la Promotion de la Santé,

L. ONKELINX

Le Ministre chargé de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique, du Sport et des Relations internationales,

W. ANCION

Le Ministre du Budget, des Finances et de la Fonction publique,

J.C. VAN CAUWENBERGUE