



CPP

Bien-être au travail

Dernière révision
Owner
E-mail

27/02/2024
MORIS Marc
sae.hotline@proximus.com

Table des matières

Table des matières	1
1. Objectifs et champ d'application	3
2. Processus de contrôle de conformité	3
3. CONSEQUENCES EN CAS DE NON-RESPECT	3
4. Résumé.....	4
5. Cadre juridique	4
6. En quoi consiste le bien-être au travail ?	4
7. Responsabilités	5
7.1 Principaux acteurs en matière de bien-être au travail.....	5
7.2 Responsabilités	5
8. DOMAINES couverts par le BIEN-ÊTRE au TRAVAIL.....	7
8.1 Généralités.....	7
8.1.1 Poste de travail et conditions de travail.....	7
8.1.2 Plans d'action.....	7
8.1.3 Formation/information.....	7
8.1.4 Nouveaux collaborateurs	8
8.1.5 Intérimaires, étudiants stagiaires et étudiants jobistes.....	8
8.1.6 Contrôles obligatoires.....	8
8.1.7 Travaux avec tiers	8
8.1.8 Chantiers temporaires ou mobiles.....	9
8.2 Sécurité au travail.....	9
8.2.1 Politique de prévention.....	9
8.2.2 Équipements de protection individuelle	9
8.2.3 Vêtements de travail	10
8.2.4 Consignes de sécurité	10
8.2.5 Produits dangereux.....	10
8.2.6 Accidents du travail.....	10

8.2.7 Incendie et évacuation.....	11
8.3 Protection de la santé du travailleur au travail.....	13
8.3.1 Examens de surveillance de la santé.....	13
8.3.2 Indispositions subites.....	13
8.3.3 Politique en matière de tabagisme.....	13
8.4 Aspects psychosociaux du travail.....	14
8.4.1 En quoi consiste le bien-être psychosocial au travail ?.....	14
8.4.2 Règlement.....	14
8.5 Ergonomie.....	14
8.5.1 Matériel ergonomique.....	14
8.5.2 Lunettes pour travail sur écran.....	15
8.5.3 Semelles orthopédiques.....	15
8.6 Hygiène au travail.....	15
8.7 Embellissement des lieux de travail.....	15
8.8 Mesures en matière d'environnement.....	15
9. RÉFÉRENCES.....	16

1. Objectifs et champ d'application

La présente policy définit la politique relative au bien-être au travail et détermine les différentes responsabilités. Cette policy s'applique à tous les membres du personnel du Groupe Proximus (SA et filiales ayant une résidence en Belgique dont la participation est supérieure à 50 %).

2. Processus de contrôle de conformité

- Contrôles obligatoires d'équipements, d'appareils et d'installations : la référence aux rapports de contrôle est reprise dans les rapports mensuels des zones de la SICPPT
- Approbation préalable du SICPPT de tout achat d'installations et d'équipements de protection individuelle & de vêtements de travail : les contrôles sont effectués par le CPP par le biais d'une consultation du CPP par le service des achats lors de l'achat de biens.
- Chantiers temporaires ou mobiles: coordination de la sécurité par un coordinateur de sécurité désigné : to be defined
- Contrôle du respect des consignes de sécurité par la ligne hiérarchique : les contrôles sont effectués lors des visites des lieux de travail par la ligne hiérarchique et font partie du système VCA (système de gestion de la sécurité).
- Visites d'entreprise périodiques par le CPP et le SEPPT : pour cela, il existe un planning annuel et des rapports de visites qui sont présentés aux CPLSB's ou, pour les filiales aux CPPT.
- Analyse des risques de chaque poste de travail : il existe une liste générale des AR existantes, qui est mise à jour chaque année afin d'identifier les AR qui doivent être révisées.
- Plan d'action annuel relatif à la sécurité et la santé : la liste des AR est préparée et soumise chaque année au GTBET et aux CPPT pour les filiales.
- Fiche de poste de travail obligatoire pour les étudiants et l'emploi intérimaire : sont préparées par la ligne hiérarchique, le département des ressources humaines et CPP. À cette fin, le département des ressources humaines contacte CPP. Les nouvelles fiches doivent être soumises au GTBET et pour les filiales les CPPT

3. CONSEQUENCES EN CAS DE NON-RESPECT

- Risque pour Proximus: conséquences néfastes considérables (publicité négative, actions judiciaires, amendes, enquêtes externes, ...)
- Risque pour l'employé: accidents du travail ou maladie liés au non-respect des consignes de sécurité
- Les violations de cette politique peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément à la réglementation du travail

4. Résumé

La présente policy définit la politique relative au bien-être au travail et détermine les différentes responsabilités. Cette policy s'applique à tous les membres du personnel du Groupe Proximus (SA et filiales ayant une résidence en Belgique dont la participation est supérieure à 50 %).

Tout manquement concernant l'application stricte de la présente policy peut avoir des conséquences néfastes considérables pour le Groupe Proximus ainsi que pour les différents responsables en personne (par ex. publicité négative, actions judiciaires, lourdes amendes, enquêtes externes, etc.).

Tout renseignement complémentaire peut être obtenu via la Hotline SHE. (sae.hotline@proximus.com)

5. Cadre juridique

La législation en matière de bien-être au travail se retrouve dans :

- la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, généralement intitulée la "Loi sur le bien-être", et les arrêtés d'exécution de cette loi ;
- le Code sur le bien-être au travail, qui rassemble tous les nouveaux arrêtés d'exécution en matière de prévention ;
- le Règlement Général pour la Protection du Travail (RGPT), qui est progressivement remplacé par le Code sur le bien-être au travail, mais dont un certain nombre de chapitres sont encore d'application.

Les domaines de la Loi sur le bien-être sont :

- la sécurité au travail ;
- la protection de la santé du travailleur au travail ;
- les aspects psychosociaux du travail ;
- l'ergonomie ;
- l'hygiène au travail ;
- l'embellissement des lieux de travail ;
- les mesures de l'entreprise en matière d'environnement et leur influence sur les domaines précédents.

Ces domaines sont expliqués en détail au chapitre 8. DOMAINES couverts par le BIEN-ÊTRE au TRAVAIL.

Les définitions relatives au bien-être au travail figurent dans la Loi sur le bien-être et ses arrêtés d'exécution et sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

6. En quoi consiste le bien-être au travail ?

Le bien-être est le fait de "se sentir bien au travail" et revêt une importance capitale dans notre société actuelle. De toute évidence, le Groupe Proximus doit donc pouvoir développer ses activités dans le respect de tous les domaines du bien-être. Nous considérons dès lors l'exécution d'une politique en matière de bien-être comme une mission essentielle faisant partie de notre stratégie générale et de notre politique d'entreprise. Le bien-être de chaque collaborateur peut en effet contribuer au succès de nos activités et aux prestations de notre entreprise.

7. Responsabilités

7.1 Principaux acteurs en matière de bien-être au travail

Les principaux acteurs sont :

- L'employeur

Un employeur est la partie, dans le cadre d'un contrat de travail, au service et sous l'autorité de laquelle l'autre partie, le travailleur, s'engage durant une certaine période de temps à accomplir un travail.

Au sein de Proximus SA, l'Administrateur Délégué est l'employeur. Dans toutes les autres filiales du Groupe, il s'agit de l'Administrateur Délégué ou du Managing Director.

- La ligne hiérarchique (LH) : il s'agit des personnes qui dirigent des équipes, départements, divisions et autres, à l'exception de celui qui est considéré comme l'employeur. Ils exercent toujours une fonction de ligne, comme les managers de ligne et les coaches.
- Le travailleur

Il s'agit d'un membre du personnel du Groupe Proximus, en ce compris les :

- travailleurs intérimaires
- étudiants stagiaires
- étudiants jobistes

- Le **S**ervice **I**nterne **C**ommun pour la **P**révention et la **P**rotection au Travail (SICPPT) pour le Groupe Proximus est le service Corporate Prevention and Protection (CPP) regroupant les différents conseillers en prévention.
- Le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (en abrégé CPPT) (chez Proximus, la Commission **P**aritaire **N**ationale (CP))

Conformément au statut syndical de Proximus SA, la Commission Paritaire a mis sur pied un groupe de travail national permanent (Groupe de travail sur le bien-être au travail, en abrégé BET) et des **C**ommissions **P**aritaires **L**ocales pour la négociation sociale et le bien-être au travail (en abrégé CPLSB) qui sont chargées des analyses préliminaires et du suivi de tous les domaines concernant le bien-être au travail de ses collaborateurs. Les matières nationales sont traitées au sein du BET et les matières ne relevant que d'un district déterminé sont traitées au sein de la CPLSB concernée.

Dans toutes les autres entités du Groupe, il s'agit du ou des **C**omités pour la **P**révention et la **P**rotection au Travail (CPPT).

- Le **S**ervice **E**xterne pour la **P**révention et la **P**rotection au Travail (SEPPT)

7.2 Responsabilités

L'employeur : chaque division, département, filiale, etc. mène une politique en matière de bien-être par le biais de la réalisation d'analyses de risques propres à son secteur d'activités, en collaboration avec le SICPPT et en tenant compte du développement des méthodes de travail, des conditions de travail, des accidents et incidents, des avis du SICPPT et des Comités concernés. Les actions à entreprendre dans le

cadre de l'analyse et de l'évaluation des risques seront reprises dans un plan d'action par la division, le département ou la filiale concerné(e). La policy relative à la gestion des risques est applicable à cet égard.

La division, le département ou la filiale est également chargé(e) de mettre à disposition les moyens nécessaires (équipements de protection individuelle et collective (EPI et EPC), outils de travail, instructions, etc.) et de contrôler leur utilisation correcte.

Chaque division, département ou filiale doit veiller à ce que les produits qu'il ou elle achète et les biens et services qu'il ou elle produit soient conformes aux exigences en matière de bien-être au travail. En d'autres termes, toutes les mesures de sécurité doivent être prises, celles requises aussi bien sur le plan légal que du point de vue de la propre politique de bien-être de Proximus. Tous les frais y afférents doivent être portés en compte par la division, le département ou la filiale concerné(e) dans le prix de revient du projet, du service ou du produit concerné.

La ligne hiérarchique (LH) : doit mettre en pratique la gestion des risques et mettre en œuvre à cet effet les plans d'action global et annuel, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau. Ce faisant, elle analyse et évalue les risques et prend les mesures nécessaires afin de maintenir ces risques à un niveau acceptable. Elle doit régulièrement (faire) contrôler les EPC, les EPI et les outils de travail et veiller à leur utilisation correcte. Elle fournit également les communications et instructions nécessaires à ses collaborateurs, examine les causes des accidents du travail et prend les mesures correctrices appropriées afin d'éviter de tels accidents. Elle demande à cet égard l'avis du SICPPT.

Le travailleur : prend soin de sa sécurité et de celle de ses collègues.

Il assiste l'employeur, la LH et le SICPPT dans le cadre de la gestion des risques et s'engage à appliquer les mesures de prévention et à respecter les instructions reçues.

Le SICPPT : CPP est le moteur des activités de bien-être au sein du Groupe Proximus. CPP définit la politique de bien-être commune (définition des objectifs), définit la gestion des risques, analyse et évalue les risques et donne des avis sur tous les problèmes liés au bien-être.

Les conseillers en prévention sont à pied d'œuvre au sein du SICPPT. Leurs missions sont définies dans la législation concernée.

Les données de service de prévention se trouvent au chapitre 9.

Remarque importante : le SICPPT conseille, initie, motive, forme, supervise et contrôle, mais ne se substitue jamais à la ligne hiérarchique ou à l'employeur.

Le CPPT : les activités d'un CPPT sont définies dans la législation concernée. Il donne notamment des avis sur les analyses et évaluations des risques, les mesures de prévention et les plans de prévention. L'organisation des activités de chaque Comité est définie dans un règlement d'ordre intérieur. Les activités du BET et des CPLSB sont définies dans les statuts de Proximus SA.

Le SEPPT : est chargé de la surveillance de la santé. Le contenu de ses activités est défini légalement. En concertation avec le SICPPT, il fournit notamment des avis sur les analyses des risques et les mesures de prévention.

8. DOMAINES couverts par le BIEN-ÊTRE au TRAVAIL

8.1 Généralités

Le bien-être au travail comprend les domaines mentionnés au chapitre 5.

Les aspects suivants font partie du domaine du bien-être :

8.1.1 Poste de travail et conditions de travail

Chaque poste de travail au sein du Groupe Proximus doit faire l'objet d'une analyse de risques (AR) conformément aux modalités décrites au chapitre 4.2 "**Responsabilités**" de la présente policy.

Cette AR permet de dégager des directives générales et des instructions spécifiques pour ces postes de travail et conditions de travail.

Les directives générales relatives à certains paramètres environnementaux à respecter (température, taux d'humidité, etc.) figurent sur l'intranet (WAP+) de CPP (Corporate Prévention & Protection) ou sur l'intranet de filiale.

8.1.2 Plans d'action

Conformément aux dispositions légales, Proximus et chaque filiale établissent un plan d'action annuel relatif à la sécurité et la santé. Ces plans d'action sont disponibles respectivement sur l'intranet (WAP+) de CPP (Corporate Prévention & Protection, rubrique "Plan d'action annuel") et sur celui de chaque filiale.

Les autres actions générales peuvent être consultées sur l'intranet (WAP+) de CPP Corporate Prévention & Protection.

Ces plans d'action et leur contenu sont communiqués et mis en pratique via l'intranet, des mailings, les sites Safety et les divers toolboxes de la division, du département ou de la filiale concerné(e).

8.1.3 Formation/information

Pour exercer certaines tâches ou fonctions (p. ex. grimpeurs sur pylônes ou opérateurs d'appareils de levage), le travailleur doit disposer de la formation nécessaire. Ces formations sont assurées pendant les heures de travail et aux frais de la division, du département ou de la filiale du travailleur.

Le travailleur doit suivre cette formation avant de pouvoir effectuer la tâche. La formation doit être donnée à des moments clés : engagement, mutation ou changement de fonction, introduction d'un nouvel équipement, de nouvelles méthodes de travail ou d'une nouvelle technologie.

8.1.4 Nouveaux collaborateurs

Les nouveaux collaborateurs, en ce compris les étudiants stagiaires et jobistes et les intérimaires, doivent obligatoirement bénéficier d'un accueil et d'un accompagnement. Proximus a établi une procédure appropriée à cet effet. Vous pouvez le consulter sur les pages de WAP+/CPP

8.1.5 Intérimaires, étudiants stagiaires et étudiants jobistes

Lorsqu'il est fait appel à des intérimaires, le service du personnel et le service qui les accueille doivent compléter une fiche de poste de travail et en envoyer une copie à CPP. Le service du personnel veille, après visa du responsable du SICPPT, à ce que la fiche de poste de travail et le bon de commande parviennent au bureau d'intérim.

Le même principe vaut pour les étudiants stagiaires et jobistes : il convient d'établir une fiche de poste de travail.

8.1.6 Contrôles obligatoires

La loi stipule que les services externes de contrôles techniques (SECT) effectuent certains contrôles périodiques d'équipements/appareils/installations.

Les contrôles autres que ceux prévus par la loi peuvent par contre être exécutés par l'entreprise propriétaire du matériel, notamment les échelles et les extincteurs.

La division ou le département concerné(e) de Proximus SA ou la filiale concernée, qui est propriétaire des appareils visés, est responsable de ces contrôles. La division, le département ou la filiale est également responsable de l'organisation pratique de ces contrôles et du suivi à apporter aux manquements constatés. Il lui incombe dès lors d'inventorier tout le matériel devant être vérifié, de conclure le contrat ad hoc, de prendre en charge les frais résultant de ces contrôles, etc.

Les rapports doivent être conservés par les divisions et être tenus à la disposition des Inspecteurs de la Direction générale Contrôle du bien-être (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale). Une copie de chaque rapport doit être transmise à CPP ou être mise à sa disposition par voie électronique moyennant un accès à l'application électronique concernée.

8.1.7 Travaux avec tiers

Proximus fait régulièrement appel à des entrepreneurs, pour des travaux à réaliser tant sur le réseau télécom qu'au niveau des bâtiments.

Afin que ces travaux puissent se dérouler en toute sécurité, tant pour le personnel de l'entrepreneur que pour son propre personnel, Proximus SA/la filiale doit respecter, en sa qualité de maître d'ouvrage de ces travaux, un certain nombre d'obligations légales.

On parle généralement, dans ce contexte, de "travaux avec tiers". Tout entrepreneur travaillant pour le Groupe Proximus est tenu de respecter les obligations légales de la Loi sur le bien-être. Proximus SA/la filiale informera l'entrepreneur des procédures de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

Les documents suivants sont d'application : voir ci-dessous

- Mesures de prévention toujours applicables sur le domaine de Proximus : travaux avec tiers ;
- Vous pouvez trouver ce document sur les pages de WAP+/CPP

8.1.8 Chantiers temporaires ou mobiles

Dans le cas de chantiers temporaires ou mobiles, il convient de désigner un coordinateur de sécurité pour coordonner la sécurité.

La coordination de la sécurité qui existe dans la phases de conception et de réalisation doit être coordonnée par le département ou la filiale concernée. Des coordinateurs internes et externes sont disponibles à cet égard.

Le coordinateur utilise à cet effet les trois principaux instruments imposés par la législation : le plan de sécurité et de santé (SHP : *Safety and Health Plan*), le journal de coordination (CJ : *Coordination Journal*) et le dossier d'intervention ultérieure (PID : *Post Intervention Dossier*).

Le SHP est inséré dans tous les contrats(-cadres) applicables, dont il fait partie intégrante.

Selon qu'il s'agit de travaux effectués pour le compte de Proximus SA/d'une filiale en charge de la gestion et de la maintenance du réseau télécom ou de GIS (travaux de construction), une procédure différente doit être suivie. Pour plus d'informations sur la procédure à suivre, consultez les pages de WAP+/CPP

8.2 Sécurité au travail

La sécurité au travail a pour but de prévenir les accidents du travail. Elle concerne surtout les interactions entre l'installation technique et le travailleur.

8.2.1 Politique de prévention

Tout achat doit être soumis à l'approbation préalable du SICPPT, afin de lui permettre de formuler les spécifications requises en matière de bien-être. Le SICPPT vérifie également la conformité des nouvelles installations aux normes de sécurité et de santé.

Pour plus d'informations, veuillez vous référer à le texte sur la politique de prévention ", disponible sur l'intranet (WAP+) de CPP (Corporate Prévention & Protection).

8.2.2 Équipements de protection individuelle

Comme le stipule le Code sur le bien-être au travail, la politique de prévention doit viser à éliminer les risques dans la mesure du possible ou à les ramener à un niveau acceptable. Si cet objectif ne peut être atteint et si toutes les autres mesures (organisation du travail, méthode de travail et équipements de protection collective) sont insuffisantes, il faut utiliser des équipements de protection individuelle (EPI).

Les EPI peuvent être commandés via les systèmes d'achat . Tout équipement de protection individuelle doit être examiné et approuvé par le SICPPT avant d'être utilisé. Les EPI doivent répondre à la législation belge et européenne.

Les membres du personnel sont tenus d'utiliser les EPI dont ils doivent être pourvus sur la base des analyses de risques et doivent se conformer aux instructions reçues à ce sujet. La ligne hiérarchique veillera au respect de cette prescription.

Il est possible dans certains cas d'obtenir des lunettes de sécurité avec verres correcteurs et des chaussures de sécurité orthopédiques. Vous pouvez consulter la procédure pour Proximus SA via les pages de WAP+/CPP.

8.2.3 Vêtements de travail

Les titulaires de certains postes de travail doivent disposer de vêtements de travail spécifiques. Ils doivent également les porter conformément aux instructions disponibles.

Tout nouveau vêtement de travail doit être soumis à l'approbation préalable du SICPPT.

Consultez les instructions de votre division, département ou filiale pour connaître les postes de travail qui nécessitent le port de vêtements de travail et/ou de vêtements de signalisation.

8.2.4 Consignes de sécurité

Chaque division, département ou filiale est chargé(e) d'établir et de diffuser les mesures de sécurité spécifiques propres à sa branche d'activités.

Les instructions générales (valables pour l'ensemble du personnel) sont reprises sur l'intranet (WAP+) de CPP.

La ligne hiérarchique veillera à l'application de ces instructions.

Les collaborateurs s'engagent à les respecter.

8.2.5 Produits dangereux

Un incendie ou tout autre sinistre peut être causé par des produits dangereux, comme du gaz, du carburant, des solvants, un aérosol, etc.

Au niveau de la division, du département ou de la filiale, la politique de prévention satisfera au minimum à toutes les dispositions légales ou réglementaires relatives à l'entreposage des produits dangereux. Il conviendra de consulter CPP préalablement à tout entreposage, usage ou achat de produits dangereux.

8.2.6 Accidents du travail

Tout accident du travail survenu au sein de Proximus SA doit être signalé dans les plus brefs délais au numéro 0800 ALL HR (0800 25 547). Pour les filiales, il existe une procédure distincte, disponible via Human Resources/service du personnel de la filiale.

CPP effectuera une analyse des accidents du travail.

S'il s'agit d'un accident du travail grave, CPP se chargera de la notification obligatoire au Contrôle du bien-être au travail ou à toute autre instance publique.

CPP constitue l'unique point de contact avec le Contrôle du bien-être au travail en ce qui concerne la communication des données relatives aux accidents graves.

Pour plus d'informations concernant la procédure à suivre en cas d'accidents du travail graves, voir les instructions sur les pages de WAP+/CPP

8.2.7 Incendie et évacuation

8.2.7.1 Sécurité incendie

Des incendies ou autres calamités peuvent constituer une menace réelle pour l'activité et même pour le maintien de l'entreprise. La prévention est donc une priorité stratégique absolue pour le Groupe Proximus.

Chaque membre du personnel veillera à respecter les "Consignes en cas d'incendie et d'évacuation" publiées sur l'intranet et dans la brochure du même nom

Il convient de prévoir des moyens de lutte anti-incendie conformément aux normes en matière d'incendie de Proximus disponible sur les pages de WAP+/CPP.

8.2.7.2 Signalement de défauts

Les défauts constatés aux installations de protection incendie, telles que portes coupe-feu ouvertes et ouvertures dans les compartimentages au feu, doivent être immédiatement portées à la connaissance des services facilitaires afin d'y apporter une solution.

Les extincteurs, bornes d'incendie et dévidoirs ne peuvent pas être déplacés sans l'accord de CPP et doivent être immédiatement réparés ou remplacés.

8.2.7.3 Compartimentages au feu

Une des mesures permettant de limiter les dégâts dus au feu consiste en la division du bâtiment en différents compartiments, en d'autres termes, des groupes de locaux isolés les uns des autres grâce à leurs éléments de construction (murs, sols, plafonds et portes) réalisés en matériaux ignifuges.

Les meilleures mesures de protection incendie sont inutiles dans le cas d'actions irréfléchies (perçement de trous dans les murs, blocage d'issues de secours, etc.).

Pour ces raisons, il est interdit d'endommager ces éléments ignifuges, de les perforer ou de les remplacer sans l'accord préalable de Group Internal Services (GIS). Les portes coupe-feu ne peuvent en aucun cas être bloquées en position ouverte.

8.2.7.4 Formation relative à la protection incendie

Des formations d'extinction d'incendie sont organisées en concertation entre le Proximus Learning Center et CPP.

8.2.7.5 Permis de feu

La demande de permis est obligatoire tant pour le personnel interne que pour le personnel d'entreprises extérieures.

Ce permis de feu n'est pas nécessaire pour des postes de travail permanents où des membres du personnel exécutent, en principe, tous les jours les mêmes tâches. Il y a cependant lieu d'y réaliser, au cas par cas, une analyse des risques.

Attention : pour les travaux dans des caves de jointage, chambres de jointage et vides ventilés, il existe une procédure d'exception. Celle-ci est affichée sur la porte d'accès !

La validité de ces permis de feu est limitée à un jour. Pour certains travaux à long terme au même endroit, un permis de feu peut être donné pour plusieurs jours.

Pour plus d'informations (liste de mandataires, procédure de demande, etc.), [voir les pages sur WAP+/CPP](#)

8.2.7.6 Évacuation

Les procédures d'évacuation sont disponibles sur WAP+/ Corporate Prévention & Protection – rubrique Incendie et évacuation

En cas d'évacuation, les consignes officielles et les instructions données sur place par CPP et par les équipes d'évacuation doivent être strictement suivies.

8.2.7.7 Exercices d'évacuation

CPP organise un exercice d'évacuation au moins une fois par an. Toutes les filiales et tous les membres du personnel ont l'obligation d'y collaborer au mieux. Chaque collaborateur doit être conscient de l'importance d'un exercice d'évacuation régulier.

8.2.7.8 Secouristes

CPP se base sur une analyse des risques pour déterminer le nombre de secouristes nécessaires dans chaque bâtiment pour administrer les premiers soins.

Les cours de formation et de recyclage sont organisés via Proximus Learning Center, qui gère également la base de données des secouristes.

La base de données des secouristes est disponible sur l'intranet (WAP+) de CPP ou sur l'intranet de filiale..

Une réserve raisonnable de secouristes doit être constituée dans chaque service concerné, de manière à faire face à toute éventualité (mutations, pensions, etc.). À cet effet, CPP lance régulièrement un appel au sein des services afin de recruter de nouveaux candidats.

La ligne hiérarchique (LH) apporte pour ce faire sa collaboration pour atteindre le quota requis.

8.2.7.9 Plan d'urgence

En ce qui concerne les accords en la matière, il y a lieu de se référer à la procédure PERT sur l'intranet. PERT est l'abréviation de **Proximus Emergency Response Team**.

8.3 Protection de la santé du travailleur au travail

L'employeur est tenu de définir une politique de santé pour son personnel.

Au sein du Groupe Proximus, cette tâche incombe à CPP en collaboration avec Human Resources et le Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail (SEPPT). Le SEPPT se charge principalement de la surveillance de la santé, à savoir les examens médicaux. Il participe également aux visites d'entreprise périodiques, au BET, aux CPLSB et CPPT et donne des avis, en concertation avec CPP, à propos de certains aspects du bien-être.

8.3.1 Examens de surveillance de la santé

En fonction du travail qu'il exécute, un travailleur est exposé à des risques spécifiques et, en fonction de ceux-ci, est soumis le cas échéant à certains types de surveillance de la santé.

Chaque collaborateur peut consulter sur l'intranet les risques pour la santé auxquels il est exposé. Il est également loisible à tout membre du personnel, qu'il soit ou non soumis à des examens médicaux périodiques, de consulter sans délai un médecin du travail (consultation spontanée). Ces examens sont évidemment gratuits pour l'intéressé. Pour de plus amples informations, rendez-vous sur l'intranet (WAP+) de Corporate Prévention & Protection

8.3.2 Indispositions subites

L'employeur est tenu de prendre les dispositions nécessaires afin :

- de fournir, le plus rapidement possible aux victimes d'accident ou d'indisposition, l'aide, les premiers soins et l'assistance d'un médecin ou d'une personne apte à les soustraire aux dangers de complications, ainsi qu'un abri provisoire si les circonstances l'exigent ;
- d'assurer également leur transport, si nécessaire, soit vers leur domicile, soit vers un établissement hospitalier.

La procédure concernée est disponible sur l'intranet (WAP+) de Corporate Prévention & Protection ou l'intranet de filiale.

8.3.3 Politique en matière de tabagisme

La législation interdit de fumer sur les lieux de travail.

Il est toutefois autorisé de fumer dans des locaux distincts, réservés à cet effet. Ces espaces sont clairement indiqués et sont équipés d'un système d'extraction des fumées ou d'aération qui élimine les fumées pour limiter au maximum les nuisances. Pour plus d'informations, consultez l'intranet (WAP+) de Corporate Prévention & Protection ou l'intranet de filiale.

8.4 Aspects psychosociaux du travail

8.4.1 En quoi consiste le bien-être psychosocial au travail ?

Le bien-être psychosocial est un vaste concept. Quelques exemples d'aspects psychosociaux sont le stress, le burn-out, le harcèlement moral et sexuel au travail et les faits de violence au travail.

L'idée sous-jacente est la suivante : votre travail ne peut en aucun cas exercer un effet négatif sur votre santé physique ou mentale et vous devez pouvoir travailler dans une ambiance de travail agréable.

L'employeur développera donc une politique de prévention pour éviter les problèmes psychosociaux au travail et, si de tels problèmes devaient malgré tout survenir, pour les prendre en charge et les régler au plus vite.

8.4.2 Règlement

Conformément au Code sur le bien-être au travail, Proximus a établi un règlement interne pour la gestion des demandes individuelles.

Sur WAP+ ou l'intranet de filiale vous obtiendrez plus d'informations à ce sujet.

8.5 Ergonomie

L'ergonomie tente d'adapter le travail au travailleur de manière à lui éviter toute conséquence néfaste du travail au niveau physique.

8.5.1 Matériel ergonomique

Le mobilier standard et les outils de travail mis à la disposition des travailleurs doivent répondre aux règles ergonomiques standard.

Dans des situations spécifiques, une adaptation du matériel standard peut s'avérer nécessaire.

L'introduction de la demande se fait par le membre du personnel via l'intranet (WAP+) de CPP ou l'intranet de filiale.

Celle-ci fera l'objet d'une étude (visite du poste de travail ou examen médical, détermination du matériel spécifique à acheter) par CPP en collaboration, si nécessaire, avec le Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail. Une fois en possession de tous les renseignements, la division, le département ou la filiale concerné(e), ou CPP se chargera, si nécessaire, de l'achat du matériel personnalisé sur la base des recommandations formulées.

Pour de plus amples informations, rendez-vous sur l'intranet (WAP+) de Corporate Prévention & Protection ou l'intranet de filiale.

8.5.2 Lunettes pour travail sur écran

L'employeur doit prévoir des lunettes pour travail sur écran pour les travailleurs qui travaillent régulièrement sur écran, pour lesquels l'examen ophtalmologique le préconise et si un dispositif de correction normal ne permet pas l'exécution du travail sur écran.

Pour de plus amples informations, rendez-vous sur l'intranet (WAP+) de Corporate Prévention & Protection ou l'intranet de filiale.

8.5.3 Semelles orthopédiques

Si le port de semelles orthopédiques spécifiques est justifié sur le plan médical, l'employeur interviendra dans les frais d'achat de semelles orthopédiques uniquement pour les chaussures de sécurité. Pour de plus amples informations, rendez-vous sur l'intranet (WAP+) de CPP ou l'intranet de filiale.

8.6 Hygiène au travail

Une bonne hygiène sur le lieu de travail est indispensable pour assurer le bien-être des travailleurs. Une bonne hygiène au travail comporte différents aspects :

- Des équipements sociaux de qualité tels que des sanitaires propres et en nombre suffisant, des réfectoires adaptés, etc. ;
- Des facteurs environnementaux comme les dimensions des lieux de travail, le climat des lieux de travail comme une ventilation suffisante et adaptée et un éclairage suffisant, des mesures concernant des températures trop chaudes ou trop froides, le bruit et les vibrations ;
- Limiter l'utilisation de produits dangereux comme des agents chimiques, des agents cancérigènes et mutagènes, des agents biologiques, de l'amiante, etc. ;
- L'utilisation et l'entretien d'un équipement individuel comme des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle.

8.7 Embellissement des lieux de travail

L'embellissement des lieux de travail concerne l'aménagement et l'adaptation des lieux de travail. Il existe évidemment des points communs avec les aspects psychosociaux et ergonomiques, mais aussi avec la sécurité et la santé. Il convient de tester les choix esthétiques afin d'évaluer les implications sur la sécurité et la santé. Des portes et cloisons en verre, un tapis de sol, des peintures dangereuses ne sont que quelques exemples de choix pouvant entraîner des problèmes. Il est donc essentiel de toujours impliquer CPP au préalable lors de la planification de travaux d'embellissement.

8.8 Mesures en matière d'environnement

Vu l'interaction permanente entre l'homme et son environnement, son bien-être dépend fortement de la qualité de son cadre de vie. L'environnement dans lequel un travailleur doit travailler détermine dès lors en grande partie son bien-être au travail : des dommages environnementaux ont un impact sur le bien-être du travailleur, comme la propagation de substances dangereuses (pour l'environnement), la pollution du sol dans lequel ou sur lequel il convient de travailler, la pollution atmosphérique, etc.

C'est pourquoi le Groupe Proximus doit solliciter le moins possible l'environnement lors de l'exécution de ses activités et prendre des mesures pour éviter toute pollution du sol, limiter toute pollution atmosphérique, etc.

Pour plus d'informations concernant cet aspect, consultez la policy Environnement (voir l'intranet (WAP+) de Corporate Prévention & Protection

9. RÉFÉRENCES

Contacts

Corporate Prévention & Protection

- [Marc MORIS](#) – Lead corporate Prevention & Protection :
tél. : 02 202 92 18
- [Sabine DE BRAUWER](#) – Manager Psycho Social Aspects (PSA) :
tél. : 02 202 85 96
- [Christine DERIE](#) – Specialist PSA : tél. : 02 202 94 89
- [Ronny VAN SAARLOOS](#) – CPP Manager area Bruxelles :
tél. : 02 202 59 93 – 0473/45.45.10
- [Ward DIRIX](#) – CPP Area Manager Flandre : tél. : 0475/66.79.00
- [Carole BERNARD](#) – CPP Area Manager Wallonie : tél. : 0476 59 49 79

Hotline

Pour toute information, suggestion ou remarque en matière de bien-être au travail, n'hésitez pas à prendre contact avec la Hotline SHE.
(sae.hotline@proximus.com)

Sources consultées

- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- Code sur le bien-être au travail
- Site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Politique de gestion de risques (se trouve sur les pages de WAP+)