

PLAN DE PRÉVENTION GLOBAL ET PLAN ANNUEL D'ACTION

Après la réalisation de l'**analyse des risques** – obligatoire à partir d'un seul travailleur - et l'élaboration des **mesures de prévention**, il convient, en tant qu'employeur, de fixer ces mesures intégralement par écrit dans un **plan global de prévention** (PGP), un programme quinquennal. Ce plan constitue la base du **Plan annuel d'action** (PAA) - voir plus loin. Le PGP et le PAA constituent une partie cruciale du **système dynamique de gestion des risques** et centralisent les **activités de prévention** à développer et/ou à mettre en œuvre.

PLAN GLOBAL DE PRÉVENTION

Le PGP présente un aperçu des risques présents dans l'entreprise et les mesures mises en place pour éliminer ou limiter ces risques. Dans le PGP, l'employeur doit tenir compte des activités de son entreprise, des procédés de travail et de la taille de son entreprise. De cette façon, l'analyse des risques et les mesures préventives seront tout à fait adaptées à sa situation. Cette perspective quinquennale a pour objectif de mener sur le lieu de travail une politique du bien-être cohérente. Le PGP dépend de l'analyse des risques, de sorte qu'il ne s'agit pas d'un plan définitif et immuable mais au contraire d'un plan dynamique. De ce fait, le PGP peut s'adapter aux changements qui surviennent dans les conditions de travail. Quoiqu'il en soit, le PGP doit être revu après cinq ans.

Ce plan est établi par l'employeur, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services internes et externes de prévention et de protection au travail. L'employeur consulte le comité pour la prévention et la protection au travail, s'il y en a un. Toute modification ou adaptation du plan global de prévention est soumise pour avis à ce comité. Lorsque ce comité n'a pas été mis sur pied dans l'entreprise, c'est la délégation syndicale qui assume ses missions.

Dans les entreprises où il n’y a ni comité, ni délégation syndicale, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui participent directement à la gestion des questions touchant au bien-être des travailleurs. Tous les collaborateurs sont informés au maximum de façon à permettre à chacun de participer, en fonction de ses possibilités.

Le plan global de prévention comprend les éléments suivants :

1. Les résultats de l’identification des dangers et **risques**
2. Les **mesures de prévention**
3. Les **objectifs** prioritaires à atteindre (priorités d’action)
4. Les **activités** à mettre en place pour atteindre ces objectifs
5. Les **moyens** organisationnels, matériels et financiers à affecter (budget)
6. Les missions, obligations/responsabilités et moyens de toutes les **personnes** concernées
7. Le mode d’adaptation de ce plan global de prévention lors d’un **changement** de circonstances
8. Les critères pour l’**évaluation** de la politique du bien-être

Les deux premières parties du plan global de prévention portent sur l’analyse des risques et les mesures de prévention y afférentes. Ces deux éléments forment le dossier relatif aux risques. Dans les points 3 à 6, on fixe le mode d’application de la stratégie, en répondant aux questions suivantes : quel objectif vise-t-on, quelles actions sont à effectuer, comment et par qui ? Les deux dernières rubriques portent sur l’ajustement du plan et l’évaluation du résultat obtenu.

NATURE DU RISQUE	MESURES POINTS D’ACTION	ACTIONS À METTRE EN ŒUVRE POUR: (ANNÉE)	RESPONSABLE	MOYENS	ÉVALUATION



PLAN ANNUEL D'ACTION

Outre la planification à long terme, il convient de décrire clairement quel résultat on souhaite atteindre annuellement et la façon dont on compte concrètement y parvenir. C'est précisément le but du Plan annuel d'action (PAA), directement lié au PGP. L'employeur établit ce PAA en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail. Ce plan annuel d'action porte sur l'exercice et non sur l'année civile. De nombreuses institutions et entreprises travaillent en effet selon un système qui ne coïncide pas avec l'année civile. Ainsi, dans l'enseignement, l'exercice s'étend du 1^{er} septembre d'une année au 30 juin de l'année suivante.

Le projet de plan annuel d'action doit être soumis pour avis au comité, au plus tard le premier jour de l'avant-dernier mois avant le début de l'exercice auquel il se rapporte. Dans l'exemple ci-dessus, il s'agit du 1^{er} juillet au plus tard.

Le plan annuel d'action détermine :

1. Les **objectifs** prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante;
2. Les **moyens et méthodes** pour atteindre ces objectifs;
3. Les missions, obligations et moyens de toutes les **personnes** concernées;
4. Les **adaptations** à apporter au plan global de prévention.

Ces adaptations peuvent s'imposer à la suite :

- d'un changement de circonstances
- d'incidents et d'accidents qui se sont produits
- de remarques extraites du rapport annuel du service interne de prévention et de protection du travail de l'année civile précédente;
- des avis donnés par le comité pendant l'année civile précédente.

Les trois premiers éléments du plan annuel d'action portent sur l'application concrète de la politique de bien-être durant l'exercice concerné. À l'instar du plan global de prévention, on y répond aux questions suivantes : quel objectif vise-t-on, quelles actions sont à effectuer, comment et par qui ? Le quatrième élément du plan annuel d'action a pour but de permettre un ajustement annuel du plan global de prévention.

OBJECTIF	POINT D'ACTION	MOYENS	EXÉCUTANT	ÉCHÉANCE



Objectifs prioritaires pour: 20...

