

Question n° 961 de Monsieur le député Emmanuel Burton du 20 juillet 2022 (Fr.) au Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail:

Le présentéisme.

Le présentéisme s'est développé dans les entreprises depuis l'arrivée du COVID-19 et Securex estime que le phénomène a augmenté de 41 % depuis. Dès lors, de nombreux salariés viennent de plus en plus souvent travailler alors que leur état de santé exigerait du repos. Un Belge sur sept travaille en étant malade alors que le rapport était de un sur dix il y a trois ans.

Il semblerait que les personnes les plus aptes à faire du présentéisme structurel soient les individus hautement qualifiés ayant un poste d'employé dans le privé ou dans de toutes petites entreprises. Cependant, ce type de pratique peut à terme influencer l'état de santé général de l'individu et augmenter le risque de burn-out ou de problèmes médicaux plus graves.

Plusieurs facteurs jouent sur l'apparition de ce phénomène mais la pression sur les employés, le besoin de performance et la peur de perdre leur emploi en cette période de crise incitent les collaborateurs à se présenter au travail même dans de mauvaises conditions de santé. Il est important qu'un cadre soit mis en place pour assurer un meilleur suivi des travailleurs et éviter qu'à terme leur santé soit dégradée de manière durable. Sans quoi, cela impactera l'employé mais aussi la compétitivité de l'entreprise.

Vraag nr. 961 van De heer volksvertegenwoordiger Emmanuel Burton van 20 juli 2022 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk:

Presenteïsme.

Sinds de uitbraak van de coronacrisis komt presenteïsme vaker voor in bedrijven. Securex schat dat het fenomeen sindsdien met 41 % is toegenomen. Als gevolg daarvan komen veel werknemers steeds vaker werken wanneer hun gezondheidstoestand rust vereist. Een op de zeven Belgen werkt als hij of zij ziek is, waar dat drie jaar geleden nog een op de tien was.

Hooggekwalificeerde personen die als werknemer aan de slag zijn in de privésector of in zeer kleine bedrijven lijken het meeste risico te lopen op structureel presenteïsme. Op termijn kunnen dergelijke praktijken echter een impact hebben op de algemene gezondheid van de personen in kwestie, en kunnen ze het risico op een burn-out of ernstiger medische problemen vergroten.

Verschillende factoren spelen een rol bij het optreden van presenteïsme, maar de druk op de werknemers, de prestatiedrang en de angst om in deze tijden van crisis hun job te verliezen, zetten de werknemers ertoe aan zelfs naar het werk te komen als het niet goed gaat met hun gezondheid. Het is belangrijk dat er een kader uitgewerkt wordt om een betere opvolging van de werknemers mogelijk te maken en om blijvende schade aan hun gezondheid te voorkomen. Anders zal een en ander gevolgen hebben voor de werknemer, maar ook voor het concurrentievermogen van het bedrijf.

1. Avez-vous des chiffres concernant le nombre d'employés qui viennent travailler malade?

2. Craignez-vous une vague de burn-out ou de maladie grave à moyen terme?

3. Comptez-vous intervenir auprès des employeurs afin qu'ils fassent attention à la santé de leur employés? Ce phénomène va-t-il encore s'accroître avec la crise actuelle?

4. Comptez-vous mettre en place des aides pour les petites entreprises victimes du présentéisme?

5. Quid de présentéisme en cas de suspicion d'infection au covid?

6. Craignez-vous que ce phénomène créera des clusters au vu de la recrudescence des infections?

Réponse du Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail du 29 août 2022, à la question n° 961 de Monsieur le député Emmanuel Burton du 20 juillet 2022 (Fr.):

1. La principale source de données sur les conditions de travail en Belgique provient de l'enquête nationale réalisée en collaboration avec les enquêtes européennes quinquennales d'Eurofound. Les données de l'enquête de 2021 sont en cours d'analyse et les résultats seront disponibles fin 2022.

L'enquête nationale sur les conditions de travail menée en 2015 avec la collaboration d'Eurofound portaient sur 2.500 personnes. Elle reprenait les deux questions suivantes:

- Au cours des 12 derniers mois, avez-vous travaillé alors que vous étiez malade?

- Combien de jours de travail alors que vous étiez malade?

Les résultats sont les suivants:

- En 2015, 48 % des personnes interrogées ont été travailler en étant malades.

- Le nombre moyen de jours de travail en étant malade est de 11 jours par an:

o moins de cinq jours par an: 17 %;

o entre cinq et dix jours par an: 19 %;

o plus de dix jours par an: 9 %.

2. D'après les chiffres de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, le nombre de burn-out est en forte augmentation. La situation est très préoccupante et les raisons de cette augmentation frappante sont diverses et souvent multifactorielles. Tout le monde s'accorde à dire que cette augmentation est, entre autres, une conséquence de la crise sanitaire que nous avons traversée. Le constat est visible non seulement dans le secteur des soins, mais aussi dans d'autres secteurs.

1. Hebt u cijfers over het aantal werknemers dat ziek komt werken?

2. Vreest u op middellange termijn een golf van burn-outs of ernstige aandoeningen?

3. Zult u er bij de werkgevers op aandringen dat ze aandacht besteden aan de gezondheid van hun werknemers? Zal dit fenomeen nog sterker worden in de huidige crisis?

4. Zult u steunmaatregelen nemen voor kleine ondernemingen die het slachtoffer zijn van présentéisme?

5. Hoe zit het met présentéisme van mensen die vermoedelijk corona hebben?

6. Vreest u dat dit fenomeen clusters zal doen ontstaan, nu het aantal coronabesmettingen opnieuw toeneemt?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk van 29 augustus 2022, op de vraag nr. 961 van De heer volksvertegenwoordiger Emmanuel Burton van 20 juli 2022 (Fr.):

1. De belangrijkste bron van gegevens over de arbeidsomstandigheden in België is de nationale enquête die wordt uitgevoerd in samenwerking met de vijfjaarlijkse Europese enquêtes van Eurofound. De gegevens voor de enquête van 2021 worden momenteel geanalyseerd en de resultaten zullen eind 2022 beschikbaar zijn.

De nationale enquête over arbeidsomstandigheden die in 2015 met medewerking van Eurofound is uitgevoerd, betrof 2.500 mensen. Het bevatte de volgende twee vragen:

- Heeft u in de afgelopen 12 maanden gewerkt terwijl u ziek was?

- Hoeveel dagen heb je gewerkt toen je ziek was?

De resultaten zijn als volgt:

- In 2015 ging 48 % van de respondenten aan het werk toen ze ziek waren.

- Het gemiddelde aantal ziekte-dagen is 11 dagen per jaar:

o minder dan vijf dagen per jaar: 17 %;

o tussen vijf en tien dagen per jaar: 19 %;

o meer dan tien dagen per jaar: 9 %.

2. Volgens de cijfers van het Rijksinstituut voor ziekten en invaliditeitsverzekering neemt het aantal burn-outs sterk toe. De situatie is zeer zorgwekkend en de redenen voor deze opvallende stijging zijn divers en vaak multifactorieel. Iedereen is het erover eens dat deze stijging onder meer een gevolg is van de gezondheids-crisis die wij tijdens de covid-crisis hebben doorgemaakt. Dit is niet alleen te zien in de gezondheidszorg, maar ook in andere sectoren.

Déjà avant la crise, le nombre de burn-out et de troubles mentaux était en augmentation. Bien que le sujet soit encore trop souvent tabou, on en parle plus souvent, ce qui est une bonne chose. Cette augmentation est sans doute aussi le signe de changements importants dans le monde du travail qui méritent toute notre attention.

3. L'employeur a déjà l'obligation de prévenir les risques psychosociaux liés au travail, dont le stress et l'épuisement professionnel, dans le cadre de la réglementation sur le bien-être au travail. Il doit effectuer une analyse des risques et prendre des mesures de prévention dans ce domaine. L'inspection du travail compétente, le Contrôle du bien-être au travail, veille avec les moyens dont elle dispose à faire respecter cette législation.

4. Avec mes collègues, les ministres Frank Vandebroucke, Petra De Sutter et David Clarinval, nous sommes en train de préparer un plan d'action stratégique à moyen et long terme pour soutenir et coordonner toutes les actions visant à améliorer le bien-être mental au travail avec de nouvelles mesures structurelles, y compris pour les PME. Les causes étant multifactorielles, les solutions nécessiteront également une approche multiple et concertée.

5. L'employeur ne peut sensibiliser les employés à s'auto-évaluer qu'en cas de symptômes pouvant indiquer une infection via l'outil d'auto-évaluation (<https://sat.info-coronavirus.be/fr/formulaire/sat>). Sur base du résultat, ils doivent passer un autotest et/ou contacter leur médecin. En attendant le résultat, ils se mettent en quarantaine. S'ils sont testés positifs, ils s'isolent pendant au moins sept jours, puis ils portent un masque pendant trois jours supplémentaire et essaient d'éviter autant que possible tout contact avec d'autres personnes selon les directives de Sciensano (<https://covid-19.sciensano.be/fr/procedures/isolement>).

Un employeur ne peut pas interroger les employés sur leur état de santé, ni imposer des tests. Il peut cependant les rendre disponibles. Un employé malade sur le lieu de travail devrait être encouragé à rentrer chez lui. Ce n'est que dans le secteur de soins que les employés peuvent travailler sur une base volontaire dans des conditions strictes (y compris uniquement dans le département covid) en cas de pénurie de personnel et si leur état de santé le permet.

6. Le présentéisme peut augmenter le nombre de clusters dans les entreprises, mais ne sera pas toujours le facteur déterminant. Cela dépend des conditions de travail (y compris la ventilation, la distance), des mesures d'hygiène, du nombre de contacts, de la variante du virus et de la contagiosité de la personne atteinte de covid.

Reeds vóór de crisis nam het aantal burn-outs en psychische stoornissen toe. Hoewel het onderwerp nog te vaak taboe is, wordt het steeds vaker besproken, wat een goede zaak is. Deze toename is waarschijnlijk ook een teken van belangrijke veranderingen in de wereld van het werk die onze volle aandacht verdienen.

3. Werkgevers zijn al verplicht om werkgerelateerde psychosociale risico's, waaronder stress en burn-out, te voorkomen op grond van de regelgeving inzake welzijn op het werk. Hij moet een risicoanalyse uitvoeren en preventieve maatregelen nemen op dit gebied. De bevoegde inspectie Welzijn op het Werk, gebruikt de haar ter beschikking staande middelen om toe te zien op de naleving van deze wetgeving.

4. Samen met mijn collega's, de ministers Frank Vandebroucke, Petra De Sutter en David Clarinval, werken wij aan een strategisch actieplan op middellange en lange termijn om alle acties ter verbetering van het mentaal welzijn op het werk te ondersteunen en te coördineren met nieuwe structurele maatregelen, ook voor de kmo's. Aangezien de oorzaken multifactorieel zijn, zullen ook de oplossingen een meervoudige en gecoördineerde aanpak vereisen.

5. De werkgever kan enkel de werknemers sensibiliseren om in geval van symptomen die mogelijks op een infectie wijzen, zichzelf te evalueren via de *Self Assessment Tool* (<https://sat.info-coronavirus.be/fr/formulaire/sat>). Op basis van het resultaat, dienen ze een zelftest af te nemen en/of hun huisarts te contacteren. In afwachting van het resultaat gaan ze in quarantaine. Indien ze positief testen, gaan ze in isolatie voor minstens zeven dagen en vervolgens dragen ze nog drie dagen binnen een mondkapje en trachten zoveel als mogelijk contacten met anderen te vermijden volgens de richtlijnen van Sciensano (<https://covid-19.sciensano.be/fr/procedures/isolement>).

Een werkgever kan de werknemers niet bevragen over hun gezondheidstoestand, noch testen opleggen. Hij kan ze wel ter beschikking stellen. Een zieke werknemer op de werkplek moet aangezet worden om naar huis te gaan. Enkel in de zorg konden werknemers op vrijwillige basis gaan werken onder strikte voorwaarden (onder andere enkel op de covidafdeling) in geval van personeelstekort en als hun gezondheidstoestand het toeliet.

6. Presenteïsme kan het aantal clusters in bedrijven verhogen, maar zal niet steeds de determinerende factor zijn. Het hangt af van de arbeidsomstandigheden (onder andere ventilatie, afstand), hygiënemaatregelen, aantal contacten, variant van het virus en besmettelijkheidsgraad van de persoon met covid.

Un employé ne présentant aucun symptôme ou des symptômes mineurs peut également être contagieux. Certaines variantes peuvent circuler sans causer de pathologie grave chez les personnes vaccinées ou les personnes qui ont déjà subi une infection. Seules les personnes qui ont une affection sous-jacente ou qui ne sont pas vaccinées courent un plus grand risque de symptômes graves.

Un employé qui est testé positif et qui ne reste pas à la maison a un manque de sens civique. Un employeur qui oblige tout simplement cet employé ou le met sous pression pour venir travailler, tout autant.

Een werknemer zonder of met geringe symptomen kan eveneens besmettelijk zijn. Sommige varianten kunnen circuleren zonder ernstige pathologie te veroorzaken bij gevaccineerde personen of personen die al een infectie doormaakten. Enkel personen die een onderliggende aandoening hebben of niet gevaccineerd zijn lopen een groter risico op ernstige symptomen.

Een werknemer die positief test en niet thuisblijft heeft een gebrek aan burgerzin. Een werkgever die deze werknemer zonder meer verplicht of hem onder druk zet om te komen werken, evenzeer.