



funebra

Magazine 1





‘We take care with the deepest respect for religious conviction, culture and nationality.’

Worldwide funeral repatriations

- **repatriations** to and from any destination in the world **by air or road**
- motivated, experienced multilingual team
- equipped and dedicated to the care of the deceased
- personalised service with respect for different nationalities and religious beliefs

We are committed to professionalism and respect. We stay available to the bereaved, worldwide, at a difficult time of need.

based at  **brussels airport**
the heart of Europe

Bedrijvenzone Diegem - Luchthaven 49 - 1831 Diegem - Belgium
tel +32 2 720 80 00 | fax +32 2 720 88 22 | repatriations@dela.be
www.dela-repatriations.be

DFA1 BV c/o DELA Repatriations | Noorderplaats 5 bus 2 | 2000 Antwerpen | RPR 0412.937.710
V.U. S. Schellekens, p/a Noorderplaats 5 bus 2, 2000 Antwerpen © 2023 - V10/03/2023



Greta Plas

‘Our employees work professionally, quickly and efficiently, without losing sight on the human aspect.’

+32 2 720 80 00 | 24/7

DELA Repatriations
Mortuary Brussels Airport

 **THORMES**



KUHLMANN CARS®

Nieuwe E-klasse

- ☑ Duits product
- ☑ Innovatief
- ☑ Kwalitatief
- ☑ Stijlvol
- ☑ Service



Leemstraat 26 | 9820 Merelbeke | België

T: +32 9 252 57 07 | E: info@thormes.be

inhoud • contenu

funëbra

SECTORNIEUWS - ACTUALITÉS SECTORIELLES

• Inhoud/Contenu	3
• Voorwoord	4
• Préface	5
• Welkom Elisa!	6
• In memoriam	7
• Studiedag GRACE	8
• Overlijdens in 2024	10
• Bien venue Elisa!	54
• In memoriam	55
• Journée d'étude GRACE	56
• Décès conformes à la période de référence en 2024	58

DOSSIER

- Welzijn op het werk **13**
- Bien-être au travail **33**



De begraafplaats aan Wondelgem-Dries is het enige niet actieve kerkhof in Gent. De Sint-Catharinakerk wordt omringd door het kerkhof. Het geheel is sinds 1953 een "beschermd landschap". Het kerkhof werd gesloten in 1977, er wordt dus niet meer begraven.

Le cimetière de Wondelgem-Dries est le seul cimetière inactif de Gand. L'église Sainte-Catherine est entourée par le cimetière. Il s'agit d'un « paysage protégé » depuis 1953. Le cimetière a été fermé en 1977, de sorte qu'il n'y a plus d'enterrement.

COLOFON

Magazine van de Koninklijke Federatie van Begraafondernemers van België vzw.
Magazine de la Fédération Royale des Entrepreneurs de Pompes Funèbres de Belgique asbl.

Verantwoordelijke uitgever - Éditeur responsable
Johan Dexters, Voorzitter – Président,
Kuijpersstraat 7/42, 2000 Antwerpen.

Publiciteit en redactie
Publicité et rédaction
magazine@funëbra.be

Vormgeving
www.proforma.be
0478 / 639 170

De redactie heeft de inhoud van dit magazine met de grootste zorg samengesteld en verzoekt om onjuistheden of onvolledigheden te melden. Wanneer informatie is gebruikt waarvan u als rechthebbende niet wordt genoemd, ofwel voor het gebruik geen toestemming verleend heeft, kunt u zich in verbinding stellen met info@funëbra.be.
La rédaction a apporté le plus grand soin à la composition du présent magazine. Prière de lui signaler les éventuelles informations erronées ou incomplètes. Merci de nous contacter via info@funëbra.be au cas où vous n'auriez pas été référencé par rapport à certaines informations qui vous appartiennent, ou que vous n'auriez pas donné votre autorisation pour leur utilisation.



Johan Dexters

Beste collega's,

2024 was een jaar dat ons uithoudingsvermogen stevig op de proef stelde. Van klimaatverandering tot politieke spanningen: het woord 'crisis' viel vaker dan ons lief was. Oorlogen in Gaza, Soedan en Oekraïne, enorme ontheemding in de Sahel en vredesopbouw in crisis maakten 2024 een bewogen jaar. Wereldwijd mislukten diplomatieke pogingen om een einde te maken aan de gevechten.

Toch bracht 2024 niet alleen kommer en kwel. Politiek was het voor België een belangrijk jaar, met federale, Europese en lokale verkiezingen. De manier waarop de lokale verkiezingen georganiseerd werden, waarbij de voorkeurstemmenkampioen de burgemeesterssjerp ontvangt, zette politici dichterbij hun kiezers. Tegelijkertijd zagen we traditionele media terrein verliezen terwijl sociale media een cruciale rol speelden in het vormen van politieke opinies.

Ook economisch zagen we stormachtige tijden. In onze sector merken we dagelijks dat families vaker twijfelen bij het organiseren van grote plechtigheden. Stijgende loon- en energiekosten zetten onze marges onder druk. Dit maakt het noodzakelijk om ons steeds aan te passen en in te spelen op de veranderende behoeften van onze klanten.

Een lichtpunt in deze uitdagingen is de vooruitgang op vlak van administratieve vereenvoudiging. In 2025 zal de uitrol in Vlaanderen van een digitaal platform voor overlijdensaangifte, in samenwerking met Athumi en andere partners, het administratieve proces rond over-

lijdens lichter en sneller maken. Dit platform kan ook dienen als basis voor gebruik in andere gewesten.

Daarnaast zien we in de academische wereld toenemende aandacht voor stervenszorg, rouw en dood in een interculturele context. De Universiteit Antwerpen onderzoekt met het project *What about the dead in times of climate crisis, pandemics, and multiculturalism?* hoe we onze uitvaartpraktijken kunnen afstemmen op de uitdagingen van deze tijd. De PHA Leerstoel Sociale Stervenszorg en Rouwkunde zet zich in om de bewustwording rond levenseinde en verlies bespreekbaar te maken, ook bij onze medewerkers.

Ook het erfgoed van onze begraafplaatsen verdient onze aandacht. Van graftekens tot calvaries, het beheer en bewaren van dit erfgoed vraagt om zorgvuldige keuzes, waarin wij als uitvaartspecialisten een belangrijke rol kunnen spelen.

2025 belooft een jaar vol uitdagingen, maar ook kansen te worden. Samen met u zal de Raad van Bestuur blijven zoeken naar manieren om onze sector sterker, innovatiever en duurzamer te maken.

Namens ons allen wens ik u een gelukkig, gezond en voorspoedig 2025. Dat het nieuwe jaar ons mag inspireren om met moed en warmte klaar te staan voor onze families en gemeenschappen.

Johan Dexters - Voorzitter

Chers collègues,

2024 a été une année qui a mis notre résilience à rude épreuve. Du changement climatique aux tensions politiques, le mot « crise » a été prononcé plus souvent qu'on ne l'aurait souhaité. Les guerres à Gaza, au Soudan et en Ukraine, les déplacements massifs au Sahel et les efforts de consolidation de la paix en crise ont fait de 2024 une année mouvementée. À l'échelle mondiale, les tentatives diplomatiques pour mettre fin aux conflits ont échoué.

Cependant, 2024 n'a pas été que tristesse et désolation. Sur le plan politique, ce fut une année importante pour la Belgique, marquée par les élections fédérales, européennes et locales. La nouvelle organisation des élections locales, où le champion des voix de préférence de la plus grande liste majoritaire obtient directement l'écharpe mayorale, a rapproché les politiciens de leurs électeurs. Par ailleurs, les médias traditionnels ont perdu du terrain face à l'influence croissante des réseaux sociaux dans la formation des opinions politiques.

Sur le plan économique, les temps ont également été difficiles. Dans notre secteur, nous constatons chaque jour que les familles hésitent davantage à organiser de grandes cérémonies. La hausse des coûts salariaux et énergétiques met nos marges sous pression, rendant nécessaire une adaptation constante pour répondre aux besoins changeants de nos clients.

Un aspect positif face à ces défis est le progrès réalisé en matière de simplification administrative. En 2025, le lancement d'une plateforme numérique pour la déclaration de décès en Flandres, en collaboration avec Athumi et d'autres

partenaires, rendra ce processus plus léger et plus rapide. Cette plateforme pourra également servir de base pour les autres régions du pays.

Dans le monde académique, l'attention portée aux soins de fin de vie, au deuil et à la mort dans un contexte interculturel s'intensifie. L'Université d'Anvers mène un projet intitulé *What about the dead in times of climate crisis, pandemics, and multiculturalism?*, explorant comment adapter nos pratiques funéraires aux défis actuels. La Chaire PHA sur les soins sociaux en fin de vie et le deuil vise à sensibiliser davantage aux questions liées à la fin de vie, la mort et le deuil dans une communauté interculturelle.

Le patrimoine de nos cimetières mérite également notre attention. Des monuments funéraires aux calvaires, gérer et préserver ce patrimoine demande des choix réfléchis, où nous, en tant que spécialistes des funérailles, avons un rôle essentiel à jouer.

2025 s'annonce comme une année pleine de défis, mais aussi d'opportunités. Ensemble, le Conseil d'administration et vous, nous continuerons à chercher des moyens de renforcer, d'innover et de rendre notre secteur plus durable.

Au nom de tous, je vous souhaite une heureuse, saine et prospère année 2025. Que cette nouvelle année nous inspire à être présents avec courage et bienveillance pour nos familles et nos communautés.

Johan Dexters - Président

WELKOM ELISA!

Sinds 2 januari 2025 ben ik heel blij te mogen samenwerken met mijn nieuwe collega Elisa. Met haar enthousiasme en leergierigheid brengt ze een frisse energie in ons team. Elisa richt zich voornamelijk op belangrijke thema's zoals non-discriminatie, inclusie en werkbaar werk. Met haar gedrevenheid en oog voor diversiteit zal ze ongetwijfeld een grote meerwaarde bieden voor de sector.



Zelf ben ik sinds juni 2021 actief als sectorconsulent. Mijn focus ligt op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, instroom en retentie, en levenslang leren met een sterk competentiebeleid. Samen vormen we een complementair team waarin we met veel enthousiasme werken aan de uitdagingen binnen de sector. Ik stel haar graag verder aan jullie voor.

WIE IS ELISA EN WAT WAS HAAR PARCOURS?

Elisa Breyne, 24 jaar, woont in Antwerpen, maar bracht haar jeugd door in Italië, waar ze naar een Franse school ging. Deze culturele mix legde de basis voor haar passie voor diversiteit en inclusie. Na veertien jaar in Italië besloot Elisa terug te keren naar België om verder te studeren met de hoop om dan een werk te vinden waar dat ze kan bijdragen aan positieve verandering, op kleine of grotere schaal.

Na het behalen van haar bachelor in Sociale Wetenschappen aan de Vrije Universiteit Brussel, voltooide Elisa een master in Sociologie, gevolgd door een master in Conflict en Ontwikkeling aan de Universiteit Gent. Gedurende haar studies verdiepte ze zich in thema's zoals sociale cohesie, participatie en werkbaar werk.

Tijdens haar studies volgde Elisa een zomerschool over Diversiteit en Inclusie, georganiseerd door de Universiteit Gent. Deze ervaring leerde haar praktische oplossingen te bedenken voor de uitdagingen op het gebied van inclusie en non-discriminatie binnen bedrijven en organisaties, thema's waar ze nu als sectorconsulente diversiteit en werkbaar werk bij Fonds 320 actief mee bezig is.

Hoewel Elisa recent afgestudeerd is, heeft ze werkervaring opgedaan via stages en studentenjobs. Bij Refu Interim leidde ze integratieprojecten, waarbij nieuwkomers via vrijwilligerswerk hun plaats in de samenleving vonden. Ze organiseerde creatieve workshops en activiteiten en werkte nauw samen met lokale organisaties om deze vrijwilligersactiviteiten te coördineren en begeleiden. Bij Vreugdeborg, Jeugdhulp Don Bosco in Mortsel, werkte ze met jongeren in een non-profit setting, wat haar empathie en probleemoplossend vermogen versterkte in een jeugdhuis met eigen complexe uitdagingen.

Kortom, Elisa ziet zichzelf als een geëngageerde jonge vrouw die graag bijdraagt aan positieve verandering en mensen helpt. Ze luistert graag naar anderen en is gericht op het vinden van oplossingen om concrete resultaten te bereiken.

EN DAN ALS SECTORCONSULENT...

De functie van Sectorconsulent Diversiteit en Werkbaar Werk bij Fonds 320 sprak Elisa aan vanwege haar passie voor deze thema's. Hoewel ze nieuw is in de begrafenissector, voelt zij zich verbonden met de waarden van deze sector en de taken als sectorconsulente binnen de fonds 320.

Ze is leergierig en is met veel enthousiasme begonnen om de sector te verkennen en ze kijkt ernaar uit om bedrijfsbezoeken te doen, de werkers in de sector beter te leren kennen en hen te helpen met hun uitdagingen, samen met haar collega Lieve.

DITJES EN DATJES

In haar vrije tijd heeft Elisa een passie voor verschillende culturen, die ze graag ontdekt via reizen. Ze is nieuwsgierig naar de verhalen en tradities van mensen en gemeenschappen, met bijzondere interesse in rituelen rond begrafeningen en het erkennen van de doden in verschillende culturen.

Deze passie voor diverse culturen is al van jongs af aan aanwezig, toen ze naar Italië verhuisde en in een internationale omgeving opgroeide. Ook in Brussel, waar ze voor haar bachelor ging studeren, besloot ze haar opleidingen in het Engels voort te zetten om in deze internationale omgeving te blijven, waar ze kan leren van de tradities en culturen van mensen met verschillende achtergronden. ■■■

JONGEREN IN DE BEGRAFENISSECTOR

En zorg dat je goed
uitgeslapen bent hé!

De koffietafel is pas
na de dienst.



IN MEMORIAM

Met droefheid nemen wij afscheid van enkele gewaardeerde collega's uit de uitvaartsector. Dag na dag hebben zij zich met toewijding ingezet om nabestaanden bij te staan in moeilijke momenten en hen een waardig afscheid te bieden.

Met hun heengaan voelen wij zelf de pijn van verlies. Het afscheid van een collega raakt diep, want ook binnen onze sector zijn verbondenheid en respect van onschatbare waarde.

Wij betuigen onze oprechte deelneming aan het uitvaartpersoneel, de familie, vrienden en dierbaren van de overledenen. Hun inzet en zorg zullen we blijven herinneren met grote dankbaarheid.

Moge de mooie herinneringen aan hen een bron van troost zijn.

Titte Marschang
Antwerpen, 26.04.1952
Antwerpen, 26.11.2023

Gérault Wiame
Rocourt, 18.12.1995
Zeebrugge 03.03.2024

Carlos Messiaen
Zwevegem, 19.04.1954
Avelgem 21.06.2024

Mady Engelen
Geel 04.10.1971
Olen 08.01.2025

STUDIEDAG GRACE

Begraafplaatsen en kerkhoven in Europa kampen met toenemend vandalisme en diefstal van waardevolle sculpturen, bronzen, foto's, enz., waardoor funerair erfgoed verloren gaat of zijn waarde verliest. Omdat begraafplaatsen openbare ruimtes zijn, liggen oplossingen niet voor de hand, ondanks dat velen 's nachts worden afgesloten. Ook in eigen land zien we een stijgende trend van diefstallen. Toen de uitnodiging voor de GRACE-studiedag in onze mailbox verscheen, aarzelden we dan ook niet om in te schrijven. We vatten de dag graag voor jullie samen.



Ghent Research Institute
for Art & cultural heritage
Crime and law Enforcement

SAMENWERKEN TEGEN KUNST- EN ERFGOEDCRIMINALITEIT

GRACE, het Ghent Research Institute for Art & Cultural Heritage Crime and Law Enforcement, is opgericht uit een samenwerking tussen de Universiteit Gent en de Lokale Politie van Gent. Dit onderzoeksproject vond zijn oorsprong in gesprekken tussen Prof. Dr. Marc Cools, Mathias Desmet, Kim Covent, Frederik Van Belle en Wim Van Hulle, waarin de behoefte aan een sterker netwerk en betere samenwerking rond kunst- en erfgoedcriminaliteit duidelijk naar voren kwam.

Als expertisecentrum streeft GRACE ernaar om kennis over kunstcriminaliteit te verzamelen, verrijken en breed te verspreiden. Naast een informatiebron voor haar leden, stelt GRACE zich ook beschikbaar als aanspreekpunt voor externe partijen die behoefte hebben aan kennis en expertise. Dit gebeurt onder meer door het organiseren van publicaties en studiedagen, zoals deze bijeenkomst.

Een ander hoofddoel van GRACE is het bieden van een ontmoetingsplatform waar professionals uit uiteenlopende sectoren – waaronder de academische wereld, politie en cultuursector – elkaar kunnen treffen, kennis kunnen delen en nieuwe samenwerkingsverbanden kunnen

aangaan. Vaak werken zij afzonderlijk aan vergelijkbare vraagstukken, zonder op de hoogte te zijn van elkaars inspanningen, wat waardevolle samenwerkingsmogelijkheden beperkt. GRACE wil deze professionals samenbrengen en zo de strijd tegen kunst- en erfgoedcriminaliteit versterken.

VERSTERKEN VAN SAMENWERKINGEN: BESTRIJDING VAN KUNSTCRIMINALITEIT VIA PUBLIEK-PRIVATE PARTNERSCHAPPEN

Op vrijdag 8 november 2024 vond de jaarlijkse studiedag van GRACE plaats in het Museum voor Schone Kunsten in Gent. Deze dag bood een platform voor kennisdeling over kunst- en erfgoedcriminaliteit en bevordering van samenwerking tussen uiteenlopende sectoren.

Dr. Richard Van Herzelee van de Erasmus Universiteit Rotterdam, bestuurslid van GRACE, gaf een overzicht van actuele voorbeelden van kunstcriminaliteit en benadrukte de internationale impact ervan. Hij stelde dat effectieve bestrijding enkel mogelijk is via sterke publiek-private samenwerking, waarin kennis en expertise worden gedeeld en private inzichten worden geïntegreerd in publieke initiatieven.

Maja Dehouck van de Universiteit van Amsterdam belichtte haar project PRICELESS, waarin ze inging op de toenemende financiële waarde van kunstobjecten en de daaruit voortvloeiende veiligheidsuitdagingen. Ze bracht de veranderde antiwitwasrichtlijnen van de EU onder de aandacht, waarmee ook de kunstmarkt onder deze regelgeving valt. Dehouck stelde vragen over het kennisniveau binnen de sector om criminele praktijken als witwassen en financiering van terrorisme te onderkennen.

Tiziano Cioro van Interpol deelde zijn ervaring met samenwerking tussen publieke en private partijen, waarbij hij nationale uitdagingen zoals het tekort aan gespecialiseerde politie-eenheden en ontoereikende wetgeving belichtte. Hij presenteerde ook Interpol's ID-Art-app, die burgers helpt kunstcriminaliteit te melden, en daarmee de samenwerking tussen politie en het publiek versterkt.

Vanuit het Verenigd Koninkrijk sprak Dr. John Kerr over 'plural heritage crime policing' en pleitte voor een bredere veiligheidsaanpak waarin diverse partijen betrokken zijn. Hij wees ook op de populariteit van kunstcriminaliteit in de media en de impact daarvan op het publieke debat. Dr. Naomi Oosterman

besprak de internationale dimensies van illegale handel in cultuurgoederen en benadrukte het belang van behoud en bescherming van cultureel erfgoed in Latijns-Amerika.

In de namiddag waren er twee panels, elk met een eigen focus. Dr. Richard Van Herzele leidde het Engelstalige panel over opsporing, met als deelnemers Richard Bronswijk (Nationale Politie Nederland), Sanne Wilms (Sedgwick), James Ratcliffe (Art Loss Register) en Dr. John Kerr (The University of Law). Hier werd besproken hoe politie, verzekeringsmaatschappijen en databasebeheerders samenwerken tegen kunstcriminaliteit. De panelleden benadrukten dat een hechte

samenwerking tussen publieke en private partijen cruciaal is.

Het Nederlandstalige panel over beveiliging, onder leiding van Wesley De Smet (Museum voor Schone Kunsten Gent), richtte zich op de samenwerking tussen private en publieke beveiligingsdiensten in musea. Joachim Meert (Koninklijke Musea voor Schone Kunsten België) illustreerde dit met een gezamenlijke oefening met politie en brandweer, wat tot discussies leidde over de waarde van dergelijke oefeningen. Ibrahim Bulut (Experts Security) besprak de rol van vertrouwen in publiek-private partnerschappen, en Bert Hoffer (FOD Binnenlandse Zaken) ging in op de professionalisering van de beveiligingssector.

De derde editie van de GRACE-studiedag was een succes, met interessante lezingen, een betrokken publiek en een open sfeer in het MSK Gent.

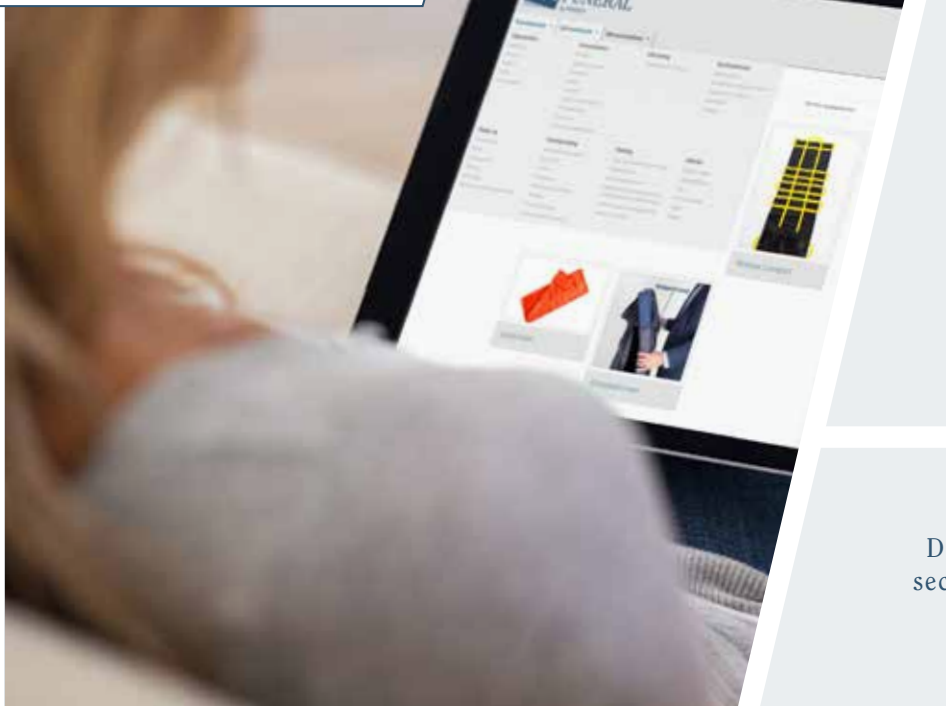
WAT MET ONZE KERKHOVEN EN BEGRAAFPLAATSEN ?

We beseffen dat de politie zich inspannt om de diefstallen op begraafplaatsen aan te pakken, maar door hun overvolle agenda kunnen ze deze problematiek niet als prioriteit beschouwen.

Voor nabestaanden en liefhebbers van funerair erfgoed is het hartverscheurend om te zien hoe graven en monumenten door diefstal en vandalisme worden aangetast.



all 4 FUNERAL
by FUNICO



New

KWALITEITSPRODUCTEN VOOR OVERLIJDENDE ZORG & OVERDRACHT

Thanatopraxie	Kledij
Vloeistoffen	Trolleys
Instrumenten	Lijzakkens
Make – up	Transfer lichamen
Uitrusting	Verpleegkundige tafels
Injectie	Kist accessoires

Deze site is opgezet door specialisten uit de sector en brengt de beste en meest geschikte producten voor uw bedrijf samen

Funico NV / Industriepark
Booiebos 3 / 9031 Drongen
T 09 280 90 00 / info@funico.be

Depot Brussel
Molenstraat 55 / 1651 Lot

www.all4funeral.com

OVERLIJDENS IN 2024

LIGGEN IN LIJN MET DE REFERENTIEPERIODE

In 2024 werden voorlopig ongeveer 112.100 overlijdens geregistreerd in België. Dat zijn zo'n 900 overlijdens meer dan vorig jaar, ofwel een stijging met 0,8% tegenover 2023. Een vergelijking met een ruimere referentieperiode is interessanter. Het aantal overlijdens schommelt jaar na jaar door verschillende factoren, zoals de intensiteit van het griepseizoen, de gemeten temperaturen in de zomer of luchtvervuiling. Vergeleken met een bredere referentieperiode, namelijk het gemiddelde voor 2019, 2021, 2022 en 2023 observeren we in 2024 een gelijkaardig aantal overlijdens. Dat blijkt uit een eerste, voorlopig overzicht van het aantal overlijdens in het jaar 2024, voor alle doodsoorzaken, van Statbel, het Belgische statistiekbureau.

Tegenover de brede referentieperiode daalde het aantal overlijdens licht in het Brussels Hoofdstedelijk gewest en het Waals gewest (-3,3% en -1,1%) en steeg het licht in het Vlaams Gewest (+1,1%). Bij de jongste leeftijdsgroepen (1 tot en met 74 jaar) daalt het aantal overlijdens met -3,2%, terwijl bij de 75-plussers het aantal overlijdens licht stijgt met 1,5%. De publicatie bevat het voorlopig aantal overlijdens voor alle Belgische arrondissementen in 2024 en is gebaseerd op de extractie van 18 januari 2025 uit het Rijksregister. Ook in 2025 zal Statbel wekelijks op vrijdag het aantal overlijdens updaten.

In deze publicatie wordt het aantal overlijdens gedurende 2024 vergeleken met het aantal overlijdens in 2023 en het gemiddeld aantal overlijdens in de periode 2019, 2021, 2022 en 2023. In

deze referentieperiode werd het jaar 2020 buiten beschouwing gelaten, omdat de coronapandemie in dat jaar een groot effect had op het aantal overlijdens.

AANTAL OVERLIJDENS LIGT IN LIJN MET HET GEMIDDELDE 2019, 2021, 2022 EN 2023

Met ruwweg 112.100 overlijdens in 2024 is er een stijging van 0,8% tegenover 2023. Maar een vergelijking met een ruimere referentieperiode is interessanter. Het aantal overlijdens schommelt jaar na jaar door verschillende factoren, zoals de intensiteit van het griepseizoen, de gemeten temperaturen in de zomer of luchtvervuiling. Het gemiddelde voor de jaren 2019, 2021, 2022 en 2023 ligt op 112.168 overlijdens. Wanneer we vergelijken met dat gemiddelde ligt het aantal overlijdens in 2024 in lijn met de ruimere referentieperiode.

DALING IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK EN HET WAALS GEWEST

Het aantal overlijdens gedurende 2024 ligt in lijn met de ruimere referentieperiode (2019, 2021, 2022 en 2023), hierachter gaan beperkte regionale verschillen schuil. Tegenover de ruimere referentieperiode (2019, 2021, 2022 en 2023) zien we een daling van het aantal overlijdens in 2024 in het Brussels Hoofdstedelijk gewest en het Waals gewest met respectievelijk -3,3% en -1,1%, echter in het Vlaams Gewest betreft het een lichte stijging met 1,1%.

In vergelijking met 2023 daalde in 2024 het aantal overlijdens licht met 0,7% in Brussel. In Wallonië en Vlaanderen daarentegen zagen we een lichte stijging met respectievelijk 0,4% en 1,2%. Mogelijks speelt het verschil in bevolkingsstructuur tussen de regio's een rol. Zo kende Vlaanderen op 01/01/2024 de grootste proportie 85-plussers (3,3%), gevolgd door Wallonië (2,7%) en Brussel (2,0%).

ENKEL BIJ DE 85-PLUSSERS LIGT HET AANTAL OVERLIJDENS HOGER DAN VERWACHT

Het aantal overlijdens bij mannen daalde met 0,4% in 2024, tegenover het gemiddelde voor de jaren 2019, 2021, 2022 en 2023. Het aantal overlijdens bij vrouwen nam licht toe met 0,4%. Op het niveau van de leeftijdsgroepen zien we een daling van het aantal overlijdens bij alle leeftijdsgroepen,

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Evolutie 2024 t.o.v. 2023 (in %)	Evolutie 2024 t.o.v. 2019-2021-2022-2023 (in %)
België	108.745	126.850	112.291	116.380	111.255	112.131	0,80%	0,00%
Vlaams Gewest	62.420	70.919	64.508	67.528	64.670	65.470	1,20%	1,10%
Waals Gewest	37.409	44.947	38.934	39.938	38.002	38.140	0,40%	-1,10%
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	8.916	10.984	8.849	8.914	8.583	8.521	-0,70%	-3,30%

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Evolutie 2024 t.o.v. 2023 (in %)	Evolutie 2024 t.o.v. 2019-2021-2022-2023 (in %)
1-25 jaar	531	515	555	566	505	525	4,00%	-2,60%
25-44 jaar	2.129	2.175	2.275	2.199	2.125	2.149	1,10%	-1,50%
45-64 jaar	13.139	13.950	13.373	13.096	12.365	12.220	-1,20%	-6,00%
65-74 jaar	17.690	20.170	19.421	19.103	18.057	18.304	1,40%	-1,40%
75-84 jaar	28.244	33.562	30.035	30.240	29.219	29.511	1,00%	0,30%
85+ jaar	46.586	56.106	46.290	50.841	48.644	49.194	1,10%	2,30%

met uitzondering van de 75-plussers. Tegenover het gemiddelde voor 2019, 2021, 2022 en 2023, daalde in 2024 het aantal overlijdens met 2,6% bij de 1 tot 24 jarigen, 1,5% bij de 25 tot 44 jarigen, 6,0% bij de 45 tot 64 jarigen, 1,4%. Bij de 75-84 jarigen ligt het aantal overlijdens in lijn met de observaties in de referentieperiode. Ten

slotte zagen we bij de 85-plussers een stijging met 2,3% ten opzichte van deze ruimere referentieperiode. De veranderende bevolkingsstructuur speelt hoogstwaarschijnlijk een belangrijke rol bij de stijging van het aantal overlijdens bij de 85-plussers in 2024. Het aantal 85-plussers zit

namelijk al een heel aantal jaren in stijgende lijn. Tussen 01/01/2019 en 01/01/2024 is er een stijging van het aantal 85-plussers met 6,9%. Er zijn dus steeds meer mensen in de leeftijdsgroepen met een hogere kans op overlijden. Dat verklaart minstens deels waarom het aantal overlijdens in 2024 hoger ligt bij de 85-plussers.

MINDER OVERLIJDENS IN DE ZOMER EN MEER OVERLIJDENS IN DE WINTER

In de loop van 2024 waren er geen grote pieken of dalen in het aantal overlijdens: het aantal overlijdens volgt een typisch patroon van iets meer overlijdens in de winter en iets minder in de zomer. Pieken en dalen in het aantal overlijden zijn doorgaans het gevolg

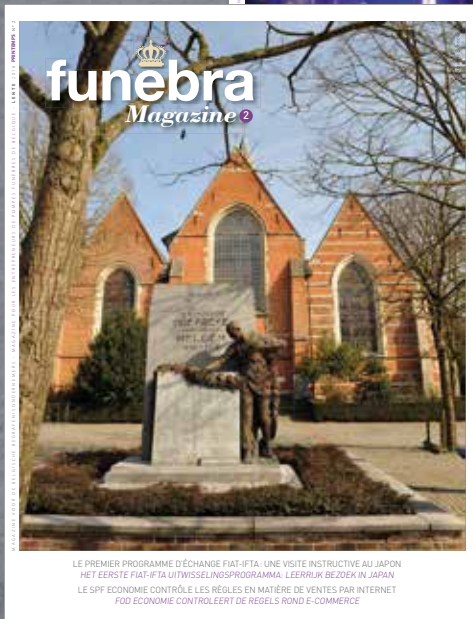
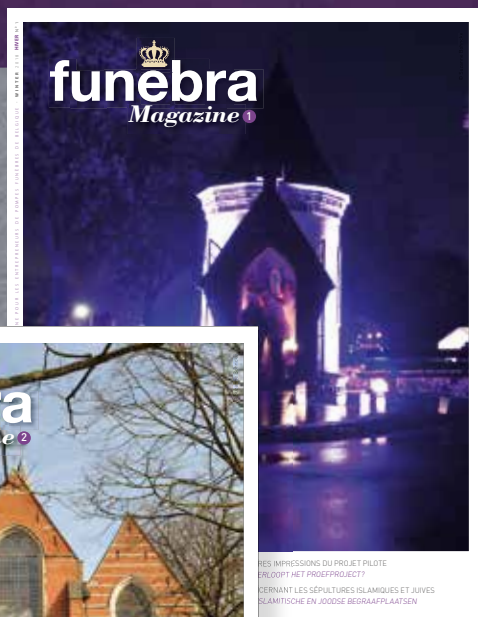
van bepaalde factoren, zoals de intensiteit van het griepseizoen, de gemeten temperaturen in de zomer of luchtvervuiling. Afgelopen jaar hebben we weinig extreme omstandigheden gezien die een effect kunnen hebben op het aantal overlijdens, noch

qua griepseizoenen noch qua andere omstandigheden. De definitieve resultaten over de doodsoorzaken zullen bestudeerd worden om een beter inzicht te krijgen in de oorzaken van de sterfte gedurende 2024. ■■■

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Evolutie 2024 t.o.v. 2023 (in %)	Evolutie 2024 t.o.v. 2019-2021-2022-2023 (in %)
Januari	10.468	10.217	10.698	10.452	11.176	11.256	0,70%	5,20%
Februari	9.766	9.387	8.952	9.847	9.363	9.801	4,70%	3,40%
Maart	9.998	11.586	9.349	10.519	10.239	9.561	-6,60%	-4,60%
April	8.901	15.449	9.468	10.310	8.797	9.099	3,40%	-2,90%
Mei	8.829	9.449	9.201	9.137	8.876	8.679	-2,20%	-3,70%
Juni	8.276	7.992	8.150	8.726	8.635	8.763	1,50%	3,70%
Juli	8.755	8.004	8.467	9.004	8.231	8.822	7,20%	2,40%
Augustus	8.242	9.847	8.274	9.196	8.413	8.699	3,40%	2,00%
September	8.003	8.189	8.309	8.613	8.439	8.451	0,10%	1,30%
Oktober	8.888	10.752	9.772	9.646	9.096	9.390	3,20%	0,40%
November	8.867	14.035	10.304	9.010	9.248	9.127	-1,30%	-2,50%
December	9.752	11.943	11.347	11.920	10.742	10.483	-2,40%	-4,20%

6 Redenen om te adverteren in

funebra Magazine



- 1 Funebra is het magazine van de Koninklijke Federatie van Begrafenisondernemers van België.
- 2 Het vergroten van de bekendheid van uw bestaande producten en merken.
- 3 Het presenteren van uw innovaties.
- 4 Via funebra magazine bereikt u een publiek dat commercieel interessant is: onze lezers zijn bedrijfsleiders, directieleden en ondernemers die professioneel actief zijn in begrafenisondernemingen en crematoria.
- 5 Adverteren in funebra magazine is goed voor uw zichtbaarheid en imago.
- 6 U bereikt alle Belgische begrafenisondernemers en crematoria.

Voor advertentietarieven en meer informatie: info@funebra.be

WELZIJN OP HET WERK

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ook de “welzijnswet” genoemd.

De basisprincipes van deze wet zijn risico's voorkomen en evalueren, de oorzaak van risico's bestrijden en het werk aan de mens aanpassen.

Je vindt de meeste van deze uitvoeringsbesluiten in de Codex over het welzijn op het werk (publicatie BS 2/6/2017).

Wanneer je als werknemer, werkgever of als derde aan het werk bent, word je blootgesteld aan risico's met mogelijke fysieke, morele, materiële, financiële en imago schade. Het doel van de welzijnswet is het vermijden van arbeidsongevallen, beroepsziekten en negatieve psychosociale invloeden.



In deze editie richten we onze aandacht op een essentieel thema: welzijn op het werk. Recentelijk zijn inspecteurs van toezicht op het werk op stap gegaan voor inspectiebezoeken, waarbij de werkgever een grote verantwoordelijkheid draagt. We hebben geprobeerd de belangrijkste aandachtspunten voor de uitvaartsector op een rijtje te zetten.

Elk inspectiebezoek richt zich op drie grote domeinen:

1. Preventie- en beschermingsdiensten
2. Algemeen welzijnsbeleid
3. Specifieke risicoanalyses

Veel externe preventiebureaus leveren een basispakket, maar voor extra diensten moet apart betaald worden. We hebben geprobeerd deze extra punten specifiek voor onze sector te identificeren. Op basis van deze informatie kunt u zelf bepalen welke punten op uw bedrijf van toepassing zijn.

Tijdens onze zoektocht naar een volledig dossier kwamen we zaken tegen die vanzelfsprekend lijken, maar in de praktijk niet altijd worden geïmplementeerd. Zo hebben we recent een sectorovereenkomst afgesloten met het bedrijf VAN HEEDE, gespecialiseerd in afvalverwerking. Maar we gaan verder dan dat. Een vraag die ons bezighoudt is: wat doen we met onze pacemakers? In een wereld waarin schaarste aan grondstoffen een groeiend probleem is, is het recyclen van metalen een absolute must. Als ondernemers hebben we ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Daarom zal Funebra een systeem ontwikkelen waarbij pacemakers verzameld kunnen worden om te recyclen. Met deze werkwijze dragen we bij aan een meer circulaire wereld en schenken we de opbrengst aan een goed doel.

Naast de dienst toezicht op het werk is ook de economische inspectie op pad gegaan. Uit de recentste controles blijkt dat we niet de beste leerling van de klas zijn, ondanks de informatie die we destijds beschikbaar hebben gesteld. De grootste hiaten zijn prijsaanduidingen, ontbrekende bedrijfsgegevens op de online-informatie van de bedrijven en onregelmatigheden rond bestelbonnen en gedetailleerde facturen. Ook hier doe ik een oproep: voorkomen is beter dan genezen. Het helpt niet alleen ons imago van de sector te verbeteren, maar voorkomt ook mogelijke problemen en boetes. We hopen ook op uw bijdrage te kunnen rekenen.

Johan Dexters
Voorzitter



1. Welzijnswetgeving

WET VAN 4 AUGUSTUS 1996

<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/toelichting-over-de-welzijnswet>

Toepassingsgebied

- De werkgever is verantwoordelijk voor zijn welzijnsbeleid: zodra u één medewerker in dienst hebt – ook al werkt die niet fulltime – bent u wettelijk verplicht om zich aan te sluiten bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- Dynamisch risicobeheersingssysteem
- Verplichte oprichting van een interne dienst voor preventie en bescherming (werkgever of preventieadviseur 3)
- Externe dienst voor preventie en bescherming en externe dienst voor technische controle om bepaalde onderzoeken en controles te laten uitvoeren op machines, installaties, arbeidsmiddelen en beschermingsmiddelen, waaruit moet blijken dat ze conform zijn met de wetgeving en dat zij geen gebreken vertonen die het welzijn van de werknemers bij het uitvoeren van hun werk kunnen beïnvloeden.
- Comité voor preventie en bescherming op het werk (vanaf 50 werknemers)
- Coördinatie van de werkzaamheden met derden (onderaannemers)

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemer bij de uitvoering van hun werk heeft een breed toepassingsgebied door een uitbreiding van het begrip "werknemer", met name:

- de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;
- de personen verbonden door een leerovereenkomst;
- de stagiairs;
- de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;

DE WELZIJSWET: DE 7 DOMEINEN



CODEX OVER HET WELZIJN IN 10 BOEKEN SINDS 2017

<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/codex-over-het-welzijn-op-het-werk>

VERANTWOORDELIJKHEDEN

De werkgever is :

- Eindverantwoordelijke van het welzijnsbeleid
- burgerlijk aansprakelijk voor zijn werknemers (behalve in het geval van nalatigheid of zware fout)
- strafrechtelijke aansprakelijk: inbreuken op de welzijnswetgeving

De Werknemer moet:

- Zorgen voor zijn eigen veiligheid en voor die van zijn omgeving
- De instructies opvolgen
- Arbeidsmiddelen correct gebruiken (collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen)
- Gevaarlijke situaties melden

Externe diensten voor technische controles op de werkplaats (EDTC)

- Verplichte wettelijke inspecties (hijstoestellen, elektrische installaties, enz.)
- Een bevoegd persoon kan bepaalde controles uitvoeren (ladder, stelling, ...)
- **De gebruiker blijft verantwoordelijk voor het gebruik**

2. Algemeen

WETTELIJKE DOCUMENTEN INVULLEN

Identificatiedocument

- Dit is het eerste document waarnaar de arbeidsinspecteur vraagt
- Het bepaalt wie wat doet in het welzijnsbeleid
- Bepaalt hoeveel tijd de preventieadviseur voor zijn taken heeft

Activiteitenverslag van de Interne Dienst Preventie en Bescherming (IDPBW)

- Maandelijks voor de ondernemingen van meer dan 50 werknemers
 - Driemaandelijks voor de bedrijven met minder dan 50 werknemers
- De minimale inhoud is gereguleerd!

Arbeidsreglement

De contactgegevens van de preventieadviseur arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, de preventieadviseur psychosociale aspecten en, indien van toepassing, de vertrouwenspersoon,. Het bewijs leveren dat deze contactgegevens worden vermeld op een plaats die voor alle werknemers gemakkelijk toegankelijk is. De meest logische plaats is het arbeidsreglement.

Externe Dienst voor Preventie

Een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (EDPBW) ondersteunt je bedrijf om de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van je werknemers te verzekeren en te verbeteren. Hun werk bestaat uit de afdelingen risicobeheersing en medisch toezicht. De preventieadviseurs beheersen de risico's door zich

in te zetten voor arbeidsveiligheid, ergonomie, arbeidshygiëne en psychosociale aspecten (zoals geweld, stress, pesten en ongewenste intimiteiten).

De externe dienst moet met de werkgever een overeenkomst sluiten, voor zover laatstgenoemde de wetgeving naleeft alsook de bepalingen van de overeenkomst.

In die overeenkomst wordt vermeld:

- de aan de dienst toevertrouwde opdracht(en);
- de aard, de omvang en de minimumduur van de prestaties om die opdracht te kunnen vervullen;
- de door de werkgever ter beschikking gestelde middelen;
- de samenwerkingswijzen met de interne dienst;
- de betrekkingen met het Comité;
- de wijzen waarop aan de overeenkomst een einde kan worden gemaakt.

De externe dienst mag geen enkele opdracht laten uitvoeren door onderaannemers.

Elke externe dienst legt tarieven vast die van toepassing zijn op de bij hem aangesloten werkgever voor wat betreft de opdrachten die deze externe dienst vervult en die voorkomen in het contract dat met deze werkgever wordt gesloten.

Vaak omvat het een basispakket en dient voor al het extra bijbetaald te worden.

De opdrachten bij de werkgever worden steeds uitgevoerd door dezelfde preventieadviseur of dezelfde ploeg preventieadviseurs.





ALGEMENE PRINCIPES

Elke bedrijf dient over een globaal preventieplan en een jaaractieplan te beschikken.
Templates voor beide plannen zijn beschikbaar bij Funebra.

Globaal preventieplan

Boek I Titel 2 – Algemene beginselen
Hoofdstuk II Het dynamisch risico-systeem

- 1° de arbeidsveiligheid;
- 2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
- 3° de psychosociale aspecten van het werk;
- 4° de ergonomie;
- 5° de arbeidshygiëne;
- 6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
- 7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.

Jaaractieplan

Boek I.- Algemene beginselen
Titel 2.– Algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid

Art. I.2-9. De werkgever stelt, in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk, een jaaractieplan op ter bevordering van het welzijn op het werk tijdens het volgende dienstjaar. Dit jaaractieplan is gesteund op het globaal preventieplan en in voorkomend geval op het geactualiseerd beleidsadvies van de externe dienst zoals bedoeld in artikel II.3-56, wordt schriftelijk opgesteld en bepaalt:

- 1° de prioritaire doelstellingen in het kader van het preventiebeleid van het volgend dienstjaar;
- 2° de middelen en methoden om deze doelstellingen te bereiken;
- 3° de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen;
- 4° de aanpassingen die moeten aangebracht worden aan het globaal preventieplan ingevolge:
 - a) gewijzigde omstandigheden;
 - b) de ongevallen en incidenten die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan;
 - c) het jaarverslag van de interne dienst van het voorbije burgerlijk jaar;
 - d) de adviezen van het Comité tijdens het voorbije burgerlijk jaar.

Het onthaaldocument voor nieuwe werknemers.
Het opleidingsprogramma voor nieuwe werknemers.

ARBEIDSVEILIGHEID

Arbeidsmiddelen en machines

- Alle aangekochte arbeidsmiddelen moeten in een inventaris opgenomen zijn. Voor elk arbeidsmiddel moet aangetoond kunnen worden dat de aankoopprocedure is gevolgd en dat er een risicoanalyse is uitgevoerd vooraleer het arbeidsmiddel in gebruik werd genomen. (inplanting, de indienststelling, de werking, het gebruik, de inspectie, het onderhoud, ...)
- Voor grote of belangrijke machines is een indienststellingsverslag verplicht. Onderhoudscontracten moeten opgevolgd worden. Werkpostanalyses moeten opgemaakt worden.

VB: gemechaniseerde machines (boormachine, ...), kopieertoestel, graveertoestel, berrie, bureau-omgeving (geluid, ventilatie, leuning, ...), beschermingsmiddelen (handschoenen, schoenen, bril, werkpak, mondkapje, ...), metalen verpleegster, thanatoproducten, koeling, ...

Zijn geen machines: voertuigen, huishoudelijke apparaten, audio- en videoapparatuur, gewone kantoormachines (nietjesmachine, ...), informatica, ...

Keuring en controle

Opvolging, uitvoering, keuring en controle



Electrische installaties (5-jaarlijks)
schema's van de elektrische installatie
onderhoud van de elektrische installatie



Persoonlijke beschermingsmiddelen



Brandbestrijdingsmiddelen
(controle en onderhoud, min. jaarlijks)



Stookinstallaties



Electriciteit

Aandachtspunt

De wetgeving onderscheidt 3 niveaus van werknemers die aan elektrische installaties mogen werken:

- BA1-2-3: alle personen die geen specifieke kennis hebben van elektriciteit mogen enkel de dagelijkse activiteiten uitvoeren onder zeer beschermende voorwaarden: aansteken van de verlichting, stekker in stopcontact steken, ...
- BA4: gewaarschuwde personen die voldoende op de hoogte zijn van de gevaren en die weten welke activiteiten ze wel en niet mogen uitvoeren. Deze personen mogen bv zekeringen herinschakelen en lampen vervangen. Bv onderhoudspersoneel van elektrische installaties
- BA5: vakbekwame personen die voldoende kennis hebben om werkzaamheden aan elektrische installaties uit te voeren. Bv technici & elektriciens

De elektrische installaties dienen gekeurd te zijn.

Brandpreventie

- Brand voorkomen (Preventiedossier)
Risicoanalyses, brandbestrijdingsdienst, interventieplannen, ...
Voldoende brandblussers voorzien en zorgen dat ze regelmatig gekeurd worden.
- Evacueren – snel en veilig
 - Aantal gelijktijdig aantal medewerkers en bezoekers
 - Compartimentering vluchtweg
 - Draairichting nooddeuren
 - Signalisatie en noodverlichting
 - Verzamelpunt (veilig, grootte, uitwijkmogelijkheid, ...)
 - Medewerkers en bezoekers met beperking
- Begin brand bestrijden (brandbestrijdingsdienst)(interventie)
Brandpreventie (Brandklassen, Blusstoffen, Aandachtspunten per type blusmiddel)
- Schadelijke gevolgen beperken (previsie)
- Openbare hulpdiensten (Interventiedossier)
Informatie: te verwachte tijd aankomst brandweer en ziekenwagen, aantal medewerkers gelijktijdig, aanwezige gevaarlijke producten, afvalstromen, ...

Noodplan

Instructies hoe handelen in geval van evacuatie:

- Evacuatiealarm: eentonig alarm
- Stop elke activiteit
- Verlaat gebouw
 - Nooduitgang en normale uitgang – niet lopen
- Melden op verzamelplaats
Medewerkers: per afdeling – op naam – ...
Bezoekers

Instructies brand en eerste hulp moeten zichtbaar uithangen

Brandinstructies

1) MELDING VAN EEN NOODSITUATIE
112
Vermeld
 Uw naam
 Aard en omvang noodsituatie
 Plaats, adres, verdieping
 Aantal slachtoffers en ernst

2) BRANDBESTRIJDING (eventueel)
BLUS INDIEN MOGELIJK
 Neem hierbij geen onnodige risico's

3) EVACUATIE
GA NAAR DE (NOOD)UITGANG
 De lokalen ontruimen
 Ramen en deuren sluiten
 Gebruik niet de lift

4) ZICH NAAR DE VERZAMELPLAATS BEGEVEN

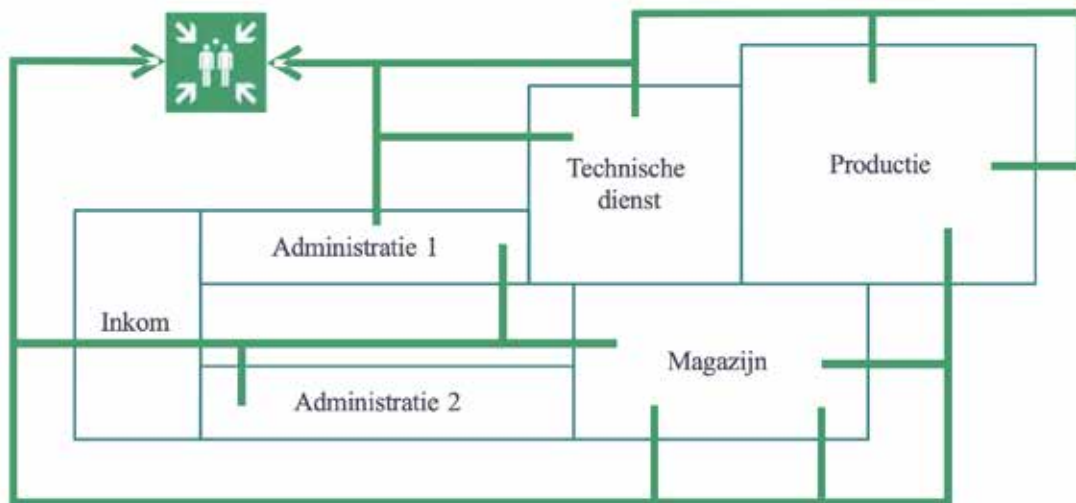
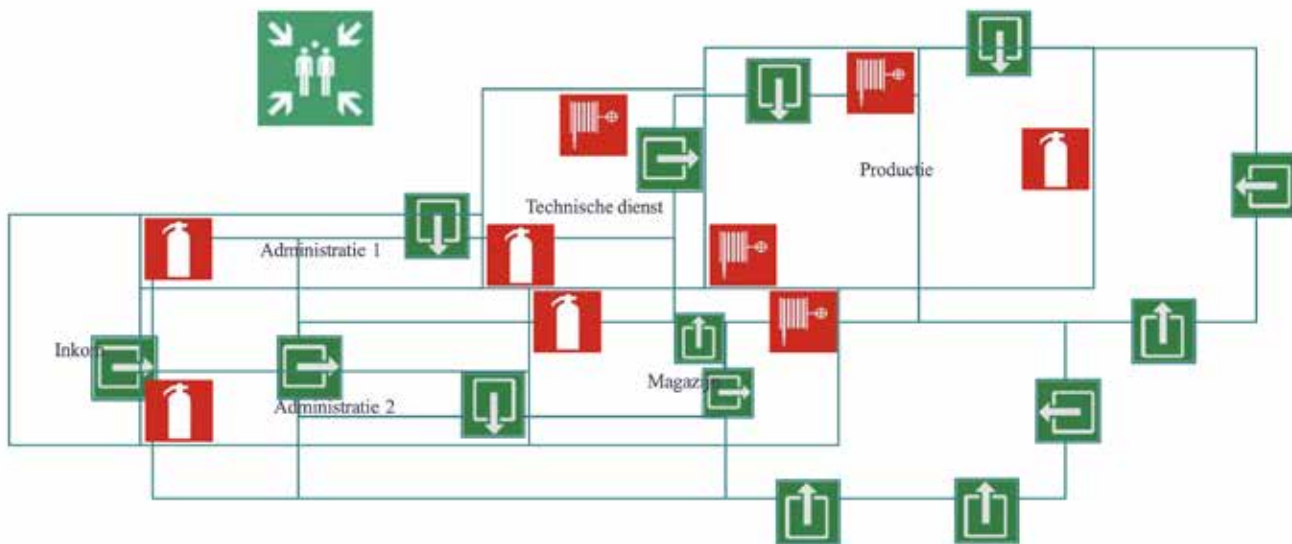
Eerste Hulp

NOODNUMMERS

Algemeen	☎ 112
Brandweer en ziekenwagen.....	☎ 100
Politie	☎ 101
Antigifcentrum	☎ 070 245 245
Brandwondencentrum.....	☎ 02 268 62 00
Gasgeur	☎ 02 274 40 44 (B.) ☎ 0800 65 065 (V.)
Apotheek van wacht	☎ 0903 99 000
Huisarts van wacht.....	☎ 1733
EAP	☎ 0800 320 25
Ziekenhuis.....	☎
Eerste Hulpverlener	☎

Signalisatie nooduitgangen

Signalisatie brandblussers (type zie brandpreventie)
Noodplan opmaken en uithangen aan elke ingang



3. Toepassingsgebied uitvaartsector



EDPBW is een neutrale partner (VZW) die werkgever / IDPBW ondersteunt bij het toezicht en het waken over het welzijn, de veiligheid en gezondheid van werknemers, op gebied van:

- Arbeidsveiligheid
- Arbeidshygiëne
- Werkklimaat
- Ergonomie
- Arbeidsgeneeskunde
- Psychosociale belasting

Dienstverlening EDPBW: bezoek aan de werkplaatsen

- Bedrijven waar geen werknemers onderworpen zijn aan jaarlijks gezondheidstoezicht: minstens 3-jaarlijks bezocht worden door (minstens) PA niveau II
- Bedrijven waar werknemers een veiligheidsfunctie of fysieke, mentale of psychische belasting moeten minstens 2-jaarlijks bezocht worden door een externe PA of jaarlijks door PA niveau II



GEZONDHEID OP HET WERK

1. Medische geschiktheid voor de functie

Wetgeving:

Boek I - Algemene beginselen

Titel 4 - Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied, definities en doelstellingen

Art. 1.4-1.- § 2

1° veiligheidsfunctie: elke werkpost waar gebruik wordt gemaakt van arbeidsmiddelen, waar motorvoertuigen, kranen, rolbruggen, hijstoestellen van welke aard ook, of machines die gevaarlijke installaties of toestellen in werking zetten, bestuurd worden of nog waar dienstwapens worden gedragen, voor zover het gebruik van die arbeidsmiddelen, het besturen van die werktuigen en installaties of het dragen van die wapens de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van ondernemingen van buitenaf, in gevaar kan brengen;

Plichten van de werkgever

- Alle onderworpen werknemers daadwerkelijk aan het gezondheidstoezicht onderwerpen.
- Werknemers op de hoogte brengen van de bedoeling en de aard van de preventieve medische onderzoeken.
- Het formulier 'Verzoek om gezondheidstoezicht' gebruiken bij niet-periodieke onderzoeken
- Lijsten met risicoposten en nominatieve lijsten van werknemers opstellen.

Plicht van de werknemer

- Mag zich niet aan het medisch toezicht onttrekken want loopt in dat geval het gevaar uit zijn/haar functie te worden gezet.

Enig doel van de medische onderzoeken is :

De beslissing staven dat de kandidaat of de werknemer geschikt is in functie van de kenmerken van de werkpost of de activiteit met welbepaald risico

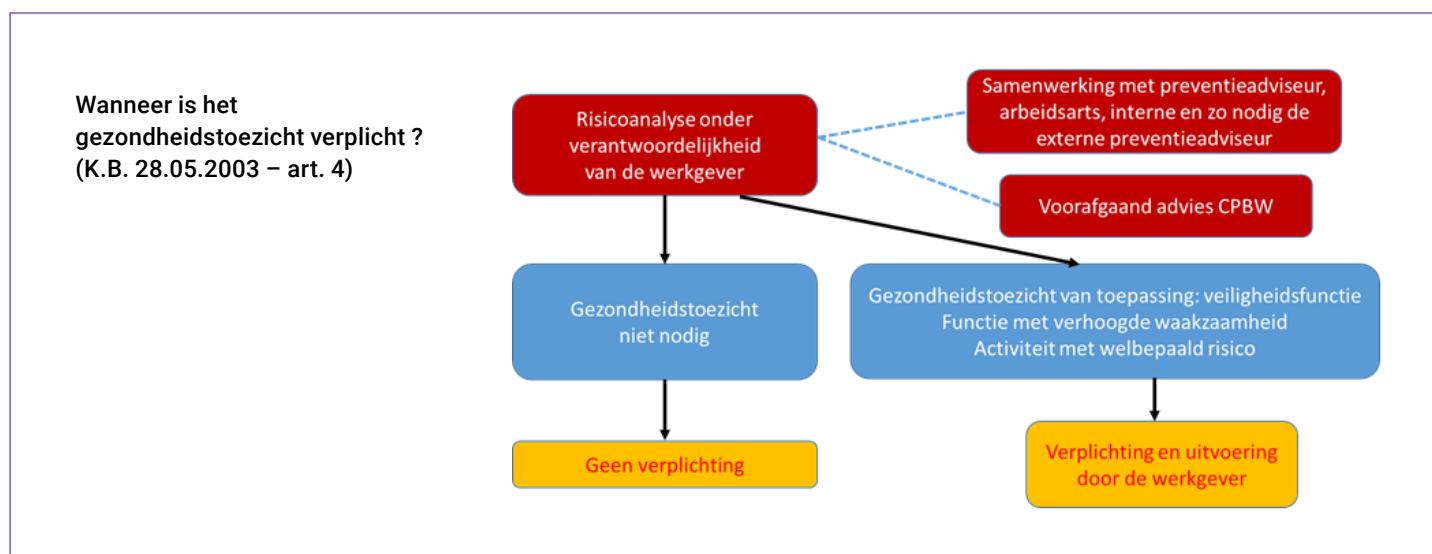
Voor wie gezondheidstoezicht verplicht:

Werknemers:

- Minder-valide werknemers
- Minder dan 18 jaar en eerste tewerkstelling
- Jongeren
- Zwangere werkneemsters
- Stagiairs, leerlingen en studenten
- Uitzendkrachten

Risicofuncties :

- Veiligheidsfunctie (Waarvan het gebruik de veiligheid alsook de gezondheid van de collega's zou kunnen schaden.) Chauffeurs lijkwagens
- Verhoogde waakzaamheid
- Activiteit met welbepaald risico
- Fysische, chemische en biologische agentia (vb. Thanatopraxie, ...)
- Ergonomische belasting
 - Beeldschermwerk (gewijzigd sinds 01/01/2016)*
 - Risico blijft, maar systematisch medisch toezicht afgeschaft
 - Minimum 1/5 jaar risicoanalyse werkposten, vb via bevraging
 - Op basis van analyse / op vraag van cpbw: mogelijks opnieuw systematisch medisch toezicht
 - Tussenkost beeldschermbril door werkgever
 - Tillen van lasten*
- Belasting verbonden aan zwaarte van het werk
 - Nacht- of ploegenarbeid
 - Monotoon en tempogebonden werk
- Psychosociale belasting
- Voedingswaren: Periodiek onderzoek afgeschaft



Wanneer medisch onderzoek:

Voorafgaande gezondheidsbeoordeling: bij aanwerving

- Voor veiligheidsfunctie, functie met verhoogde waakzaamheid, activiteit met welbepaald risico
- Vooraleer de werknemer effectief tewerkgesteld wordt: Dwz. vooraleer de arbeidsovereenkomst gesloten wordt, voor zover deze gezondheidsbeoordeling de laatste stap is in de procedure van werving en selectie

Voorafgaand aan werkhervatting: doel

- Overleg met behandelend arts over gezondheidstoestand van de WN
- Onderzoek van de werkpost
- voorstel aangepaste maatregelen aan de werkgever zodat aangepast werk kan gegeven worden van zodra de werkhervatting in werking treedt

2. Organisatie van de eerste hulp (EHBO)

Doelstelling

- Het zeker stellen dat iedere werknemer, bezoeker of contractor bij de minste verwonding of onwel wordend onmiddellijk beroep kan doen op bekwame hulp.

Opleiding

- Alle EHBO medewerkers volgen een verplichte opleiding en ontvangen een getuigschrift na het slagen voor het examen. Daarnaast dienen de EHBO medewerkers jaarlijks de geplande opfrissingscursus te volgen. De opleiding omvat het aanwenden van de aanwezige verzorgingsmiddelen en het correct gebruik van het EHBO lokaal.

Taken en verantwoordelijkheden

- De EHBO medewerker heeft volgende taken en verantwoordelijkheden:
 - Naleven van het medisch geheim en het vermijden van diagnose te stellen;
 - Steeds de eerste opvang én noodzakelijke verzorging te verstrekken volgens onderstaande flowchart;
 - Assisteren bij de begeleiding van het slachtoffer naar het EHBO lokaal, het observeren van het slachtoffer in afwachting van aankomst van de hulpdiensten;
 - Zorgen voor de registratie van de verzorging via het EHBO register beschikbaar bij de EHBO-kit.

EHBO kit

- De EHBO kit is beschikbaar in het EHBO Lokaal.
- Telkens wanneer iets gebruikt wordt uit de EHBO kit, moet het register ingevuld worden door de EHBO persoon.
- Wanneer materialen gebruikt worden moet er bekeken worden of er nog producten besteld moeten worden om de EHBO kit aan te vullen.
- Eens per kwartaal (elke 3 maand) moet er een inspectie gebeuren naar de compleetheid van de EHBO kit en de vervaldatum van de producten in de EHBO kit. Dit dient gedocumenteerd te worden op de Materiaal lijst EHBO Kit.
- Producten die vervallen, producten met verbroken zegel, en half-gebruikte producten moeten vernietigd worden, extra materiaal moet eventueel besteld worden om de kit terug compleet te maken.

- **Opmerking 1:** Pleisters kunnen beschikbaar gesteld worden buiten de EHBO kist.

Opmerking 2: Medicijnen kunnen beschikbaar gesteld worden, maar wel buiten de EHBO kist en zonder vrije toegang. De soort medicijnen moeten goedgekeurd worden door de Arbeidsgeneesheer.



- Nodige middelen (verbanddoos, verzorgingslokaal)
- Verbanddoos duidelijk aanduiden
- Kleine verbanddoos in iedere lijkwagen of transportwagen



Register verzorgingen

Datum en uur incident	Slachtoffer	Verzorger	Ongeval plaatsbeschrijving	Getuigen	Datum en uur van verzorging	Verzorging -Aard doorverwijzing

Archieven

- EHBO Register moet 10 jaar bewaard worden

Procedure/process

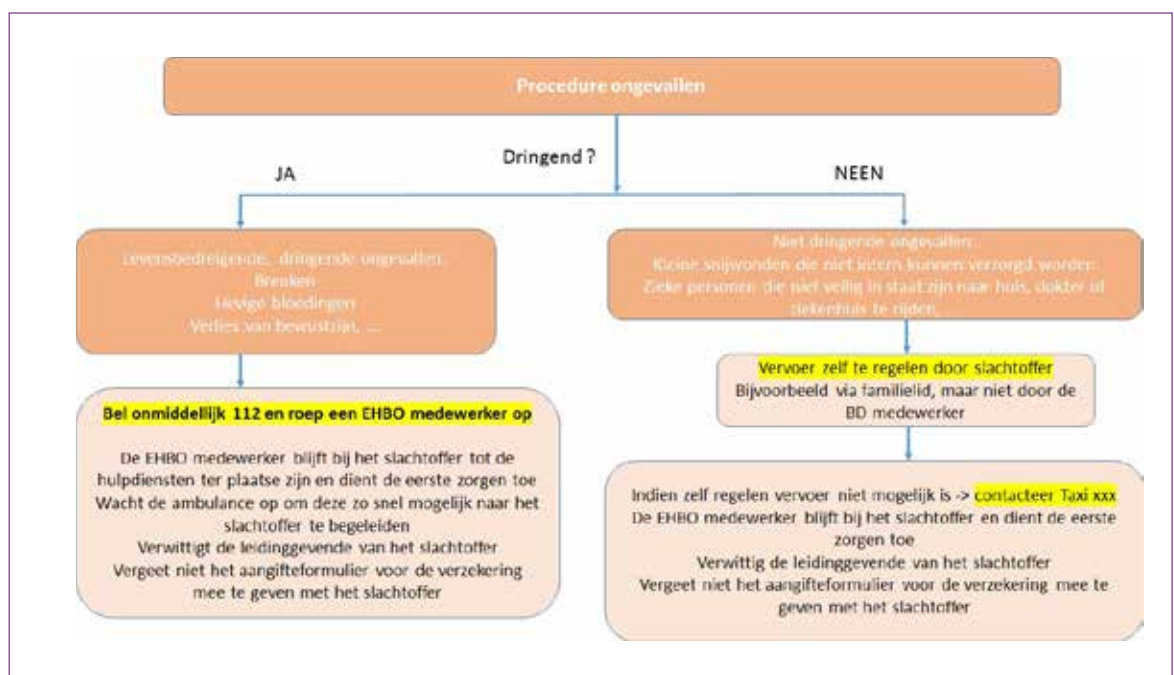
- Procedure om een ongeluk / incident te melden
 - In geval van een verwonding moet een opgeleide EHBO persoon, die op de lijst met EHBO verantwoordelijkheden staat, gecontacteerd worden (Zie FOR06.25.03).
 - De persoon moet naar het EHBO lokaal gebracht worden ter verzorging.
 - Zorg ervoor dat de area supervisor of manager onmiddellijk op de hoogte wordt gebracht.
 - Eerste zorgen dienen toegediend te worden aan de persoon, indien nodig vraag om een tweede EHBO persoon.
 - Als ongevallen zo ernstig zijn dat er medische behandeling nodig is, mag de eerstehulpverlener beslissen of de persoon naar het lokale ziekenhuis kan worden gebracht of hij de hulpdiensten contacteert op het nummer '112'. Breng de European Distribution Manager, de Human Resources Manager en de EHS (Environmental Health and Safety) Coordinator op de hoogte.
 - Voor alle rug- of hoofdletsels is medische behandeling nodig.
 - Na de EHBO behandeling moet het register ingevuld worden.

- Voor het rapporteren van een ongeval, raadpleeg de procedure Ongeval en Incident Procedure.
- Na behandeling moet de medewerker de supervisor op de hoogte brengen van zijn/haar genezing.

Verantwoordelijkheid

- De managers en de supervisors moeten ervoor zorgen dat hun medewerkers opgeleid zijn zodat ze weten wie ze moeten contacteren en waar ze naartoe moeten gaan voor eerste hulp toediening.
- Het EHBO-team is verantwoordelijk voor de inhoud van de EHBO koffer en om het EHBO lokaal in orde te houden. Minimum eens per 3 maand moet de EHBO kit gecontroleerd worden om zeker te zijn dat deze compleet is en dat alle producten een acceptabele vervaldatum hebben. Het EHBO-team kan beslissen of er producten moeten besteld worden.
- De EHBO persoon die de eerste zorgen heeft toegediend, is verplicht om dit te noteren in het register, alsook welke materialen gebruikt zijn.
- Het is de verantwoordelijkheid van de EHBO team om te beslissen of het ongeval al dan niet zwaar genoeg is om een dokter te contacteren, naar het ziekenhuis te gaan of de hulpdiensten te bellen.

Procedure eerste hulp (noodplan)



3. Aangifte van beroepsziekten

4. Chemische producten

- Correcte en veilige opslag
- Veiligheidsinstructies en opleiding
- PBM (veiligheidsbril, geschikte handschoenen, schort, ...)

5. Externe verplaatsingen

- Wagenpark, opleiding, beveiligen van lasten, ...
- Naleving verkeersregels
- De chauffeurs, vergezeld van een collega, moeten in het bezit zijn van een rijgeschiktheidsattest (*Veiligheidsfunctie: Een veiligheidsfunctie omvat specifieke taken waarbij u de veiligheid van andere collega-werknemers in gevaar kan brengen.*)

6. Psychosociale aspecten

Wetgeving:

Codex over het welzijn op het werk Boek I.- Algemene beginselen Titel 3.– Preventie van psychosociale risico's op het werk

Hoofdstuk I - Risicoanalyse en preventiemaatregelen

Art. I.3-1 - In het kader van de risicoanalyse uitgevoerd overeenkomstig artikel I.2-6 **identificeert de werkgever** inzonderheid de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk. Hij houdt inzonderheid rekening met de situaties die aanleiding kunnen geven tot **stress of burn-out** veroorzaakt door het werk of tot **schade aan de gezondheid** die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk of uit **geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag** op het werk. Hij bepaalt en evalueert de psychosociale risico's op het werk rekening houdend met de gevaren verbonden aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk. **De risicoanalyse van de psychosociale risico's wordt uitgevoerd door de werkgever met medewerking van de werknemers.** De werkgever betreft er de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wanneer hij deel uitmaakt van de interne dienst. Bij ontstentenis, betreft hij er de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst bij wanneer de complexiteit van de analyse het vereist.

Art. I.3-2 - De werkgever treft, voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de passende preventiemaatregelen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen, in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5, § 1 van de wet. Deze maatregelen worden genomen overeenkomstig artikel I.2-7. Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten werd betrokken bij deze analyse, vraagt de werkgever zijn advies alvorens deze maatregelen te treffen.

Toepassing: psychische belasting over lijden en dood, omgang met lichamen bij ongeval, confrontatie met zelfdoding, seksuele intimidatie, onaanvaardbaar gedrag, stress, pesterijen, gewelddadigheden, ...

Risico :

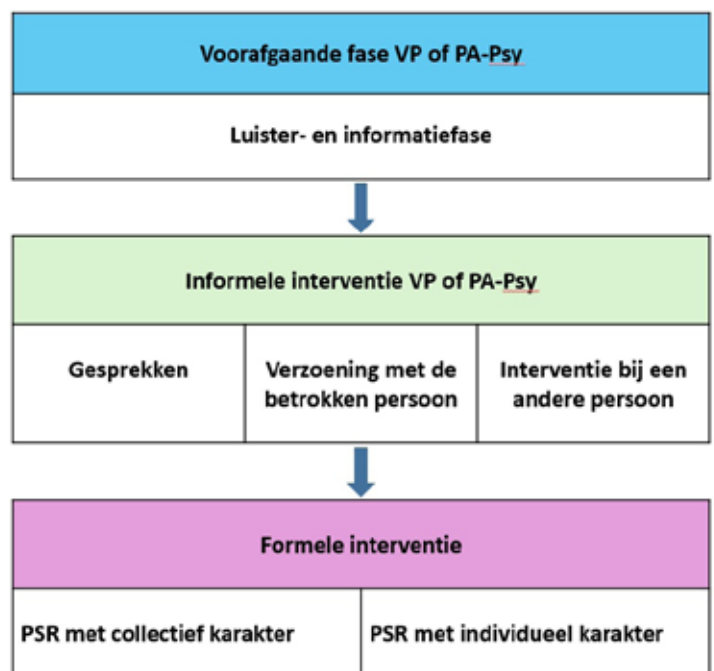
- slaapstoornissen, eetlustdaling, hoofdpijn, prikkelbaarheid, gespannenheid, angst- en paniektoestanden, enz. Deze problematiek moet bespreekbaar zijn ! De oorzaken kunnen zijn :
- Psychische belasting wegens confrontatie met problematiek overlijden en dood
- Omgang met verminkte lijken van ongevallen of verdrinkingen
- Confrontatie met zelfdoding
- Pesten op het werk of ongewenste activiteiten



Het Fonds320 heeft een akkoord gesloten met POBOS, sinds 1990 een adviescentrum voor welzijnszorg en hulp na schokkende gebeurtenissen.

Onder een schokkende gebeurtenis verstaan we onder meer: het overlijden van een collega, relatie of nabestaande, onjuiste identificatie van een overledene waarbij er een vergissing is bij het uitvoeren van de wensen, een verkeersongeval, een plotse toename van sterfgevallen bij aanslag of natuurramp, een overval, fysieke of verbale agressie, een arbeidsongeval, een brand, een inbraak, (poging tot) zelfdoding van een collega of relatie, (collectief) ontslag, herstructurering, ...

De werknemer meldt zich via assist@fonds320.be Wordt jouw aanvraag goedgekeurd, dan geven we dit door aan Pobos die





de betrokken werknemer zo snel mogelijk in contact brengt met een ervaren psycholoog uit de buurt. Indien nodig kan een eerste begeleidingsgesprek op locatie doorgaan binnen de 24 uur. Afhankelijk van de aanmeldingsreden omvat een begeleiding doorgaans 3 tot 10 gesprekken. De kosten van deze begeleiding worden gedragen door het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen.

Bovenstaande begeleiding voor de zelfstandige ondernemers of in geval van diverse psychosociale problemen die het welzijn verstoren bij zowel de werknemer als de zelfstandige zoals: stress, burn-out, familiale problemen, conflict tussen collega's of met hiërarchie, problemen over sociaal statuut, enz, kunnen dankzij onze samenwerking met Pobos via de onderneming een voorstel krijgen voor psychologische ondersteuning aan een sterk gereduceerd tarief.

7. Ergonomie

Doel ergonomische interventie = aanpassen werk aan de mens

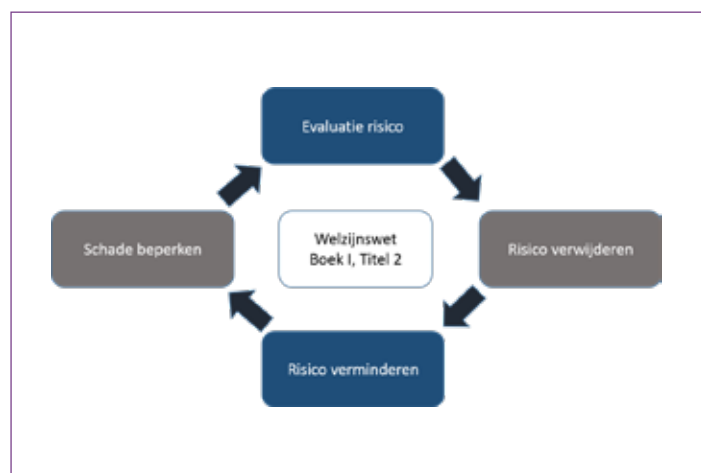
- Kennis van de wetenschappen betreffende de mens
- Begrijpen, inschatten of aanpassen van de taken, de systemen, de producten en de omgeving
- Aan de fysieke en mentale capaciteiten en beperkingen van de mens
- Comfortabel en doeltreffend (vb stressless zetel)
- Werk aangepast aan de limieten van de persoon

Voor de werknemer:

- Gezondheid behouden
- Gebruiksgemak, efficiëntie
- Tevredenheid verhogen

Voor het bedrijf:

- Productiviteit
- Minder arbeidsongevallen = minder absentisme
- Verhogen van omzet



7.1. Beeldschermwerk

Wetgeving:

Codex over het welzijn op het werk

Boek VIII. Ergonomische belasting - Titel 2.- Beeldschermen

Art. VIII.2-2 - Voor toepassing van deze titel wordt verstaan onder:

- a) beeldscherm: een alfanumeriek of grafisch scherm, ongeacht het gebruikte afbeeldingsprocédé;
- b) beeldschermwerkpost: het geheel dat bestaat uit beeldschermapparatuur, in voorkomend geval voorzien van een toetsenbord of voorziening voor gegevensinvoer of de interface mens/machine bepalende programmatuur, facultatieve accessoires, nevenapparatuur met inbegrip van de schijfveenheid, een telefoon, een modem, een printer, een documenthouder, een stoel en een werktafel of werkvlak, alsmede de onmiddellijke werkomgeving.

Art. VIII.2-3.- § 1. Onverminderd de bepalingen van boek I, titel 2, is de werkgever ertoe gehouden:

- 1° minstens om de vijf jaar een risicoanalyse te maken op het niveau van elke groep van beeldschermwerkposten en op het niveau van het individu om de risico's inzake welzijn te evalueren die voor de werknemers voortvloeien uit het werken met een beeldscherm, met name inzake de eventuele risico's voor het gezichtsvermogen en de problemen van lichamelijke en geestelijke belasting;
- 2° passende maatregelen te nemen op grond van de in 1° bedoelde risicoanalyse, teneinde de aldus vastgestelde risico's te voorkomen of te verhelpen, rekening houdend met de samenvoeging of de combinatie van de gevolgen ervan.

§ 2. De risicoanalyse bedoeld in § 1, 1° wordt indien nodig aangevuld met een bevraging van de werknemers of met een ander instrument dat peilt naar de werkomstandigheden en/of eventuele gezondheidsproblemen gerelateerd aan het werken met een beeldscherm, uit te voeren onder de verantwoordelijkheid van de preventieadviseur-arbeidsarts. De collectieve resultaten hiervan worden door de preventieadviseur-arbeidsarts overgemaakt aan de werkgever en binnen de twee maanden na de overmaking voorgelegd aan het Comité.

Duurtijd:

- >4u/dag pc
- >2u/dag laptop
- >30 min tablet

5 jaarlijkse verplichte risicoanalyse:

- gezichtsvermogen, problemen lichamelijke en geestelijke belasting
- Opleiding verplicht en telkens als organisatie verandert (vb. verplicht telewerk CAO nr 85)

Beeldscherm en informatica:

- Instellingen (hoogte, dubbel scherm, kleur, resolutie, ...)
- Individuele hulpmiddelen (muismat, verticale muis, documenthouder, ...)



Art. VIII.3-2 - De werkgever wiens werknemers kunnen belast worden met het manueel hanteren van lasten is er toe gehouden een risicoanalyse uit te voeren waarbij rekening gehouden wordt met de factoren vermeld in het tweede lid. Het manueel hanteren van een last kan een risico opleveren, met name voor rugletsel, in de volgende gevallen:

wanneer de last:

- te zwaar of te groot is;
- onhandig of moeilijk vast te pakken is;
- onstabiel is of de inhoud ervan kan gaan schuiven;
- zo ligt dat hij op een afstand van de romp of met voorovergebogen of verdraaide romp gehouden of gehanteerd moet worden;
- door zijn vorm en/of consistentie, met name in geval van stoten, voor de werknemer letsels kan veroorzaken;

wanneer de lichamelijke inspanning:

- te groot is;
- slechts mogelijk is door een draaiende beweging van de romp;
- kan leiden tot een plotselinge beweging van de last;
- wordt uitgevoerd met het lichaam in onstabiele positie;

wanneer de taak één of meer van de volgende vereisten stelt:

- er moeten lichamelijke inspanningen worden verricht die met name de wervelkolom te vaak of te langdurig belasten;
- er zijn onvoldoende rust- of recuperatieperioden;
- de lasten moeten over te grote afstanden worden opgetild, neergezet of gedragen;
- het werktempo wordt bepaald door een proces dat door de werknemer niet kan worden aangepast;

Instelling stoel en tafel/bureau:

- Flex-desk principe?
- Voetenbankje, individuele "ergonomische" stoel, ...

7.2. Heffen en tillen

Wetgeving:

Codex over het welzijn op het werk Boek VIII.- Ergonomische belasting Titel 3.- Manueel hanteren van lasten

Art. VIII.3-1 - Voor de toepassing van deze titel wordt onder **manueel hanteren van lasten** verstaan, elke handeling waarbij een last door één of meer werknemers wordt vervoerd of ondersteund, zoals het optillen, neerzetten, duwen, trekken, dragen of verplaatsen van een last, en die vanwege de kenmerken ervan of ergonomisch ongunstige omstandigheden risico's inhoudt voor de werknemers, met name voor **rugletsel**.





wanneer de kenmerken van de arbeidsplaats en van de arbeidsomstandigheden het risico kunnen doen toenemen doordat:

- er niet genoeg ruimte is, met name in verticale richting, om het werk te verrichten;
- de bodem oneffen is, en dus een risico oplevert voor struikelen, of glad is, zodat de werknemer erop kan uitglijden met het schoeisel dat hij draagt;
- de ruimte of de arbeidsplaats zodanig is dat de werknemer de lasten niet manueel kan hanteren op een veilige hoogte of in een gunstige houding;
- de bodem of de werkplek hoogteverschillen vertoont, zodat de last op verschillende hoogten moet worden gehanteerd;
- de bodem of het steunpunt onstabiel is; - de temperatuur, luchtvochtigheid of luchtcirculatie niet aangepast is;

wanneer de volgende individuele risicofactoren aanwezig zijn:

- lichamelijke ongeschiktheid voor het uitvoeren van de taak;
- onaangepastheid van de kledij, de schoenen of andere persoonlijke uitrusting; - onvoldoende of onaangepaste kennis of opleiding.

Art. VIII.3-3 - De werkgever is ertoe gehouden passende organisatorische maatregelen te nemen, passende middelen te gebruiken, of zulke middelen aan de werknemers te bezorgen, inzonderheid arbeidsmiddelen voor het heffen van lasten, om te voorkomen dat de werknemers lasten manueel moeten hanteren.

Risico: uitvaartmedewerkers, ophalers, ...

- Tillen en verplaatsen van lijken en kisten: belang van goede til techniek, goede afspraken over de commando's, til hulpmiddelen en hulpmiddelen voor het verplaatsen (rolwagen),
- Duwen en trekken van wagentjes voor het verplaatsen van de kisten.
- Belang van transportweg in goede staat en zonder hindernissen, goede verlichting, automatische deuren.
- Kisten laten zakken in het graf

Oplossing:

Een elektrische ambulancebrancard voorzien van een hydraulisch systeem op accu dat de brancard met één druk op de knop omhoogbrengt en laat zakken.

Elektrisch – hydraulische hefzwaarten: geschikt voor grotere mortuaria .

De mobiele verrijdbare tilliften, ook gekend als stalen verpleegsters, zijn een flexibele tiloplossing voor begeleid gebruik.

8. Arbeidshygiëne

Verlichting

- Meer aandacht voor visueel comfort, helderheid in ruimte en lichtregeling (Human Centric Lighting : HCL)
- Reflectie/verblinding: Risico: Oogvermoeidheid, hoofdpijn
Aandachtspunt: Werkpostoriëntatie t.o.v. (dag)licht
- Voldoende verlichtingssterkte i.f.v taak & verblinding

Norm NBN EN 12464-1 of

Verlichtingssterkte

Uniformiteit

Verblindingsgraad

Kleurweergave

Kantoor	E (lux)*	UO*	UGR^	Ra(K)*
Schrijven, typen, dataverwerking	500	0,6	19	80
Receptie	300	0,6	19	80

Verluchting

- Hitte/extreme koude gevaren
- Klachten kantoor: moeilijke materie, subjectief en individueel

Soort werk	Minimum temperatuur	Maximum WBGT index
Zeer licht	18	29
Licht	16	29
Halfzwaar	14	26
Zwaar	12	22
Zeer Zwaar	10	18

Lawaai

Lawaai: Boek V titel 2

Richtlijn 2003/10/EG Employment Noise Directive

Biologische agentia: infectierisico's

Wetgeving:

Codex over het welzijn op het werk

Boek VII - Biologische agentia

Titel 1 - Algemene bepalingen

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied en definities

Art. VII.1-1 - Deze titel is van toepassing op **werkzaamheden waarbij werknemers ten gevolge van het werk worden of kunnen worden blootgesteld aan biologische agentia.**

Art. VII.1-2 - Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder:

- 1° **micro-organisme**: een al dan niet cellulaire microbiologische entiteit, met het vermogen van replicatie of overdracht van genetisch materiaal;
- 2° **celcultuur**: het resultaat van het in vitro kweken van cellen afkomstig van meercellige organismen;
- 3° **scherp medisch instrument**: een voor de uitoefening van bepaalde medische handelingen benodigd voorwerp of instrument dat kan snijden of prikken en **verwondingen en/of infecties kan veroorzaken**. Een scherp medisch instrument wordt beschouwd als een **arbeidsmiddel** in de zin van boek IV, titel 2.

Art. VII. 1-4 - In het kader van de risicoanalyse, zijn de **werkgevers** gehouden:

- 1° voor alle werkzaamheden waarbij zich een risico bij blootstelling aan biologische agentia kan voordoen, de aard, de mate en de duur van de **blootstelling van de werknemers te bepalen**, teneinde:
 - a) elk risico voor de gezondheid of de veiligheid van de werknemers te kunnen beoordelen;
 - b) vast te stellen welke maatregelen moeten worden genomen;
 - c) vast te stellen voor welke werknemers speciale beschermende maatregelen en maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht nodig kunnen zijn;

2° voor werkzaamheden die blootstelling aan verscheidene groepen van biologische agentia met zich brengen, het risico te beoordelen op basis van het gevaar dat wordt opgeleverd door alle biologische agentia die bij die werkzaamheden aanwezig zijn;

3° voor werkzaamheden die blootstelling aan biologische agentia met zich brengen, de periodiciteit van de beoordeling vast te stellen volgens de aard van de verkregen resultaten en onverminderd de in artikel VII.1-7 bepaalde gevallen.

Blootstelling: beschouw een overledene steeds als besmet.

De overledene kan een niet bekende aandoening hebben.

- Biologische agentia: micro-organismen kunnen aangetroffen worden op het lijk zelf, ter hoogte van lichaamsopeningen, bevulde kledij (stoelgang, lichaamsvloeistoffen), bevulde instrumenten of materialen, bevuld beddengoed, bevulde oppervlakken.
- Ontbindingsbacteriën: kiemen afkomstig van de ingewanden.
- Pathogene micro-organismen: vooral denken aan virussen (hepatitis B, hepatitis C, HIV, Covid19), bacteriën (tuberculose, Streptokokken, Staphylococcus aureus (o.a. MRSA), prionen (Creutzfeldt Jakob).

Ernst van de mogelijke gevolgen : Overdracht van ziekmakende bacteriën gebeurt via direct contact, bv. tijdens de verzorging van het lijk, bij het ontkleden, verwijderen van verbanden, infuusnaalden of katheters, desinfecteren van het lichaam, aankleden, maquillage, scheren, haarverzorging, verwijderen en aandoen van sieraden of door indirect contact (bevulde oppervlakten of instrumenten, sieraden, aanbrengen van tandprothesen) of door druppelcontact (is mogelijk voor kinkhoest, influenza, Covid19, verkoudheidsvirussen). Ook overdracht via de lucht is mogelijk (tuberculose, varicella zoster, mazelen). Bij thanatopraxie.

COMFORT : NPR3438 – GELUIDSHINDER (spraakverstaanbaarheid – concentratie)

Werkzone	Geluidsbronnen	Aanbevolen max. geluidsniveau
1. Individuele werkzone	Afgesloten kantoorruimte voor één persoon	35 dB(A)
2. Werkzone met functioneel geluid	Veel telefonie en onderling overleg	55 dB(A)
3. Werkzone met sporadisch functioneel geluid	Telefoon opnemen voor korte gesprekken, geen onderling overleg	45 dB(A)
4. Werkzone zonder functioneel geluid	Geen telefonie en geen onderling overleg	35dB(A)



Preventiehiërarchie: beschermingskledij

Codex over het welzijn op het werk Boek IX.-
Collectieve bescherming en individuele uitrusting
Titel 2.- Persoonlijke beschermingsmiddelen
Afdeling 2.- Algemene beginselen Art. IX.2-2.-

De **werkgever** is er, overeenkomstig de bepalingen van artikel 5 van de wet en de artikelen I.2-6 en I.2-7, toe gehouden de **risico's inherent aan de arbeid op te sporen en de geëigende materiële maatregelen te treffen om hieraan te verhelpen**. Wanneer de risico's niet uitgeschakeld kunnen worden aan de bron of niet voldoende beperkt kunnen worden met maatregelen, methodes of procédés op het gebied van de arbeidsorganisatie of met collectieve technische beschermingsmiddelen, worden de PBM gebruikt waarvan een niet uitputtende lijst is opgenomen in de bijlage IX.2-3. Art. IX.2-3.

Onverminderd de toepassing van artikel I.2-14, tweede lid, worden de PBM door de **werkgever ter beschikking gesteld zonder kosten voor de werknemers**.

- Gebruik goed passende latex handschoenen (kunnen allergie veroorzaken) of nitrilhandschoenen.
- Trek beschermende kledij aan: een goed te reinigen en goed te sluiten witte jas of disposable jas met daarboven een wegwerpschort.
- Kies bij gebruik van schadelijke stoffen altijd voor het minst schadelijke alternatief.
- Ventilair voldoende indien je gebruik maakt van schadelijke stoffen zoals formaldehyde, chloor of alcohol.
- Indien voldoende ventilatie niet mogelijk is moet

adembescherming gebruikt worden.

- Gebruik alleen schone instrumenten en materialen.
- Tijdens de verzorging van een overledene stevig gesloten schoeisel met wegwerpoverschoenen.
- De persoonlijke beschermingsmiddelen mogen alleen in de verzorgingsruimte gedragen worden.
- Gooi wegwerpschorten, overschoenen en dergelijke weg als je de ruimte verlaat.
- Raak tijdens verzorging geen deurkrukken, kranen, telefoon, schrijfgerei, eten of personen aan.
- Zijn er kleine verwondingen of is er huiduitslag bij medewerkers, plak deze dan af met waterbestendige pleisters en vervang deze door schone na het handen wassen.
- Zijn er grotere open verwondingen aan de handen van de medewerker dan moet contact met de overledene vermeden worden.

Vaccinatie:

- Hepatitis A-B is veruit het grootste risico : voor een niet gevaccineerde medewerker is de kans bij een eenmalig accident met een besmette naald tussen de 6 en de 30 % . Daarenboven kan het virus lang overleven in het lichaam van een overledene. Het Fonds voor de Beroepsziekten vergoedt de vaccinatie voor de werknemers die ook soms in ziekenhuizen komen. Hepatitis A : infectie door contact met feces niet uit te sluiten.
 - HIV : geen vaccinatie mogelijk
 - Infectie door tuberculose : blootstelling kan gebeuren in geval van druk op de longen.
 - Tetanus
- => Richtlijnen en opleiding inzake veiligheid en hygiëne.

VERFRAAIING VAN DE ARBEIDSPLAATSEN / INTERN LEEFMILIEU

Inrichting en afwerking van de arbeidsplaats

- Toiletten (gescheiden man/vrouw – 1/15 werknemers)
 - Wasplaats (1/5 werknemers gelijktijdig)
 - Kleedkamer
 - EHBO
 - Rustlokaal (inclusief zwangerschap)
 - Rafter (gescheiden werkplaats)
- Een uitvaartcentrum is normaliter van de onderneming zelf (gehuurd/eigendom) - de uitvaartonderneming bepaalt de aankleding van het gebouw. De uitvaartonderneming beschouwen we als een arbeidsplaats. Als meerdere ondernemingen één uitvaartcentrum zouden delen dat hen ter beschikking wordt gesteld door een andere partij, dan zullen we dit beschouwen als een derde site. Op al deze locaties dienen jullie te voldoen aan de Welzijnswetgeving.



Poetsplan

De werkgever zorgt ervoor dat arbeidsplaatsen worden schoongemaakt in functie van activiteiten:

- Geschikte schoonmaakmethode en schoonmaakmiddelen
- Frequentie
- Maak een inventaris op van de verschillende soorten lokalen in jouw bedrijf
- Bepaal per soort/type lokaal de frequentie en methode voor reinigen

Opmerking: er kunnen meerdere soorten reiniging met verschillende frequentie voorgesteld worden

- Saneringsprogramma
- Rookverbod
- Sociale ruimten
- Codex III.1 – Drinkwater: in functie van de aard van het werk en de aard van de risico's, stelt de werkgever drinkwater of een andere drank ter beschikking van de werknemers. Individuele drinkbekertjes, eventueel voor eenmalig gebruik, worden ter beschikking gesteld.
- Afvalophaling en -verwerking
Werkgever zorgt ervoor dat afval regelmatig wordt verwijderd
Rekening houden met specifieke regelgeving betreffende verwijdering afvalstoffen
- Energieverbruik
- Verbruik van grondstoffen en materialen
- ...

Schoonmaken: plan - oorzaken vervuiling wegwerken

Oppervlakte	Product	Dosering temperatuur	Methode	Frequentie	Controle
Deuren, Klinken, Thermostaten	1%, Green Care Grease E3 750ml	Puur Laten afkoelen		Alle dagen	
Vitrinekasten	1%, Green Care Glas & Wastervan-Cleaner 1L	Puur		Alle dagen	
Vloeren, Muren, Plafonds, Deuren	1%, Green Care Grease E3 5L	1% Koud water		Aan elke dienst	



- de risico's verbonden aan de blootstelling aan **bloed en lichaamsvloeistoffen**;
- de te nemen preventiemaatregelen, waaronder de PBM en de **te verstrekken vaccinaties**;
- de meldings-, reactie- en opvolgingsprocedures en hun betekenis;
- de bij letsel te nemen maatregelen. In toepassing van artikel I.2-21, besteedt de werkgever bijzondere aandacht aan de opleiding

ENDLIS



Waardig afscheid op zee.
Daar zorgen wij voor.

Un dernier adieu en mer
empreint de dignité.
Nous y veillons.

www.endlis.be | ☎ 059 70 32 89

VORMING

Codex over het welzijn op het werk
~~Boek VII.~~ Biologische agentia
Titel 1.- Algemene bepalingen

Afdeling 3.- Opleiding van de werknemers

Art. VII.1-27 - Onverminderd de toepassing van artikel VII.1-36, verstrekt de werkgever een adequate opleiding aan zijn werknemers over de richtsnoeren en procedures in verband met verwonding en/of infectie door een scherp medisch instrument, inzonderheid met betrekking tot:

- het juiste **gebruik** van elk **scherp medisch instrument** en de juiste verwijdering ervan na gebruik;

AFVALVERWERKING

De wetgever definieert medisch afval als "een bijzondere afvalstof die bestaat uit alle afvalstoffen, ongeacht de aard, het voorkomen of de samenstelling, die afkomstig zijn van geneeskundige of diergeneeskundige behandelingen".

Medische afvalstoffen worden onderverdeeld in :

Risicohoudende medische afvalstoffen:

afvalstoffen die een bijzonder risico inhouden doordat ze een microbiologische of virale besmetting, een vergiftiging of een verwonding met zich kunnen meebrengen, of afvalstoffen die om ethische redenen een bijzondere behandeling vereisen;

- Afval afkomstig van de geneeskundige behandeling van mensen en dieren besmet met een ziekte waarvan de wijze van overdracht niet bekend is, onder meer lassa-, ebola-, marburgkoorts, genetisch gemodificeerde organismen, of waarvan de overdracht via afval mogelijk is, onder meer anthrax.
- Alle bloed en bloedderivaten.
- Alle scherpe voorwerpen.

Niet-risicohoudende medische afvalstoffen:

afvalstoffen die geen bijzonder risico inhouden en die door hun aard vergelijkbaar zijn met huishoudelijke afvalstoffen, maar door hun samenstelling of waardebeleving niet vergelijkbaar zijn met huishoudelijke afvalstoffen.

- Verbanden, tissues, disposables, onderleggers, lakens met inbegrip van operatielakens, gebruikte al dan niet wegwerpoperatiekledij, -handschoenen, -schorten, -maskers, -mutsen, onderleggers met inbegrip van die met kleine hoeveelheden bloed en/of lichaamsvochten in geabsorbeerde toestand.
- Lichaamsvochten, met uitzondering van bloed en zijn derivaten.
- Katheters.
- Lege bloedzakken.
- Sondes.
- Spuiten zonder naald.
- Lege infusen en infuusleidingen.
- Gipsafval en afval van kunststofgipsen.

Deze dienen in een medisch afvalcontainer geplaatst te worden en op regelmatige basis opgehaald te worden. Voor deze beide hebben we recent een sectorovereenkomst afgesloten met VANHEEDE. Kledij mag in de restafvalbak.

Wat de pacemakers betreft: Funebra gaat een programma uitwerken waarop deze kunnen ingestuurd worden naar de maatschappelijke zetel. In een wereld waarin schaarste van grondstoffen een groeiend probleem blijkt, is het recyclen van metalen een absolute must. Onze sector heeft ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid. We gaan van zodra we voldoende pacemakers verzameld hebben deze laten recyclen met als doel de opbrengst telkens toe te wijzen aan een goed doel dat gelinkt is aan de uitvaartsector.



Service 24/7

AIRCONDITIONING KOELTECHNIEK

Uitrusting en technische installaties voor de begrafenisondernemer.

- Frigokamers & Rouwkamerkoeling
- Airconditioning & warmtepompen
- Elektrische hefinrichting/takels
- Inox rolwagens en wastafels
- Inox reinigingshaspels

Wij hebben de temperatuur in de hand.



Bezoek onze website

Nemegeer Gerrit
Urselseweg 121
9910 Knesselare

Gsm: 0477/47.66.77
Tel: 09/375.15.99
info@nemegeer.com

<http://funeral.nemegeer.com>

ARBEIDSONGEVALLEN

Verplichtingen na een arbeidsongeval:

- Aangifte (elektronisch) bij de verzekeraar van arbeidsongevallen binnen de 8 dagen (HR: nationaal nummer, loon, ...)
- Een arbeidsongevallensteekkaart opstellen
- Codex: <https://fedris.be/nl>
- Onderzoek

Verplichtingen na een ernstig arbeidsongeval:

- Onmiddellijke aangifte bij de FOD WASO
- Gedetailleerd verslag
 - Binnen de 10 dagen FOD WASO (plaats van ongeval) of voorlopig verslag met gemotiveerd verzoek om uitstel
 - Opgesteld door een INTERNE preventieadviseur van niveau 1 of 2 ■■■

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, également intitulée « loi bien-être ». Les principes de base de cette loi consistent à éviter et évaluer les risques, à combattre les risques à la source et à adapter le travail à l'être humain. Vous trouverez la plupart de ses arrêtés d'exécution dans le Code du bien-être au travail (publié au MB le 2/6/2017).

Lorsque vous êtes occupé en tant que travailleur, employeur ou tiers, vous êtes exposé à des risques pouvant entraîner des préjudices physiques, moraux, matériels, financiers et d'image. La loi bien-être a pour but d'éviter les accidents du travail, les maladies professionnelles et les conséquences psychosociales négatives.



Dans cette édition, nous nous pencherons sur un thème essentiel : le bien-être au travail. Dernièrement, des inspecteurs ont procédé à des visites dans le cadre de l'inspection du travail. La responsabilité de l'employeur y est largement engagée. Nous avons tenté d'énumérer les principaux points auxquels le secteur funéraire doit être attentif.

Chaque visite d'inspection est axée sur trois grands domaines :

1. Services de prévention et de protection
2. Politique générale de bien-être
3. Analyses de risque spécifiques

De nombreux bureaux de prévention externes fournissent une formule de base, mais les services supplémentaires se paient séparément. Nous avons tenté d'identifier ces éléments supplémentaires spécifiques à notre secteur. Cette information vous permettra de déterminer vous-même les points qui s'appliquent à votre entreprise.

En cherchant à constituer un dossier complet, nous avons découvert des éléments qui paraissent évidents mais ne sont pas toujours mis en pratique. Nous avons par exemple conclu récemment une convention sectorielle avec la société VANHEEDE, spécialisée dans le traitement des déchets.

Mais nous ne nous arrêterons pas là. Une question nous interpelle : que faire de nos pacemakers ? Dans un monde où la pénurie de matières premières s'avère être un problème croissant, le recyclage des métaux est une nécessité absolue. En tant qu'entrepreneurs, nous avons aussi une responsabilité sociétale. Funebra envisage donc de développer un système de collecte des pacemakers en vue de leur recyclage. Nous contribuerons de cette manière à un monde plus circulaire et affecterons nos recettes à une œuvre caritative.

Après le service d'inspection du travail, l'inspection économique a également organisé des visites. Il ressort des contrôles les plus récents que nous ne sommes pas le premier de la classe, malgré les informations que nous avons mises à disposition à l'époque. Les principales lacunes sont les indications de prix, les données d'entreprise manquantes dans l'information en ligne des entreprises et des irrégularités au niveau des bons de commande et des factures détaillées. Ici aussi, je lance un appel : mieux vaut prévenir que guérir. Nous contribuerons ainsi non seulement à améliorer l'image de notre secteur, mais également à éviter d'éventuels problèmes et amendes.

Nous espérons pouvoir également compter sur votre participation..

Johan Dexters
Président



1. Législation relative au bien-être au travail

LOI DU 4 AOÛT 1996

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/explication-concernant-la-loi-bien-etre>

Champ d'application

- L'employeur est responsable de sa politique de bien-être au travail : dès que vous employez un seul collaborateur – même si celui-ci ne travaille pas à temps plein – vous avez l'obligation légale de vous affilier à un service externe de prévention et de protection au travail.
- Système dynamique de gestion des risques
- Création obligatoire d'un service interne de prévention et de protection au travail (employeur ou conseiller en prévention 3)
- Service externe de prévention et de protection et service externe pour les contrôles techniques afin de faire effectuer certains examens et contrôles sur des machines, des installations, des équipements de travail et des équipements de protection, qui doivent faire apparaître que ceux-ci sont conformes à la législation et ne présentent pas de défauts susceptibles d'exercer une influence sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- Comité pour la prévention et la protection au travail (à partir de 50 travailleurs)
- Coordination des travaux avec des tiers (sous-traitants)

Le champ d'application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail s'est élargi à la suite d'une extension de la notion de « travailleur », à savoir :

- des personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;
- des personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans un établissement de formation;
- des personnes liées par un contrat d'apprentissage;
- des stagiaires;
- des élèves et des étudiants qui suivent des études dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement.

LA LOI RELATIVE AU BIEN-ÊTRE : LES 7 DOMAINES



CODE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL EN 10 LIVRES DEPUIS 2017

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/code-du-bien-etre-au-travail>

RÉPARTITION EN FONCTION DES RESPONSABILITÉS

L'employeur est :

- le responsable final de la politique de bien-être
- civilement responsable de ses travailleurs (sauf en cas de négligence ou de faute grave)
- pénalement responsable : infractions à la législation relative au bien-être

Le travailleur doit :

- Veiller à sa propre sécurité et à celle de son entourage
- Suivre les instructions
- Utiliser correctement les équipements de travail (équipements de protection collective et individuelle)
- Signaler des situations dangereuses

Services externes pour les contrôles techniques sur le lieu de travail

- Inspections légales obligatoires (engins de levage, installations électriques etc.)
- Une personne autorisée peut effectuer certains contrôles (échelle, échafaudage, ...)
- **L'utilisateur demeure responsable de l'utilisation**

2. Généralités

COMPLÉTER LES DOCUMENTS LÉGAUX

Document d'identification

- C'est le premier document que demande l'inspecteur du travail
- Il définit le rôle de chacun dans la politique de bien-être
- Il détermine le temps dont le conseiller en prévention dispose pour accomplir ses missions

Rapport d'activités du Service interne de prévention et de protection (SIPPT)

- Mensuel pour les entreprises qui comptent plus de 50 travailleurs
- Trimestriel pour les entreprises qui comptent moins de 50 travailleurs

Le contenu minimum est réglementé !

Règlement de travail

Les coordonnées du conseiller en prévention sécurité au travail, de la médecine du travail, du conseiller en prévention aspects psychosociaux et, le cas échéant, de la personne de confiance. Fournir la preuve que ces coordonnées sont mentionnées à un endroit facilement accessible à tous les travailleurs. L'endroit le plus logique est le règlement de travail.

Service de prévention externe

Un Service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT) soutient votre entreprise afin de garantir et d'améliorer la santé, la sécurité et le bien-être de vos travailleurs.

Leur travail porte sur les divisions gestion des risques et surveillance médicale. Les conseillers en prévention gèrent les

risques en s'investissant en faveur de la sécurité au travail, de l'ergonomie, de l'hygiène du travail et des aspects psychosociaux (tels que la violence, le stress, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel).

Le service externe doit conclure une convention avec l'employeur, à condition que ce dernier respecte la législation ainsi que les dispositions de la convention.

Cette convention mentionne :

- la ou les missions confiées au service ;
- la nature, l'étendue et la durée minimale des prestations nécessaires pour pouvoir accomplir cette mission ;
- les moyens mis à disposition par l'employeur ;
- les modes de coopération avec le service interne ;
- les relations avec le Comité ;
- les façons de mettre fin à la convention.

Le service externe ne peut faire accomplir aucune mission par des sous-traitants.

Chaque service externe fixe des tarifs applicables à l'employeur affilié chez lui pour les missions accomplies par ce service externe, qui figurent dans le contrat conclu avec cet employeur. Ce tarif comprend souvent une formule de base, et tout ce qui s'ajoute fait l'objet d'un supplément.

Les missions réalisées chez l'employeur sont toujours accomplies par le même conseiller en prévention ou la même équipe de conseillers en prévention.





PRINCIPES GÉNÉRAUX RELATIFS À LA POLITIQUE DE BIEN-ÊTRE

.....

Chaque entreprise doit disposer d'un plan global de prévention et d'un plan d'action annuel.
Des modèles de ces deux plans sont disponibles chez Funebra.

Plan global de prévention

Livre Ier Titre 2. – Principes généraux Chapitre II.- Le système dynamique de gestion des risques

- 1° la sécurité du travail ;
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail ;
- 3° les aspects psychosociaux du travail ;
- 4° l'ergonomie ;
- 5° l'hygiène du travail ;
- 6° l'embellissement des lieux de travail ;
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°

Plan d'action annuel

Livre I.- Principes généraux Titre 2.- Principes généraux relatifs à la politique de bien-être

Art. I.2-9. L'employeur établit, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante.
Ce plan d'action annuel, qui se base sur le plan global de prévention et, le cas échéant, sur l'avis stratégique actualisé du service externe tel que visé à l'article II.3-56, est établi par écrit et 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 suite:
 - a) à un changement de circonstances ;
 - b) aux accidents et aux incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution ;
 - c) au rapport annuel du service interne de l'année civile précédente ;
 - d) aux avis donnés par le Comité durant l'année civile précédente.

**Le document d'accueil pour les nouveaux travailleurs.
Le programme de formation pour les nouveaux travailleurs.**

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

.....

Équipements de travail et machines

- Tous les équipements de travail achetés doivent figurer dans un inventaire. Il faut pouvoir prouver pour chaque équipement de travail que la procédure d'achat a été respectée et qu'une analyse de risque a été réalisée avant la mise en service de l'équipement de travail (implantation, mise en service, fonctionnement, utilisation, inspection, entretien, ...)
- Pour des machines importantes ou de grande taille, un rapport de mise en service est obligatoire. Les contrats d'entretien doivent être respectés. Des analyses du poste de travail doivent être établies.

P. ex. : machines mécanisées (perforatrice, ...), photocopieuse, graveuse, brancard, environnement de bureau (bruit, ventilation, rampe, ...), équipements de protection (gants, chaussures, lunettes, salopette, masque, ...), infirmière métallique (lève-personne), produits de thanatopraxie, refroidissement, ...

Ne sont pas considérés comme des machines : les véhicules, appareils ménagers, appareils audio et vidéo, machines de bureau ordinaires (agrafeuse, ...), informatique, ...

Inspection et contrôle

Suivi, exécution, inspection et contrôle



Installations électriques (tous les 5 ans)
schémas de l'installation électrique
entretien de l'installation électrique



Équipements de protection individuelle



Matériel de lutte contre l'incendie
(contrôle et entretien, au moins annuellement)



Installations de combustion



Électricité

Point à prendre en considération

La législation distingue 3 niveaux de travailleurs autorisés à travailler aux installations électriques :

- BA1-2-3 : toutes les personnes qui ne possèdent pas de connaissances spécifiques de l'électricité peuvent uniquement réaliser les activités journalières dans des conditions très protectrices : allumer, mettre une fiche dans la prise, ...
- BA4 : des personnes averties, suffisamment informées des dangers et qui savent quelles activités elles peuvent et ne peuvent pas réaliser. Ces personnes peuvent p. ex. réenclencher des fusibles et remplacer des lampes. P.ex. le personnel d'entretien des installations électriques
- BA5 : personnes qualifiées possédant des connaissances suffisantes pour effectuer des travaux à des installations électriques. P. ex. les techniciens et électriciens

Les installations électriques doivent faire l'objet d'une inspection.

Prévention incendie

- Éviter les incendies (dossier de prévention)
Analyses de risque, services de lutte contre l'incendie, plans d'intervention, ...
Prévoir suffisamment d'extincteurs et veiller à ce qu'ils soient inspectés régulièrement.
- Évacuer – rapidement et en toute sécurité
 - Nombre de collaborateurs et de visiteurs présents simultanément
 - Compartimentage des issues de secours
 - Sens de rotation des portes de secours
 - Signalisation et éclairage de secours
 - Point de rassemblement (sécurité, taille, possibilité de repli, ...)
 - Collaborateurs et visiteurs handicapés
- Combattre un début d'incendie (service de lutte contre l'incendie) (intervention)
Prévention incendie (classes de feu, agents d'extinction, points d'attention par type d'agent extincteur)
- Limiter les effets néfastes (prévision)
- Services de secours publics (dossier d'intervention)
Information : heure d'arrivée attendue des pompiers et de l'ambulance, nombre de collaborateurs présents simultanément, présence de produits dangereux, flux de déchets, ...

Plan d'urgence

Instructions sur la procédure à suivre en cas d'évacuation :

- Alarme d'évacuation : alarme monotonique
- Cessez toute activité
- Quittez le bâtiment
Issue de secours et issue normale – ne pas courir
- Se présenter au lieu de rassemblement
Collaborateurs : par département - par nom - ...
Visiteurs

Les instructions relatives à l'incendie et aux premiers secours doivent être affichées visiblement

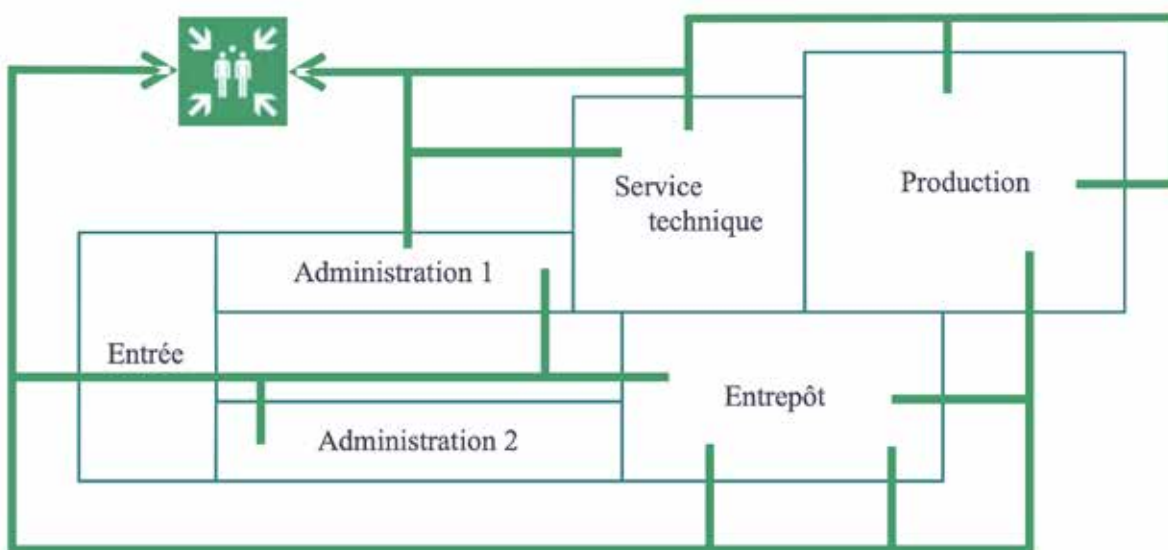
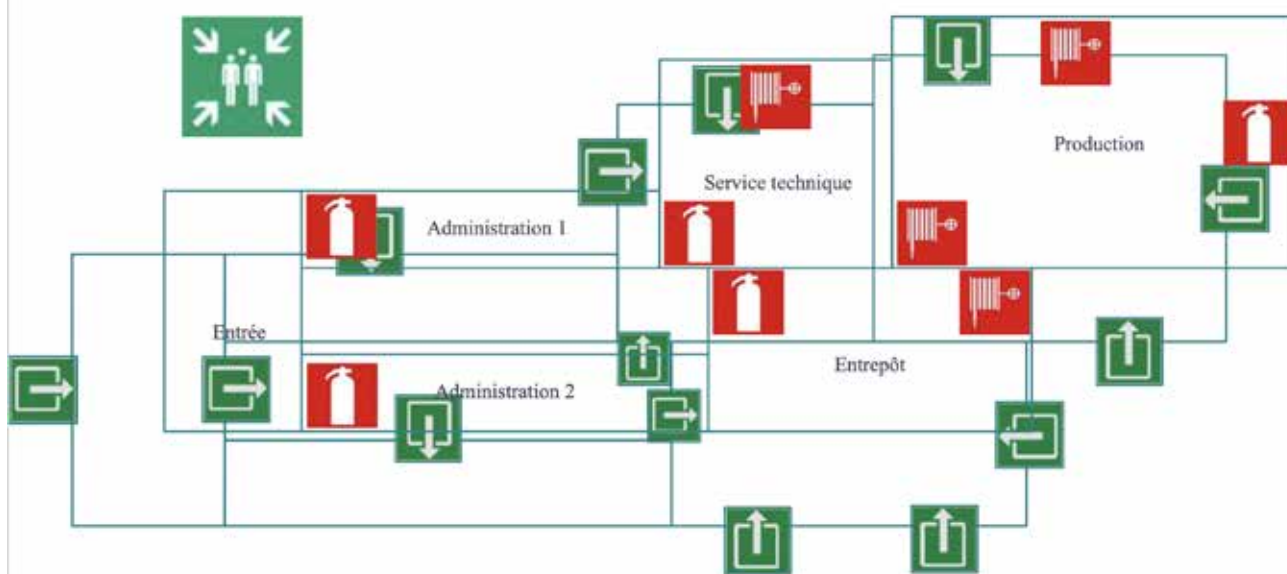
CONSIGNES DE SECURITE																			
INCENDIE  	SERVICE SECURITE N° _____ POMPIERS N° _____ NE PAS RACCROCHER SANS AVOIR VERIFIE QUE VOTRE APPEL A ETE COMPRIS	ATTAQUEZ LE FEU AU MOYENS DES EXTINCTEURS APPROPRIES 	DANS LA FUMEE BAISSÉZ-VOUS L'AIR FRAIS EST PRES AU SOL 	N'UTILISEZ PAS LES ASCENSEURS 	FACILITEZ L'ACCES DES POMPIERS N'ENCOMBEZ PAS LES MOYENS DE SECOURS														
EVACUATION  	DES L'AUDITION DU SIGNAL SONORE  GARDEZ VOTRE SANG-FROID	FERMEZ LES PORTES ET LES FENÊTRES EN QUITTANT VOTRE POSTE DE TRAVAIL 	 DIRIGEZ-VOUS CALMEMENT VERS LE POINT DE RASSEMBLEMENT 	N'UTILISEZ PAS LES ASCENSEURS 	LOCALISATION DU POINT DE RASSEMBLEMENT 														
ACCIDENT  	PREMIERS SECOURS N° _____ AMBULANCE N° _____ NE PAS RACCROCHER SANS AVOIR VERIFIE QUE VOTRE APPEL A ETE COMPRIS	PRECISEZ LA NATURE DE L'ACCIDENT BLESSURES BRULURES ASPHYXIE FEU SUR UNE PERSONNE EMPECHEZ-LA DE COURIR, COUCHEZ-LA, ENVELOPPEZ-LA AVEC UNE COUVERTURE OU EN VETEMENT.	RESPONSABLES DE SECURITE <table border="0"> <tr><td>M.</td><td>TEL</td></tr> <tr><td>M.</td><td>TEL</td></tr> <tr><td>M.</td><td>TEL</td></tr> <tr><td>M.</td><td>TEL</td></tr> <tr><td>M.</td><td>TEL</td></tr> <tr><td>M.</td><td>TEL</td></tr> <tr><td>M.</td><td>TEL</td></tr> </table>			M.	TEL	M.	TEL	M.	TEL	M.	TEL	M.	TEL	M.	TEL	M.	TEL
M.	TEL																		
M.	TEL																		
M.	TEL																		
M.	TEL																		
M.	TEL																		
M.	TEL																		
M.	TEL																		

Signalisation des issues de secours

Signalisation des extincteurs

(pour le type, voir prévention incendie)

Établir un plan d'urgence et l'afficher à chaque entrée



3. Champ d'application secteur des pompes funèbres



Le SEPPT est un partenaire neutre (ASBL) qui soutient l'employeur/le SIPPT dans le contrôle et la surveillance du bien-être, de la sécurité et de la santé des travailleurs, en matière de :

- Sécurité au travail
- Hygiène du travail
- Climat de travail
- Ergonomie
- Médecine du travail
- Charge psychosociale

Services du SEPPT : visite des lieux de travail

- Les entreprises où aucun travailleur n'est soumis à une surveillance annuelle de la santé : doivent être visitées au moins tous les 3 ans par (minimum) un CP de niveau II
- Les entreprises qui occupent des travailleurs exerçant une fonction de sécurité ou soumis à une charge physique, mentale ou psychique doivent être visitées au moins tous les 2 ans par un CP externe ou chaque année par un CP de niveau II.



SANTÉ AU TRAVAIL

1. Aptitude médicale à la fonction

Législation:

Livre I - Principes généraux

Titre 4 - Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs

Chapitre I - Champ d'application, définitions et objectifs

Art. 1.4-1 - § 2

1° poste de sécurité: tout poste de travail impliquant l'utilisation d'équipements de travail, la conduite de véhicules à moteur, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques, ou de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, ou encore le port d'armes en service, pour autant que l'utilisation de ces équipements de travail, la conduite de ces engins et de ces installations, ou le port de ces armes puissent mettre en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures;

Devoirs de l'employeur

- Soumettre effectivement tous les travailleurs soumis à la surveillance de la santé.
- Informer les travailleurs de l'objectif et de la nature des examens médicaux préventifs
- Utiliser le formulaire « Demande de surveillance de la santé » en cas d'examens non périodiques
- Établir des listes de postes à risque et des listes nominatives des travailleurs.

Devoirs du travailleur

- Il ne peut se soustraire à la surveillance médicale, au risque d'être démis de ses fonctions.

L'objectif unique des examens médicaux consiste à :

Justifier la décision d'aptitude du candidat ou du travailleur en fonction des caractéristiques du poste de travail ou de l'activité comportant un risque déterminé

Pour qui la surveillance de la santé est-elle obligatoire ?

Travailleurs :

- Travailleurs moins valides
- - 18 ans et premier emploi
- Jeunes
- Travailleuses enceintes
- Stagiaires, apprentis et étudiants
- Intérimaires

Fonctions à risque :

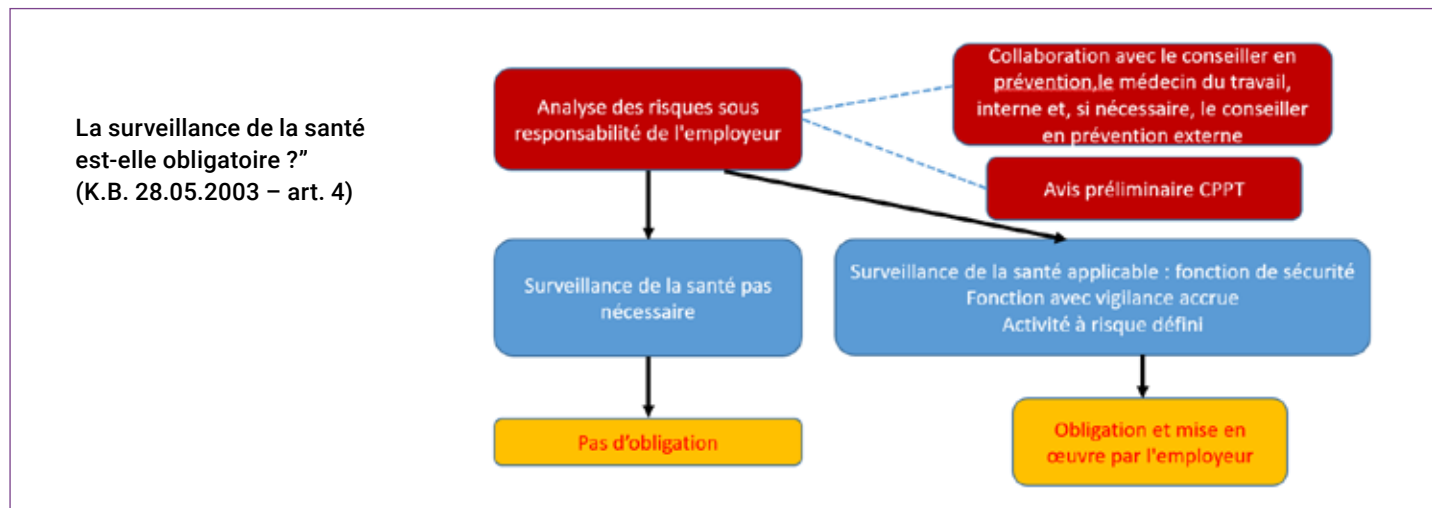
- Fonction de sécurité (dont l'exercice est susceptible de nuire à la sécurité ainsi qu'à la santé des collègues). Chauffeurs de corbillard
- Vigilance accrue
- Activité comportant un risque déterminé
 - Fysische, chemische en biologische agentia (vb. Thanatopraxie, ...)
 - Charge ergonomique

Travail sur écran (modifié depuis le 01/01/2016)

- Le risque subsiste, mais la surveillance médicale systématique est supprimée
- Analyse des postes de travail au moins 1 an sur 5, p. ex. au moyen d'une enquête
- Sur la base d'une analyse / à la demande du CPPT: possibilité de réinstaurer la surveillance médicale systématique
- Intervention de l'employeur dans les lunettes d'ordinateur

Tillen van lasten

- Charge liée à la pénibilité du travail
 - Travail de nuit ou travail en équipe
 - Travail monotone et basé sur des cadences
- Charge psychosociale
- Denrées alimentaires : examen périodique supprimé



Quand réaliser un examen médical :

Évaluation préalable de la santé : lors du recrutement

- Pour une fonction de sécurité, une fonction à vigilance accrue, une activité comportant un risque déterminé
- Avant la mise au travail effective du travailleur :
C'est-à-dire avant la conclusion du contrat de travail, pour autant que cette évaluation de la santé constitue la dernière étape de la procédure de recrutement et de sélection

Préalablement à la reprise du travail: Objectif

- Concertation avec le médecin traitant à propos de l'état de santé du travailleur
- Analyse du poste de travail
- proposition de mesures adaptées à l'employeur afin de pouvoir confier un travail adapté dès que la reprise du travail entre en vigueur

2. Organisation des premiers secours

Objectif

- S'assurer que chaque travailleur, visiteur ou sous-traitant puisse, à la moindre blessure ou au moindre malaise, recourir immédiatement à une aide compétente.

Formation

- Tous les collaborateurs secouristes suivent une formation obligatoire et obtiennent un certificat après la réussite de l'examen. En outre, les collaborateurs secouristes doivent suivre chaque année le cours de recyclage programmé. La formation comprend l'utilisation des équipements de soins présents et l'usage correct du local de secourisme.

Missions et responsabilités

- Le secouriste se voit confier les tâches et les responsabilités suivantes :
 - Respecter le secret médical et éviter de poser un diagnostic;
 - Toujours assurer la première prise en charge et les soins indispensables conformément au diagramme ci-dessous;
 - Assister à l'accompagnement de la victime vers le poste de secours, observer la victime en attendant l'arrivée des secours;
 - Veiller à l'enregistrement des soins dispensés dans le registre de secourisme qui se trouve près de la boîte de secours.

Boîte de secours

- La boîte de secours est disponible au local de secourisme.
- À chaque utilisation d'un élément de la boîte de secours, le registre doit être complété par le secouriste.
- Lorsque du matériel est utilisé, il y a lieu d'examiner si des produits doivent encore être commandés pour compléter la boîte de secours.
- Une inspection doit être organisée une fois par trimestre (tous les 3 mois) pour déterminer si la boîte de secours est complète et pour vérifier la date de péremption des produits de la boîte de secours. Cette inspection doit être documentée sur la liste du matériel de la boîte de secours.
- Les produits périmés, les produits dont le sceau est brisé et les produits à demi utilisés doivent être détruits, du matériel supplémentaire doit éventuellement être commandé afin de compléter la trousse.

Remarque 1 : Des pansements adhésifs peuvent être mis à disposition en dehors de la boîte de secours.

Remarque 2 : Des médicaments peuvent être mis à disposition, mais en dehors de la boîte de secours et sans libre accès. Le type de médicaments doit être approuvé par le médecin du travail.



- Équipements requis (trousse de secours, local de soins)
- Indiquer clairement la trousse de secours
- Petite trousse de secours dans chaque corbillard ou véhicule de transport



Registre de secourisme

Date & heure de l'incident	Victime	Dispensateur de soins	Description du lieu de l'accident	Témoins	Date et heure des soins	Soins – Nature Transfert

Archives

- Le registre des premiers secours doit être conservé pendant 10 ans

Procédure/processus

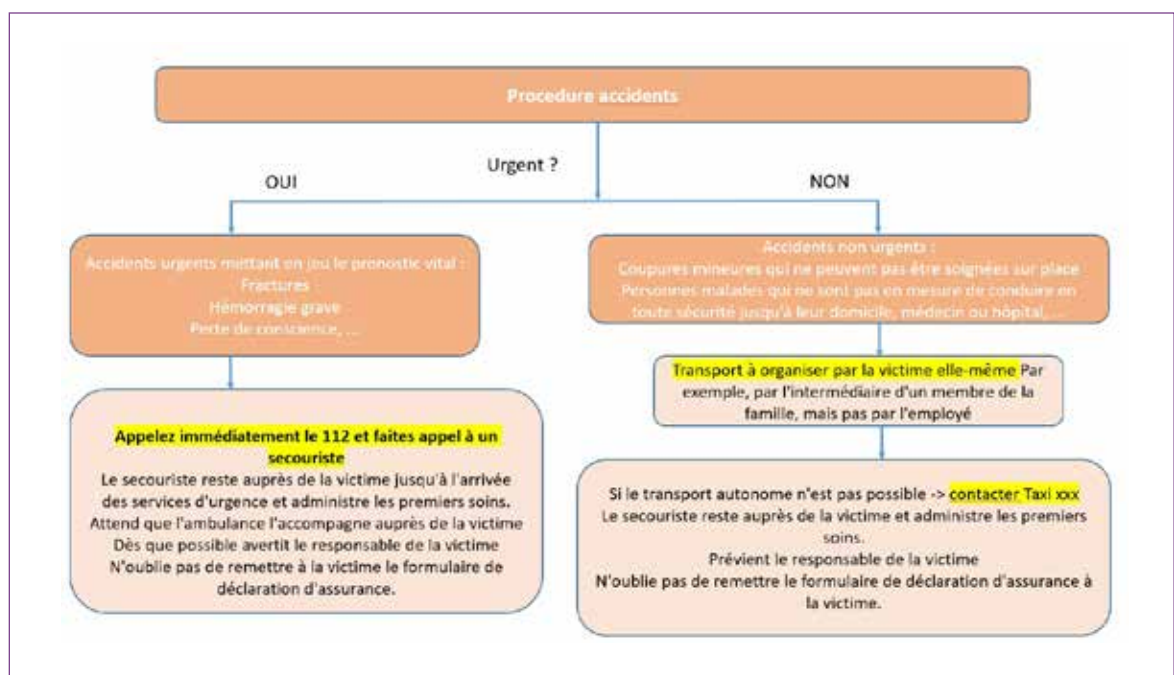
- Procédure de notification d'un accident/incident
 - En cas de blessure, il y a lieu de contacter un secouriste ayant reçu une formation, qui figure sur la liste des personnes responsables du secourisme (Voir FOR06.25.03).
 - La personne doit être amenée au poste de secours pour y recevoir des soins.
 - Assurez-vous que le superviseur régional ou le manager soit immédiatement informé.
 - Les premiers secours doivent être dispensés à la personne et au besoin, un second secouriste sera appelé.
 - Lorsque la gravité des accidents est telle qu'un traitement médical est nécessaire, le secouriste peut décider d'envoyer la personne à l'hôpital local ou de contacter lui-même les services de secours au numéro « 112 ». Informez l'European Distribution Manager, le Human Resources Manager et le EHS (Environmental Health and Safety) Coordinator.
 - Toutes les lésions au dos ou à la tête nécessitent un traitement médical.

- Après les premiers secours, le registre doit être complété.
- Pour établir le rapport d'un accident, veuillez consulter la Procédure en cas d'accident et d'incident.
- Après le traitement, le collaborateur doit informer le superviseur de sa guérison.

Responsabilité

- Les managers et les superviseurs doivent s'assurer que leurs collaborateurs ont reçu une formation et savent qui contacter et où se rendre pour dispenser les premiers secours.
- L'équipe des secouristes est responsable du contenu de la boîte de secours et du rangement du local de secourisme. La boîte de secours doit être contrôlée au moins une fois tous les 3 mois afin de s'assurer qu'elle est complète et que la date de péremption de tous les produits est acceptable. L'équipe de secouristes peut décider de la nécessité de commander des produits.
- Le ou la secouriste qui a dispensé les premiers secours doit obligatoirement le consigner dans le registre, de même que le matériel utilisé.
- L'équipe de secouristes a la responsabilité de décider si l'accident est ou non suffisamment grave pour contacter un médecin, se rendre à l'hôpital ou appeler les services de secours.

Procédure de premiers secours (plan d'urgence)



3. Déclaration de maladies professionnelles

4. Produits chimiques

- Stockage correct en lieu sûr
- Instructions de sécurité et formation
- EPI (lunettes de sécurité, gants adaptés, tablier, ...)

5. Déplacements externes

- Parc automobile, formation, sécurisation des charges, ...
- Respect des règles de la circulation
- Les chauffeurs, accompagnés d'un-e collègue, doivent être en possession d'un certificat d'aptitude à la conduite (*Fonction de sécurité : Une fonction de sécurité comprend des missions spécifiques dans l'exercice desquelles vous pourriez mettre en danger la sécurité d'autres collègues-travailleurs*).

6. Aspects psychosociaux

Législation :

Code du bien-être au travail Livre I.- Principes généraux

Titre 3.- Prévention des risques psychosociaux au travail

Chapitre Ier.- Analyse des risques et mesures de prévention

Art. I.3-1 - Lors de l'analyse des risques réalisée conformément à l'article I.2-6, **l'employeur identifie** notamment les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail. Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au **stress ou au burn-out** occasionnés par le travail ou à **un dommage à la santé** découlant de conflits liés au travail ou de **violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail**. Il détermine et évalue les risques psychosociaux au travail en tenant compte des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail. **L'analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail est réalisée par l'employeur avec la participation des travailleurs.** L'employeur y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne. A défaut, il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe lorsque la complexité de l'analyse le requiert.

Art. I.3-2.- **L'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention appropriées pour prévenir les risques psychosociaux au travail** en appliquant les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er} de la loi. Ces mesures sont prises conformément à l'article I.2-7. Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux a été associé à l'analyse, l'employeur demande son avis avant de prendre ces mesures.

Application : charge psychique liée à la souffrance et à la mort, confrontation aux corps de victimes d'accidents, confrontation au suicide, harcèlement sexuel, comportement inadmissible, stress, harcèlement, actes de violence, ...

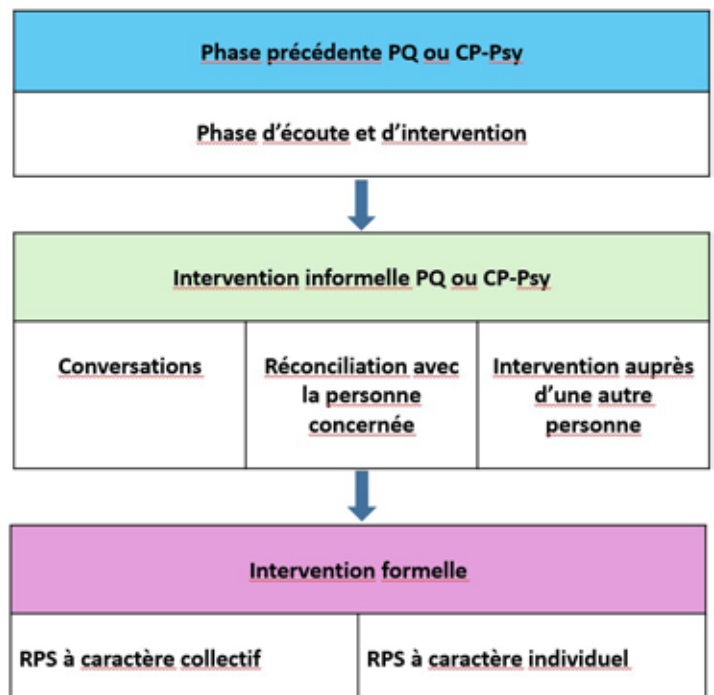
Risico :

- Troubles du sommeil, perte d'appétit, maux de tête, irritabilité, tension, anxiété et panique, etc. Cette problématique doit pouvoir être abordée ! Les causes peuvent être les suivantes :
- Charge psychique liée à la confrontation à la problématique du décès et de la mort
- Confrontation à des corps mutilés à la suite d'accidents ou de noyades
- Confrontation au suicide
- Harcèlement au travail ou activités indésirables



Le Fonds320 a conclu un accord avec POBOS, un centre consultatif d'action sociale pour le bien-être et d'aide après des événements traumatisants, qui date de 1990.

Par événement traumatisant, il faut notamment entendre : le décès d'un-e collègue, d'une relation ou d'un proche, l'identification inexacte d'un défunt entraînant une erreur dans l'exécution des volontés, un accident de la circulation, une hausse soudaine de décès en cas d'attentat ou de catastrophe naturelle, une attaque, une agression physique ou verbale, un accident du travail, un incendie, une effraction, le suicide (ou la tentative de suicide) d'un-e collègue d'une relation, un licenciement (collectif), une restructuration,...





Le travailleur s'inscrit auprès de assist@fonds320.be. Si votre demande est approuvée, nous la transmettons à Pobos, qui met dans les plus brefs délais le travailleur concerné en contact avec un psychologue expérimenté de son voisinage. Si nécessaire, un premier entretien d'accompagnement peut se dérouler sur les lieux dans les 24 heures. En fonction du motif de l'inscription, un accompagnement compte généralement de 3 à 10 entretiens. Les frais de cet accompagnement sont pris en charge par le Fonds social et de Garantie pour les entreprises de pompes funèbres.

L'accompagnement évoqué ci-dessus pour les entrepreneurs indépendants ou les cas de problèmes psychosociaux divers qui perturbent à la fois le bien-être du travailleur et de l'indépendant, tels que : stress, burnout, problèmes familiaux, conflits entre collègues ou avec la hiérarchie, problèmes liés au statut social, etc. peuvent, grâce à notre partenariat avec Pobos, bénéficier par l'intermédiaire de l'entreprise d'une proposition de soutien psychologique à un tarif fortement réduit.

7. Ergonomie

Objectifs de l'intervention ergonomique
= adapter le travail à l'être humain

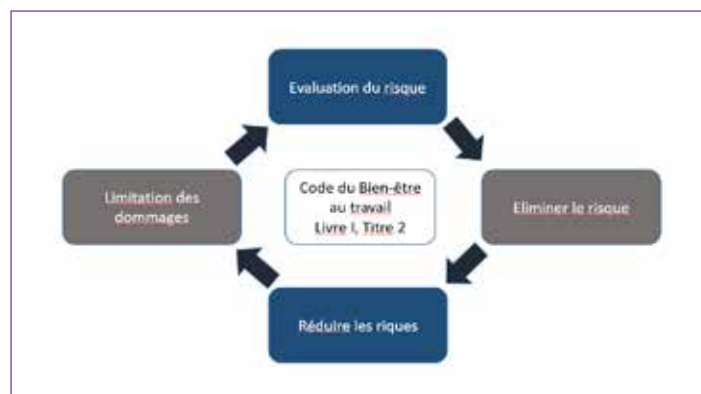
- Connaissance des sciences humaines
- Compréhension, estimation ou adaptation des missions, des systèmes, des produits et de l'environnement
- Aux capacités et aux handicaps physiques et mentaux de l'être humain
- Confortable et efficace (p. ex. fauteuil anti-stress)
- Travail adapté aux limites de la personne

Pour le travailleur :

- Garder la santé
- Convivialité, efficacité
- Accroître la satisfaction

Pour l'entreprise :

- Productivité
- Moins d'accidents du travail = moins d'absentéisme
- Augmentation du chiffre d'affaires



7.1. Travail sur écran

Législation :

Code du bien-être au travail. Livre VIII. Ergonomie au travail
Titre 2.- Écrans de visualisation

Art. VIII.2-2 - Pour l'application du présent titre, on entend par :

- a) écran de visualisation : un écran alphanumérique ou graphique, quel que soit le procédé d'affichage utilisé ;
- b) poste de travail à écran de visualisation : l'ensemble comprenant un équipement à écran de visualisation, muni, le cas échéant, d'un clavier ou d'un dispositif de saisie de données ou d'un logiciel déterminant l'interface homme/machine, d'accessoires optionnels, d'annexes, y compris l'unité de disquettes, d'un téléphone, d'un modem, d'une imprimante, d'un support-documents, d'un siège et d'une table ou surface de travail, ainsi que l'environnement de travail immédiat.

Art. VIII.2-3.- § 1er. Sans préjudice des dispositions du livre Ier, titre 2, l'employeur est tenu de :

- 1° réaliser au moins tous les cinq ans une analyse de risque au niveau de chaque groupe de postes de travail à écran de visualisation et au niveau de l'individu, afin d'évaluer les risques liés au bien-être pour les travailleurs, qui résultent du travail sur écran, notamment en ce qui concerne les risques éventuels pour le système visuel et les problèmes de charge physique et mentale ;
- 2° prendre les mesures appropriées sur la base de l'analyse de risque visée au 1°, afin de prévenir ou remédier aux risques ainsi constatés, en tenant compte de leur addition ou de la combinaison de leurs effets.

§ 2. L'analyse de risque visée au § 1er, 1° est, si nécessaire, complétée par un questionnaire des travailleurs, ou par un autre moyen qui évalue les conditions de travail et/ou les éventuels problèmes de santé liés au travail sur écran, à réaliser sous la responsabilité du conseiller en prévention-médecin du travail. Les résultats collectifs de ceci sont transmis par le conseiller en prévention-médecin du travail à l'employeur, et sont, endéans les deux mois suivant cet envoi, soumis au Comité.

Durée:

- >4h/jour sur PC
- >2h/jour sur PC portable
- >30 min sur tablette

Analyse de risque obligatoire tous les 5 ans :

- Vision, problèmes liés à la charge physique et mentale
- Formation obligatoire et à chaque changement d'organisation (p.ex. CCT n° 85 sur le télétravail obligatoire)

Écran et informatique :

- Réglages (hauteur, double écran, couleur, résolution, ...)
- Accessoires individuels (tapis de souris, souris verticale, porte-documents, ...)



Art. VIII.3-2 - L'employeur chez qui les travailleurs peuvent être chargés de la manutention manuelle de charges est tenu d'effectuer une analyse des risques, en tenant compte des facteurs mentionnés à l'alinéa 2. La manutention manuelle d'une charge peut présenter un risque, notamment dorso-lombaire, dans les cas suivants :

quand la charge:

- est trop lourde ou trop grande ;
- est encombrante ou difficile à saisir ;
- est en équilibre instable ou son contenu risque de se déplacer ;
- est placée de telle façon qu'elle doit être tenue ou manipulée à distance du tronc ou avec une flexion ou une torsion du tronc ;
- est susceptible, du fait de son aspect extérieur et/ou de sa consistance, d'entraîner des lésions pour le travailleur, notamment en cas de heurt ;

si l'effort physique requis :

- est trop grand ;
- ne peut être réalisé que par un mouvement de torsion du tronc ;
- peut entraîner un mouvement brusque de la charge ;
- est accompli alors que le corps est en position instable ;

si l'activité comporte l'une ou plusieurs des exigences suivantes :

- des efforts physiques sollicitant notamment le rachis, trop fréquents ou trop prolongés ;
- une période de repos physiologique ou de récupération insuffisante ;
- des distances trop grandes d'élévation, d'abaissement ou de transport ;
- une cadence imposée par un processus non susceptible d'être modulé par le travailleur ;

Réglage chaise et table/bureau :

- Principe de flex desk ?
- Repose-pieds, siège « ergonomique » individuel, ...

7.2. Manutention manuelle de charges

Législation :

Code du bien-être au travail. Livre VIII.- Ergonomie au travail. Titre 3 – Manutention manuelle de charges

Art. VIII.3-1 - Pour l'application du présent titre, on entend par **manutention manuelle de charges** toute opération de transport ou de soutien d'une charge, par un ou plusieurs travailleurs, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement d'une charge qui, du fait de ses caractéristiques ou de conditions ergonomiques défavorables, comporte des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs.





lorsque les caractéristiques du lieu de travail et des conditions de travail peuvent accroître un risque si :

- l'espace libre, notamment vertical, est insuffisant pour l'exercice de l'activité concernée ;
- le sol est inégal, donc source de trébuchements, ou bien glissant pour les chaussures que porte le travailleur ;
- l'emplacement ou le lieu de travail ne permettent pas au travailleur la manutention manuelle de charges à une hauteur sûre ou dans une bonne posture ;
- le sol ou le plan de travail présentent des dénivellations qui impliquent la manipulation de la charge sur différents niveaux ;
- le sol ou le point d'appui sont instables ;
- la température, l'humidité ou la circulation de l'air sont inadéquates ;

si les facteurs de risque individuels suivants se présentent :

- inadéquation des vêtements, chaussures ou autres effets personnels portés par le travailleur ;
- insuffisance ou inappropriation des connaissances ou de la formation.

Art. VIII.3-3 - L'employeur est tenu de prendre les **mesures d'organisation** appropriées, d'utiliser les moyens appropriés ou de fournir aux travailleurs de tels moyens, notamment des équipements de travail servant au levage de charges, en vue **d'éviter la nécessité d'une manutention manuelle de charges par les travailleurs.**

Risque : agents de pompes funèbres, agents d'enlèvement, ...

- Levage et déplacement de dépouilles mortelles et de cercueils: l'importance d'une bonne technique de levage, d'accords clairs sur les commandes, des accessoires de levage et des accessoires de déplacement (fauteuil roulant, élévateur à
- Poussée et traction de chariots pour le déplacement des cercueils.
- L'importance d'un itinéraire de transport en bon état et sans obstacles, d'un bon éclairage, de portes automatiques.
- Descente des cercueils dans la tombe

Solution :

abaisse le brancard d'une simple pression sur le bouton.

Chariot élévateur électro-hydraulique : convient aux funérariums de plus grande taille.

Les lève-personnes roulants mobiles, également appelés les infirmières en acier, sont une solution de levage flexible destinée à une utilisation encadrée.

8. Hygiène du travail

Éclairage

- Plus d'attention au confort visuel, à la clarté dans la pièce et au contrôle de l'éclairage (Human Centric Lighting : HCL)
- Réverbération/éblouissement : Risque : Fatigue oculaire, maux de tête

Point d'attention : Orientation du poste de travail par rapport à la lumière (du jour)

- Intensité lumineuse suffisante en fonction de la mission et de l'éblouissement

Norm NBN EN 12464-1 of

CONFORT - NPR3438 - SOUND HINDER [intelligibilité de la parole - concentration]		
Zone de travail	Sources de bruit	Niveau sonore max. recommandé
1. Zone de travail individuelle	Bureau clos pour une personne	35 dB(A)
2. Zone de travail avec bruit fonctionnel	Beaucoup de téléphonie et de consultations mutuelles	55 dB(A)
3. Zone de travail avec bruit fonctionnel sporadique	Décrocher le téléphone pour de brefs appels, pas de consultations mutuelles	45 dB(A)
4. Zone de travail sans bruit fonctionnel	Pas de téléphonie ni de consultation mutuelle	35dB(A)

Type de travail	Température minimale	Indice WBGT maximale
Très léger	18	29
Léger	16	29
Semi-lourd	14	26
Lourd	12	22
Très lourd	10	18

Bruit

Bruit : Livre V Titre 2

Directive 2003/10/EG Employment Noise Directive

Agents biologiques : risques d'infection

Législation :

Code du bien-être au travail

Livre VII.- Agents biologiques - Titre 1er. – Dispositions générales

Chapitre 1er. – Champ d'application et définitions

Art. VII. 1-1 - Le présent titre s'applique aux **activités dans lesquelles les travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents biologiques résultant du travail.**

Art. VII. 1-2 - Pour l'application du présent titre, on entend par :

1° micro-organisme : une entité microbiologique, cellulaire ou non, capable de se reproduire ou de transférer du matériel génétique ;

2° culture cellulaire : le résultat de la croissance in vitro de cellules isolées d'organismes multicellulaires ;

3° objet tranchant à usage médical : un objet ou un instrument nécessaire à l'exercice de certaines activités médicales, qui est susceptible de couper, de piquer, **de blesser et/ou d'infecter**.
Un objet tranchant à usage médical est considéré comme un **équipement de travail** au sens du livre IV, titre 2.

Art. VII. 1-4 - Dans le cadre de l'analyse des risques, les employeurs sont tenus :

- 1° pour toute activité susceptible de présenter un risque lié à l'exposition à des agents biologiques, de déterminer la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs afin :
- d'évaluer tout risque pour le bien-être des travailleurs ;
 - de déterminer les mesures à prendre ;
 - d'identifier les travailleurs pour lesquels des mesures spéciales de protection et de surveillance de la santé peuvent être nécessaires ;

2° pour les activités impliquant une exposition à des agents biologiques appartenant à plusieurs groupes, d'évaluer les risques sur la base du danger présenté par tous les agents biologiques présents ;

3° pour les activités impliquant une exposition à des agents biologiques, de déterminer la périodicité de l'évaluation selon la nature des résultats obtenus et sans préjudice des cas prévus à l'article VII.1-7.

Exposition : considérez toujours un défunt comme contaminé. Le défunt peut être atteint d'une affection inconnue.

- Agents biologiques : des micro-organismes peuvent être présents sur la dépouille elle-même, au niveau des orifices corporels, de vêtements souillés (selles, fluides corporels), d'instruments ou matériaux souillés, de linge de lit souillé, de surfaces souillées.
- Bactéries de décomposition : germes provenant des intestins.
- Micro-organismes pathogènes : en particulier les virus (hépatite B, hépatite C, HIV, Covid19), les bactéries (tuberculose, streptocoques, staphylocoque doré (notamment MRSA)), les prions (Creutzfeldt Jakob).

Gravité des effets éventuels : La transmission de bactéries pathogènes se fait par contact direct, p. ex. pendant les soins à la dépouille, le déshabillage, l'enlèvement des bandages, des aiguilles de perfusion ou des cathéters, la désinfection du corps, l'habillage, le maquillage, le rasage, les soins capillaires, l'enlèvement et la mise en place de bijoux, ou par contact indirect (surfaces ou instruments souillés, bijoux, pose de prothèses dentaires) ou par contact par gouttelettes (dans le cas de la coqueluche, de la grippe, de la Covid19, des rhinovirus). La transmission par l'air est aussi possible (tuberculose, varicelle-zona, rougeole). En cas de thanatopraxie.

CONFORT : NPR3438 - SOUND HINDER (intelligibilité de la parole - concentration)

Zone de travail	Sources de bruit	Niveau sonore max. recommandé
1. Zone de <u>travail</u> individuelle	Bureau clos pour une personne	35 dB(A)
2. Zone de <u>travail avec bruit fonctionnel</u>	Beaucoup de téléphonie et de consultations mutuelles	55 dB(A)
3. Zone de travail avec bruit fonctionnel sporadique	Décrocher le téléphone pour de brefs appels, pas de consultations mutuelles	45 dB(A)
4. Zone de <u>travail sans bruit fonctionnel</u>	Pas de téléphonie ni de consultation mutuelle	35dB(A)



Hiérarchie de la prévention : vêtements de protection

Code du bien-être au travail Livre IX.- Protection collective et équipement individuel

Titre 2.- Équipements de protection individuelle

Section 2.- Principes généraux

Art. IX.2-2.- L'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi et des articles I.2-6 et I.2-7, **de déceler les risques inhérents au travail et de prendre les mesures** matérielles appropriées pour y obvier. Lorsque les risques ne peuvent pas être éliminés à la source ou suffisamment limités par des mesures, des méthodes ou des procédés d'organisation du travail, ou par des moyens techniques de protection collective, les EPI dont une liste non exhaustive est reprise à l'annexe IX.2-3 sont utilisés.

Art. IX.2-3.- Sans préjudice de l'application de l'article I.2-14, alinéa 2, **l'employeur est tenu de mettre les EPI à disposition sans frais pour les travailleurs.**

- Utilisez des gants en latex bien ajustés (peuvent provoquer une allergie) ou des gants en nitrile.
- Enfilez des vêtements de protection : une veste blanche facile à nettoyer et à fermer ou une veste jetable par-dessus laquelle sera enfilé un tablier jetable.
- Lors de l'utilisation de substances nocives, optez toujours pour la solution alternative la moins nocive.
- Aérez suffisamment si vous utilisez des substances nocives telles que l'aldéhyde formique, le chlore ou l'alcool.
- Si une ventilation suffisante est impossible, une protection respiratoire devra être utilisée.
- Utilisez uniquement des instruments et matériaux propres.

- Durant les soins au défunt, portez des chaussures bien fermées recouvertes de surchaussures jetables.
- Les équipements de protection individuelle ne peuvent être portés que dans le local de soins.
- Jetez les tabliers, surchaussures et autres accessoires lorsque vous quittez le local.
- Durant les soins, ne touchez pas les poignées de portes, les robinets, le téléphone, le matériel d'écriture, la nourriture ni des personnes.
- Si les collaborateurs présentent de petites blessures ou une éruption cutanée, recouvrez celles-ci d'un sparadrap résistant à l'eau, que vous remplacerez par un sparadrap propre après le lavage des mains.
- Si le collaborateur présente des blessures ouvertes plus grandes au niveau des mains, il y a lieu d'éviter tout contact avec le défunt.

Vaccination :

- Les hépatites A et B représentent de loin le plus grand risque: pour un collaborateur non vacciné, le risque encouru en cas d'accident unique avec une aiguille contaminée se situe entre 6 et 30 %. Par ailleurs, le virus peut survivre longtemps dans le corps d'un défunt. Le Fonds des maladies professionnelles rembourse la vaccination pour les travailleurs qui se rendent parfois aussi dans les hôpitaux. Hépatite A : une infection par contact avec des matières fécales n'est pas à exclure.
 - HIV : pas de possibilité de vaccination
 - Infection par la tuberculose : une exposition peut se produire en cas de pression sur les poumons.
 - Tétanos
- => Consignes et formation à la sécurité et à l'hygiène.

2. EMBELLISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL / DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE

aménagement et finition du lieu de travail

- Toilettes (séparées hommes/femmes – 1/15 travailleurs)
 - Buanderie (1/5 travailleurs présents simultanément)
 - Vestiaire
 - Premiers secours
 - Local de repos (y compris grossesse)
 - Réfectoire (séparé du lieu de travail)
- Un funérarium appartient normalement à l'entreprise elle-même (en location/propriété) – l'entreprise de pompes funèbres détermine l'habillage du bâtiment. Nous considérons l'entreprise de pompes funèbres comme un lieu de travail. Si plusieurs entreprises se partagent un seul funérarium mis à leur disposition par un tiers, nous le considérerons comme un site tiers. À tous ces endroits, vous devez vous conformer à la législation sur le bien-être.



Plan de nettoyage

L'employeur veille à ce que les lieux de travail soient nettoyés en fonction des activités :

- Méthode de nettoyage et équipements de nettoyage appropriés
- Fréquence
- Dressez l'inventaire des différents types de locaux présents dans votre entreprise
- Déterminez par type de local la fréquence et la méthode de nettoyage

Remarque : plusieurs types de nettoyage et plusieurs fréquences peuvent être proposés.

- Programme d'assainissement
- Interdiction de fumer
- Locaux sociaux
- Code III.1 – Eau potable : en fonction de la nature du travail et de la nature des risques, l'employeur met de l'eau potable ou une autre boisson à la disposition des travailleurs. Des gobelets individuels, éventuellement à usage unique, sont mis à disposition.
- Enlèvement et traitement des déchets
L'employeur veille à ce que les déchets soient régulièrement enlevés. En tenant compte de la réglementation spécifique qui s'applique à l'enlèvement des déchets.
- Consommation d'énergie
- Consommation de matières premières et de matériaux
- ...

Schoonmaken: plan - oorzaken vervuiling wegwerken

Oppervlakte	Product	Dosering temperatuur	Methode	Frequentie	Controle
Deuren, Klinken, Thermostaten	 1% Green Care Grease E3 750ml	Puur Laten afkoelen	 	Alle dagen	
Vitrinekasten	 1% Green Care Glas & Wanden Cleaner 1L	Puur	 	Alle dagen	
Vloeren, Muren, Plafonds, Deuren	 1% Green Care Grease E3 5L	1% Koud water	 	Aan elke dienst	



3. FORMATION

.....

Code du bien-être au travail Livre VII.- Agents biologiques
Titre 1er – Dispositions générales

Section 3.- Formation des travailleurs

Code du bien-être au travail - Livre VII.- Agents biologiques
Titre 1er.– Dispositions générales

Art. VII.1-27 - Sans préjudice de l'application de l'article VII.1-36, l'employeur dispense aux travailleurs une formation adéquate sur les directives et les procédures relatives aux blessures et/ou infections par un **objet tranchant à usage médical**, portant notamment sur :

- l'**utilisation** correcte de chaque objet tranchant à usage médical et l'élimination correcte de celui-ci après usage ;
- les **risques** liés à l'exposition **au sang et aux fluides corporels** ;
- les mesures de prévention à prendre, dont les EPI et les **vaccinations à fournir** ;
- les procédures de notification, d'intervention et de suivi, et leur importance ;
- les mesures à prendre en cas de blessures. En application de l'article I.2-21, l'employeur accorde une attention particulière à la formation des nouveaux travailleurs et des travailleurs temporaires.

TRAITEMENT DES DÉCHETS

.....

Le législateur définit les déchets médicaux comme « des déchets particuliers composés de tous les déchets, quelles que soient leur nature, leur apparence ou leur composition, issus de traitements médicaux ou vétérinaires ».

Les déchets médicaux sont subdivisés en :

- Déchets médicaux à haut risque** : déchets qui présentent un risque particulier car ils peuvent impliquer une contamination microbologique ou virale, un empoisonnement ou une blessure, ou des déchets qui nécessitent un traitement particulier pour des raisons éthiques ;
- Déchets provenant du traitement médical d'humains et d'animaux infectés par une maladie dont le mode de transmission est inconnu, notamment la fièvre de Lassa, d'Ebola, de Marburg, les organismes génétiquement modifiés ou ceux dont la transmission via les déchets est possible, notamment l'anthrax.
 - Tous les sangs et dérivés de sang.
 - Tous les objets tranchants.

Déchets médicaux sans risque:

déchets qui ne présentent pas de risque particulier et qui sont assimilables aux déchets ménagers par leur nature, mais qui ne sont pas assimilables aux déchets ménagers en raison de leur composition ou de leur valeur perçue.

- Pansements, mouchoirs, produits jetables, alèses, draps y compris draps chirurgicaux, vêtements chirurgicaux usagés, gants, tabliers, masques, casquettes, sous-couches, jetables ou non, y compris ceux contenant de petites quantités de sang et/ou de fluides corporels à l'état absorbé.
- Fluides corporels à l'exclusion du sang et de ses dérivés.
- Cathéters.
- Poches de sang vides.
- Sondes.
- Seringues sans aiguille.
- Perfusions et lignes de perfusion vides
- Déchets de plâtre et déchets de plâtre synthétique.

Ceux-ci doivent être déposés dans un conteneur à déchets médicaux et enlevés régulièrement. Pour les uns et les autres, nous avons récemment conclu une convention sectorielle avec VANHEEDE. Les vêtements peuvent être déposés dans le bac à déchets résiduels.

En ce qui concerne les pacemakers : Funebra envisage de développer un programme dans le cadre duquel ceux-ci peuvent être envoyés au siège social. Dans un monde où la pénurie de matières premières s'avère être un problème croissant, le recyclage des métaux est une nécessité absolue. Notre secteur a

aussi une responsabilité sociétale. Dès que nous aurons collecté un nombre suffisant de pacemakers, nous ferons recycler ceux-ci dans le but d'affecter l'intégralité de la recette à une œuvre caritative liée au secteur funéraire.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Obligations après un accident du travail :

- Déclaration (électronique) auprès de l'assureur accidents du travail dans les 8 jours (RH : numéro national, rémunération, ...)
- Établir une fiche d'accidents du travail
- Code : <https://fedris.be/fr>
- Examen

Obligations après un accident du travail grave :

- Déclaration immédiate auprès du SPF ETCS
- Rapport détaillé
 - Dans les 10 jours au SPF ETCS (lieu de l'accident) ou rapport provisoire accompagné d'une demande de report motivée
 - Établi par un conseiller en prévention INTERNE de niveau 1 ou 2



**BELGIQUE
THANATOPRAXIE**
A. KONINCKX

CONTACT: 0496/32.04.67

Thanatopraxie / Embaumement
Soins d'hygiène et de présentation
Embaumement pour l'international
Spécialiste en reconstruction faciale

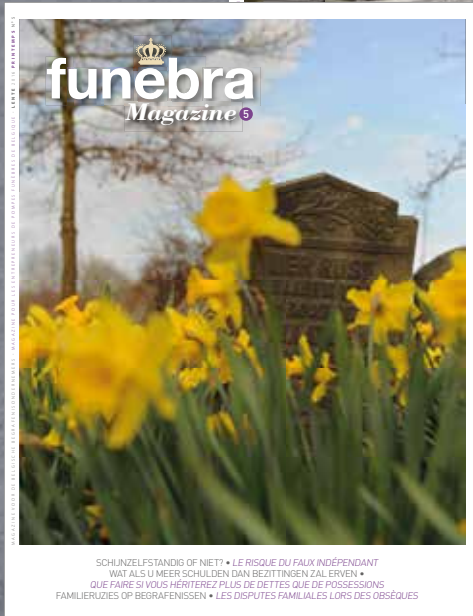
Préparer les défunts, notre métier!

6 bonnes raisons de publier une annonce dans le

Magazine



funebra



- 1** Funebra est le magazine de la Fédération Royale des Entrepreneurs de Pompes Funèbres de Belgique
- 2** Vous améliorez la notoriété de vos marques et produits existants
- 3** Vous pouvez présenter vos innovations
- 4** Le magazine Funebra s'adresse à un public qui représente pour vous un intérêt commercial : nos lecteurs sont des chefs d'entreprise, des membres de direction et des entrepreneurs professionnellement actifs dans les entreprises des pompes funèbres et les crématoriums.
- 5** Les publicités dans le magazine Funebra renforcent votre visibilité et votre image de marque.
- 6** Vous atteignez tous les entrepreneurs funéraires et crématoriums.

N'hésitez pas à contacter info@funebra.be pour obtenir les tarifs publicitaires ou des informations complémentaires.

BIENVENUE ELISA!

Depuis le 2 janvier 2025, je suis ravie de collaborer avec ma nouvelle collègue, Elisa. Avec son enthousiasme et sa soif d'apprendre, elle apporte une énergie nouvelle à notre équipe. Elisa se concentre principalement sur des thèmes essentiels tels que la non-discrimination, l'inclusion et le bien-être au travail. Grâce à son engagement et à son regard attentif sur la diversité, elle sera sans aucun doute une grande valeur ajoutée pour le secteur.



Quant à moi, je suis actif en tant que conseiller sectoriel depuis juin 2021. Je me consacre principalement à l'adéquation entre l'éducation et le marché du travail, à l'entrée et à la rétention des talents, ainsi qu'à l'apprentissage tout au long de la vie et à la gestion des compétences. Ensemble, nous formons une équipe complémentaire, motivée à relever les défis du secteur. Je vous invite à découvrir Elisa plus en détail.

QUI EST ELISA ET QUEL A ÉTÉ SON PARCOURS ?

Elisa Breynne, 24 ans, vit à Anvers mais a passé son enfance en Italie, où elle a fréquenté une école française. Ce mélange culturel a nourri sa passion pour la diversité et l'inclusion. Après quatorze ans en Italie, Elisa a décidé de retourner en Belgique pour poursuivre ses études, dans l'espoir de trouver un emploi lui permettant de contribuer à un changement positif, à petite ou grande échelle. Après avoir obtenu un bachelier en Sciences Sociales à la Vrije Universiteit Brussel, elle a complété un master en Sociologie, suivi d'un master en Conflit et Développement à l'Université de Gand. Tout au long de son parcours académique, elle s'est spécialisée dans des thématiques telles que la cohésion sociale, la participation et l'amélioration des conditions de travail.

Pendant ses études, Elisa a suivi une école d'été sur la Diversité et l'Inclusion, organisée par l'Université de Gand. Cette expérience lui a permis d'acquérir des compétences pratiques pour relever les défis liés à l'inclusion et à la non-discrimination dans les entreprises et organisations. Aujourd'hui, elle met son expertise en pratique en tant que consultante sectorielle en diversité et travail faisable au sein du Fonds Social et de Garantie pour les Pompes Funèbres. Bien qu'ayant récemment terminé ses études, Elisa a acquis une expérience professionnelle grâce à des stages et des jobs étudiants. Chez Refu Interim, elle a dirigé des projets d'intégration permettant aux nouveaux arrivants de s'intégrer dans la société grâce au volontariat. Elle y organisait des ateliers créatifs et collaborait étroitement avec des organisations locales pour coordonner et encadrer ces activités. Chez Vreugdeborg, Jeugdhelp Don Bosco à Mortsels, elle a accompagné des jeunes, renforçant ainsi son empathie et ses compétences en résolution de problèmes face aux défis spécifiques d'une maison de jeunes. En résumé, Elisa se voit comme une jeune femme engagée, déterminée à contribuer à un changement positif et à aider les autres. Elle aime écouter et cherche des solutions concrètes afin d'obtenir des résultats tangibles.

ET EN TANT QUE CONSULTANTE SECTORIELLE...

Le poste de consultante sectorielle en Diversité et Travail Faisable chez Fonds 320 a immédiatement interpellé Elisa en raison de sa passion pour ces thématiques. Bien qu'elle soit novice dans le secteur funéraire, elle se sent en harmonie avec les valeurs de ce domaine et avec les missions qui lui sont confiées au sein du Fonds 320.

Curieuse et enthousiaste, elle a commencé à explorer ce secteur avec motivation et se réjouit de pouvoir effectuer des visites d'entreprises, de mieux connaître les travailleurs du secteur et de les accompagner dans leurs défis, aux côtés de sa collègue Lieve.

QUELQUES FUN FACTS...

Pendant son temps libre, Elisa est passionnée par les différentes cultures, qu'elle aime découvrir à travers ses voyages. Elle est fascinée par les traditions des peuples et des communautés, avec un intérêt particulier pour les rituels funéraires et les manières d'honorer les défunts dans différentes cultures. Cette passion pour la diversité culturelle est ancrée en elle depuis son enfance, lorsqu'elle a déménagé en Italie et grandi dans un environnement international. Plus tard, à Bruxelles, où elle a poursuivi son bachelier, elle a choisi de continuer ses études en anglais afin de rester dans un cadre multiculturel, lui permettant d'apprendre des traditions et des histoires de personnes issues d'horizons variés. ■■■

LES JEUNES DANS LE SECTEUR FUNÉRAIRE

Et assure-toi d'être bien reposé, hein.

La collation funéraire n'est qu'après la cérémonie.



IN MEMORIAM

C'est avec tristesse que nous disons au revoir à plusieurs collègues estimés du secteur funéraire. Jour après jour, ils se sont engagés avec dévouement pour accompagner les familles endeuillées en leur offrant un adieu digne dans des moments difficiles.

Leur départ nous fait ressentir à notre tour la douleur de la perte. Dire adieu à un collègue est profondément bouleversant, car même dans notre secteur, les liens et le respect sont d'une valeur inestimable.

Nous adressons nos sincères condoléances au personnel funéraire, aux familles, amis et proches des défunts. Leur dévouement et leur bienveillance resteront à jamais gravés dans nos mémoires avec une profonde gratitude.

Que les beaux souvenirs de leur présence puissent être une source de réconfort.

Titte Marschang
Antwerpen, 26.04.1952
Antwerpen, 26.11.2023

Gérault Wiame
Rocourt, 18.12.1995
Zeebrugge 03.03.2024

Carlos Messiaen
Zwevegem, 19.04.1954
Avelgem 21.06.2024

Mady Engelen
Geel 04.10.1971
Olen 08.01.2025

JOURNÉE D'ÉTUDE GRACE

Les cimetières et lieux de sépulture en Europe sont de plus en plus confrontés au vandalisme et au vol d'éléments précieux tels que des sculptures, bronzes, photos, etc., entraînant une perte ou une dévalorisation du patrimoine funéraire. Étant des espaces publics, les cimetières sont difficiles à protéger malgré les fermetures nocturnes. Ce problème touche également notre pays, où les vols sont en hausse. Lorsque l'invitation à la journée d'étude de GRACE est arrivée dans notre boîte mail, nous n'avons pas hésité à nous inscrire. Nous résumons volontiers cette journée pour vous.



Ghent Research Institute
for Art & cultural heritage
Crime and law Enforcement

COOPÉRER CONTRE LA CRIMINALITÉ LIÉE À L'ART ET AU PATRIMOINE

GRACE, le Ghent Research Institute for Art & Cultural Heritage Crime and Law Enforcement, est né d'une collaboration entre l'Université de Gand et la Police Locale de Gand. Ce projet de recherche est issu de discussions entre le Prof. Dr. Marc Cools, Mathias Desmet, Kim Covent, Frederik Van Belle et Wim Van Hulle, qui ont mis en lumière la nécessité de renforcer les réseaux et collaborations autour de la criminalité liée à l'art et au patrimoine.

En tant que centre d'expertise, GRACE vise à collecter, enrichir et diffuser largement les connaissances sur la criminalité artistique. Outre son rôle de source d'information pour ses membres, GRACE se positionne également comme point de contact pour les parties externes en quête de connaissances et d'expertise. Cela se traduit notamment par l'organisation de publications et de journées d'étude, comme celle-ci.

Un autre objectif majeur de GRACE est de fournir une plateforme de rencontre pour des professionnels issus de divers secteurs – y compris le milieu académique, les forces de l'ordre et le secteur culturel – afin de partager des connaissances et d'établir de nouvelles

collaborations. Trop souvent, ces acteurs travaillent de manière isolée sur des problématiques similaires sans être au courant des efforts des autres, ce qui limite les possibilités de collaboration précieuse. GRACE souhaite rassembler ces professionnels pour renforcer la lutte contre la criminalité liée à l'art et au patrimoine.

RENFORCER LES COLLABORATIONS : COMBATTRE LA CRIMINALITÉ ARTISTIQUE VIA DES PARTENARIATS PUBLIC-PRIVÉ

Le vendredi 8 novembre 2024, la journée annuelle d'étude de GRACE s'est tenue au Musée des Beaux-Arts de Gand. Cette journée a offert une plateforme de partage de connaissances sur la criminalité liée à l'art et au patrimoine et a favorisé la collaboration entre divers secteurs.

Dr. Richard Van Herzelee de l'Université Erasmus de Rotterdam, membre du conseil d'administration de GRACE, a présenté un aperçu des exemples actuels de criminalité artistique et souligné son impact international. Il a affirmé qu'une lutte efficace n'était possible qu'à travers de solides partenariats public-privé, basés sur le partage de connaissances et l'intégration des perspectives privées dans les initiatives publiques.

Maja Dehouck de l'Université d'Amsterdam a exposé son projet PRICELESS, portant sur la valeur financière croissante des objets d'art et les défis sécuritaires qui en découlent. Elle a également évoqué les nouvelles directives européennes contre le blanchiment d'argent, qui incluent désormais le marché de l'art, soulevant des questions sur le niveau de connaissance de ce secteur face à ces pratiques criminelles.

Tiziano Cioro d'Interpol a partagé son expérience sur la coopération entre les secteurs public et privé, soulignant les défis nationaux tels que le manque d'unités spécialisées de police et une législation insuffisante. Il a également présenté l'application ID-Art d'Interpol, qui permet aux citoyens de signaler des crimes liés à l'art et de renforcer la collaboration entre la police et le public.

Depuis le Royaume-Uni, Dr. John Kerr a abordé le concept de plural heritage crime policing, plaidant pour une approche sécuritaire élargie impliquant divers acteurs. Il a également souligné la popularité des crimes artistiques dans les médias et leur impact sur le débat public. Dr. Naomi Oosterman a discuté des dimensions internationales du commerce illégal de biens culturels et insisté sur la préservation et la

protection du patrimoine culturel en Amérique latine.

L'après-midi, deux panels ont été organisés. Le panel anglophone, animé par Dr. Richard Van Herzele, portait sur la détection des crimes et réunissait Richard Bronswijk (Police Nationale des Pays-Bas), Sanne Wilms (Sedgwick), James Ratcliffe (Art Loss Register) et Dr. John Kerr (The University of Law). Les discussions ont porté sur la collaboration entre la police, les compagnies d'assurance et les gestionnaires de bases de données. Tous ont souligné l'importance d'une coopération étroite entre les secteurs public et privé.

Le panel néerlandophone, consacré à la sécurité et animé par Wesley

De Smet (Musée des Beaux-Arts de Gand), s'est focalisé sur la coopération entre services de sécurité privés et publics dans les musées. Joachim Meert (Musées Royaux des Beaux-Arts de Belgique) a illustré cela avec une simulation conjointe entre police et pompiers, qui a suscité des débats sur l'intérêt de ces exercices. Ibrahim Bulut (Experts Security) a évoqué le rôle de la confiance dans les partenariats public-privé, tandis que Bert Hoffer (SPF Intérieur) a abordé la professionnalisation du secteur de la sécurité.


La troisième édition de la journée d'étude GRACE a été un succès, avec des présentations captivantes, un public engagé et une ambiance ouverte au MSK Gand.

ET NOS CIMETIÈRES ?

Nous sommes conscients que la police fait des efforts pour lutter contre les vols dans les cimetières. Toutefois, avec une charge de travail déjà très importante, cette problématique ne peut être considérée comme prioritaire. Pour les proches des défunts et les passionnés du patrimoine funéraire, il est déchirant de voir les tombes et monuments endommagés par des actes de vol et de vandalisme. ■■■



time and eternity
Aninco
since 1881



Belgian manufacturer
of eco & quality coffins

www.aninco.be

Industrieweg 2 - 3990 Peer - Tel.: +32 11 31 11 20 - info@aninco.be

DÉCÈS CONFORMES

À LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE EN 2024

En 2024, un chiffre provisoire d'environ 112.100 décès a été enregistré en Belgique. Cela représente environ 900 décès de plus que l'année précédente, soit une hausse de 0,8% par rapport à 2023. La comparaison avec une période de référence plus large est plus intéressante. Le nombre de décès fluctue d'une année à l'autre sous l'effet de différents facteurs, comme l'intensité de la grippe saisonnière, les températures mesurées en été ou la pollution de l'air. Si l'on compare avec une période de référence plus longue, à savoir la moyenne des années 2019, 2021, 2022 et 2023, le nombre de décès observé en 2024 est similaire. C'est ce qui ressort du premier bilan provisoire du nombre de décès de l'année 2024, pour l'ensemble des causes de décès, établi par Statbel, l'office belge de statistique.

Par rapport à la période de référence élargie, le nombre de décès a légèrement diminué en Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne (-3,3% et -1,1%) et a légèrement augmenté en Région flamande (+1,1%). Dans les groupes d'âge les plus jeunes (1 à 74 ans), le nombre de décès diminue de -3,2%, tandis que chez les plus de 75 ans, le nombre de décès augmente légèrement de 1,5%. Cette publication fournit le nombre provisoire de décès pour l'ensemble des arrondissements belges en 2024 et se base sur une extraction du Registre national datant du 18 janvier 2025. Statbel continuera en 2025 à mettre à jour le nombre de décès chaque vendredi. Dans cette publication, le nombre de décès durant l'année 2024 est comparé au nombre de décès en 2023 et au nombre moyen de décès durant la période 2019, 2021, 2022 et 2023. Cette période de

référence n'inclut pas l'année 2020, car la pandémie de coronavirus a eu un effet important sur le nombre de décès cette année-là.

NOMBRE DE DÉCÈS CONFORME À LA MOYENNE DE 2019, 2021, 2022 ET 2023

Avec environ 112.100 décès en 2024, on observe une hausse de 0,8% par rapport à 2023. La comparaison avec une période de référence plus large est toutefois plus intéressante. Le nombre de décès fluctue d'une année à l'autre sous l'effet de différents facteurs, comme l'intensité de la grippe saisonnière, les températures mesurées en été ou la pollution de l'air. La moyenne des années 2019, 2021, 2022 et 2023 est de 112.168 décès. Si l'on compare avec cette moyenne, le nombre de décès en 2024 est conforme à la période de référence élargie.

BAISSE EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE ET EN RÉGION WALLONNE

Le nombre de décès en 2024 est conforme à la période de référence élargie (2019, 2021, 2022 et 2023). Il cache de légères différences régionales. Par rapport à la période de référence élargie (2019, 2021, 2022 et 2023), on observe une diminution du nombre de décès en 2024 en Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne, de respectivement -3,3 % et de -1,1 %, alors que la Région flamande, connaît une légère augmentation de 1,1 %. Par rapport à 2023, le nombre de décès a légèrement diminué de 0,7% à Bruxelles en 2024. En revanche, la Wallonie et la Flandre ont connu une légère augmentation de respectivement 0,4% et 1,2%.

La différence de structure de la population entre les régions joue peut-être un rôle. La Flandre affichait par exemple la plus forte proportion de personnes de plus de 85 ans au 01/01/2024 (3,3%). Elle était suivie par la Wallonie (2,7%) et Bruxelles (2,0%).

SEULS LES PLUS DE 85 ANS AFFICHENT UN NOMBRE DE DÉCÈS PLUS ÉLEVÉ QUE PRÉVU

Le nombre de décès chez les hommes a diminué de 0,4% en 2024 par rapport à la moyenne des années 2019, 2021, 2022 et 2023. Le nombre de décès chez les femmes a légèrement augmenté de 0,4%.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2024 par rapport à 2023 (en %)	Évolution 2024 par rapport à la moyenne de 2019-2021-2022-2023 (en %)
Belgique	108.745	126.850	112.291	116.380	111.255	112.131	0,80%	0,00%
Région flamande	62.420	70.919	64.508	67.528	64.670	65.470	1,20%	1,10%
Région Wallonne	37.409	44.947	38.934	39.938	38.002	38.140	0,40%	-1,10%
Région de Bruxelles-capitale	8.916	10.984	8.849	8.914	8.583	8.521	-0,70%	-3,30%

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2024 par rapport à 2023 (en %)	Évolution 2024 par rapport à la moyenne de 2019-2021-2022-2023 (en %)
1-25 ans	531	515	555	566	505	525	4,00%	-2,60%
25-44 ans	2.129	2.175	2.275	2.199	2.125	2.149	1,10%	-1,50%
45-64 ans	13.139	13.950	13.373	13.096	12.365	12.220	-1,20%	-6,00%
65-74 ans	17.690	20.170	19.421	19.103	18.057	18.304	1,40%	-1,40%
75-84 ans	28.244	33.562	30.035	30.240	29.219	29.511	1,00%	0,30%
85+ ans	46.586	56.106	46.290	50.841	48.644	49.194	1,10%	2,30%

En ce qui concerne les groupes d'âge, on observe une baisse du nombre de décès dans tous les groupes, à l'exception des plus de 75 ans. Par rapport à la moyenne de 2019, 2021, 2022 et 2023, le nombre de décès a diminué en 2024 de 2,6% chez les personnes âgées de 1 à 24 ans, de 1,5% chez les 25 à 44 ans, de 6,0% chez les 45 à 64 ans et de 1,4% chez les 65 à 74 ans. Chez les 75-84 ans, le nombre de décès est

conforme aux observations de la période de référence. Enfin, chez les personnes âgées de plus de 85 ans, on observe une augmentation de 2,3 % par rapport à cette période de référence élargie. L'évolution de la structure de la population joue très probablement un rôle important dans l'augmentation du nombre de décès observée chez les plus de 85 ans en 2024. Le nombre de personnes de

plus de 85 ans est en hausse depuis plusieurs années. Entre le 01/01/2019 et le 01/01/2024, on enregistre une hausse de 6,9% des personnes âgées de plus de 85 ans. Il y a donc de plus en plus de personnes dans les groupes d'âge où le risque de décès est plus élevé. Cela explique, du moins en partie, pourquoi le nombre de décès en 2024 est supérieur chez les plus de 85 ans.

MOINS DE DÉCÈS EN ÉTÉ ET PLUS DE DÉCÈS EN HIVER

Il n'y a pas eu de pics ou de creux majeurs dans le nombre de décès durant l'année 2024 : le nombre de décès suit une tendance typique avec un peu plus de décès en hiver et un peu moins en été. Les pics et les creux du nombre de décès sont

généralement la conséquence de certains facteurs, comme l'intensité de la grippe saisonnière, les températures mesurées en été ou la pollution de l'air. L'année dernière, nous avons connu peu de conditions extrêmes susceptibles d'avoir un impact sur le

nombre de décès, comme la grippe saisonnière ou d'autres circonstances.

Les résultats définitifs des causes de décès seront étudiés afin de mieux cerner les causes de la mortalité durant l'année 2024. ■■■

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2024 par rapport à 2023 (en %)	Évolution 2024 par rapport à la moyenne de 2019-2021-2022-2023 (en %)
janvier	10.468	10.217	10.698	10.452	11.176	11.256	0,70%	5,20%
février	9.766	9.387	8.952	9.847	9.363	9.801	4,70%	3,40%
mars	9.998	11.586	9.349	10.519	10.239	9.561	-6,60%	-4,60%
avril	8.901	15.449	9.468	10.310	8.797	9.099	3,40%	-2,90%
mai	8.829	9.449	9.201	9.137	8.876	8.679	-2,20%	-3,70%
juin	8.276	7.992	8.150	8.726	8.635	8.763	1,50%	3,70%
juillet	8.755	8.004	8.467	9.004	8.231	8.822	7,20%	2,40%
août	8.242	9.847	8.274	9.196	8.413	8.699	3,40%	2,00%
septembre	8.003	8.189	8.309	8.613	8.439	8.451	0,10%	1,30%
octobre	8.888	10.752	9.772	9.646	9.096	9.390	3,20%	0,40%
novembre	8.867	14.035	10.304	9.010	9.248	9.127	-1,30%	-2,50%
décembre	9.752	11.943	11.347	11.920	10.742	10.483	-2,40%	-4,20%

Nova Funeral Cars

Because even in the end, you
deserve a **ride in style**



View our stock at

 novacars.eu