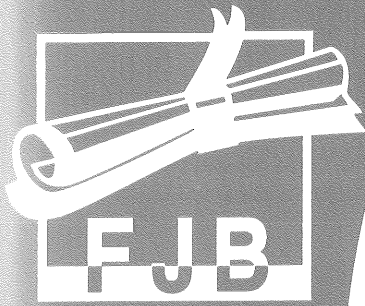


CONFERENCE-DEBAT



FONDATION
JEAN BOETS
ASBL

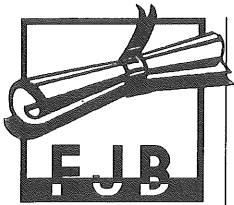
SÉCURITÉ

Thème

**L'application de la législation
sur le bien-être au travail
dans l'enseignement technique
et professionnel**

Editeur responsable :
Philibert CAYET,
Président de la
Fondation Jean BOETS

Rue de Montegnée, 144
4101 JEMEPPE
Tél. : 04/233 87 61



SOMMAIRE

La conférence-débat p. 3

**“ L'application de la législation
sur le bien-être au travail
dans l'enseignement technique et professionnel ”**

Le communiqué p. 5

Le programme p. 7

Les exposés p. 9

Le débat p. 45

Les annonceurs p. 64

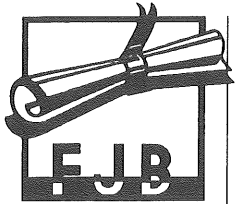
La Région wallonne p. 64

Le Ministre de l'Economie, de l'Emploi, du Commerce extérieur
et du Patrimoine Jean-Claude Marcourt p. 65

Le Centre de Coopération Technique et Pédagogique p. 66

Nos coordonnées p. 68





SÉCURITÉ

CONFÉRENCE-DÉBAT SUR “ L'application de la législation sur le bien-être au travail dans l'enseignement technique et professionnel ”

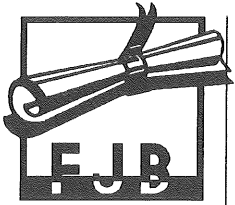
MARDI 12 DÉCEMBRE 2006 À 14H30
ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE HUY
Rue Saint-Pierre, 48
4500 Huy



*De gauche à droite : M. Philibert Cayet, Président de la Fondation Jean Boets,
M. Maurice Lecerf, Directeur général de l'Enseignement de la Province de Liège,
M. Pascal Lennertz, Ingénieur attaché à la Direction régionale de Liège
du Contrôle du Bien-Être au Travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale),
M. Michel Fagnoul, Chargé de Mission au CPEONS,
M. Ivan Fagnant, Directeur général honoraire
de l'Enseignement de la Province de Liège, Vice-Président de la Fondation Jean Boets
Dr Myriam Lecrenier, Premier Directeur Médecin du Service Promotion Santé à l'Ecole,
Dr Jean Mardaga, Directeur général du Service de la Prévention et de la Médecine du Travail*

**Une organisation de la FONDATION JEAN BOETS asbl
Avec le concours du
COMITÉ PROVINCIAL DE LIÈGE POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL**





La FONDATION JEAN BOETS est une a.s.b.l. apolitique et inter-réseaux d'enseignement, dont la mission essentielle est de PROMOUVOIR L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE.

Parmi ses diverses activités, citons les PANELS DE MIDI, qui instaurent un dialogue permanent ECONOMIE-ENSEIGNEMENT et permettent d'appréhender nombre de QUESTIONS D'ACTUALITÉ relatives à l'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE.

Dans une perspective semblable, la Fondation a organisé une
conférence-débat sur
L'APPLICATION DE LA LÉGISLATION
SUR LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL
DANS L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
le mardi 12 décembre 2006 à 14h30
à l'ECOLE POLYTECHNIQUE DE HUY
Rue Saint-Pierre, 48 à 4500 Huy

Cet événement s'est adressé :

- aux directeurs-présidents, directeurs de catégorie, directeurs, chefs de travaux, chefs d'ateliers, coordonnateurs CEFA et responsables Sécurité des établissements d'Enseignement Secondaire, Supérieur et de Promotion Sociale, principalement situés sur le territoire de la Province de Liège ;
- aux responsables Santé et Sécurité des diverses institutions et entreprises ;
- plus largement, aux représentants des milieux politiques, socio-économiques et pédagogiques.

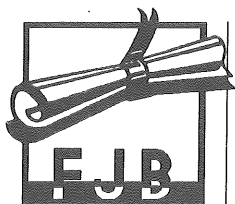
L'évolution de la réglementation sur le bien-être et la sécurité au travail a entraîné de profonds bouleversements ces dernières années.

Pareillement, son application dans l'enseignement technique et professionnel a soulevé maintes interrogations.

Cette manifestation exceptionnelle a ainsi offert une occasion unique de s'informer et débattre, pour faire le point sur une question de la plus haute importance.



Vues générales des participants



CONFÉRENCE-DÉBAT
“ L'application de la législation
sur le bien-être au travail
dans l'enseignement technique et professionnel ”

PROGRAMME

Allocution d'accueil
de M. Philibert CAYET,
Président de la Fondation Jean Boets

Discours d'ouverture
de M. André GILLES,
Député provincial - Président du Collège provincial de Liège
en charge de l'Enseignement, de la Formation, des Grands Événements,
de la Communication et de l'Information, et du Protocole,
représenté par
M. Maurice LECERF,
Directeur général de l'Enseignement de la Province de Liège

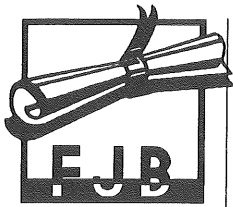
Les évolutions récentes de la législation sur le bien-être au travail
par M. Pascal LENNERTZ,
Ingénieur attaché à la Direction régionale de Liège,
Contrôle du Bien-Être au Travail, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

L'application de la législation sur le bien-être au travail
dans l'enseignement technique et professionnel
par M. Michel FAGNOUL,
Chargé de Mission au CPEONS

Animation du débat
par M. Ivan FAGNANT,
Directeur général honoraire de l'Enseignement de la Province de Liège,
Vice-Président de la Fondation Jean Boets

Avec la participation de
Dr Myriam LECRENIER,
Premier Directeur Médecin, Service Promotion Santé à l'Ecole (PSE)
Dr Jean MARDAGA,
Directeur général, Service de la Prévention et de la Médecine du Travail (SPMT)





LES EXPOSÉS

Allocution d'accueil par M. Philibert CAYET, Président de la Fondation Jean Boets



Avant de vous présenter brièvement la Fondation Jean Boets, je tiens tout d'abord à remercier notre hôte du jour, Monsieur André Deleuze, Directeur de l'École Polytechnique de Huy, qui nous accueille à la faveur de cette conférence-débat sur "L'application de la législation sur le bien-être au travail dans l'enseignement technique et professionnel".

LA FONDATION JEAN BOETS

Créée en 1991 aux fins de promouvoir l'enseignement technique, la Fondation a organisé une trentaine de panels, colloques ou conférences, et diffusé plusieurs dizaines de milliers de brochures, affiches et feuillets sur les thèmes les plus divers, tantôt à caractère général, tantôt à caractère davantage particulier, "technique" pourrions-nous dire, chaque fois en relation avec l'enseignement technique et professionnel, toujours avec la volonté d'instaurer un dialogue permanent ÉCONOMIE-ENSEIGNEMENT-FORMATION.

Mécanique, électricité, électronique, construction, informatique, transport ne sont que quelques-uns des secteurs d'activités que nous avons abordés, parallèlement à des sujets comme la violence sociétale, l'égalité des chances, l'emploi, pour ne reprendre que quelques exemples.

De très nombreux experts et personnalités ont participé à nos manifestations, en tant qu'intervenants ou orateurs principaux.

Citons Madame la Ministre-Présidente Marie Arena, présente il y a tout juste un an à l'École Polytechnique de Verviers, pour nous présenter, dans le cadre du 20^{ème} anniversaire de la création des Centres d'Éducation et de Formation en Alternance,

sa vision de l'enseignement qualifiant et des CEFA. Auparavant, rappelons que Messieurs Pierre Hazette, alors Ministre de l'Enseignement secondaire, et Philippe Busquin, à l'époque Commissaire européen à la Recherche et au Développement, avaient partagé avec nous leur conception propre, relative à leur domaine de référence respectif. Je profite de l'occasion pour remercier Monsieur le Député provincial — Président André Gilles, pour le précieux soutien qu'il nous apporte chaque fois dans la réalisation de ces événements à l'intérêt évident.

Il va sans dire que l'intérêt n'est ni moindre, ni supérieur, simplement autre, lorsque nous avons la chance d'accueillir, parmi nos invités, des orateurs étrangers, pour nous communiquer une expérience différente, projetant de la sorte un éclairage inhabituel sur nos pratiques.

LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DANS L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

Sans doute la manifestation d'aujourd'hui relève-t-elle de ce caractère davantage particulier et " technique ", que j'évoquais au début de mon intervention. Encore convient-il d'ajouter que, pour être pointu et souvent considéré matière de spécialistes, le sujet du jour n'en est pas moins l'affaire de tous ! Tant il est vrai que le bien-être et la sécurité au travail sont des questions de toute première importance, qui concernent chacun, sans exception.

Voilà pourquoi, un an à peine après sa création, la Fondation Jean Boets inscrivait déjà ces questions à l'ordre du jour, à la faveur d'un panel intitulé " Santé, discipline et sécurité ", alors présidé par Monsieur le Député permanent Henri Fléron, en charge du Personnel.

Monsieur Philippe Bleus, Responsable du Service Prévention de la Smap, aujourd'hui Ethias, débutait ce jour-là son allocution introductive comme suit : " Le risque qu'un étudiant soit gravement blessé avant même d'avoir travaillé un seul jour dans une entreprise est un état de fait préoccupant, auquel il faut essayer de remédier par tous les moyens. Les élèves d'aujourd'hui étant les travailleurs de demain, ils doivent apprendre aujourd'hui le comportement de sécurité qu'on attend d'eux demain. "

Plus loin, constatant l'absence d'une réglementation adaptée et applicable, ainsi que les lacunes diverses en matière de prise en charge de la sécurité, il développait les différents points suivants :

1. le RGPT (Règlement Général pour la Protection du Travail), trop souvent inapplicable aux élèves

2. l'équipement technique des écoles et l'équipement de protection individuelle des élèves ;
3. le suivi médical des élèves... et des professeurs
4. la formation préalable et continuée des professeurs à la sécurité
5. l'importance de la direction d'établissement
6. la nécessaire intégration de la sécurité au travail dans l'enseignement
7. le contrôle et l'inspection du travail renforcés dans les établissements scolaires
8. la création de fonctions de Chef de Service Sécurité à l'école
9. l'intégration idéale du concept de sécurité dès le plus jeune âge, dans l'enseignement fondamental et l'éducation familiale.

Enfin, Monsieur Bleus concluait : " Davantage qu'un constat pessimiste, ces quelques mots suggéraient qu'en matière de sécurité dans l'enseignement, il faille repenser fondamentalement le système. Les améliorations à apporter dépendent à la fois des moyens financiers que l'on accepte d'y consacrer et d'une adaptation constante des méthodes et équipements employés aux évolutions en cours, mais aussi d'un changement des mentalités propice aux initiatives. "

C'était en 1992, c'est-à-dire, précisément avant l'importante réforme de la législation sur le bien-être et la sécurité au travail, et son application nouvelle dans l'enseignement technique et professionnel. C'est dire, une fois encore, l'intérêt des informations que vont nous apporter dans quelques instants nos orateurs du jour, Messieurs Pascal Lennertz, Ingénieur attaché à la Direction régionale de Liège du Contrôle du Bien-Être au Travail, et Michel Fagnoul, Chargé de Mission au CPEONS, et ce, avant de poursuivre notre débat avec la participation des Dr Myriam Lecrenier, Premier Directeur Médecin au Service PSE (Promotion Santé à l'École), et Jean Mardaga, Directeur général au SPMT (Service de la Prévention et de la Médecine du Travail). Je remercie d'ores et déjà les uns et les autres pour leur précieuse contribution à nos travaux du jour, tout en excusant Monsieur Maurice Gérard, Conseiller général à la Direction régionale de Liège du Contrôle du Bien-Être au Travail, retenu de façon impérieuse.

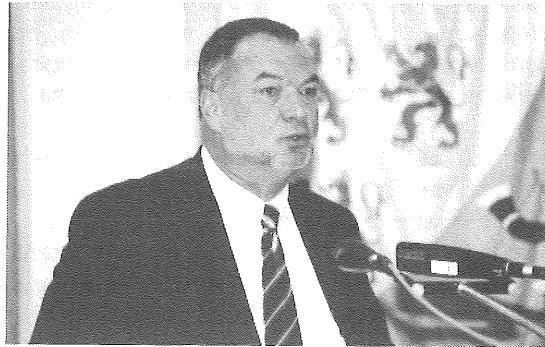
Par ailleurs, en tant qu'animateur du débat, Monsieur Ivan Fagnant, Directeur général honoraire de l'Enseignement de la Province de Liège et Vice-Président de la Fondation Jean Boets, ne manquera pas de céder la parole aux autres experts présents en matière de santé et sécurité, tout comme aux responsables et acteurs de terrain, désireux de recevoir, comme de partager, informations et expériences.

Avant de donner la parole à Monsieur le Directeur général de l'Enseignement de la Province de Liège Maurice Lecerf, auquel Monsieur le Député provincial – Président André Gilles a demandé de bien vouloir l'excuser ici même, à la tribune, afin de nous transmettre son message, je m'en voudrais de ne pas saluer chaleureusement Monsieur Alain Collard, Secrétaire du Comité Provincial de Liège pour la Promotion du Travail, pour le soutien que réserve habituellement le Comité à nos manifestations, mais aussi son engagement tout particulier dans le cadre de ce projet. J'y associe M. René Derefat, Directeur technique de l'Enseignement de la Province de Liège, pour sa contribution également appréciée.

Monsieur le Directeur général, Cher Monsieur Lecerf, je vous cède la parole.

Discours d'ouverture de M. André GILLES, Député provincial – Président du Collège provincial de Liège, en charge de l'Enseignement, de la Formation, des Grands Evénements, de la Communication et de l'Information, et du Protocole,

représenté par M. Maurice LECERF, Directeur général de l'Enseignement de la Province de Liège



Mesdames et Messieurs,

S'il avait pu être présent parmi nous cet après-midi, — ce que d'autres obligations de sa charge lui interdisent, — Monsieur le Député provincial-Président Gilles n'aurait pas

manqué de souligner l'action une nouvelle fois positive de la Fondation Jean Boets, dont le rôle est, de longue date, majeur, en faveur de l'Enseignement technique et professionnel.

J'ai plaisir à vous le dire à la place que vous lui avez réservée, en ouverture de cette conférence.

Cette action de la Fondation revêt les aspects les plus variés. L'angle choisi ce jour n'est certes pas le moins intéressant, du point de vue des responsables de l'Enseignement et de la Formation.

Si les notions de bien-être et de sécurité au travail sont, bien entendu, essentielles pour nous en termes généraux, et si nous y veillons évidemment nous-mêmes en tant qu'employeurs vis-à-vis de nos différents personnels, nous avons aussi à mettre tout en œuvre pour les garantir en toutes circonstances, au profit de nos élèves et étudiants. Tel est bien le sujet de réflexion qui fera l'objet de la conférence de ce jour.

Au cinéma, les coups de marteau sur les doigts, les faux pas, les glissades, les chutes, bref, les accidents, ont toujours été une bonne technique pour faire rire.

Mais, dans la réalité, certains accidents ont des conséquences dramatiques, parfois

même irrémédiables, qui peuvent changer définitivement la vie des victimes et souvent, aussi, celle de leurs proches.

La santé et la sécurité sur les lieux de travail ne concernent pas les seuls spécialistes, comme Monsieur le Président Cayet l'a déjà clairement exprimé. Il importe que chaque travailleur, non seulement connaisse les mesures qu'un employeur doit prendre en matière de protection, mais, également, prenne conscience de ses responsabilités et devoirs, en sachant comment préserver sa santé et assurer sa propre sécurité au travail.

La santé et la sécurité ne se limitent pourtant pas à la connaissance de l'emploi du matériel de sécurité. Il ne suffit pas non plus d'être capable de réciter une série de normes ou de règlements.

C'est d'abord une attitude à avoir, une attention de tous les instants : attention à soi-même, à ceux qui travaillent aux alentours et à ceux qui viendront ensuite. On doit donc s'y préparer consciemment et y être incité.

En particulier les jeunes travailleurs ! À travers l'Europe, le risque d'accidents non mortels sur le lieu de travail est en effet plus élevé, d'au moins 50 %, pour les jeunes de 18 à 24 ans que pour les autres tranches d'âge.

Le manque d'expérience, de maturité physique et psychologique les rend plus vulnérables, lorsque leur environnement professionnel n'offre pas les garanties suffisantes.

Cette plus grande vulnérabilité des jeunes au travail, si elle concerne non seulement les décideurs, les employeurs et les organisations représentatives des travailleurs, interpelle évidemment aussi, et au premier chef, l'éducation et ses responsables.

Au 1^{er} octobre de l'année 2006, l'Enseignement de la Province de Liège accueillait globalement, dans ses Enseignements secondaire, supérieur et de promotion sociale, plus de 24.000 élèves et étudiants, dont environ 900 internes.

Notre responsabilité vis-à-vis d'eux tous est au moins triple : nous devons les former en tant que citoyens à part entière, il nous incombe de leur assurer une réelle compétence professionnelle et, enfin, il nous appartient de leur garantir en toutes circonstances les conditions les meilleures de santé et, en particulier, de sécurité.

Il va sans dire que, plus encore qu'aux autres niveaux, dans nos écoles

polytechniques, la prévention et la sécurité sont deux soucis quotidiens essentiels. Préoccupations d'autant plus importantes, quand on sait que l'on va permettre à des jeunes adolescents, à des jeunes qui ont la fougue et le dynamisme de leurs 15 ans, d'utiliser des fraiseuses, des scies circulaires, des tours à commandes numériques...

C'est pourquoi, depuis toujours, mais plus encore depuis la parution de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'accent a été porté sur la sensibilisation de tous les acteurs de l'Enseignement provincial à cette problématique.

Les quelques exemples suivants, non exhaustifs, en attesteront:

- Journée du 11/12/1996, organisée à Wégimont à l'intention des Chefs de travaux et Chefs d'atelier, relative à la sensibilisation à la nouvelle Loi et aux problèmes de sécurité
- Journées des 21/10 et 23/10/1997, organisées à Flémalle à l'intention des Administrateurs(trices) et Éducateurs(trices) d'Internat, visant une re-sensibilisation aux problèmes de sécurité dans les internats
- Journées consacrées à la sensibilisation en matière de sécurité et d'hygiène dans les métiers de bouche (Arrêté Royal du 07/02/1997 relatif à l'hygiène générale des denrées alimentaires), en vue d'une diffusion et d'une intégration pratiques dans les tâches journalières et dans les cours dispensés dans l'ensemble des orientations d'études concernées
- Participation des Administrateurs(trices) d'Internat et Éducateurs(trices)-Economistes aux journées de formation à la gestion et à la prévention des déchets, organisées par le COREN (Coordination Environnement) les 24/02/99 et 21/04/99 à Jambes
- Journée d'information et de prévention, organisée le 26/10/2004 à la Haute Ecole André Vésale, sur le thème " Mal de dos, mal du siècle "
- Exposition et conférence sur le thème " La protection des chutes lors du travail en hauteur ", organisées conjointement par l'École Polytechnique de Seraing et la Haute École Rennequin Sualem, les 13 et 14/10/2005
- Colloque organisé à l'Institut Provincial d'Enseignement Secondaire de Verviers, le 27/04/2006, sur le bien-être et la sécurité dans le milieu professionnel de la coiffure.

Je me plais à souligner ici que le Comité Provincial de Liège pour la Promotion du Travail, et son secrétaire Monsieur Alain Collard, ont toujours apporté leur soutien précieux à toutes ces initiatives, et je les remercie.

D'autres actions ont également été menées et méritent d'être rapidement mentionnées :

- a) La mise en conformité des équipements de travail (Arrêté Royal du 12/08/1993).
Cette vaste opération est en cours depuis plusieurs années, elle permet notamment :
- la mise en conformité
 - la mise en ordre de l'équipement matériel des écoles (déclassements, transferts)
 - la restructuration des locaux techniques (ateliers de pratique professionnelle, etc).
- b) La mise à jour ou la création de règlements de locaux spécialisés.
Ceux-ci reprennent des conseils en matière de sécurité, de propreté, de soin, d'ordre... à l'usage des élèves et des professeurs.
- c) Les visites des ateliers sécurité " Bois/Métal " et " Électricité "
Organisées depuis cinq ans, elles permettent aux Chefs de travaux, aux Chefs d'ateliers et au personnel ouvrier des Instituts d'Enseignement, mais aussi au personnel technique de la Régie des Bâtiments, de prendre connaissance des problèmes qui peuvent être rencontrés, mais surtout des solutions qui peuvent y être apportées.

Sans oublier :

- d) La mise en œuvre d'une démarche " RestoQualité "
Bien qu'elle dépasse notre propos d'aujourd'hui, retenons qu'elle a notamment permis l'élaboration :
- de cahiers des charges
 - pour la confection des repas, à l'intention des cuisiniers et cuisinières (L'élaboration de fiches de repas types devrait notamment leur permettre de puiser des conseils et idées à leur meilleure convenance.)
 - mais aussi destinés aux fournisseurs
 - et d'une CHARTE " RestoQualité ".
- e) La mise en conformité des cuisines de collectivité, entreprise depuis 2004, et que je ne fais qu'évoquer également, puisqu'elle s'inscrit, elle aussi, dans une perspective plus vaste.

Enfin, last but not least, et c'est l'aspect essentiel de notre réflexion de ce jour :
f) La protection des stagiaires.

Vous n'êtes évidemment pas sans savoir que la législation relative à la protection des stagiaires et des élèves qui fréquentent les CEFA a modifié, de manière importante, les procédures à suivre dans le cadre des stages en entreprises.

Afin d'éviter les difficultés qui pouvaient apparaître quant à l'accès de nos étudiants aux stages en entreprises, la Province de Liège a pris toutes les dispositions utiles particulières. Elles ne manqueront pas d'être explicitées au cours du débat qui va suivre.

Les exposés prévus durant l'après-midi nous permettront d'y revenir et d'approfondir tout spécialement cette importante problématique.

Enfin, permettez-moi, pour terminer, de mettre en exergue une initiative récente et vraiment originale, en l'occurrence la création d'un jeu de loto, présenté sous la forme d'une valisette, et destiné à la sensibilisation des étudiants quant à la prévention des accidents de travail.

En effet, ce jeu s'adapte tout particulièrement à l'apprentissage de la prévention des accidents sur les lieux de travail.

Créé avec l'aide et le soutien de la Direction Générale du Département Enseignement, il a été présenté lors de la journée «Portes ouvertes» conjointe de l'École Polytechnique de Huy et de l'Institut Provincial d'Enseignement de Promotion Sociale de Huy-Waremme, en présence de Monsieur Collard, Secrétaire du Comité Provincial de Liège pour la Promotion du Travail. Ce dernier a émis la proposition que le projet soit étendu en dehors de notre Enseignement provincial, et qu'une valisette pédagogique composée du jeu et d'un dossier pédagogique soit distribuée à tous les établissements scolaires secondaires situés sur le territoire de la province de Liège.

L'IPEPS Huy-Waremme, encouragé et soutenu efficacement par mon Inspection de Promotion Sociale, a rédigé un dossier pédagogique en collaboration avec Monsieur Philippe Humblet, Chef de Division du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPP) de la Province de Liège. Un test "in situ" du jeu sera réalisé prochainement dans deux classes du premier degré de l'EP et de l'IPES de Huy.

Grâce aux démarches de recherche de moyens budgétaires complémentaires de Monsieur Collard, le projet pourrait aussi bénéficier d'un intéressant subside via l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail de Bilbao (Espagne).

Il vous sera présenté tout à l'heure. Aussi, je ne vous en dis pas davantage à son sujet, si ce n'est qu'il représente un exemple accompli de synergies efficaces entre différents acteurs. J'en félicite les initiateurs, qui se reconnaîtront.

C'est également la perspective de large information et de collaborations renforcées, dans laquelle a souhaité s'inscrire la Fondation Jean Boets, et je l'en remercie de nouveau, en vous souhaitant maintenant à tous un fructueux travail d'échange et de réflexion.

M. Ivan FAGNANT, Directeur général honoraire de l'Enseignement de la Province de Liège, Vice-Président de la Fondation Jean Boets

Bien, il me reste à vous présenter le cadre dans lequel nos travaux vont se dérouler.

Je voudrais tout d'abord dire combien le discours d'ouverture de M. le Député provincial - Président André Gilles relayé par M. le Directeur général Maurice Lecerf me permet, justement, de rappeler qu'il y a dix ans presque jour pour jour, à Wégimont, l'Enseignement de la Province de Liège se penchait effectivement sur la problématique liée à la publication de la Loi sur le Bien-Être au Travail. Comme l'a très bien dit M. Lecerf, c'est en collaboration avec le Comité Provincial pour la Promotion du Travail et ses secrétaires successifs, MM. Paul Crespin et Alain Collard, que différentes actions ont été menées à partir de cette date.

Pourquoi ? Désireux d'aiguiser notre attention, M. le Président Cayet nous citait tout à l'heure quelques extraits d'une allocution que M. Philippe Bleus, alors employé à la Smap, avait présentée au Palais des Congrès lors d'une autre après-midi mémorable, qui se déroulait celle-là quelques années plus tôt, en 1992, il y a donc 14 ans. Les quelques directeurs et chefs d'atelier qui ont vécu cette manifestation s'en souviennent, tant elle a causé un émoi profond dans le milieu enseignant et, particulièrement, auprès des professeurs et chefs d'atelier alors présents. À un point tel qu'en cours de réunion, nous avons été amenés à préciser à M. Bleus que :

- primo, la Loi, n'étant pas encore parue, pouvait encore changer
- secundo, la Loi, telle que conçue au niveau fédéral, oubliait qu'elle devait être appliquée par les Communautés (ces dernières ne disposant tout simplement pas des moyens financiers nécessaires pour répondre favorablement aux questions et obligations que la Loi, elle-même, posait).

Dès le début de séance, à une question toute simple pour savoir à quelle catégorie d'étudiants étaient sensées s'appliquer les nouvelles dispositions, M. Bleus répondit, sûr de son fait : " Dès la deuxième professionnelle, voire dès la première A, s'il y a des travaux pratiques ! " Rendez-vous compte de ce que cela représentait au niveau des écoles : quels organismes allaient être concernés ? avec quelles compétences ? qui allait prendre en charge les coûts inhérents aux nouvelles obligations ? etc.

A partir de ce moment, les représentants de différents réseaux, — le CPEONS (que représente aujourd'hui M. Michel Fagnoul, et dont font notamment partie la Province de Liège, la Province du Brabant Wallon et la Province du Hainaut, pour ne citer que les Pouvoirs Organisateurs dont des représentants sont parmi nous), le

SEGEC (également représenté aujourd'hui), la FELSI (enseignement libre non confessionnel), et les chefs d'établissements de la Communauté française de Belgique, — n'ont cessé d'interroger la dite Communauté française qui, entre-temps, s'est elle-même retournée vers le Ministère de l'Emploi et du Travail.

Les circonstances ont fait que la Ministre interrogée à la Communauté française soit, peu après, devenue la Ministre en charge de l'Emploi et du Travail. Aussi a-t-elle rapidement mis sur pied un groupe de travail, composé de fonctionnaires et d'enseignants.

C'est alors que M. René Derefat, ici présent, a représenté la Province de Liège et le CPEONS, en collaboration avec d'autres chargés de mission, pour apprécier, justement, la faisabilité de la Loi en Communauté française.

Aujourd'hui, M. Michel Fagnoul, Chargé de Mission au CPEONS, se consacre tout particulièrement aux questions relatives à la Promotion du Travail. Et voilà pourquoi, pour boucler la boucle, si j'ose dire, il sera le second orateur à intervenir sur le thème du jour. Auparavant, M. Pascal Lennertz, Ingénieur attaché à la Direction régionale de Liège du Contrôle du Bien-Être au Travail, aura pris soin de faire avec nous le point sur les évolutions récentes de la législation sur le bien-être au travail dans son ensemble. Un préalable évidemment nécessaire, pour mieux comprendre les enjeux qui nous occupent aujourd'hui, relativement à l'application de cette législation dans l'enseignement technique et professionnel.

Enfin, à notre table d'honneur se trouvent également les Dr Myriam Lecrenier et Jean Mardaga, responsables, l'une du Service Promotion Santé à l'École (PSE), l'autre du Service de la Prévention et de la Médecine du Travail (SPMT). Ils sont présents en tant que témoins privilégiés, aussi bien pour répondre à vos questions que pour apporter des exemples de l'action qu'ils ont pu eux-mêmes mener. Je les remercie chaleureusement, tout comme nos conférenciers, de leur présence.

Comme il est toujours préférable de bien définir, d'entrée de jeu, le cadre du débat, je vous annonce déjà que nous clôturerons cette journée vers 17 heures, afin que vous puissiez recevoir, comme l'a déjà indiqué M. Lecerf, une information de Mme Kestelyn et de M. Fievez, concernant le jeu de loto sur la prévention.

Me reste à souhaiter à toutes et à tous une bonne après-midi, et surtout d'oser poser des questions, raison pour laquelle nous avons demandé aux deux conférenciers de limiter à une vingtaine de minutes leur présentation respective. Je cède immédiatement la parole à M. Pascal Lennertz.

“ Les évolutions récentes de la législation sur le bien-être au travail ” par M. Pascal LENNERTZ, Ingénieur attaché à la Direction régionale de Liège, Contrôle du Bien-être au Travail, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale



Il m'a été demandé de faire un bref exposé sur l'évolution récente de la réglementation applicable aux entreprises en matière de politique de sécurité et de santé, ce qui constitue, vous vous en doutez, un vaste domaine.

Il s'agit en fait de droit social. Compétences du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, les matières “ sécurité, santé et bien-être au travail ” relèvent plus spécifiquement de la Direction générale du Contrôle du Bien-Être au Travail. Au SPF, une autre Direction générale est celle du Contrôle des Lois sociales, qui s'occupe plus particulièrement des questions de salaires, de durées et de règlements de travail, d'élections sociales, etc.

Sachez encore que la Direction générale du Contrôle du Bien-Être au Travail a été créée suite à la fusion de deux administrations, l'Inspection Technique et l'Inspection Médicale.

Le cadre étant placé, passons directement à la législation sur le bien-être au travail et au développement du droit concernant la sécurité et la santé.

En fait, à partir du 1^{er} avril 1998 :

- les principes généraux du bien-être au travail migrent du RGPT (Règlement Général de la Protection du Travail) vers le futur “ Code sur le Bien-Être au Travail ” ; un système dynamique de gestion des risques apparaît
- l'aspect gestion des risques est approfondi par la réglementation
- le plan global de prévention à 5 ans est inséré, et le plan annuel d'action s'articule sur lui pour la mise en œuvre.

Passons maintenant au champ d'application de la Loi du 4 août 1996 relative au Bien-Être au Travail. Cette Loi s'applique :

- aux travailleurs et assimilés, à savoir :
 - les personnes qui exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne (pas de contrat)
 - les personnes qui suivent une formation professionnelle avec forme de travail incluse
 - les personnes liées par contrat d'apprentissage
 - les stagiaires
 - les élèves et étudiants dont le programme d'étude prévoit une certaine forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement
- aux employeurs et assimilés concernés, c'est-à-dire, tout naturellement, aux personnes qui occupent celles que nous venons de décrire plus haut.

Ce champ d'application est encore plus large pour les chantiers temporaires ou mobiles, puisque là, il faut également tenir compte des personnes suivantes :

- les maîtres d'ouvrage
- les maîtres d'œuvre (aussi bien chargés de la conception que de la réalisation)
- les architectes
- les entrepreneurs, avec ou sans personnel (autrement dit, un indépendant qui travaillera sur un chantier temporaire et mobile devra aussi satisfaire à cette législation)
- les coordinateurs de chantier.

-- Sur quoi porte cette Loi ? Elle porte sur l'ensemble des huit domaines visés par le bien-être au travail, à savoir (art. 4) :

- 1° la sécurité du travail
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail
- 3° la charge psychosociale occasionnée par le 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 6 premiers points
- 8° la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

La Loi définit également les principes généraux de prévention (art. 5). Ces principes de base, quels sont-ils ?

- Éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas ou moins dangereux
- toujours prévoir en priorité des Protections Collectives avant les Protections Individuelles (par exemple, prévoir un échafaudage ou une nacelle, avant d'utiliser un harnais de sécurité)
- essayer d'adapter le travail à l'homme
- limiter les risques en tenant compte de l'évolution de la technique (ce qui implique qu'une machine ou un équipement qui était conforme dans les années 80 ne le soit peut-être plus aujourd'hui, vu qu'entre-temps, la technique a fortement évolué) ; limiter le risque de lésion grave en prenant, en priorité, des mesures matérielles
- au vu des moyens techniques disponibles, recourir, le cas échéant, à une signalisation adaptée
- planifier cette prévention
- point important : informer les travailleurs, et leur donner des instructions précises pour leur travail.

C'est donc clairement aux Employeurs qu'il revient de déterminer les moyens de mener une politique de bien-être au travail, et de fixer les compétences et responsabilités des différentes personnes qui sont chargées de l'appliquer. On parle dans ce cas des Obligations de la " ligne hiérarchique " (A.R. du 27 mars 1998, politique de prévention).

Il va de soi qu'existent également des Obligations dans le chef des Travailleurs et donc, dans le cas qui nous occupe aujourd'hui, dans le chef des élèves et étudiants. Bref, les uns et les autres doivent :

- utiliser correctement les Équipements de Travail, les substances dangereuses, et porter les Équipements de Protection Individuels
- ne surtout pas mettre hors d'usage des dispositifs de sécurité
- signaler des situations de danger grave et immédiat
- coopérer et participer à la politique de prévention.

Voilà, en gros, pour les champs d'application et principes de base de la nouvelle législation. Il nous reste maintenant à passer en revue les différents articles de cette Loi.

Un chapitre reprend les Dispositions spécifiques concernant les travaux d'entreprises extérieures (art. 8 à 13), avec d'une part, les Obligations de l'entreprise extérieure, et d'autre part, les Obligations du maître d'ouvrage (donc, dans le cas ci-présent, l'école).

En ce qui concerne les Obligations de l'entreprise extérieure, cette dernière doit :

1. fournir les informations concernant les risques engendrés par ses propres activités
2. respecter les obligations relatives au bien-être au travail, propres à l'établissement dans lequel l'activité a lieu
3. coopérer à la coordination et à la collaboration des activités entre les différentes entreprises.

Réciproquement, en ce qui concerne les Obligations de l'employeur " maître d'ouvrage ", celui-ci doit donc :

1. informer les entreprises extérieures :
 - des risques propres à ses activités dans l'établissement (par exemple : circulation de véhicules, présence de liquides inflammables, existence de laboratoires de chimie...)
 - des mesures concernant le bien-être des travailleurs propres à l'établissement (prévention incendie, plan d'évacuation...)
2. s'assurer que les travailleurs des entreprises extérieures ont donc reçu une formation et des instructions appropriées, inhérentes à l'activité de l'entreprise
3. coordonner les activités des entreprises extérieures
4. et surtout, écarter l'entreprise qui ne respecte pas les obligations de cette Loi et de ses Arrêtés d'exécution (point idéalement à prévoir dans le contrat que le maître d'ouvrage conclut avec cette entreprise extérieure).

Un autre chapitre reprend, cette fois, les Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel (art. 14 à 32).

Sont visés non seulement les employeurs et travailleurs, mais également les personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail (donc, par exemple, les élèves et étudiants). En la matière :

- est interdit tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail
- les mesures de prévention et de protection à prendre sont à prévoir par l'employeur

- ainsi faudra-t-il désigner un conseiller en prévention (dans un service externe de prévention), spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail comme de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail (le cas échéant, notons qu'il conviendra également de désigner des personnes de confiance en interne)
- des procédures sont donc prévues par la Loi si un travailleur est victime de tels actes.

Un chapitre important concerne les Chantiers temporaires ou mobiles. Cet Arrêté :

- détermine les types de travaux visés par la coordination sur chantier
- fixe les seuils d'application en fonction de l'effectif et de la durée des chantiers ; ainsi faut-il, au minimum, 2 entreprises qui travaillent simultanément ou successivement sur le chantier
- divise — ce qui est nouveau, nous y reviendrons — les ouvrages en 2 catégories, selon que la surface totale est inférieure ou supérieure à 500 m²
- précise les fonction, critères de compétence et formation des coordinateurs, ainsi que leurs missions et tâches
- définit les 4 instruments de la coordination : le Plan de Sécurité et de Santé (c'est une sorte d'analyse du risque pour prévenir la coexistence et l'interaction des différents entrepreneurs sur le chantier), le Journal de Coordination (où sont inscrites les différentes observations, généralement négatives, relatives à ce qui a cours sur le chantier), le Dossier d'Intervention Ultime, et la Structure de Coordination.

Accessoirement, précisons encore que cet Arrêté :

- définit les règles applicables pour devenir coordinateur ou continuer à exercer la fonction
- fixe diverses obligations dans le cadre de travaux spécifiques.

J'évoquais à l'instant les ouvrages dont la surface totale est inférieure à 500 m². La distinction est d'importance, sachant que c'est le cas de la plupart des maisons individuelles, comme d'un grand nombre de petites rénovations de 2, 3 locaux, par exemple. On y stipule :

- des exigences alternatives pour les coordinateurs
- des instruments simplifiés lors de la coordination
- le recours non imposé au journal de coordination.

Certaines règles à appliquer dépendent de la collaboration, légalement requise ou non, d'un architecte, sachant que, si celui-ci est légalement requis, c'est bien lui qui désigne le coordinateur de chantier.

Le Plan de Sécurité et de Santé est également simplifié, ainsi :

- pour les Chantiers Temporaires et Mobiles des catégories relevant de l'art. 26, §1 ou 2, un Plan de Sécurité et de Santé simplifié suffit
- pour les Chantiers Temporaires et Mobiles de la catégorie relevant de l'art. 26, §3, une convention écrite entre les intervenants suffit, reprenant :
 - les accords relatifs aux travaux simultanés et successifs, les exécutants et les délais
 - le constat des mesures de prévention et les parties qui les exécuteront.

Quant au journal de coordination, il est, toujours pour ces ouvrages inférieurs à 500 m² :

- supprimé, mais peut encore être utilisé
- le plus souvent, remplacé par une information écrite aux intéressés.

Le Dossier d'Intervention Ultime (qui est donc transmis à la fin du chantier au maître d'ouvrage) est, quant à lui, limité aux éléments structuraux et essentiels de l'ouvrage, aux dangers décelables et cachés, aux plans correspondants à l'exécution réelle et à l'identification des matériaux.

Autre nouveauté, un coordinateur devra être présent sur le chantier sur demande motivée d'un ou de plusieurs intervenants et ce, indépendamment de la mise en place ou non d'une structure de coordination.

Un autre Arrêté Royal fixe l'utilisation des Équipements de Protection Individuelle (A.R. du 13 juin 2005).

Est désormais requis un avis écrit, aussi bien du conseiller en prévention compétent en matière de sécurité, que du conseiller en prévention - médecin du travail, en ce qui concerne :

- l'appréciation de l'Équipement de Protection Individuelle à acheter (casques, chaussures de sécurité, etc)
- les conditions d'utilisation de l'Équipement de Protection Individuelle.

Tous deux participent à la rédaction du bon de commande, tandis que le rapport de mise en service est rédigé par le conseiller en prévention compétent en matière de sécurité, suite à l'avis écrit du conseiller en prévention - médecin du travail.

Plus récemment a été pris un Arrêté Royal relatif à la protection des travailleurs

contre les risques liés à l'exposition à l'amiante (A.R. du 16/03/06). Il en ressort un schéma devant offrir une meilleure protection contre l'amiante.

La question de base est naturellement : " A-t-on dressé un inventaire d'amiante ? ". Si Non, il faudra le faire ; si Oui, 2^{ème} question : " Y a-t-il de l'amiante ? ". Si Non, tout est évidemment parfait sur ce plan ; si Oui, 3^{ème} question : " A-t-on établi un programme de gestion ? ". Si Non, il convient de le faire ; si Oui, question suivante : " Quel est l'état de l'amiante ? ". De fait, soit il est en bon état, et on peut dès lors se limiter aux mesures générales (signalisation des endroits où se trouve l'amiante, information aux travailleurs), tout en effectuant au moins un contrôle visuel annuel, pour prévenir tout risque de détérioration. A contrario, si l'amiante est en mauvais état ou est susceptible d'être endommagé (ou encore, lorsqu'on souhaite tout simplement l'enlever), cet Arrêté Royal définit maintenant la procédure à utiliser, pour assurer l'exposition des travailleurs la plus basse possible. A ce stade, retenons seulement qu'il existe trois techniques, dont seule la technique dite " de traitement simple " peut encore être effectuée par une entreprise normale. Les deux autres méthodes (dite " du sac à manchon " et " de la zone fermée hermétiquement ") ne peuvent, quant à elles, être réalisées que par des entreprises agréées. Il va de soi que les mesures propres à déterminer les fibres dans l'air sont également effectuées par un laboratoire agréé.

Un autre Arrêté, qui a fait couler beaucoup d'encre, est évidemment l'Arrêté Royal relatif à la protection des travailleurs contre la fumée de tabac (A.R. du 19/01/05). Je me contenterai donc de rappeler que :

- depuis le 1er janvier 2006, tous les travailleurs ont le droit de bénéficier d'un air sans fumée de tabac, dans tous les espaces où ils sont occupés, et dans tous les espaces auxquels ils ont accès dans le cadre de leur travail
- l'interdiction de fumer est absolue, y compris, donc, pour les travailleurs qui disposent d'un espace de travail individuel tel qu'un bureau ou une camionnette.

L'Arrêté Royal du 3 mai 1999 nous intéresse au plus haut point, puisqu'il concerne le travail des jeunes et commence d'ailleurs par clairement définir les différentes catégories de " jeunes au travail " comme suit :

- jeune au travail : travailleur mineur de 15 ans ou plus, qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein, ainsi que tout apprenti, stagiaire, étudiant travailleur, élève et étudiant, tels que définis ci-après
- apprenti : personne qui bénéficie d'une formation en entreprise en vertu d'un contrat d'apprentissage

- étudiant travailleur : étudiant qui a conclu avec l'employeur un contrat de travail pour une occupation d'étudiant
- élève et étudiant : élève ou étudiant qui suit des études qui prévoient une certaine forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement.

En matière de travail des jeunes, il y a lieu :

- de prévoir une analyse des risques et des mesures de prévention (art. 3 à 6) ; la démarche est donc identique à celle prévue pour un travailleur " normal " dans une entreprise " normale ", sauf qu'il faut ici tenir compte du manque d'expérience, de l'absence de la conscience de l'existence de risques et/ou du développement non encore achevé des jeunes
- d'informer ces jeunes des différents risques (art. 7)
- de tenir compte du fait qu'il est interdit de leur confier des travaux dangereux (art. 8).

C'est le cas des travaux qui :

- vont au-delà des capacités physiques ou psychologiques des jeunes
- impliquent l'exposition à des agents toxiques, cancérigènes
- impliquent l'exposition à des radiations ionisantes
- présentent des facteurs de risques d'accident, dont on peut supposer que des jeunes ne peuvent ni les identifier, ni les prévenir
- exposent à des températures extrêmes de froid ou de chaud, ou à des bruits ou vibrations.

Bien évidemment, il existe des dérogations à ces interdictions relatives aux travaux dangereux (art. 10).

C'est ainsi qu'à l'exception des étudiants travailleurs, ces travaux dangereux ne sont pas interdits si les conditions suivantes sont respectivement remplies :

- 1° ces travaux sont bel et bien indispensables à leur formation professionnelle
- 2° moyennant quoi, l'employeur s'assure que les mesures de prévention sont effectives et contrôlées par un membre de la ligne hiérarchique spécifiquement désigné par l'employeur
- 3° ces travaux précités doivent toujours être exécutés en compagnie d'un travailleur expérimenté ; de même, la présence aux endroits précités doit toujours être assortie de la compagnie d'un travailleur expérimenté.

En ce qui concerne les étudiants travailleurs âgés de plus de 18 ans (art. 11), ils ne sont pas visés par cette réglementation si les conditions suivantes sont respectées :

- 1° l'orientation de leurs études correspond aux travaux auxquels la disposition d'interdiction s'applique (autrement dit, comme on le constate parfois pendant les vacances, si un étudiant en psychologie travaille dans une menuiserie et que se produit un grave accident, force sera de constater qu'il n'y a aucune relation entre ses études et le travail qu'il lui a été erronément confié)
- 2° l'employeur doit demander l'avis du Comité et du Conseiller en Prévention avant de mettre le jeune au travail.
- 3° les jeunes ne peuvent en aucun cas être occupés à la conduite des chariots de manutention automoteurs.

Dans la foulée, nous en arrivons à l'Arrêté Royal sur les Stagiaires (A.R. du 21/09/2004), qui a, depuis, été modifié.

Les principes de base en étaient les suivants :

- l'employeur effectue une analyse de risques et détermine les mesures de prévention
- il informe l'établissement d'enseignement des résultats de cette analyse de risques
- la surveillance de santé nécessaire (en ce compris, par exemple, une vaccination) est à charge de l'employeur.

Tout cela, c'est du moins ce qui était initialement prévu. Entre-temps, l'inverse a également été autorisé, du simple fait que peu d'employeurs semblaient encore disposés à prendre des stagiaires. C'est pourquoi, pour peu que des activités similaires soient exercées au sein de l'établissement scolaire, le service externe de cet établissement peut, lui-même, entreprendre cette visite médicale et effectuer l'analyse de risques.

Un autre Arrêté à avoir connu une modification substantielle est celui relatif au Travail Intérimaire (A.R. du 19/02/97). En effet, depuis le 1^{er} janvier 2002, les entrepreneurs du secteur de la construction peuvent également engager des intérimaires et ce, moyennant deux conditions :

- l'entreprise doit être enregistrée comme entrepreneur et être en règle vis-à-vis de la sécurité sociale
- l'intérimaire doit avoir suivi une formation à la sécurité d'au moins 16 heures (attestation du CNAC - Comité National d'Action pour la sécurité et l'hygiène dans la Construction).

Deux autres cas bien précis permettent l'engagement d'un intérimaire :

- le remplacement d'un travailleur fixe en incapacité de travail pour maladie ou accident de travail
- un surcroît temporaire de travail.

Enfin, le dernier point à avoir fortement changé concerne la Déclaration des accidents du travail. Il est désormais possible pour l'employeur de faire une déclaration électronique, via Internet, au Fonds des Accidents de Travail, qui transmet alors l'information à l'Assureur et à la Direction régionale du Contrôle du Bien-Être.

Autrement dit, il ne s'agit pas d'une déclaration directe, mais d'une déclaration transmise par l'assureur-loi ou par la déclaration électronique (sauf pour les accidents de travail mortels et pour les accidents graves avec incapacité permanente).

Dans le cas d'un accident grave que je vais définir par après, l'employeur doit envoyer le rapport circonstancié ou le rapport provisoire endéans les 10 jours à la Direction régionale du Contrôle de base.

Dans le cas d'un accident mortel ou d'un accident grave avec incapacité permanente, il faut donc prévenir immédiatement par le moyen technologique le plus approprié (fax, téléphone, etc).

Pour nous résumer :

- pour tout accident, il faut donc prévenir l'assureur endéans les 10 jours
- pour tout accident de travail supérieur à 4 jours d'incapacité, il faut envoyer une copie à la section chargée de la surveillance médicale du service externe (SEPP), sauf si le service interne (SIPP) possède un département médical (art. 28 A.R. Bien-Être).

Nous en venons tout naturellement à la définition ou, plus exactement, à la nouvelle définition des " accidents graves ".

Ce sont les accidents qui se produisent sur le lieu de travail :

- soit un accident ayant entraîné la mort
- soit un accident dont la survenance a un rapport direct avec une déviation ou un agent matériel, et qui a entraîné, en plus, soit une lésion permanente, soit une lésion temporaire de nature suivante :
 - plaies avec pertes de substance occasionnant plusieurs jours d'Incapacité Temporaire de Travail (ITT)
 - fractures osseuses

- amputations traumatiques (perte de membres)
- amputations
- commotions et traumatismes internes qui, en l'absence de traitement, peuvent mettre la survie en cause
- effets nocifs de l'électricité occasionnant plusieurs jours d'ITT
- brûlures occasionnant plusieurs jours d'Incapacité de Travail
- empoisonnements aigus
- asphyxies et noyade
- effet des radiations occasionnant plusieurs jours d'ITT.

Cette énumération, rappelons-le, se rapporte à des accidents définis comme directement provoqués par des agents matériels ou des déviations.

Ces dernières ont été recensées de façon à couvrir pratiquement tous les cas de figures possibles :

- problème électrique, explosion, feu (codes 10 à 19)
- débordement, renversement, fuite, écoulement, vaporisation, dégagement (codes 20 à 29)
- rupture, bris, éclatement, glissade, chute, effondrement de l'agent matériel (codes 30 à 39)
- perte de contrôle de machine, moyen de transport/équipement de manutention, outil à main, objet (codes 40 à 44)
- chutes de hauteur de personnes (code 51)
- en étant attrapé ou entraîné par un objet ou par son élan (code 63).

Idem en ce qui concerne les agents matériels, on constate qu'ils sont pratiquement tous repris, à savoir :

- échafaudages ou constructions en hauteur (codes 02.00 à 02.99)
- fouilles, tranchées, puits, souterrains, galeries ou milieux sous-marins (codes 03.01, 03.02 et 03.03)
- installations (codes 04.00 à 04.99)
- machines ou appareils (codes 05.00 à 05.99; 07.00 à 07.99; 09.00 à 10.99)
- dispositifs de convoyage, de transport et de stockage (codes 11.00 à 11.99; 14.10 et 14.11)
- véhicules terrestres (codes 12.00 à 12.99)
- substances chimiques, explosives, radioactives, biologiques (codes 15.00 à 15.99; 19.02 et 19.03)
- dispositifs et équipements de sécurité (codes 16.00 à 16.99)

- armes (code 17.05)
- animaux, micro-organismes, virus (codes 18.03, 18.04 et 18.05).

Bref, tout accident devant être pris en compte tombe en principe sous le coup de la loi.

Suite à la survenance d'un accident grave, des mesures conservatoires sont prévues et doivent être prises immédiatement, *sur proposition du conseiller en prévention*, par :

- l'employeur de la victime
- l'employeur qui fait appel à des entreprises extérieures
- l'utilisateur d'intérimaires
- le maître d'œuvre chargé de l'exécution sur les chantiers temporaires ou mobiles.

Le service de prévention doit alors immédiatement examiner l'accident de travail. Ce service de prévention, quel est-il ? Si vous disposez d'un service interne de prévention (S.I.P.P.) comptant un conseiller en prévention de niveau 1 ou 2, celui-ci peut mener l'enquête. Dans le cas contraire (par exemple, s'il n'a qu'une formation de base), c'est alors le service externe de prévention (S.E.P.P.) qui est censé réaliser cette enquête.

Le schéma de base complet est le suivant :

survenance d'un accident grave

- le Service de Prévention l'examine immédiatement
- une délégation du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (C.P.P.T.) se rend immédiatement sur place
- le Service de Prévention établit les causes et les mesures de prévention
- il transmet un rapport à l'employeur
- le Service de Prévention est le service qui doit examiner les accidents de 4 jours ou plus, à savoir, soit le S.I.P.P. si celui-ci est bien de niveau 1 ou 2, soit le S.E.P.P. dans le cas contraire.

Passons brièvement en revue le contenu du rapport du service de prévention.

Doivent y figurer :

- l'identification des victimes et de leurs employeurs
- la description détaillée du lieu de l'accident

- la description détaillée des circonstances
- et surtout, la description et détermination des causes, au sens où elles peuvent être primaires, secondaires ou tertiaires. On entend, par causes primaires, les faits matériels qui ont rendu l'accident possible (par exemple, des Équipements de Protection Collective ou de Protection Individuelle manquants ou mal utilisés). Les causes secondaires sont, elles, les causes de nature organisationnelle (absence d'analyse de risques, absence d'instruction...). Enfin, les causes tertiaires regroupent les causes matérielles ou organisationnelles émanant de tiers : faute de conception ou de fabrication d'une machine, avis incorrect émis par un S.E.P.P, par exemple par le conseiller en prévention ou par le médecin du travail...
- des recommandations visant à prévenir la répétition de l'accident
- l'identification des personnes qui ont dû demander la rédaction du rapport
- l'identification des personnes qui ont élaboré le rapport.

L'employeur ou les personnes qui ont dû demander le rapport le complètent par les éléments suivants :

- le contenu de leur décision, sur base du rapport et de l'avis du C.P.P.T., ou les mesures alternatives qui garantissent le même résultat
- le Plan d'action, avec fixation et justification des délais
- l'avis du ou des comités de prévention.

Autrement dit, quand on parle de " Rapport circonstancié ", on fait automatiquement et simultanément référence au Rapport du service de prévention, *plus* la décision de l'employeur, *plus* le plan d'action, *plus* l'avis du C.P.P.T..

Je pense avoir fait le tour des principaux points à évoquer avec vous dans le cadre de cette journée d'information, en espérant ne pas avoir dépassé le timing imposé. Maintenant, une dernière question : le travail législatif est-il pour autant terminé ? Non point !

Différents articles du RGPT doivent encore être transposés vers le Code. Entre autres, l'Article 52, qui concerne la prévention Incendie, ainsi que toute une série de Directives européennes, qui devront être transposées telles quelles en législation belge.

Pour l'heure, je vous remercie pour votre attention.

M. Ivan FAGNANT, Directeur général honoraire de l'Enseignement de la Province de Liège, Vice-Président de la Fondation Jean Boets



Merci à M. Pascal Lennertz pour cet exposé précis sur les évolutions récentes de la législation sur le bien-être au travail. Il va de soi que cette législation s'applique essentiellement aux entreprises. En ce qui concerne les établissements

scolaires, M. Lennertz a essentiellement évoqué le problème des stagiaires, avec, semble-t-il, dans l'évolution récente de la législation y relative, une distinction entre les moins et les plus de 18 ans. Voilà déjà un point qui retient spontanément toute notre attention et qui méritera, sans doute, d'être approfondi, puisque la distinction opérée entre "moins et plus de 18 ans" n'est pas nécessairement synonyme de celle qui prévaut entre "enseignement secondaire et enseignement supérieur". Dans l'enseignement en général, et plus encore dans l'enseignement technique et professionnel, nombre d'étudiants de 5^{ème} ou 6^{ème} année ont plus de 18 ans. C'est en tout cas une piste de réflexion pour les écoles ou, plus exactement, pour les Pouvoirs Organisateurs d'enseignement, tous réseaux confondus. Voilà bien le genre de questions sur lesquelles notre second orateur peut nous apporter un éclairage particulier. M. Fagnoul, je vous cède maintenant la parole.

“ L’application de la législation sur le bien-être au travail dans l’enseignement technique et professionnel ” par M. Michel FAGNOUL, Chargé de Mission au CPEONS

Au vu de l’exposé très complet sur la législation en tant que telle, que vient de nous proposer M. Pascal Lennertz, je vais directement orienter mon allocution vers un ensemble de questions et réactions concrètes, rencontrées sur le terrain, que suscite l’application de cette nouvelle législation sur le bien-être au travail dans l’enseignement technique.



M. Lennertz vient de parler des accidents du travail. En vue de leur recensement détaillé pour les années scolaires 2004-2005 et 2005-2006, rappelons que le CPEONS (Conseil des Pouvoirs Organisateur de l’Enseignement Officiel Neutre Subventionné) a sollicité, au mois de juin 2006, toutes les écoles du réseau, à savoir les 88 écoles secondaires, les 80 écoles de promotion sociale, les 3 académies, les 11 hautes écoles et l’intercommunale d’architecture. Un nombre significatif d’écoles, essentiellement secondaires, ont répondu à notre enquête ; pour le supérieur, les secteurs concernés au premier chef, comme le paramédical, ont également bien réagi. Cela étant précisé, revenons brièvement à la typologie prévue par le législateur (incapacité de travail de moins de 3 jours, de 3 à 30 jours, de plus de 30 jours, incapacité permanente et accident ayant entraîné le décès), pour constater que, fort heureusement, nous n’avons relevé, au cours de ces deux exercices, ni accident avec incapacité permanente, ni décès. Toutefois, nous avons eu à connaître deux incapacités de plus de 30 jours : l’une, suite à un accident aux membres inférieurs, l’autre, à la tête. Enfin, dans les incapacités de 3 à 30 jours, comme de moins de 3 jours, nous constatons que la majeure partie des accidents survenus durant ces deux années scolaires ont trait aux membres supérieurs ou inférieurs. Voilà pour une photographie d’ensemble de la situation, telle qu’elle se présente au CPEONS.

Venons-en directement aux fiches d'analyse de risques par orientations d'études et par postes de travail. Dès novembre 2005, le CPEONS a progressivement mis sur son site diverses fiches réalisées par des écoles du réseau. En attendant que toutes les orientations d'études soient illustrées, une nonantaine de fiches sont déjà proposées à ce jour, bien que non encore présentées dans un ordre et un état définitifs. Pour l'heure, il s'agit donc de documents perfectibles qui, prochainement encore, seront examinés un à un, pour être, le cas échéant, modifiés ou complétés. Précisons encore que ces exemples de fiches ne sont aucunement proposés pour imposer un modèle unique, mais bien pour faciliter le travail, soit de l'employeur, soit de la personne qui, en réalité, va aider ce dernier à remplir la fiche d'analyses de risques. En effet, si, dans les cabinets ministériels, d'aucuns considèrent qu'il revient au petit indépendant, au demeurant non affilié à un service externe de prévention et de protection du travail, de remplir ce document, nous savons que ce n'est pas toujours possible. C'est pourquoi il est sans doute nécessaire que chefs de travaux d'atelier, chefs d'atelier, voire professeurs de pratique professionnelle, accompagnent l'élève auprès de son maître de stages (ce qui peut aussi bien se faire par contact direct que par correspondance), afin, le cas échéant, d'aider ce dernier à remplir une fiche d'analyses de risques. Le tout, bien évidemment, en collaboration avec le service de médecine du travail du pouvoir organisateur. Relevons enfin que les fiches se présentent de la même façon, quelle que soit l'orientation d'études. Une description sommaire des tâches permet de mettre en évidence la possibilité des risques. Vient ensuite une énumération des risques par catégories, voire des risques spécifiques. Y sont également recommandés les équipements individuels dont le stagiaire doit disposer, afin d'éviter, autant que faire se peut, tout accident.

Cela étant dit, il vous est également loisible de vous aider des fiches d'analyse de risques reprises dans la dernière Circulaire de la Communauté française sur le sujet. En annexe à cette Circulaire sont effectivement proposés différents modèles. Ces fiches se veulent simplifiées, théoriquement du moins, car chacune fait tout de même une dizaine de pages. Sont également proposés des modèles pour les secteurs dits lourds (mécanique, électricité, bois, construction, technique auto, etc.) et pour les secteurs sensibles (soins de beauté, coiffure, horéca, boucherie, mode, bureau, technique dentaire, etc.). Dans ces mêmes annexes figurent enfin des analyses de postes, qu'à l'époque de leur publication, le cabinet recommandait toutefois de ne pas utiliser, seules les fiches d'analyse de risques simplifiées étant conseillées aux établissements. Le fait est que cette complexité nous a rapidement

incités à rendre publiques les fiches mises au point par l'Enseignement de la Province de Liège et l'Enseignement de la Ville de Bruxelles, même lorsque celles-ci n'étaient pas libellées dans les mêmes termes que la CCPQ (Commission Communautaire des Professions et Qualifications), comme certains nous l'ont parfois reproché.

Sans pour autant refaire un exposé sur la législation en tant que telle, je crois néanmoins utile de rappeler les trois grands niveaux législatifs existants ou, devrait-on dire, "les deux niveaux et demi". En premier lieu vient le niveau européen, puisque c'est de là que tout part, avec la fameuse Directive 391 du 12 juin 1989, qui concerne la *mise en œuvre* de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. En réalité, l'essentiel s'y trouve déjà : l'esprit, comme pratiquement la lettre, auxquels se sont alors adaptées les législations *nationales* — et je dis bien *nationales*. C'est ensuite qu'intervient le "demi niveau" évoqué, puisque, dans le cadre de cette Directive 391, la Communauté française n'a pas voix au chapitre sur le plan législatif et ne fait qu'émettre des Circulaires, qui font en quelque sorte l'exégèse des textes fédéraux. Notons que le champ d'application, tel que déjà visé par la Directive européenne, s'étend au secteur privé comme au secteur public, en ce compris les activités éducatives. Pareillement, est déjà définie par la Directive, la notion de travailleur, auxquels sont notamment assimilés les stagiaires, mais aussi les élèves travaillant au sein de leur établissement scolaire. Les obligations des employeurs y sont également prévues, dont la fameuse évaluation des risques.

Au niveau fédéral, la Loi du 4 août 1996, dont on parle beaucoup depuis 10 ans, reprend donc les notions et dispositions émises par la Directive européenne, non sans parfois les amplifier.

Depuis, sont intervenus d'autres Arrêtés Royaux relatifs au Bien-Être au Travail, accompagnés ou non de Circulaires fédérales, mais aussi et surtout de Circulaires de la Communauté française. Récapitulons quelques-uns de ces textes, avant de nous attarder sur l'un ou l'autre :

- A.R. du 27 mars 1998
- A.R. du 21 septembre 2004
- A.R. du 30 septembre 2005, accompagné d'une Circulaire fédérale
- Circulaire 1037 de la Communauté française du 4 janvier 2005, d'application au 1^{er} septembre 2005
- Circulaire 1256 de la Communauté française du 13 octobre 2005.

Revenons tout d'abord sur le conflit entre niveaux communautaire et fédéral, déclenché par l'Arrêté du 21 septembre 2004 déjà cité. En clair, trois articles dudit Arrêté font l'objet, de la part de la Communauté française, d'une procédure de recours au Conseil d'État. Il s'agit des articles 14, 15 et 16, qui concernent effectivement, lors de travaux pratiques ou de laboratoire, l'assimilation des écoles à des employeurs, et des élèves à des travailleurs. Partant, ces trois articles ne sont toujours pas d'application. S'ils l'étaient ou si un Arrêté d'application sortait maintenant, les établissements scolaires seraient illico considérés comme des employeurs, avec tout ce que cela implique, notamment au niveau des équipements individuels à fournir — ou à faire acheter — aux élèves. C'est ni plus ni moins la gratuité et l'accès à l'enseignement qui s'en trouveraient remis en cause, compte tenu de l'obligation d'acquérir des équipements onéreux qui s'usent, et qu'il faut donc remplacer, sans être forcément transmissibles d'une année ou d'un élève à l'autre : salopettes, chaussures de sécurité, casques, masques, lunettes, gants, tabliers...

Par ailleurs, si ce même Arrêté de septembre 2004 produisait *tous* ses effets quant à une telle assimilation des écoles à des employeurs et des élèves à des travailleurs, il n'est pas déplacé de se demander si *toutes* les dispositions relatives au travail s'appliqueraient. Non seulement pour l'achat des équipements individuels, mais également pour la mise en conformité des équipements que sont les locaux, les machines et les outillages. En pareil cas de figure, il n'y a plus qu'à espérer qu'y seraient immédiatement adjoints des fonds fédéraux, que l'on imagine prévus en conséquence. En attendant et soit dit en passant, cette mise en conformité progresse depuis dix ans grâce à la prise en charge des pouvoirs publics provinciaux.

L'Arrêté du 30 septembre 2005 modifie quant à lui celui de 2004, en y ajoutant une série de dispositions relatives à la protection des jeunes : mise en œuvre de mesures de prévention en cas de risques déterminés, interdiction et dérogation relatives à des travaux dits dangereux, etc. Plus important, le même Arrêté prévoit que l'employeur *peut* désormais demander au service externe de médecine de travail du pouvoir organisateur de faire passer un examen médical au stagiaire, pour autant que l'analyse de risques le justifie. En conséquence, et en vue du remboursement par le Fonds des Maladies professionnelles des coûts ainsi entraînés (puisque le Fédéral rembourse les services externes), les établissements scolaires sont désormais tenus de dresser mensuellement l'inventaire de tous les élèves-stagiaires, avec date de naissance, lieu et type de stages, type de risques,

examen médical préalable éventuel, etc. Une des raisons invoquées, cette fois par la Circulaire de la Communauté française, pour justifier la procédure, est de permettre au Fonds des Maladies Professionnelles de contrôler si les services externes n'ont pas, par exemple, compté des élèves en trop. En tout cas, le fait est que le précieux remboursement s'effectue sur base d'une facture mensuelle.

Précisons enfin que cet Arrêté du 30 septembre 2005 a donné lieu à une Circulaire ministérielle (donc une Circulaire fédérale) qu'il est intéressant de relire, du fait qu'elle reprend de manière synthétique ce qui se trouvait déjà dans la Circulaire 1037 de la Communauté française du 4 janvier 2005, et d'application au 1^{er} septembre 2005.

Le temps est venu de nous attarder sur les deux Circulaires communautaires déjà mentionnées, qu'il est convenu de considérer de "niveau deux et demi", du fait que, nous l'avons vu, la Communauté française ne légifère pas au sens propre en cette matière.

Relevons tout d'abord que la Circulaire 1037 du 4 janvier 2005 étant d'application au 1^{er} septembre de la même année, un moratoire avait directement été décidé quant aux sanctions prévues pour les employeurs qui n'appliqueraient pas la nouvelle législation au 1^{er} septembre. Force est de reconnaître que, de janvier à septembre, les différents intervenants étaient fort tardivement prévenus de ce qu'ils devaient faire.

Loin d'être abrogée, cette Circulaire est encore modifiée et complétée par la Circulaire suivante, notamment pour ce qui concerne l'employeur. C'est ainsi que le grand nombre de dispositions prévues par la Circulaire 1037 du 4 janvier 2005 restent d'application, tandis que la Circulaire 1256 du 13 octobre 2005 amène un nouveau cortège de tâches administratives importantes.

Depuis, bien des écoles et des Pouvoirs Organiseurs se demandent s'il ne faudrait pas un membre du personnel en plus par établissement, pour gérer les dossiers individuels (avec analyse de risques et, le cas échéant, examen médical préalable) des élèves-stagiaires. Par ailleurs, en vertu des nouvelles dispositions, ces derniers en sont parfois réduits à effectuer la navette des documents nécessaires, entre établissements scolaires et employeurs.

Rappelons au passage qu'il serait sans doute utile de prévoir sur le contrat de stage : 1° une annexe ou un talon détachable, sur lequel l'employeur fait une demande explicite d'examen médical par le service de santé du pouvoir organisateur d'enseignement ; 2° le nom du médecin du travail auquel l'employeur

fait appel pour ses propres travailleurs, de manière à ce que le médecin du service du travail du pouvoir organisateur puisse le contacter, si nécessaire. Ces quelques "détails" ne sont pas sans importance, dans la mesure où, une fois les fiches d'analyse de risques remplies, il est parfois précieux que le médecin du travail du service externe de l'enseignement puisse joindre son collègue de l'entreprise.

Revenons à notre élève-facteur. Une fois son contrat signé, celui-ci retourne à l'école avec son formulaire d'analyse de risques et, le cas échéant, dûment mentionné dans le formulaire, l'avis selon lequel un examen médical préalable est indispensable, voire un examen périodique, voire même une série de vaccins ou d'examen médicaux complémentaires. Encore convient-il de relever que tout examen périodique jugé nécessaire est également remboursé par le Fonds des Maladies Professionnelles, tandis que vaccins et autres examens complémentaires, eux, sont théoriquement à charge de l'employeur.

Vu les quelques questions que toutes ces dispositions peuvent poser, peut-être serons-nous amenés à reparler de cette Circulaire 1256 tout à l'heure, lors du débat, de façon à permettre un échange sur le sujet.

J'aimerais à présent vous soumettre un certain nombre de questions ou de réactions très concrètes, relatives à l'application de la nouvelle législation sur le bien-être au travail. Toutes proviennent d'établissements scolaires ou de membres de Pouvoirs Organisateur, et ne sont pas sans faire part de certaines difficultés.

Telle haute école, par exemple, se plaint du nombre de documents à compléter : dossier du stagiaire, analyse de risques, liste de données à transmettre au service de médecine du travail du pouvoir organisateur... Sans compter la facture à transmettre au Fonds des Maladies professionnelles, qui alourdit la procédure.

De plus en plus, les employeurs exigent que les stagiaires passent devant le service de médecine du travail avant le début du stage, ce qui est légal, mais pas toujours facile à appliquer sur le terrain. Une collègue de l'enseignement secondaire me disait dernièrement qu'en ce qui concerne les puéricultrices, il fallait s'y prendre pratiquement à la mi-août pour que l'examen médical préalable soit bel et bien effectué avant le début des stages. Or, à ce moment-là, nombre de gens étant en vacances, seuls 30 % des élèves concernés peuvent être touchés, les 70 % restants devant entamer leur stage sans avoir subi d'examen. Partant, certains employeurs refusent alors l'élève ainsi tenu d'effectuer l'examen médical préalable. C'est un autre problème.

D'autres employeurs exigent une adaptation des clauses de la convention de stage, pour explicitement y faire référence à la nouvelle législation. Personnellement, je me dis que c'est peut-être une bonne chose. Voilà en tout cas un problème à étudier au sein du groupe de travail du CPEONS, et dont nous aurons peut-être l'occasion de reparler lors du débat. Et, à terme, pourquoi pas un modèle de convention sur le site du CPEONS, exactement comme on l'a fait pour les fiches d'analyse de risques ?

En province de Liège, une autre école nous signale que les lieux de stages, et notamment les institutions hospitalières, n'intègrent que lentement la nouvelle législation. Cela rappelle un peu le proverbe du "cordonnier mal chaussé". Toujours est-il que les formulaires d'analyse de risques parviennent ou reviennent difficilement à l'établissement scolaire. Très logiquement, la difficulté, voire l'impossibilité, de présenter le formulaire de santé dès le 1^{er} jour de stage, est à nouveau pointée.

Une école parle de "procédure très lourde", tandis qu'une autre nous fait part du refus ou de l'incapacité des employeurs de remplir les analyses de risques. En son temps, la question avait été posée de savoir ce qu'il y avait lieu de faire avec un indépendant, comme, par exemple, un agriculteur, qui n'emploie pas d'ouvriers et qui n'est donc pas affilié à un service extérieur de prévention et de protection.

Vu que certains Pouvoirs Organisateurs d'enseignement avaient obtenu de la fédération patronale des coiffeurs qu'un document-type soit établi afin que les patrons-coiffeurs puissent le remplir facilement, nous pensions, naïvement, pouvoir réitérer la formule avec les fédérations agricoles, en obtenant l'appui du cabinet ministériel. Hé bien, pas du tout. En gros, il nous avait été répondu que, juridiquement parlant, c'est au fermier (ou, d'une manière générale, à l'indépendant) à remplir le document.

Lorsque la réalité du terrain eut tôt fait de démentir la théorie, qu'à cela ne tienne : on nous expliqua qu'il suffisait désormais que l'élève revienne avec son analyse de risques. Et d'ajouter que le médecin du travail du service externe de l'école (en d'autres termes, le service de médecine du travail du pouvoir organisateur) ferait tout aussi bien le travail qui, après tout, nous précisait-on, ne prenait que deux minutes.

Hélas, les faits résistent parfois aux meilleures intentions. Encore une fois, il s'agit de prestations non prévues, non rémunérées, et qui, quoi qu'on en pense ou quoi qu'on en dise, prennent plus que deux minutes, dès lors que des dizaines de

demandes affluent. Par ailleurs, on court le risque que ce genre de solution de contournement finisse par séduire de plus en plus d'employeurs, qui ne sauront plus, à l'avenir, et comme par enchantement, remplir correctement leurs fiches d'analyse de risques. Bref, la question de la viabilité à terme des " solutions " ainsi préconisées ne doit-elle pas être posée ? Encore une fois, les chefs de travaux d'atelier, chefs d'atelier et professeurs de pratique professionnelle disposent-ils, dans les plages horaires qui sont les leurs, du temps nécessaire à l'exécution de ces tâches nouvelles ? C'est une question qu'il faut oser poser, et à laquelle il faut tenter de répondre, pour éventuellement concevoir une organisation différente du travail, ou un soutien supplémentaire aux établissements en terme de personnel.

En province du Brabant, une consœur me confie que les collaborations avec le service interne de protection et de prévention du travail du pouvoir organisateur se déroulent au mieux, tout en précisant que ces nouvelles mesures entraînent, d'une part, une nette augmentation du travail administratif des établissements scolaires et, d'autre part, des difficultés pour trouver des patrons disposés à compléter les documents requis.

Du Brabant à la province de Luxembourg, en passant par le Hainaut, émanent également des questions quant aux stages à l'étranger. J'en profite pour préciser que c'est la législation du pays étranger qui s'applique : la législation luxembourgeoise pour les frontaliers au départ d'Arlon et la législation française pour les stages outre-Quévrain au départ de Mons. Précisons de suite que la France comme le Luxembourg ont eux-mêmes dû traduire la Directive européenne évoquée plus haut, dans leur législation nationale respective.

Mêmes sons de cloches à Bruxelles. Démarches et tenues de dossiers des élèves semblent monopoliser beaucoup de temps pour les équipes éducatives. La gestion de toutes ces tâches administratives est réputée difficile.

En résumé, les réactions qui nous parviennent soulignent, pour la plupart, une augmentation du travail, tandis que les moyens pour absorber ce travail supplémentaire ne sont pas nécessairement disponibles.

Je terminerai ce rapide panorama de réactions reçues par deux questions subsidiaires.

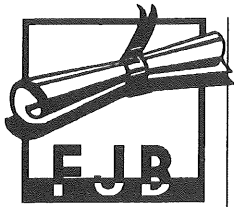
La première porte sur la prise en charge des coûts des vaccins, notamment, et des

examens complémentaires déjà évoqués. Sans doute va-t-il falloir, là aussi, user d'influence pour obtenir du Fédéral que ces examens et vaccins soient pris en charge. Pour le moment, bien souvent, c'est la médecine scolaire qui les absorbe. La seconde question revient sur l'application des articles 14 à 16 de l'Arrêté Royal du 20 septembre 2004. Comme je l'ai dit, sans soutien fédéral important, l'application de ces articles n'est pas sans remettre en cause la gratuité de l'enseignement.

Enfin, une toute dernière réflexion quant à l'assimilation de nos stagiaires à des travailleurs. Partant, si l'un d'entre eux était atteint d'une maladie professionnelle, le Fonds des Maladies Professionnelles doit logiquement intervenir ; par contre, en cas d'accident du travail, le Fonds des Accidents du Travail, lui, n'est pas censé entrer en action. Du moins, la législation actuelle ne permet pas encore qu'il en soit ainsi. Dès lors qu'il y a inégalité de traitement, une question préjudicielle a été posée à la Cour d'Arbitrage par une Cour du Travail flamande, qui n'a pas voulu, semble-t-il, trancher elle-même ce point-là. Aussi est-il permis d'espérer que, dans un avenir pas trop lointain, et puisqu'on assimile nos stagiaires à des travailleurs, le Fonds des Accidents du Travail puisse intervenir en pareil cas.

Nous sommes finalement revenus au point de départ de mon intervention, lorsque j'évoquais avec vous la typologie officielle en matière d'accidents du travail : incapacité de travail de moins de 3 jours, de 3 à 30 jours, de plus de 30 jours, incapacité permanente, décès. Je crois que nous sommes tous d'accord ici pour estimer que, si un cas se produit, c'est bien sûr un cas de trop. Mais ce cas peut arriver. Je vous remercie.





LE DÉBAT

M. Ivan FAGNANT, Directeur général honoraire de l'Enseignement de la Province de Liège, Vice-Président de la Fondation Jean Boets

A l'écoute des exposés qui viennent de nous être présentés, on se dit, d'une part, que bien des progrès ont été réalisés depuis cette manifestation de 1992 sur la sécurité dans les écoles techniques que j'évoquais tout à l'heure, et d'autre part, que nombre de questions restent cependant en suspens.

Pour le comprendre, je crois utile de rappeler que c'est précisément en 1989, date de la Directive européenne citée par M. Fagnoul, qu'est apparue la Communautarisation de l'enseignement en Belgique — au 1^{er} janvier 1989, pour être précis. Or, vous devez savoir que celle-ci, qui figurait dès 1988 dans l'accord gouvernemental du Gouvernement Martens-Moureau, a, d'entrée de jeu, été piètrement financée. C'est aujourd'hui un fait connu et avéré. Les grandes grèves des années 90 n'avaient d'ailleurs pas d'autre origine que cette incapacité de la Communauté française d'augmenter quelque salaire que ce soit, du moins sans aide extérieure.

La vérité historique veut donc que la Communauté ait connu un sous-financement dès sa création et ce, pour des raisons finalement assez simples à comprendre, quand on se souvient de la complexité introduite à l'époque par les francophones eux-mêmes. De fait, en 1986, il était décidé que la capitale de la Wallonie serait Namur, plutôt que Bruxelles, alors que les Flamands, eux, optaient pour une capitale unique. A partir de là, il n'est guère sorcier de se mettre un instant à leur place, pour comprendre qu'ils se fichent éperdument du fait que nous autres, francophones, ayons deux Régions et une Communauté, avec ce que ce genre de dispositif suppose comme charges en termes budgétaires.

Dès lors, que l'on se réfère à l'année 1992 (date à laquelle M. Philippe Bleus créait l'émoi en préconisant des solutions sans assises financières), ou à l'année 1996 (date à laquelle la Loi est effectivement votée), on se trouve confronté au même problème : celui du financement manquant. Tous les Pouvoirs Organisateur d'enseignement, tous réseaux confondus, sont tous aux prises avec ce défi d'envergure. Pour reformuler la question autrement : si on souhaite appliquer telle quelle une Directive européenne qui, par définition légale, ne peut être reprise que par une Loi — Loi nationale chez la plupart de nos voisins et fédérale chez nous — comment peut-on, dans la réalité des faits, satisfaire à l'ensemble des droits et devoirs sans moyens correspondants ?

Or, nous constatons que, lorsque M. Michel Fagnoul nous dit que l'Arrêté de 2004 fait l'objet, encore aujourd'hui, de trois recours de la part de la Communauté française, c'est fondamentalement sur les mêmes points que ceux soulevés en 1992. Au premier rang desquels se trouve l'impossibilité pour nous, enseignants, d'assimiler purement et simplement les élèves des écoles techniques à des travailleurs.

A l'époque, nous avons en quelque sorte "ouvert la porte" des stages et il semblerait qu'en cette matière, il y ait eu des progrès. Je préfère néanmoins rester prudent car, à l'écoute de l'exposé de M. Pascal Lennertz, on peut légitimement se demander si la dernière mouture représente un réel progrès, ou une difficulté supplémentaire pour les écoles.

Quoi qu'il en soit de ce problème-là en particulier, il est un fait certain que nombre de difficultés subsistent. Nous venons d'évoquer les stages. J'imagine sans peine que certains d'entre vous pourront nous livrer d'autres informations ou encore soulever d'autres questions, notamment avec nos deux invités que sont les Dr Myriam Lecrenier et Jean Mardaga.

M. Michel JOBÉ, Conseiller en Prévention, Responsable SIPP, Centre Hospitalier Régional de La Citadelle

Conseiller en prévention en milieu hospitalier, occasionnellement enseignant, je collabore avec diverses écoles techniques à la faveur des stages que nous accueillons. D'abord, une précision, suite aux conclusions de M. Fagnoul. Tout accident du travail doit en principe être couvert par une assurance, ce qui exclut du même coup, lorsque survient un tel accident, tout recours au Fonds des Maladies

Professionnelles ou des Accidents du Travail. Ce n'est même pas la peine d'essayer.

Je m'adresse maintenant aussi bien à M. Fagnant que M. Fagnoul, pour leur faire part de mon étonnement à les entendre essentiellement parler du coût, et de la difficulté à mettre en œuvre ces nouvelles réglementations sur le bien-être au travail. Je préférerais, quant à moi, parler de bénéfice et de réalisation positive. D'autant



qu'en appliquant toutes les nouvelles mesures de prévention et de sécurité, tout responsable achète en quelque sorte sa tranquillité ultérieure. En effet, les appliquer lui permet d'éviter des accidents, d'éviter des maladies professionnelles, d'éviter du même coup des recours, bref, d'assurer, tout simplement, la qualité de la vie. Je crois donc que le bénéfice qu'on peut en retirer est sans commune mesure avec ce que vous appelez les éventuels coûts et charges de travail supplémentaires. Loin de considérer tout cela comme un fardeau, il est grand temps d'intégrer toutes ces mesures à tous les niveaux.

En cette période de St Nicolas, je pose la question comme suit : pour ses enfants ou ses petits-enfants, lequel d'entre nous serait disposé à acheter un vélo qui n'a pas de frein ? Depuis que le frein existe, plus personne. Idem pour la sécurité et la législation la concernant. Il faut arrêter de brandir l'épouvantail des charges supplémentaires, financières ou autres, qu'elles sont censées entraîner ; il faut les adopter. Désormais, ou bien on travaille d'une certaine manière, ou bien on ne travaille plus.

Les nouvelles règles, comme les nouveaux gestes, doivent de toute évidence s'apprendre dès le plus jeune âge : dès qu'on installe un poste de jeu à nos enfants, dès qu'on leur aménage un coin ergonomique pour travailler sur écran, etc. Tout cela peut et doit s'apprendre — et s'appliquer — dès l'école. Je suis donc particulièrement heureux que cette question soit abordée entre enseignants, mais je trouve dommage qu'on préfère souligner les difficultés de mises en œuvre, plutôt que d'aborder cette nouvelle réglementation comme un acquis positif à développer.

M. Ivan FAGNANT

Attention, il ne faut pas confondre nos convictions et nos moyens, ou plutôt nos absences de moyens. Nous n'avons pas " brandi d'épouvantail ", pour reprendre votre expression, quant à la formation des étudiants. Que cela soit bien clair, cette formation, nous entendons la dispenser en toute sécurité ! Preuve en est toutes les mesures dont nous avons déjà parlé (et encore s'est-on limité à une époque récente), qui ont été prises, préalablement à quelque loi que ce soit d'ailleurs.

Ce que nous avons soulevé jusqu'ici, et sans doute l'avons-nous fait quelque peu maladroitement à vous entendre, c'est le fait que les coûts liés à l'application de la nouvelle législation — et ils ne sont pas des moindres — n'ont tout simplement pas été budgétisés au départ. Or, au risque de vous apparaître quelque peu étroit, permettez-moi d'insister : il faudra bien qu'un jour ou l'autre, une budgétisation prenne véritablement tout cela en charge. La bonne volonté des uns et des autres, législateurs comme enseignants, ne suffit pas, c'est tout. Ce n'est pas un reproche, c'est un fait. Et cela n'a rien à voir avec le bien-fondé d'une loi en la matière. Là-

dessus, tout le monde est d'accord, et quantité d'actions menées dans l'enseignement, avant, pendant, et après l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, le prouvent à l'envi. Il n'empêche qu'il "faudrait", au conditionnel malheureusement, qu'une législation soit non seulement précise, mais aussi applicable.

Je le rappelle : en Belgique, l'enseignement est une matière communautarisée. Ce que nous faisons donc remarquer comme enseignants, c'est que certaines décisions prises au niveau fédéral sont tout simplement inapplicables au niveau communautaire, si les budgets ne suivent pas. Et c'est évidemment cela qui explique fondamentalement ces trois recours dont M. Fagnoul a parlé ; ils ne sont pas introduits sur le fond, mais sur la forme. Sur le fond et le bien-fondé de la nouvelle législation, nous vous donnons entièrement raison. Mais il faut impérativement que quelqu'un finance sa mise en œuvre.

M. Michel JOBÉ

Fort d'une licence en administration des affaires, je vous répondrai que, dans tout budget, à quelque niveau que ce soit, on opère des choix à une époque donnée dans une enveloppe fermée. Tout bon père de famille ne fait d'ailleurs pas autre chose. Aussi suis-je quelque peu réticent à admettre l'argumentation comme cela, pour envisager qu'on puisse travailler sans sécurité.

M. Ivan FAGNANT

Je crains que vos suggestions reposent sur une vision exagérément optimiste de ce que sont, en réalité, ces fameuses "enveloppes fermées". Vous semblez imaginer que les responsables d'établissements ont à leur disposition quelque confortable enveloppe à gérer, au gré des priorités. La réalité est hélas beaucoup plus crue : la plupart des écoles disposent juste de quoi vivre, sans plus. A nouveau, ne mélangeons donc pas priorités et moyens.

M. Michel VAN EERSEL, Coordonnateur CEFA, Ecole Polytechnique de Seraing

J'aimerais poser une question aux intervenants en tant que Coordonnateur CEFA. Qu'ils soient mineurs ou majeurs, les jeunes inscrits en Centre d'Education et de Formation en Alternance sont d'office placés par nos soins en entreprise, dans le cadre d'une convention ou d'un contrat, tous reconnus par les Commissions Paritaires des professions concernées et donnant tous lieu à une rémunération. Dès lors, j'aimerais savoir s'ils sont assimilés à des élèves-stagiaires du plein



exercice (auquel cas ils sont concernés par la législation spécifique y relative), ou au contraire à des travailleurs à part entière (auquel cas ils sont tout naturellement visés par la réglementation relative à ces derniers). A priori, j'ai plutôt tendance à croire, mais je peux me tromper, qu'à partir du moment où ils sont dans l'entreprise sous contrat ou convention, qui plus est rémunérés, ils sont hors contexte

scolaire, et que c'est donc à l'entrepreneur-employeur qu'il revient de prendre en charge les dispositions décrites tout à l'heure. Le raisonnement me semble en tout cas logique. Quitte à me détromper, j'attends donc une confirmation ou une réaction de la part des responsables ici présents.

M. Michel FAGNOUL, Chargé de Mission, CPEONS

Tout ce que je peux vous répondre, c'est qu'en effet, votre raisonnement semble se tenir. En principe. On devrait donc "logiquement" y souscrire, pour reprendre vos propres termes. Toutefois, d'un point de vue non plus "logique", mais "pragmatique", si on applique tel quel ce principe ou ce raisonnement que vous décrivez, nombre d'employeurs refuseront d'engager des stagiaires. Autrement dit, si l'on ne peut réfuter votre point de vue par principe ou par logique (d'autant que, sans faire de jeu de mots, une certaine logique est en principe recherchée par les dispositifs mis en place), on est, par pragmatisme, obligé de constater que si cette logique-là est imposée, on n'aura tout simplement plus de lieux de stages. En tout cas, on les réduit considérablement.

M. Ivan FAGNANT

La réponse de M. Fagnoul ne satisfera peut-être pas entièrement M. Van Eersel, mais chacun comprendra que, tant qu'à présent, c'est la seule réponse qu'il puisse apporter. En effet, il ne peut évidemment pas "trancher" la question, en l'absence d'éléments précis qui lui permettraient de le faire. Ce qui n'empêche aucunement que d'autres personnes puissent ajouter un commentaire sur le sujet.



M. René DEREFAT, Directeur technique, Enseignement de la Province de Liège

Je comprends parfaitement que M. Van Eersel soulève ce problème spécifique aux CEFA. Sans doute convient-il de rappeler que la protection des élèves concernés — certains diront "travailleurs" — relevaient auparavant d'une législation particulière. Dans la dernière Circulaire d'organisation des CEFA relative à cette

année scolaire-ci, le ministère a clairement indiqué qu'est dorénavant appliquée aux élèves des CEFA la même législation que celle prévue pour les élèves-stagiaires du plein exercice. Ce n'est un secret pour personne : cela n'est pas sans entraîner certaines difficultés, pour ne pas dire une certaine gêne, en termes d'organisation ou de contacts avec les employeurs. Mais, pour l'heure, il est évidemment impératif de se conformer à ce que le ministère a décidé de mettre en place, à savoir assimiler les élèves des CEFA à des stagiaires.

M. Ivan FAGNANT

Merci M. Derefat pour votre réponse précise, que je qualifierais de technique. En évoquant cette Circulaire, vous mettez une nouvelle fois en lumière cette dichotomie sur laquelle j'insistais d'emblée, entre niveaux fédéral et communautaire. Une fois encore, on voit bien que nous avons affaire à une matière qui est légiférée au niveau fédéral, et par rapport à laquelle la Communauté française doit aujourd'hui édicter des Circulaires. Comme déjà souligné, tout cela ne va pas sans poser quelques problèmes.

J'aimerais maintenant demander au Dr Jean Mardaga de nous éclairer sur le rôle et l'action du SPMT, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle législation sur le bien-être au travail, d'autant que, dans leur exposé respectif, nos deux conférenciers ont évoqué la Médecine du Travail à diverses reprises.

Dr Jean MARDAGA, Directeur général, Service de la Prévention et de la Médecine du Travail

Suite à tout ce qui vient d'être dit, je souhaiterais d'emblée préciser que nous

souscrivons pleinement au principe selon lequel la prise en charge de la sécurité et de la santé des élèves et des stagiaires doit faire partie intégrante de la formation. "Apprendre les techniques en apprenant aussi les moyens de s'en protéger" : je suis convaincu que tout le monde, dans l'assemblée, souscrit à cette formule. Maintenant, sans vouloir mettre à mal l'enthousiasme de M. Jobé, je crois qu'il faut bien se rendre compte



que les aspects financiers sont essentiels au fonctionnement du système. Dès lors, je crois utile de reconnaître que nous avons rencontré des difficultés dans la première année d'application de la nouvelle législation, parce qu'une budgétisation solide faisait défaut. Depuis, un financement des examens pour la surveillance de santé est possible, via le Fonds des Maladies Professionnelles, moyennant, comme on l'a dit et souligné, une charge administrative accrue, dont une partie incombe, bien entendu, aux établissements d'enseignement, et une autre aux services externes de prévention.

Bien qu'il soit demandé de considérer l'élève ou le stagiaire comme un travailleur à part entière, c'est-à-dire, et c'est normal, en lui portant la même attention et en le faisant bénéficier des mêmes démarches, on constate que le financement accordé pour cette surveillance à 100% exigée à son endroit ne s'élève, lui, qu'à 33% de ce qui est concédé pour un travailleur en titre. C'est dire si le volet financier, même s'il a pu être amélioré, n'est pas complètement résolu, alors même que la charge de travail est accrue, et est en fait pratiquement la même que pour un travailleur classique.

Heureusement, nous n'avons généralement pas l'analyse des risques en charge, ou du moins pas complètement, excepté lorsque nous ne disposons pas des fiches de postes. Dans ces derniers cas, nous sommes effectivement obligés de prendre contact avec les services externes des employeurs accueillant les stagiaires. Pour la grande partie des stages, fort heureusement, les collaborations que nous avons développées avec les réseaux d'enseignement, et notre expérience, nous permettent quand même de travailler efficacement.

Autant vous dire qu'il y a forcément eu plus de travail la première année que la

deuxième, et ainsi de suite. J'entends aussi par là que la mise en route d'une nouvelle législation implique toujours des difficultés. La nouvelle Loi sur le Bien-Être au Travail a dix ans, et je dirais que c'est pratiquement la durée nécessaire pour qu'une loi soit progressivement intégrée dans les routines. Qu'il faille accepter des charges accrues au départ est parfaitement normal. On ne peut tout simplement pas prétendre offrir un service ou des garanties supplémentaires, sans que ne soit fourni, à un moment ou à un autre, un surcroît de travail et d'énergie. Tout cela me paraît donc normal, pour peu que l'on reste dans les limites du raisonnable.

Pour autant, je ne m'interdis aucunement de relever les difficultés rencontrées par les services externes. Une d'entre elles, on l'a déjà évoqué, est " l'urgence " (entre guillemets), avec laquelle on nous demande d'effectuer les surveillances de santé. Or, il faut savoir que nous sommes organisés et fonctionnons dans le cadre d'une *surveillance périodique*, basée sur une *planification annuelle*. C'est ainsi que, tout d'un coup, pratiquement du jour au lendemain, il nous a été demandé d'examiner 6.000, voire 8.000 étudiants ; nous en sommes aujourd'hui à 10.000. L'ensemble de ces demandes devant idéalement être satisfaites au mois de septembre, chacun comprendra que, techniquement, cela pose certains problèmes d'organisation. Même si nous avons fait des efforts pour décaler des employeurs-affiliés et déplacer d'autres examens, afin de libérer du personnel médical pour les écoles, il est clair que nous ne réussissons pas toujours à réaliser les examens au moment idéal où nous voudrions pourtant les faire. C'est aussi pour cela que nous essayons d'anticiper, en devant parfois planifier certains examens prévus au mois d'octobre dès le mois d'août, voire dès le mois de juin. Voilà, en bref, quelques considérations sur l'application de cette législation au quotidien, étant entendu que, sur le fond, nous sommes tout à fait heureux que se soit manifestée une volonté de changement, au niveau de la prise en charge de la santé et de la sécurité.

M. Ivan FAGNANT

Je me tourne tout naturellement vers le Dr Myriam Lecrenier. Pourriez-vous nous apporter votre témoignage quant à l'action que le service de promotion de la santé à l'école apporte ou peut apporter à ce problème ? Au niveau des écoles, bien entendu.

Dr Myriam LECRENIER, Premier Directeur Médecin, Service Promotion Santé à l'École (PSE)

Nous ne fonctionnons évidemment pas de la même manière que la Médecine du Travail, puisque nous travaillons au bien-être de l'étudiant au sein même de l'école. Nos examens s'effectuent en 2^{ème} et 4^{ème} années du secondaire, toutes sections

confondues, et en 1^{ère} année du supérieur. Dans les autres années, les examens nécessaires sont réalisés à la demande : de l'école, de l'étudiant, d'un éducateur, ou encore du médecin scolaire. Nous rencontrons parfois des pathologies qui le justifient (comme, par exemple, la sclérose en plaques), de même que nous pouvons estimer qu'un suivi est bel et bien nécessaire auprès de certains étudiants.



Si notre rôle est de veiller au

bien-être de l'étudiant au sein de l'école, ces examens sont aussi fonction de l'orientation de l'étudiant. En clair, on n'examine pas un élève de l'enseignement technique et professionnel de la même manière qu'un élève de l'enseignement général. Nous essayons aussi de déterminer si tel enfant ou tel étudiant est correctement orienté, médicalement parlant. S'il y a lieu d'obtenir des renseignements complémentaires sur la pathologie d'un étudiant, nous nous mettons en rapport avec son médecin traitant ; le cas échéant, nous contactons la Médecine du Travail pour vérifier que les études visées par cet étudiant lui conviennent.

Rentrent également dans nos missions les vaccinations de rattrapage. La Communauté française offre gratuitement des vaccins aux étudiants, en l'occurrence le R.R.O. (Rougeole-Rubéole-Oreillon) et le Tétanos. C'est ainsi qu'en 2^{ème} et 4^{ème} années du secondaire et en 1^{ère} année du supérieur, nous proposons la vaccination à chaque étudiant qui ne l'a pas eue. Il va de soi que celle-ci peut aussi bien être réalisée par le médecin traitant.

Dans le cadre de ces missions, nous sommes donc souvent interpellés. Évoluant au sein des établissements, sans doute connaissons-nous mieux les élèves que la Médecine du Travail. Étant davantage en contact avec le milieu scolaire, et notamment les éducateurs, nous bénéficions parfois d'informations inédites. Nous apprenons, par exemple, qu'une étudiante est enceinte ou qu'un étudiant présente une affection particulière. Nous prenons alors contact avec la Médecine du Travail, notamment pour estimer si l'étudiant peut effectuer son stage.

Notez bien que nous ne pouvons pas nous-mêmes interdire à un étudiant de faire un stage, car ce n'est pas notre mission. Ça, c'est vraiment le rôle de la Médecine

du Travail. C'est à elle qu'il revient de décider si, oui ou non, l'étudiant est apte à réaliser tel ou tel stage. Nous, nous tentons d'orienter au mieux si nécessaire, en collaboration avec les Centres PMS.

En résumé, nous agissons en faveur du bien-être au sein de l'école, avec une mission d'orientation. Il est donc parfaitement clair qu'au niveau des stages, nous sommes rapidement amenés à en référer à la Médecine du Travail.

M. Ivan FAGNANT

Un grand merci pour ces éclaircissements, qui nous permettent de mieux comprendre les rôles dévolus aux uns et aux autres.

Si, comme l'a rappelé le Dr Mardaga, la Loi a dix ans, les CEFA, eux, ont vingt ans. Les étudiants ont bien entendu été en stages dès leur création, de sorte que nous ne méconnaissons pas le problème des étudiants-travailleurs, pour l'avoir d'emblée rencontré. Si la Loi a dix ans, les sections Construction Gros Œuvre, elles, ont plus de quarante ans. Dès le départ, avec la collaboration du Fonds de Formation de la Construction, des stages ont été organisés pour les élèves de 5^{ème} année, stages de 10 heures à l'époque, faut-il le préciser, ce qui était relativement modeste, mais tout de même.

Tout cela pour dire que, dès cette époque, dans toute école digne de ce nom (et les "Écoles Techniques", comme on disait alors, étaient bien connues et réputées pour être très structurées), le problème de la sécurité était un des éléments moteurs du suivi des élèves. On ne laissait évidemment pas partir les élèves découvrir le monde nouveau de l'entreprise comme cela, sans prendre de dispositions.

Un autre aspect à retenir pour bien comprendre la situation actuelle est le passage à trois ans, dès 1992, des enseignements technique, agricole et économique, qui signifie aussi que l'on passe, en 3^{ème} année, à 14 heures de stages sur 38. On n'est pas très loin de la moitié de l'horaire complet, de sorte qu'on peut quasiment parler de six mois de stages en dernière année. C'est dans ce contexte que, tout dernièrement, à la radio, une émission abordait ce qu'il était convenu d'appeler " le problème des stages ". Des mamans téléphonaient, parce que leur fils ou leur fille étudiant dans l'enseignement supérieur ne trouvait pas de stages.

Quel est le regard que portent les uns et les autres sur ces situations passées et présentes. Quelles sont vos réactions par rapport à toutes ces évolutions ?

Pour prendre un exemple dans le secteur de l'enseignement agronomique, également évoqué par M. Fagnoul, faut-il rappeler que les premiers élèves qui étaient dans les CEFA agricoles étaient fils de cultivateurs ? Dans ces conditions, inutile de préciser qu'ils n'étaient chez nous que pour satisfaire à l'obligation

scolaire, et que leurs stages s'effectuaient le plus souvent dans leurs propres exploitations familiales. Mais qu'en est-il aujourd'hui dans ce secteur, sachant qu'il a considérablement évolué depuis ? Voilà sans doute une question sur laquelle peut nous éclairer Mme Marianne Dawirs.

Mme Marianne DAWIRS, Directrice de Catégorie Agronomique, Haute Ecole Rennequin Sualem

Au risque de vous surprendre, et bien que nous comptions 60 étudiants en dernière année, nous n'avons pas rencontré de difficultés particulières pour trouver des lieux de stages. L'explication en est que, dans l'enseignement supérieur agronomique aujourd'hui, la majorité des stages ne se font plus forcément en milieu agricole. Ces stages sont de plus en plus diversifiés.

Par rapport aux nouvelles modalités à mettre en œuvre au niveau de la sécurité des stagiaires, nous trouvons progressivement nos marques, de sorte qu'il n'est pas utopique de penser que, dans la pratique, les choses seront parfaitement rodées d'ici 2 ou 3 ans. Une fois les changements intégrés, nous prenons, petit à petit, de nouvelles habitudes. En effet, nombre de stages comportent les mêmes problématiques de sécurité, ce qui allège considérablement la rédaction des fiches de sécurité ad hoc. Il est vrai que, la première année, beaucoup de personnes ont été déconcertées, pour ne pas dire perturbées, par la complexité des changements introduits, particulièrement au niveau administratif. Il n'empêche que nous en revenons lentement mais sûrement à une certaine routine, qui intègre de mieux en mieux les nouvelles mesures.



M. Ivan FAGNANT

Merci pour ce témoignage. Nous avons des amis tournaisiens dans la salle. D'où cette question : parmi vos étudiants, certains effectuent-ils leurs stages en France ? Récemment, M. le Ministre-Président de la Région flamande Yves Leterme déclarait que, dans la région d'Ypres, on ne trouve pas de travailleurs hennuyers, mais français, au prétexte, expliquait-il, que les Hennuyers seraient plus réticents à se déplacer. Il va de soi que le problème est plus complexe, et notamment parce

que les travailleurs frontaliers ont un intérêt financier évident à travailler en Flandres que les Hennuyers n'ont pas. Cela étant précisé, les Tournaisiens trouvent-ils des stages outre-Quiévrain ?



M. Michel VANDERELST, Chef d'Atelier, Institut Provincial d'Enseignement Secondaire de Tournai

Personnellement, je n'ai pas connaissance de stagiaires sur le territoire français ; ni en région flamande, d'ailleurs, pour rebondir sur l'exemple que vous donniez. Dans ce dernier cas, force est de constater que quasi aucun de nos étudiants ne connaît le néerlandais. Certains objecteront que de nombreux ouvriers français, qui ne parlent

pas néerlandais non plus, sont pourtant présents dans les entreprises flamandes proches de leur frontière. Cela prouve simplement la distinction importante qu'opèrent les entreprises entre un ouvrier et un étudiant.

Enfin, une remarque. Notre direction d'établissement a proposé à son Pouvoir Organisateur, en l'occurrence la Province du Hainaut, d'alléger fortement les fiches d'analyse de risques dont M. Fagnoul a parlé tout à l'heure. Malheureusement, la réponse est lente à obtenir, puisque nous attendons un avis depuis un an et demi. Entre-temps, cela nous a causé bien des soucis, du fait du nombre relativement important de feuilles à compléter.

M. Ivan FAGNANT

Votre remarque corrobore à nouveau ces difficultés que j'évoquais avec M. Jobé tout à l'heure, difficultés dont les origines sont juridiques, et les incidences financières. Ceci étant dit, à nouveau, sans aucunement remettre en cause le bien-fondé de toute démarche visant à accroître la protection et le bien-être des étudiants, comme des travailleurs. De fait, l'absence de réponses aux questions posées, à tout le moins les délais totalement inhabituels que l'on observe, et que l'on retrouve en définitive chaque fois que des recours sont introduits, tout cela nous montre bien le vide, ou plutôt l'hiatus juridique, auquel sont périodiquement

confrontés les Pouvoirs Organisateurs. Ceux-ci se trouvent, dès lors, dans l'impossibilité d'arrêter une décision.

M. Michel JOBÉ

Je ne voudrais pas que mon intervention soit prise comme une attaque. Plus simplement, je plaide en faveur d'un changement des mentalités, pour accorder toute l'importance voulue à la sécurité au travail. En la matière, l'apprentissage et le respect des nouvelles mesures et notions de sécurité, dans l'enseignement, représentent un investissement capital pour l'avenir. C'est en ce sens que je parlais d'acheter notre tranquillité future en investissant dans la sécurité dès l'école et ce, dès à présent.

M. Ivan FAGNANT

J'entends vos remarques et je puis vous assurer que cet état d'esprit propice à la sécurité, que vous appelez de vos vœux, est bel et bien celui dans lequel se trouve l'enseignement technique depuis sa création même.

La sécurité a toujours été, et est bien sûr restée, une des bases de l'enseignement technique depuis que celui-ci existe, depuis l'époque où cet enseignement, issu du Ministère du Travail, a progressivement acquis ses lettres de noblesse. Pour avoir bien connu l'Enseignement de la Province de Liège ces 40 dernières années, mes collègues enseignants des autres réseaux ne m'en voudront certainement pas d'illustrer cette affirmation en évoquant la collaboration fructueuse que celui-ci a toujours menée avec le Comité Provincial de Liège pour la Promotion du Travail, notamment en la personne de M. Paul Crespin, ici présent, et de son actuel successeur, M. Alain Collard, sans qui cette journée consacrée à la sécurité n'aurait d'ailleurs pu avoir lieu. Le discours d'ouverture de M. le Député provincial – Président André Gilles, relayé par mon collègue et successeur, M. le Directeur général Maurice Lecerf, a en outre confirmé que ces matières, au centre de nos préoccupations depuis toujours, sont restées prioritaires ces dernières années. Mais ce sur quoi j'ai insisté, et j'y insiste à nouveau, c'est cette carence juridique au niveau de la Communauté française, qui fait qu'aujourd'hui, elle-même est amenée à contester *certain*s aspects des Arrêtés nouvellement en vigueur en matière de sécurité et de bien-être au travail. Et c'est bien sûr cela qui met actuellement l'enseignement en difficulté. Sur le fond, à savoir l'amélioration continue des problèmes liés à cette sécurité, les écoles participent à 100 %, mais non sans craintes, à nouveau, quant aux contextes juridique et financier dans lequel est censée se dérouler cette politique d'amélioration. Voilà, je pense que cela méritait d'être relevé une dernière fois.

J'aimerais revenir sur la problématique des stages effectués à l'étranger. On pense tout d'abord aux kinésithérapeutes qui, comme les vétérinaires, sont nombreux à venir de France et à y réaliser leurs stages. N'oublions pas les étudiants qui participent aux programmes européens de type Erasmus, et qui sont amenés à étudier dans des pays plus lointains. Enfin, si mes souvenirs sont bons, je crois que nous avons déjà eu des étudiants du secteur paramédical en Afrique. Comment cela se passe-t-il ? Qu'en est-il de la sécurité pour ces étudiants ?

M. Maurice LECERF, Directeur général, Enseignement de la Province de Liège

Nous avons effectivement beaucoup d'étudiants français. Moins cette année, puisque vous savez que la Communauté française vient d'édicter des dispositions particulières concernant les étudiants non-résidents en Belgique. Néanmoins, il nous en reste tout de même un nombre non négligeable. Et en effet, plusieurs parmi eux, pas tous, vont tout naturellement faire leurs stages en France.



Comme on l'a bien expliqué tout à l'heure, les dispositions qui leur sont applicables sont celles de la législation française. Nous ne rencontrons donc, en l'occurrence, aucune difficulté particulière quant à l'organisation et au bon suivi médical de ces stages.

Mais sans doute n'est-il pas inutile de rappeler ici les grands principes qui guident la politique de protection des stagiaires à l'étranger, à savoir que :

- les règles du pays d'accueil en matière de bien-être et sécurité au travail sont applicables à tous les étudiants
- des examens médicaux requis sont subis, dans la perspective de stages à l'étranger le nécessitant (par exemple, en Afrique).

Par ailleurs, et il est aussi bon de le rappeler, tous les pays de l'Union sont soumis à cette fameuse Directive européenne du 12 juin 1989 dont on a parlé, visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, en ce compris les stagiaires.

Ce qui implique que la législation en vigueur dans ces pays prévoit nécessairement les aspects relatifs à :

- l'obligation d'effectuer une analyse de risques
- la mise en place d'une surveillance médicale de la santé, s'il existe un risque.

Bien entendu, dans le cadre de cette harmonisation, s'il revient toujours aux établissements de s'enquérir des dispositions à prendre auprès des employeurs concernés, il est évidemment recommandé que les instituts établissent un projet d'analyse de risques, à compléter et/ou à valider par les employeurs. Simple question de bon sens !

Pour le reste, ce même bon sens, conjugué à la prudence, doit prévaloir également pour les pays hors Europe, et dont la législation particulière n'est pas forcément connue, et encore moins identique à la nôtre. Partant, il revient une nouvelle fois aux établissements de s'enquérir des risques encourus par les stagiaires, et plus particulièrement de la problématique des vaccins. Si nous disposons à ce sujet d'informations auprès de l'Institut Malvoz et de son service de médecine du voyage, nous pouvons également consulter l'internet, et notamment un site de référence comme celui de l'Institut de Médecine tropicale Prince Léopold.

De la même manière, il est demandé à tout étudiant effectuant un stage hors Europe de prendre connaissance du document d'informations actualisées, en matière de risques sanitaires et politiques du pays de destination, tel qu'établi par le Ministère des Affaires étrangères. Il doit encore confirmer, explicitement et en toute connaissance de cause, son intention de se rendre dans ce pays. Enfin, il est important de préciser que l'accueil sur place se déroule toujours dans le cadre d'une structure organisée (hôpital, centre de réadaptation, etc) ou par un professionnel reconnu. Bref, une fois encore, et moyennant que toutes ces précautions aient bien été prises sous la responsabilité éclairée de chacun, nous ne rencontrons pas de problèmes particuliers liés à ces situations-là.

Que les stages soient effectués en Belgique ou à l'étranger, en Europe ou ailleurs, je crois qu'il faut surtout dire et répéter qu'il est bien sûr hors de question pour nous, aujourd'hui comme hier, de " lâcher dans la nature " qui que ce soit, pour le dire communément, sans avoir préalablement entrepris le maximum légal, et plus que légal si nécessaire, en vue de sa protection optimale. C'est peut-être l'un des messages qu'il est essentiel de retenir aujourd'hui.

M. Ivan FAGNANT

Merci M. Lecerf, pour cette intervention que nous retiendrons comme une des conclusions de cette journée. S'il n'y a plus de questions, il me reste à inviter Mme Anne Kestelyn et M. Etienne Fievez, respectivement Sous-Directrice et Directeur de

l'Institut d'Enseignement Provincial de Promotion Sociale de Huy-Waremme, à venir nous présenter le jeu pédagogique mis au point par l'Institut. Rappelons que ce loto didactique a manifestement suscité suffisamment d'intérêt pour que M. Alain Collard, Secrétaire du Comité Provincial de Liège pour la Promotion du Travail, obtienne un subside européen pour le promouvoir. Cela mérite d'être souligné. Monsieur Fievez, vous avez la parole.

**M. Etienne FIÉVEZ, Directeur,
Institut d'Enseignement Pro-
vincial de Promotion Sociale
de Huy-Waremme**

Je crois que nous pouvons remercier l'École Polytechnique de Huy pour l'accueil, en toute sécurité, de cette conférence-débat. Monsieur Deleuze, son Directeur, a eu à cœur de tout vérifier. Aucune chaise n'est bancale, nous sommes tous en sûreté, bien à l'abri d'un accident.



Mais imaginez, imaginez qu'une petite fille de 2 ans entre dans la pièce et qu'elle tienne dans la main un cutter. À partir du moment où nous aurons repéré le jouet inapproprié, plus personne ne m'écouterà. Nous n'aurons de cesse, en tant que parents, en tant qu'adultes responsables, de lui reprendre cet objet dangereux. Une fois repris, nous serons plus tranquilles. Il nous faudra cependant être attentifs à ne pas le déposer, par inadvertance, dans un endroit où notre jeune convive pourrait remettre la main dessus. Lorsque l'objet sera définitivement hors de portée, alors vous pourrez à nouveau prêter une oreille attentive à mon intervention.

Ce sont ces deux états, ces deux émotions (celle d'inquiétude que nous pourrions ressentir à la vue d'une petite fille de 2 ans "armée" d'un cutter, et celle de quiétude lorsque l'objet sera mis définitivement à l'abri), que la Sous-Directrice de notre Institut de Promotion Sociale, Mme Kestelyn, a souhaité illustrer en répondant à l'appel à projet de M. Collard, pour le Comité Provincial de Liège pour la Promotion du Travail. Ces deux émotions, l'inquiétude face à un risque d'accident et la quiétude issue de sa prévention, nous avons choisi de les présenter sous forme d'un jeu.

Le choix d'un jeu résultait d'un double motif. Celui, d'une part, de l'inscrire comme activité pour nos journées portes ouvertes de l'an dernier, et celui, d'autre part, de

devoir enseigner moins des savoirs ou des savoir-faire que des savoir-être ; moins de compétences à acquérir que du ressentir. Le recours à un jeu s'imposait. Le jeu a en effet pour lui l'avantage que, depuis l'enfance, une personne psychologiquement équilibrée, enfant ou adulte, sait qu'en jouant, elle a le droit de " faire semblant ". Le droit de tout expérimenter " pour du faux ", comme le disent les enfants, comme nous le disions nous-mêmes à l'époque. Je vous demanderais cependant de ne pas me défier à justifier plus avant ce choix d'un jeu comme méthode pédagogique, sous peine de devoir citer les travaux d'éminents chercheurs, comme ceux de Nicole De Grandmont sur le Pédagogie du Jeu, ou ceux plus connus d'Henri Wallon. Sous peine surtout de dépasser mon temps de parole et de m'exposer ainsi aux foudres des organisateurs de ce débat.

Notre jeu, dont les quatre cartes sont installées au fond de la salle sur des supports réalisés de main de maître par les étudiants de la section soudage de l'Institut Provincial de Promotion Sociale de Huy-Waremme, s'inspire du jeu de loto. Pas celui de la Loterie Nationale qui prend une majuscule et deux t, mais celui du dictionnaire, bien connu des jeunes enfants ou des aficionados de Mister Bean, et qui consiste à aligner des jetons sur les cartes et de crier bien fort " bingo " lorsque la carte est remplie.

Nous avons cependant, pour le besoin de la cause, modifié ce jeu de loto. Dans notre cas, la personne désignée comme " crieur " tire d'un sac noir un jeton qui, au lieu de comporter un numéro, illustre soit un accident, soit une prévention. Ce jeton trouvera sa place sur l'une des quatre cartes distribuées aux joueurs. Cartes qui illustrent les accidents et les équipements de prévention individuelle associés.

Quatre thèmes ont été choisis : l'atelier, le bureau, le laboratoire et le chantier.

Le choix des quatre thèmes, le choix des risques d'accident et des EPI qui sont illustrés n'a pas été laissé au hasard. Il a été fait en collaboration avec M. Philippe Humblet du Service Interne de Prévention et de Protection du Travail de la Province de Liège. Les risques et les préventions ont été choisis pour leur côté " signifiant " vis-à-vis des étudiants. En effet, lors du tirage, ils pourront servir de support au professeur et à la classe, pour illustrer telles ou telles circonstances d'accidents connues ou possibles, telle ou telle nécessité de prévention.

Comme tout jeu de loto qui se respecte, le but du jeu consiste, pour gagner, à remplir sa carte de jetons de préventions correspondants. Dans notre cas, il faut éviter de perdre en alignant trop de jetons " accidents ". Au fur et à mesure du jeu, c'est-à-dire au gré des tirages, les deux états de quiétude et d'inquiétude vont ainsi faire leur apparition.

Si un joueur a sur son plateau un seul jeton " accident ", il ne sera qu'un peu inquiet. Il se dira que le jeu est mal parti, mais qu'il est encore loin de perdre la

partie. Si, par suite d'un tirage malchanceux, il accumule les accidents, son inquiétude de voir le jeu aller en sa défaveur va grandir. Si, au contraire, un tirage chanceux lui permet d'aligner des préventions, sa quiétude face au tirage suivant sera d'autant plus grande qu'il aura de la marge avant d'être en réel danger de perdre. Pendant le jeu, les tirages successifs feront donc apparaître les deux émotions, et un joueur bien tranquille sera de nouveau inquiet par quelques tirages malchanceux.

Comme le tirage d'une prévention protège définitivement un candidat ou, au pire, annule le jeton " accident " correspondant s'il est déjà sur la carte, le jeu fait la part belle à la prévention, entraînant les joueurs plus facilement vers la victoire que vers la défaite. A moins évidemment qu'une autre équipe ait eu plus de chance.

Ce recours au hasard pour déterminer l'équipe gagnante est peut-être le seul regret dans notre démarche, mais nous n'avions ni le temps, ni les moyens de rechercher une solution plus complexe.

À l'issue de nos journées portes ouvertes, Monsieur Collard, à qui nous avons infligé 6 accidents " pour du faux ", a souhaité voir associer au jeu un dossier pédagogique sur la sécurité et la prévention. Il a pu, de son côté, trouver un financement auprès du bureau européen, pour produire et distribuer le jeu et le dossier sous forme de valisette pédagogique à destination des écoles. Nous tenions à l'en remercier et à remercier l'École Polytechnique et l'Institut Provincial d'Enseignement Secondaire de Huy, et plus particulièrement les professeurs, Mme Bernadette Collings et M. Serge Delcros, pour les essais " in situ " qu'ils ont bien voulu conduire avec leurs classes. Je vous remercie de votre attention.

M. Ivan FAGNANT

Merci M. Fievez. J'en profite pour rappeler que le jeu que vous venez de nous présenter est exposé ici-même. Mme Kestelyn est à disposition de tout qui souhaite le consulter et obtenir des précisions.

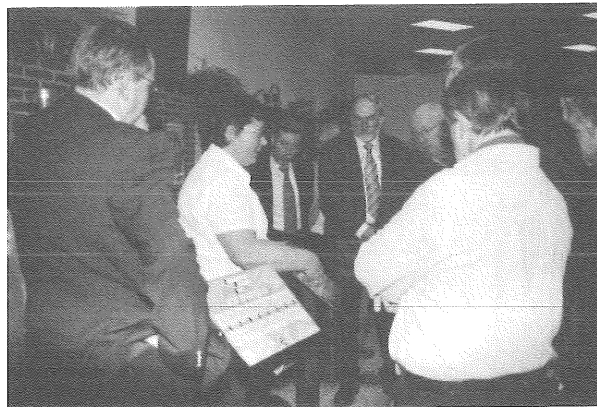
Il me reste maintenant à conclure. Il y a 40 ans, de Tournai à Verviers (des Tournaisiens et Verviétois sont présents aujourd'hui), deux grands congrès ont jeté les bases de la Région Wallonne ; 20 ans plus tard, Namur en devenait la capitale. Il y a 10 ans, sortait la Loi sur le Bien-Être au Travail ; espérons que les différents Arrêtés d'application seront sortis d'ici 10 ans, sans que perdurent les recours entre la Communauté française et l'Etat fédéral, de sorte que puisse pleinement s'appliquer cette législation ô combien nécessaire, mais qui doit encore être adaptée, du moins partiellement, aux problèmes de l'enseignement.

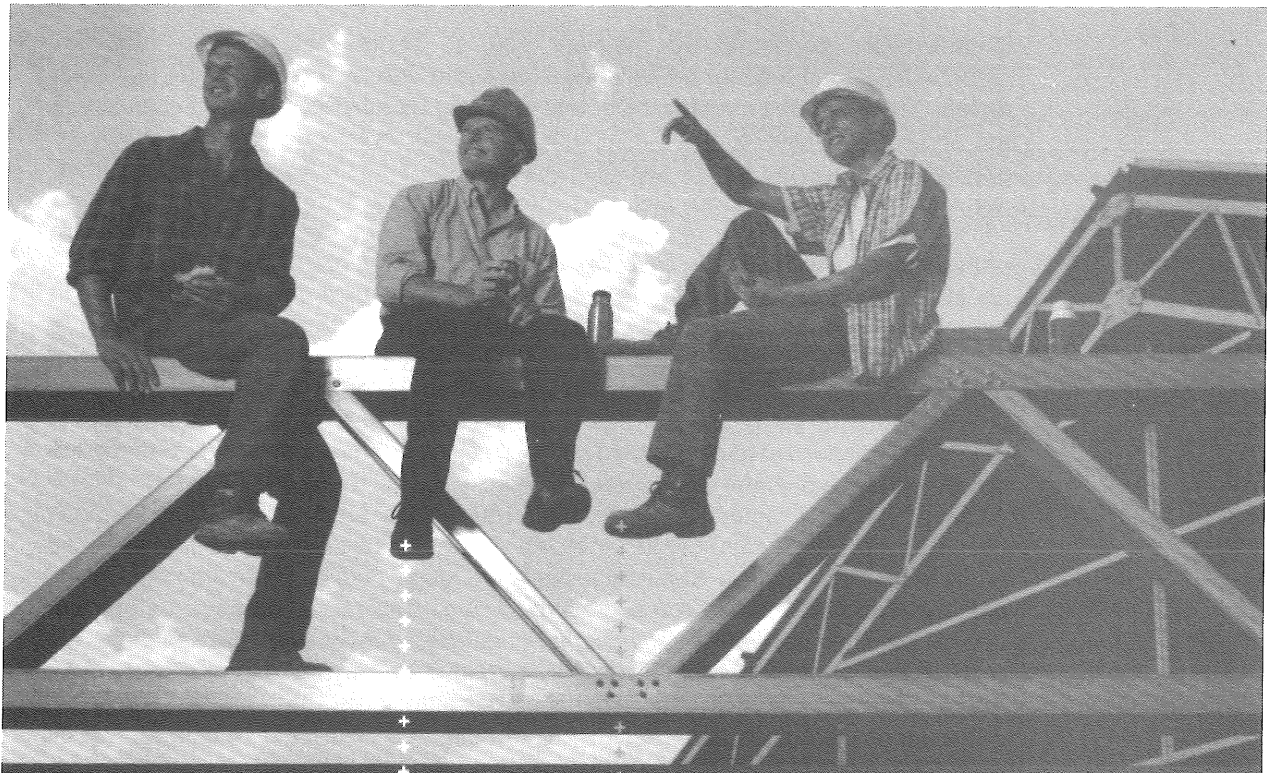
Nous l'avons vu, il s'agit entre autres de bien différencier les concepts de " travailleur ", " stagiaire ", " étudiant ", sans quoi les écoles et les Pouvoirs

Organisateurs concernés ne peuvent que se sentir mal à l'aise face aux responsabilités en matière de sécurité et de santé que la Loi leur confie, mais que ne leur délèguent pas forcément Décrets et autres Circulaires. Aujourd'hui encore, il est apparu essentiel que, au minimum, des éclaircissements soient rapidement apportés dans cette matière sensible que sont les stages. Il reste à espérer que, demain, en ce qui concerne plus largement la sécurité des élèves et étudiants de l'enseignement technique et professionnel au sein même de écoles, la législation permettra aussi à chacun de savoir exactement qui est responsable de quoi.

En attendant, il va de soi que les personnes responsables de l'éducation et de la formation des jeunes au sein de ces écoles techniques accordent déjà à la sécurité une place fondamentale. Toutes les écoles techniques, quel qu'en soit le réseau, l'ont toujours fait. Le mieux que l'on puisse espérer est qu'un cadre légal détermine progressivement les règles qui permettront à tout le monde d'encore et toujours mieux développer cet aspect. Pour l'heure, j'espère quant à moi que vous aurez tiré de cette journée quelque enseignement. Merci de votre attention.

Je tiens bien sûr à remercier nos orateurs, MM. Pascal Lennertz et Michel Fagnoul, nos invités, les Dr Myriam Lecrenier et Jean Mardaga, ainsi que nos partenaires, au premier rang desquels le Comité Provincial de Liège pour la Promotion du Travail, présent en la personne de son secrétaire, M. Alain Collard. Je dois encore préciser que le cocktail de l'amitié auquel la Fondation vous convie maintenant a été préparé par le personnel de l'École Polytechnique de Huy, dont le directeur est M. André Deleuze, et qu'il est servi par les étudiants de l'Institut Provincial d'Enseignement Secondaire de Huy, dont la directrice est Mme Nadine Fumal. Je les remercie chaleureusement tous les deux.





Jean-Marie Crémer
jeteur de ponts

VOUS PRÉSENTE

Sébastien Gérard et Emmanuel Bortolotti
duettistes de l'acier

Vous aussi vous avez du **talent?**

La Région wallonne vous donne
un coup de pouce pour réaliser
vos plus belles ambitions.

Surfez sur talent.wallonie.be

LA WALLONIE
+ de talents au km²

Monsieur le Ministre, est-ce normal ?

" Monsieur le Ministre, vous ne me croirez pas mais cela fait des mois que je cherche un soudeur, même pas expérimenté, je suis prêt à le former moi-même. Mais je ne trouve pas. Est-ce normal ? "



RÉGION WALLONNE

Ce genre de réflexion, je l'ai entendue des dizaines de fois, au gré de mes rencontres ou de mes visites en entreprises. Qu'il s'agisse de soudeurs, d'électromécaniciens, de maçons, de peintres en bâtiments, d'électriciens, de bouchers... La liste n'est pas exhaustive.

Et que dire sinon qu'en effet, ce n'est pas normal — le mot est faible — de vivre dans une région où le chômage est une calamité, et spécialement le chômage des jeunes, alors que de nombreux postes de travail restent vacants par manque de candidats.

Mais déplorer un état de fait et s'arrêter là n'a jamais fait avancer le schmilblick.

C'est pourquoi le plan Marshall a pris cette réalité à bras le corps. Un des 5 axes de ce plan s'applique en effet à susciter des compétences pour l'emploi, c'est-à-dire à répondre aux métiers en pénurie, à initier un plan langues et à renforcer l'enseignement qualifiant.

Pour ce qui est plus spécifiquement de la lutte contre les métiers en pénurie, cela implique que l'on analyse d'abord et qu'on anticipe ensuite les pénuries de main d'œuvre. Cela veut dire aussi qu'il faut informer et former, le Forem développe une série d'actions à cet effet. Cela signifie surtout qu'il est urgent et impératif de revitaliser les enseignements et les formations qui mènent à ces métiers et qui préparent aux métiers de demain, je pense avant tout aux enseignements technique et professionnel.

De nombreuses filières proposées par ces enseignements ouvrent directement à l'emploi. Il convient de leur redonner toutes leurs lettres de noblesse et de combattre résolument ce stupide a priori qui en fait des études de deuxième ordre, des solutions de rattrapage. Ce sont, au contraire, des formations qui offrent de vrais débouchés sur des emplois de qualité, souvent hautement qualifiés, dont notre région a grand besoin.

C'est enfin, et cela aussi est important, par delà les implications purement économiques, un gage de reconnaissance et de cohésion sociale.

Jean-Claude Marcourt

Le Ministre de l'Économie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine

l'a.s.b.l. CENTRE de COOPERATION TECHNIQUE et PEDAGOGIQUE (CE.CO.TE.PE.)

Un instrument de liaison économie-enseignement

Créée en 1974 par le Conseil provincial, cette a.s.b.l. a pour objectif de contribuer à la promotion de l'économie en y associant le réseau d'enseignement de la Province de Liège.

Par vocation, le Centre de Coopération Technique et Pédagogique est l'instrument privilégié d'une liaison souple et efficace entre le monde économique et l'enseignement.

6 Départements :

CIFOC : Centre d'Innovation et de Formation Continuée

FORMULTIMEDIA : Formation par moyens Multimédia

CEFAP : Centre de Formation aux Automatismes de Production

CEFOP : Centre de Formation Continuée du Paramédical

HORUS : Centre de Formation Continue et de Recherche en Sciences de l'Information et Sciences Sociales

CEFORS : Centre de Formation et de Recherche Sualem

En collaboration avec des partenaires publics et privés,

nous avons organisé des consultances et formations dans divers secteurs : agriculture, mécanique, construction, informatique, imprimerie, photocomposition, management, communication, pédagogie, auxquels il faut ajouter les domaines spécifiques des départements CEFAP et CEFOP.

Que pouvons-nous vous offrir ?

Des formations :

De l'ouvrier à l'ingénieur industriel, dans pratiquement tous les secteurs professionnels.

Du recyclage ponctuel (quelques jours) à la formation approfondie (plusieurs années).

Notre expérience nous permet de trouver des solutions adaptées à vos problèmes.

Des expertises :

Un expert peut collaborer sur site si nécessaire, à la résolution d'un problème d'infrastructure, d'équipement, de ressources humaines.

Des productions de supports multimédia :

Des supports écrits, audiovisuels ou informatiques peuvent être réalisés et produits pour vos formations.

a.s.b.l. CE.CO.TE.PE.

**Centre de Coopération
Technique et
Pédagogique**

**Rue du Commerce, 14
B. 4100 SERAING**

**Tél./Fax :
32 - (0)4/338 28 30**

**VOTRE ANNONCE SUR CETTE PAGE ?
C'EST DESORMAIS POSSIBLE**

Il ne vous en coûtera que

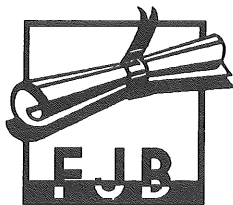
100 Euros la demi-page

200 Euros la page complète

pour une double parution

**Les brochures de la Fondation Jean Boets
sont largement diffusées
auprès d'un public de décideurs et d'acteurs
des milieux politiques, socio-économiques et pédagogiques**

N'HESITEZ PAS A NOUS CONTACTER



FONDATION JEAN BOETS ASBL

**Rue du Commerce, 14
4100 SERAING**

**Tél. : 04 330 73 47 — 04 330 74 28
Fax : 04 330 74 15**

**Editeur responsable :
Philibert CAYET, Président de la Fondation Jean Boets
Rue de Montegnée, 144 — 4101 JEMEPPE S/M**

Avec le soutien de la Région Wallonne et de la Province de Liège - ENSEIGNEMENT