

# QUADRARIAMAG

LE JOURNAL D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE EXTRACTIVE



## Découverte d'une grotte exceptionnelle à Sagrex Chanxhe : La Grotte du Noû Bleû

**Interview de Sabine Laruelle,**  
Ministre des Classes moyennes, des PME,  
des Indépendants et de l'Agriculture



**Nouveau régime de motivation du licenciement :** Interview de Mme Marie-Noëlle Vanderhoven, Conseiller Affaires Sociales de la FEB



► SOMMAIRE



**3**

► MOT DE L'ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ DE FEDIEX



**14**

► SOCIAL / FORMATION

Nouveau régime de motivation du licenciement



**4**

► ACTUALITÉS

Entretien avec Sabine Laruelle



**16**

► ÉCONOMIE / STATISTIQUE

Visite des anciennes gravières du Limbourg



**6**

► NEWS DES ENTREPRISES

Les Calcaires de la Sambre ouvrent leurs portes aux enfants

Découverte d'une grotte exceptionnelle à Sagrex Chanxhe

IMPORGRASA : Association des importateurs de graviers et sables

ZEEGRA sprl : Association professionnelle des importateurs et producteurs de granulats marins



**17**

► TECHNIQUE / SÉCURITÉ

Feedback de la réunion FEDIEX à Gand chez ArcelorMittal - 3 juin 2014

Mise en service de nouveaux équipements : Procédure des 3 feux-verts



**11**

► ENVIRONNEMENT

Les carriers rencontrent les agents locaux du DNF

21 Mme/M. Biodiversité supplémentaires pour le secteur carrier !



**20**

► AGENDA

## ► MOT DE L'ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ DE FEDIEX



*Ces attentes, exprimées au travers du Mémoire, sont déclinées autour de trois leviers : développer une vision politique et un cadre fiscal, assurer la prédictibilité des décisions sur le long terme et préserver l'accès aux ressources minérales de notre pays tout en favorisant leur transfert modal vers les utilisateurs.*

Chers membres,  
Chers amis,  
Chers lecteurs,

A l'aube de cette nouvelle période des congés estivaux, toute l'équipe de rédaction du Quadraria Mag vous souhaite un repos bien mérité !

Si ce premier semestre 2014 est considéré comme exceptionnel voire très exceptionnel d'un point de vue météorologique avec moins de jours de précipitations et une durée d'ensoleillement plus importante que la moyenne, le secteur carrier reste quant à lui toujours dans l'attente d'une embellie durable.

En effet, l'activité extractive très dépendante des conditions climatiques, a connu un début d'année en demi-teinte. L'hiver clément a permis de maintenir un bon niveau d'activité en début d'année et laissait entrevoir de belles perspectives mais le ralentissement constaté dans le secteur de la construction n'a pas permis de poursuivre sur cette belle lancée.

Un autre fait marquant de ce semestre est le scrutin électoral du 25 mai dont les résultats sont bien connus de tous. Le secteur est dans l'attente de la formation des majorités permettant de rencontrer ses préoccupations. Ces attentes, exprimées au travers du Mémoire (disponible sur notre site internet), sont déclinées autour de trois leviers : développer une vision politique et un cadre fiscal, assurer la prédictibilité des décisions sur le long terme et préserver l'accès aux ressources minérales de notre pays tout en favorisant leur transfert modal vers les utilisateurs.

Ce Quadraria Mag, plus long que d'habitude, se veut être le reflet du dynamisme de notre métier. Il aborde des sujets variés comme l'interview de la Ministre fédérale sortante, Sabine Laruelle, la fabuleuse découverte de la grotte du Noû Bleû dans la carrière de Chanxhe en Région liégeoise, un premier aperçu des activités de nos associations-sœurs Imporgrasa et Zeegra, les 8 rencontres du secteur avec les agents locaux du DNF, la nouvelle Promotion des Madame et Monsieur Biodiversité, un volet « Sécurité » avec la mise en service des nouveaux équipements, l'interview exclusive de Marie-Noëlle Vanderhoven, Conseiller Affaires Sociales de la FEB, sur les nouvelles règles de motivation du licenciement ,....

N'hésitez pas à l'imprimer et à le glisser dans vos bagages pour en prendre connaissance sur votre lieu de villégiature.

Revenez-nous en pleine forme et comme disait William Shakespeare : Si l'on passait l'année entière en vacances, s'amuser serait aussi épuisant que travailler !

Bonne lecture,

**Michel CALOZET**  
Administrateur Délégué de FEDIEX

► ACTUALITÉS

ENTRETIEN AVEC SABINE LARUELLE, MINISTRE DES CLASSES MOYENNES, DES PME, DES INDÉPENDANTS ET DE L'AGRICULTURE

# Les indépendants, ces audacieux qui, un jour, ont pris le risque de créer leur emploi, mais aussi de créer des emplois...

Le secteur carrier a cette particularité de rassembler de grands groupes de renommée mondiale et des sociétés de plus petite taille dont le savoir-faire se perpétue de génération en génération. Partageant un même métier, ces entités ne vivent cependant pas les mêmes réalités économiques. Tout au long de son mandat, la Ministre Sabine Laruelle a défendu les petites et moyennes entreprises pour que la législation leur soit plus favorable et corresponde mieux à la réalité de terrain. Focus sur son travail au Gouvernement Fédéral à l'aube de son départ.

**Quadraria Mag :** Fediex représente notamment des petits carriers indépendants. De nombreuses avancées ont été faites en matière de statut social des travailleurs indépendants ?

**Sabine Laruelle :** « Effectivement, depuis 2003, date de mon entrée en fonction, je me suis attelée à améliorer le statut social des indépendants, ces audacieux qui, un jour, ont pris le risque de créer leur emploi, mais aussi, souvent, de créer des emplois.

À titre d'exemple, voici quelques avancées que j'ai pu engranger depuis 2003 : l'égalisation totale de la pension minimum au taux ménage pour une carrière complète des indépendants sur celle des salariés, la suppression totale du malus pension qui ne touchait que les indépendants, la mise en œuvre de système de bonus pension pour celles et ceux qui souhaitent travailler plus longtemps, la suppression des limites au travail autorisé pour les pensionnés de plus de 65 ans, l'égalisation des allocations familiales (à partir du 1er juillet, un enfant d'indépendant sera l'égal d'un enfant de salarié) ou encore la réforme du système de paiement des cotisations sociales qui entrera en vigueur le 1er janvier 2015... »

**Quadraria Mag :** Beaucoup d'analystes pensent que la relance économique passera obligatoirement par les structures de petite et moyenne tailles. C'est également votre avis ?

**Sabine Laruelle :** « Les travailleurs indépendants constituent le cœur de notre activité économique ! Il faut donc leur rendre le respect qu'ils méritent ! Il faut les encourager et les défendre ! En tant que

Ministre des PME et des Indépendants, mon leitmotiv a toujours été de redonner à l'audace ses lettres de noblesse et de prôner davantage de considération pour celles et ceux qui prennent des risques. L'esprit d'entreprendre ne se décrète pas mais les responsables politiques peuvent l'encourager plutôt que le freiner. »

**Quadraria Mag :** Selon vous, comment valoriser l'importance des PME dans le tissu économique de notre pays ?

**Sabine Laruelle :** « En leur donnant l'oxygène nécessaire afin qu'elles continuent à développer leur activité et à créer de l'emploi ! Il est évident que la relance économique passera par davantage de soutien aux PME, véritable poumon économique de notre pays.

Prenons l'exemple des coûts salariaux belges qui sont parmi les plus élevés d'Europe. Cela handicape fortement la compétitivité de nos entreprises. J'ai obtenu une réduction des cotisations sociales sur les 5 premiers engagements. Soit concrètement une économie de 10.000€ par an pour les 2 premiers engagements ou encore de 8.000€ par an pour l'engagement du 4e et 5e salarié. »

**Quadraria Mag :** Certains outils sont capitaux pour les PME et pourtant, il est parfois difficile pour un patron de les connaître et de les utiliser.

**Sabine Laruelle :** « Un outil attractif pour les PME est la réforme du groupement d'employeurs. Ce dispositif vise à mutualiser les besoins d'un réseau d'entreprises. Cette réforme permettra aux PME de s'associer afin de s'adjointre le travail de collaborateurs qu'elles ne peuvent - pour des raisons

## Un jour, ont pris si, souvent,

financières et/ ou de charge de travail - engager à leur charge exclusive. Cette mesure répond à une forte demande du terrain. C'est un levier de flexibilité supplémentaire pour les PME et une opportunité pour l'emploi ! »

**Quadraria Mag :** Le monde carrier nécessite et oblige à faire de très lourds investissements, ce qui met parfois la pérennité de l'activité en jeu. Comment les aider ?

**Sabine Laruelle :** « En matière d'accès au financement, j'ai obtenu la mise en place d'un cadre équilibrant davantage les droits et les devoirs liant banques et entrepreneurs. Actuellement, une PME sur trois rencontre des difficultés pour obtenir un crédit bancaire. Les PME qui cherchent un crédit sont régulièrement confrontées à une demande de garanties excessives et peu informées de leurs droits et obligations. Le nouveau cadre légal et code de conduite visent donc à rééquilibrer la relation contractuelle entre les banques et les PME. Une plus grande transparence, des informations adaptées à l'entreprise et des indemnités de réemploi limitées en cas de remboursement anticipé doivent rétablir la confiance entre les acteurs. »

**Quadraria Mag :** Vous allez quitter la politique, quel serait votre dernier souhait pour les indépendants ?

**Sabine Laruelle :** « Je suis consciente qu'il reste des choses à faire, c'est une évidence, mais nous sommes sur le bon chemin. Ce que je souhaite vraiment pour eux, c'est que le prochain Gouvernement poursuive le chemin des réformes indispensables pour relever les défis socio-économiques de demain. » ◀



► NEWS DES ENTREPRISES

# Les Calcaires de la Sambre ouvrent leurs portes aux enfants

Les lundis 19 et 26 mai, les Calcaires de la Sambre ont ouvert leurs portes aux élèves des écoles primaires de l'entité. Ce sont les élèves des cinquièmes et sixièmes années qui ont visité la carrière et leurs installations.

Un autocar a été affrété par la carrière pour aller chercher les 12 classes deux par deux, puis a pris le chemin du « Blanc Caillou ».

A l'entrée de la carrière, un responsable monte dans le car pour accompagner les élèves et commenter la visite au micro.

Descendant vers le fond de l'exploitation, il explique la formation, il y a des centaines de millions d'années, des bancs de calcaires. Il continue par l'histoire des carrières de la région qui se comptaient par dizaines dans les environs à partir du moyen-âge. Ensuite, il parle de Jacques-Aubin Dolbeau, qui commença l'exploitation sur le site même en 1821.

Les enfants restent dans le car, mais suivant les instructions prudentes du carrier au chauffeur de car, le véhicule approche relativement près des machines en action et les yeux des jeunes s'écarquillent à la vue des opérations de chargement et de transport avec de si gros engins qu'ils n'ont jamais eu l'occasion de voir en marche. Chacun veut être le nez collé au carreau et les questions fusent...

« Est-ce qu'on verra un tir à la dynamite ? Est-ce qu'il faut un permis pour conduire des gros bull ? Mon voisin travaille ici : est-ce qu'on le verra ? Pour les camions, ils passent sur la bascule. Comment fait-on pour les bateaux ? »

Ils comprennent maintenant comment on trie les cailloux, pourquoi ils sont propres alors que dans le tir il y a de la terre, comment on charge un bateau. C'est l'occasion de leur laisser, pour rentrer à la maison, la nouvelle brochure des carrières éditée par la Fediech.

En fin de visite, dans une atmosphère joyeuse, les classes descendent sur le quai de chargement afin de s'entendre expliquer les usages de la pierre calcaire dans la construction, la protection des berges, l'industrie sidérurgique, verrière, chimique, agricole...

Une dernière photo souvenir de toute la classe est prise, avec un énorme camion en arrière-plan, histoire de garder un souvenir de cette courte visite dans le monde du travail. Il est déjà temps de rentrer dans l'autocar pour rejoindre l'école avec plein de choses à raconter... ◀

*...les classes descendent sur le quai de chargement afin de s'entendre expliquer les usages de la pierre calcaire dans la construction,...*





## Découverte d'une grotte exceptionnelle à Sagrex Chanxhe

Les spéléologues du CRSOA ont découvert des grottes en bordure de la carrière de Sagrex situées à Chanxhe (Sprimont - province de Liège). Plus de 3.000 mètres de galeries et de vastes « salles » traversées par un cours d'eau ont, pour l'instant, été visités et cartographiés.

D'après les chercheurs de l'ULg (Université de Liège), il s'agit d'une découverte de la plus grande importance. Riche en informations géologiques et sédimentologiques, cette grotte constitue une banque de données rare et précieuse, unique dans la région.

La grotte du Noû Bleû, comme les spéléologues l'ont nommée, se situe au sein même de la carrière. C'est d'ailleurs grâce à l'activité extractive que deux ouvertures vers ce réseau ont été fortuitement réalisées et ont ainsi permis aux spéléologues d'y accéder.

La grotte se situe sur un terrain privé appartenant à la société TRC qui exploite le banc de roche ornementale traversant la carrière. La production de granulats calcaires par la société Sagrex permet l'accès au gisement de Pierre Bleue et valorise les parties de Pierre Bleue non valorisables en roche ornementale par TRC.

### Impact sur l'activité de Sagrex

Afin de préserver le site au mieux, Sagrex a adapté son plan d'exploitation et ses techniques de tir de mines. Cette découverte

a un impact significatif sur les réserves de gisement; celles-ci sont désormais fortement réduites.

Une possibilité d'extension existe, nous l'étudions avec notre partenaire TRC. Cette extension, si elle est autorisée, permettrait d'assurer l'avenir du site.

Une exploitation touristique du site est très peu envisageable; d'autant que les aménagements internes nécessaires à un accès grand public risqueraient de nuire à la richesse du site. ◀

# IMPORGRASA

## Association des importateurs

Union professionnelle reconnue par l'Etat Belge, en date du 5 mars 1940, sous la référence 5742.

Imporgrasa et ses membres sont tous actifs dans le secteur des granulats qui assure de manière journalière l'extraction, la production et la distribution d'une large gamme de matières premières nécessaires à la construction, un secteur-clé dans notre économie.



*L'objectif permanent d'avoir une exploitation, un commerce et une distribution efficace et utile est repris dans la charte d'Imporgrasa.*

# s de graviers et sables

Nos membres, distributeurs de graviers et de sables, se caractérisent par une **gestion de la qualité** proactive et orientée vers l'avenir, **avec une attention particulière pour les normes d'exploitation, environnementales et de sécurité.**

L'objectif permanent d'avoir une exploitation, un commerce et une distribution efficace et utile est repris dans la charte d'Imporgasa.

Dans le cadre de la **gestion durable**, différentes législations européennes et nationales spécifiques sont d'application, notamment le **décret gravier** (Gouvernement flamand 14/07/1993), **l'exploitation de sable en mer** (Plateau Continental de la Belgique) et à l'intérieur du pays (cfr sites web mineco.fgov.be, Belbag.be, mumm.ac.be, vlaanderen.be, zeegra.be).

La marque de qualité nationale « **BENOR** » s'est développée considérablement les dernières années pour divers matériaux de construction et matières premières. Cette extension a été facilitée dans un premier temps par les dispositions valorisantes dans les devis des maîtres d'ouvrage publics. Grâce à **la prise de conscience croissante de la qualité** dans la construction, la marque BENOR connaît à présent également un succès croissant sur les marchés privés de construction. Cela montre qu'un produit est conforme à une norme belge (NBN) ou à

des spécifications techniques. Les membres d'Imporgasa s'engagent à proposer un maximum de produits qui répondent à des critères émis pour pouvoir publier la certification BENOR.

Les membres guident également leurs producteurs étrangers pour l'obtention d'une certification de la production.

De nombreux producteurs et commerçants ont également adhéré à la **gestion de qualité ISO**, comme par exemple ISO 14001.

Les **prestataires de services logistiques**, qui transportent les granulats des sites de production et d'approvisionnement vers les dépôts et chantiers de la clientèle, ont eu aussi leurs critères et réglementations spécifiques qu'il y a lieu de suivre pour le bon exercice de leur métier.

Pour les **navigateurs maritimes et fluviaux**, cette information est rassemblée sur les sites web de **Zagrika**, Zeegra et Promotie Binnenvaart. Il existe des réglementations spécifiques telles que, entre autres, les licences navigation rhénane et navigation maritime, la législation météorologique, et ils naviguent selon les **INCOTERMS** internationaux.

Les bateaux qui transportent le sable et le gravier de la mer, des exploitations rhénanes et mosanes, des carrières ou des dépôts de

stockage et de transbordement le long des grandes rivières et des ports, sont chargés directement (en propriété ou navigateurs contractuels fixes) ou via des bureaux de chargement spécialisés.

Le **transport par camion** est évoqué de manière détaillée sur le site de **Febetra**, avec des informations pratiques et la réglementation détaillée.

Dans le secteur des granulats, on trouve principalement des semi-remorques (30 tonnes), camions double essieu, camions plus petits (avec une grue pour les palettes/BB). Ceux-ci roulent également conformément aux Incoterms (enlevé, F.O.T., ...).

Pour des **informations pratiques et techniques concernant les granulats** – sable, gravier, gravillons de calcaire, porphyre, dolomie, il y a lieu de se rendre sur les sites de **Imporgasa** ([www.imporgasa.be](http://www.imporgasa.be)), Belbag (Fédération belge des dragueurs de gravier et de sable), BMP (Groupement des producteurs belges de matériaux de construction), Fema (Fédération des négociants en matériaux de construction), Feproma (Producteurs des matériaux de construction). Le sable et le gravier sont vendus en vrac ou en sacs (25kg, 40kg, big bags) sur palettes. ◀



# IMPORGRASA

## Vereeniging van grind- en za

Door de Belgische Staat, op 5 maart 1940, wettig erkende Beroepsvereniging onder nummer 5742.

Imporgrasa en haar leden zijn allen actief in de granulatensector die dagelijks instaat voor de winning, productie en aanvoer van een breed gamma aan benodigde grondstoffen voor de bouw, een sleutelsector in onze economie.



*Het permanent nastreven van een efficiënte en nuttige ontginning, handel en distributie zijn opgenomen in het Imporgrasa-charter.*

# Zandinvoerders

Onze leden grind- en zandverdelers kenmerken zich door een pro-actief en toekomstgericht **kwaliteitsbeheer met bijzondere aandacht voor exploitatie-, milieu- en veiligheidsnormen**.

Het permanent nastreven van een efficiënte en nuttige ontginning, handel en distributie zijn opgenomen in het Imporgrasa-charter.

Voor een **duurzaam beheer** zijn er verschillende specifieke Europese en nationale wetgevingen van toepassing, zoals o.a. het **grinddecreet** (Vlaamse regering 14/07/1993), de **zandwinning op zee** (Belgisch Continentaal Plat) en in het binnenland (zie websites [mineco.fgov.be](http://mineco.fgov.be), [Belbag.be](http://Belbag.be), [mumm.ac.be](http://mumm.ac.be), [vlaanderen.be](http://vlaanderen.be), [zeegra.be](http://zeegra.be)).

Een nationaal keurmerk "**BENOR**" heeft zich de laatste jaren ook sterk uitgebreid voor diverse bouwproducten en grondstoffen. Deze uitbreiding werd in eerste instantie in de hand gewerkt door de valoriserende bepalingen in de bestekken van de openbare bouwheren. Dankzij het **groeïende kwaliteitsbewustzijn** in de bouw kent het BENOR-merk voor bouwproducten nu ook een groeiend succes op de private bouwmarkt. Het geeft aan dat een product in overeenstemming is met een Belgische norm (NBN) of met goedgekeurde typespecificaties. De leden van Imporgrasa verbinden zich

ertoe om zoveel mogelijk producten aan te bieden die voldoen aan eisen gesteld om de certificatie Benor te mogen publiceren.

De leden begeleiden eveneens hun buitenlandse producenten tot het bekomen van een productiecertificatie.

Vele producenten en handelaars zijn eveneens toegetreden tot het **ISO-kwaliteitsbeheer**, zoals bijv. ISO 14001,

Ook de **logistieke dienstverleners**, die de granulaten vervoeren vanuit de productie- en voorraadplaatsen naar de depots en werven van de cliënteel, hebben hun specifieke vereisten en reglementen waaraan moet worden voldaan voor het degelijk uitoefenen van hun beroep.

Voor de **zee- en binnenschippers** is deze info verzameld op de websites van **Zagrika**, Zeegra en Promotie Binnenvaart. Er zijn bijzondere regelgevingen zoals o.a. de Vergunningen Rijnvaart, Zeevaart, de ijkwetgeving, en ze varen volgens de internationale **INCOTERMS**.

De schepen die het zand en grind vervoeren van op zee, vanuit de Rijn- en Maaswinningen, vanuit de groeves of de opslag- en overslagdepots langsheen de grote rivieren en de havens, worden rechtstreeks bevracht (in eigendom of vaste contractschippers) of via gespecialiseerde bevrachtingskantoren.

Het **vrachtwagentransport** komt uitgebreid aan bod op de **Febetra**-site, met praktische info en de uitgebreide reglementering.

In de granulatensector worden vooral opleggers (30-tonners), dubbel Assers, kleinere vrachtwagens (met kraan voor paletten/BB) ingezet. Deze rijden eveneens volgens de Incoterms (afgehaald, F.O.T., ...).

Voor **praktische en technische informatie aangaande de granulaten** zand, grind, kalksteenslag, porfier, dolomiet, e.d.m. verwijzen wij naar de websites **Imporgasa** ([www.imporgasa.be](http://www.imporgasa.be)), **Belbag** (Belgische federatie van grind en zand), **BMP** (Belgische bouwmaterialenproducenten), **Fema** (beroepsvereniging van de bouwhandelaars), **Feproma** (producenten van de bouwmaterialen). Het zand en grind wordt los verhandeld, of in zakgoed (25kg, 40kg, big bags) op paletten. ◀



# ZEEGRA sprl : Association professionnelle des importateurs et producteurs de granulats marins

En 1981, l'association Zeegra a été fondée par quelques pionniers dans l'extraction de sable de mer sur le plateau continental belge de la mer du Nord.

L'objectif était d'apporter ce sable sur le marché en remplacement du sable de rivière venant d'Allemagne et des Pays-Bas pour une utilisation dans la production de béton.

Pour coordonner la promotion et professionnaliser celle-ci, l'association Zeegra est devenue active. La tâche principale de l'association était de convaincre les bureaux d'études, les architectes et les instances gouvernementales et de témoigner que les granulats marins étaient une alternative parfaite aux granulats fluviaux et en carrière existants.

*L'association Zeegra est une association professionnelle qui a atteint parfaitement ses objectifs.*



Zeegra a parfaitement géré cela durant les trente dernières années.

Les granulats marins ont depuis été massivement utilisés dans le béton prêt à l'emploi, béton préfabriqué, l'asphalte, les terrains de sport, travaux routiers, mortier, etc.

Outre le lobbying, Zeegra a également représenté les intérêts de l'industrie liés à différentes normes telles que le CE, Benor.

Pour tout ce qui concerne les concessions en mer du Nord, Zeegra a toujours été l'interlocuteur attitré des autorités. De

même, l'intégration des rapports d'impacts environnementaux nécessaires a été réalisée en commun par la profession. De cette manière, chaque entreprise ne devait pas investir individuellement.

En bref, l'association Zeegra est une association professionnelle fonctionnant depuis trente ans en ayant atteint parfaitement ses objectifs. ◀

René Desaever, Président ZEEGRA sprl

## ► ENVIRONNEMENT

# Les carriers rencontrent les agents locaux du DNF



Dans le cadre de la charte sectorielle « Carrières et Biodiversité », Fediex et le Département Nature et Forêt (DNF) des Services publics de Wallonie ont organisé une série de rencontres dites « décentralisées », visant à mettre en contact les services extérieurs du DNF et les carriers implantés sur le territoire de ces services.

Le DNF est en effet organisé en une direction centrale qui chapeaute 8 services extérieurs répartis sur l'ensemble du territoire wallon. Les agents de ces services extérieurs sont, entre autres, chargés de remettre des avis sur les demandes d'autorisation et de modification de plan de secteur des carriers.

La collaboration entre la direction centrale et le secteur depuis la signature de la charte sectorielle en mai 2012 est, de l'avis des deux parties, un véritable succès. Cela dit, l'objectif final de la charte et du plan d'action de Fediex est bien de traduire cette bonne collaboration en effets concrets sur le terrain.

A cette fin, le comité de suivi de la Charte a donc élaboré un canevas de charte individuelle, conçu sur le modèle de la Charte sectorielle, et qui a pour but d'instaurer un dialogue entre un carrier et le service extérieur du DNF. C'est ce canevas qui a été présenté lors des 7 rencontres organisées entre le 11 mars et le 10 juin 2014.

Ces rencontres ont remporté un véritable succès en termes de participation mais aussi de dialogue constructif. Elles ont par exemple permis d'aborder le point délicat

*La collaboration entre la direction centrale et le secteur depuis la signature de la charte sectorielle en mai 2012 est, de l'avis des deux parties, un véritable succès.*

de la gestion des espèces protégées au sein des sites d'extraction ainsi que le concept de nature temporaire, les compensations, la cohabitation avec les sites Natura 2000, etc.

Nul doute que de nombreuses idées de collaboration ont déjà pu germer lors de ces rencontres et que, une fois à maturation, elles pourront se traduire dans des collaborations concrètes entre services extérieurs du DNF et carriers. ◀

# 21 Mme/M. Biodiversité sup pour le secteur carrier !

Pour la deuxième année consécutive, Fediex et Pierres et Marbres de Wallonie organisaient une formation visant à former des membres du personnel des carrières aux principes de la gestion de la biodiversité dans les sites d'extraction.

Cette fois encore, le nombre de participants a atteint le maximum autorisé (21), preuve que la gestion de la biodiversité reste au cœur des préoccupations des sociétés carrières. Avec cette quarantaine de personnes formées, la majorité des sites de Fediex de Wallonie disposent maintenant d'une Madame ou d'un Monsieur Biodiversité !

Comme lors de sa première édition, la formation a été intégrée au programme des formations continues de l'Université

de Liège et a pu profiter de l'encadrement très professionnel de l'Unité biodiversité et Paysage - Gembloux Agro-Bio-Tech.

Des experts d'horizon divers sont venus faire part de leur expérience : experts universitaires en biodiversité mais aussi des spécialistes issus de Natagora, du Département de la Nature et des Forêt et de l'Etude du milieu naturel et agricole du Service Public de Wallonie, de bureaux d'études ainsi que du secteur carrier lui-même.

Le programme était très complet. Les exposés concernant le cadre légal et européen, les principes de gestion de la biodiversité en carrière et les bonnes pratiques ont été complétés par différents ateliers de reconnaissances des principales espèces et habitats que l'on peut rencontrer en carrière, ainsi que par des travaux de groupe. Une journée complète était consacrée à la découverte de la biodiversité sur deux sites d'extraction en activité : la carrière de Lhoist à Merlemont et la sablière ETCP à Bioul.

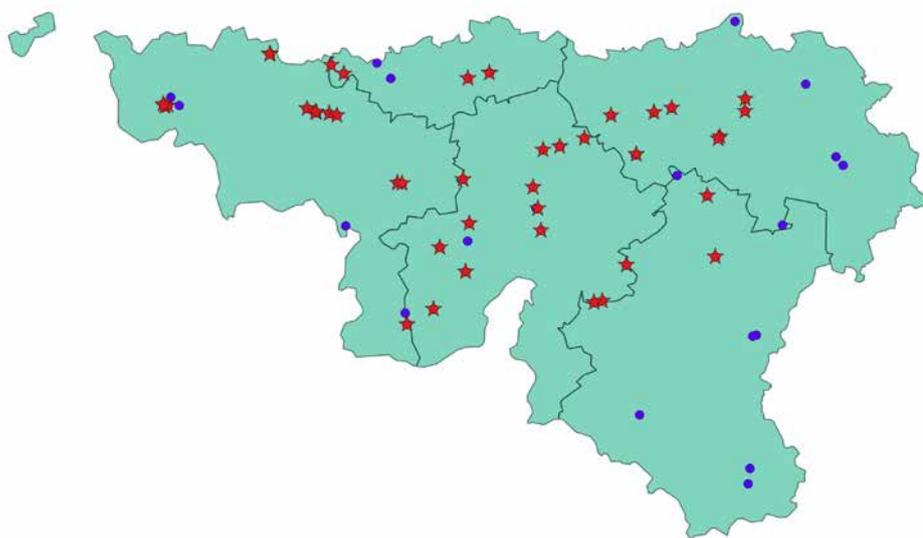
Au terme de cette formation, les 21 participants ont reçu leur attestation des mains de M. Ph. Blérot, Inspecteur général du Département Nature et Forêt de la Région wallonne. ◀



▲ Ophrys Abeille



▲ Remise de l'attestation par Ph. Blerot



- ★ Carrières Fediex avec Mme/M. Biodiversité
- Carrières Fediex

# complémentaires



## ▲ Les 21 Mme/M. Biodiversité 2014 :

1. De Mot Lucile – Lhoist Dumont Wautier
2. Degraeve David – Sagrex Carrière Lemay
3. Didier Derbaix – Carrières Unies de Porphyre
4. De Visscher Frédéric – Carmeuse
5. Iffly Sandrine – Carrières Unies de Porphyre
6. Javaux Thomas – Colas Belgium
7. Köttgen Cindy – Ferrari Granulats

8. Ladry Sébastien – Carrières Unies de Porphyre
9. Lejeune Eric – Carrières de Grès Réunies
10. Lejeune Bertrand – Carrières du Fond des Vault
11. Lhoist Guillaume – Carmeuse
12. Lombet Thierry – Sagrex Carrière de Lustin
13. Maréchal Philippe – Lhoist Dolomies Marche les Dames
14. Marissiaux Bertrand – Consultant Carrière du Fond des Vault
15. Michel Bernard – Sagrex Carrière de Monceau

16. Peetroons Vincent – Shanks Sablière de Mont-Saint-Guibert
17. Quertinmont Bruno – Calcaires de la Sambre
18. Rosier Laurent – Carrières des Limites
19. Toussaint José – Carrière de Préalles

## Participants représentant des fédérations :

20. Devos Sandrine – Union Européenne des Producteurs de Granulats
21. Carpentier Nicole – Pierres et Marbres de Wallonie



## Carrières et Biodiversité : Livrets de bonnes pratiques

Dans le cadre de la charte sectorielle « Carrières et biodiversité » adoptée en mai 2012 par Fediex, Pierres et Marbres de Wallonie et le Ministre wallon de la Nature, Carlo di Antonio, des nouveaux outils didactiques sous forme de livrets « bonnes pratiques » ont été publiés par les Facultés Agro-bio Tech de Gembloux. Il s'agit de :

- ▶ Les arènes minérales
- ▶ Les plans d'eau
- ▶ Les plantes invasives
- ▶ Les falaises et éboulis
- ▶ Les pelouses sèches

Ces livrets sont disponibles sur simple demande auprès d'Hélène Vanden Haute ([h.vandenhaute@fediex.be](mailto:h.vandenhaute@fediex.be) - 02/511.61.73)

► SOCIAL/FORMATION

# Nouveau régime de motivation du licenciement

La loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés instaure, depuis le 01/01/2014, des nouvelles règles en droit du travail. Toutefois, un accord était attendu de la part des partenaires sociaux sur l'obligation de motivation du licenciement. Ceci est désormais chose faite puisque la convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement a été adoptée le 12 février 2014 et est entrée en vigueur le 1er avril 2014. Mme Marie-Noëlle VANDERHOVEN, Conseiller Affaires Sociales de la FEB, a accepté de nous éclairer sur le sujet.



▲ Marie-Noëlle VANDERHOVEN,  
Conseiller Affaires Sociales - FEB

## Quelles sont les nouvelles obligations découlant de la CCT n° 109 ?

La CCT introduit un nouveau régime équilibré de motivation du licenciement qui permet aux travailleurs :

- d'une part, de connaître les motifs du licenciement,
- et d'autre part, d'invoquer le licenciement manifestement déraisonnable auprès du tribunal.

La CCT instaure une procédure de motivation simple et souple, associée à une amende limitée, et préserve largement l'autonomie de gestion de l'employeur. Seule une décision de licenciement manifestement déraisonnable peut être contestée et sanctionnée dans les limites de la fourchette fixée.

## Pouvez-vous détailler la procédure à suivre par le travailleur qui souhaite connaître les motifs de son licenciement ?

Le travailleur peut désormais demander à son employeur de lui communiquer les motifs concrets qui ont entraîné le licenciement. La CCT prévoit une procédure écrite formelle à cet effet.

Le travailleur dispose de deux mois après la rupture du contrat de travail pour demander les motifs par lettre recommandée.

En cas de prestation d'un préavis, la demande ne peut toutefois être introduite plus de six mois après la notification du préavis.

L'employeur dispose à son tour de deux mois, après la réception de la lettre du travailleur, pour communiquer les motifs par lettre recommandée.

Par contre, cette obligation de motivation ne s'applique pas dans les cas suivants :

- pendant les 6 premiers d'occupation du travailleur;
- pour les intérimaires et les étudiants;
- en cas de prépension, de pension, de cessation d'activité, de fermeture de l'entreprise, de licenciement collectif ou multiple;

Elle ne s'applique pas non plus si l'employeur est tenu de respecter une procédure spécifique de licenciement prévue par la loi ou une CCT.

## L'employeur doit-il attendre que le travailleur en fasse la demande ?

Non, l'employeur peut également de sa propre initiative communiquer par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. En tel cas, il ne sera pas tenu de répondre à une demande de motivation qui serait introduite par la suite par le travailleur.

## Qu'advient-il si l'employeur ne respecte pas cette obligation de motivation de licenciement ?

L'employeur qui ne communique pas les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet ou s'il

les communique sans respecter les délais de la procédure, risque une amende limitée correspondant à 2 semaines de rémunération.

L'amende ne s'appliquera toutefois pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative les motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

Cette amende est cumulable avec l'amende pouvant trouver à s'appliquer en cas de licenciement « manifestement déraisonnable ».

### Pouvez-vous préciser ce que vous entendez par « licenciement manifestement déraisonnable » ?

La CCT reconnaît que les employeurs jouissent d'une grande autonomie dans la manière de diriger leurs entreprises, ce qui implique en particulier une large marge d'appréciation en ce qui concerne les décisions de licenciement.

Le pouvoir de licenciement de l'employeur n'est toutefois pas absolu. Le juge vérifiera, en vertu du principe de 'licenciement manifestement déraisonnable', si la décision de licenciement :

- ▶ est liée ou non à l'aptitude, au comportement du travailleur ou aux besoins du fonctionnement de l'entreprise et,
- ▶ si elle aurait aussi été prise par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit en l'occurrence d'une appréciation du juge à la marge, puisque l'employeur est dans une large mesure libre de décider de ce qui est raisonnable.

Si le licenciement est jugé manifestement déraisonnable, le travailleur peut prétendre à une indemnité équivalant au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. C'est le juge qui fixe la sanction en fonction de la gradation du caractère manifestement déraisonnable. C'est également une innovation importante

qui laisse aux juges une marge de manœuvre plus grande pour fixer la sanction. Cette sanction ne peut jamais être cumulée avec d'autres indemnités de protection contre le licenciement (ex. en cas de grossesse, de crédit-temps, de congé parental,...) ou l'indemnisation pour abus de droit.

### Selon l'ancienne réglementation en matière de licenciement abusif, la charge de la preuve des motifs de licenciement ou du licenciement manifestement déraisonnable reposait uniquement sur l'employeur. Qu'en est-il à présent ?

La CCT modifie substantiellement plusieurs principes en matière de charge de la preuve. Celle-ci est désormais partagée comme suit :

- ▶ Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, chacune des parties qui invoquent un élément en supporte la charge de la preuve. La CCT confirme ainsi les règles normales en matière de preuve et n'impose plus le renversement de la charge de la preuve au détriment de l'employeur.
- ▶ Il en va autrement si l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement malgré la demande du travailleur. Dans ce cas, la charge de la preuve lui incombe.
- ▶ Inversement, si le travailleur n'a pas demandé les motifs ayant conduit à son licenciement, mais veut malgré tout procéder, il devra prouver que le licenciement est manifestement déraisonnable.

### A qui s'applique ce nouveau régime de motivation ?

Ce nouveau régime s'applique à tous les travailleurs et tous les employeurs du secteur privé, à l'exception des ouvriers auxquels

s'appliquent encore temporairement des préavis dérogatoires réduits. Il s'agit d'ouvriers relevant des commissions paritaires 109, 124, 126, 128.01, 128.02, 147, 330.01, 324, 311 et 330.03.

À partir du 1er janvier 2016, le nouveau régime s'appliquera aussi aux ouvriers des secteurs précités. Dans l'intervalle, ces travailleurs restent soumis au régime plus strict de l'article 63 de la loi sur les contrats de travail qui fait désormais partie de la CCT (en effet, l'article 63 de la loi sur les contrats de travail expire à l'entrée en vigueur de la CCT).

Pour les ouvriers qui bénéficient de l'exception structurelle aux nouveaux délais de préavis (ouvriers occupés sur des chantiers temporaires et mobiles au sein des CP 124 et 126), le régime susmentionné de l'article 63 reste d'application pour une durée indéterminée.

Le nouveau régime de motivation est donc applicable depuis le 1er avril 2014 aux travailleurs des sous-commissions paritaires 102 (Industrie extractive). ◀

*La CCT instaure une procédure de motivation simple et souple, associée à une amende limitée, et préserve largement l'autonomie de gestion de l'employeur.*

► ÉCONOMIE/STATISTIQUE

# Visite des anciennes gravières du Limbourg

Une délégation des membres de FedieX a répondu favorablement à l'invitation de ses partenaires Steengood et Belbag représentés à cette occasion par MM. Frank Liebens (Secrétaire) et Luc Severijns (Président).

Le 07 mai dernier, la délégation a visité en bateau les anciennes gravières et les gravières en activités dans la province du Limbourg.

Ce fut l'occasion d'avoir un aperçu des anciennes exploitations et des superbes réaménagements à destination de la population et de la nature, mais également une explication sur les projets actuels et à venir.

Steengood Projecten regroupe tous les exploitants de gravier de vallée des communes de Dilsen-Stokkem, Maaseik, Kinrooi, Maasmechelen et Lanaken. Ensemble, ils travaillent pour assurer l'avenir du secteur du gravier.

Ce groupement a notamment pour objectif de déposer auprès des autorités des demandes d'autorisation afin d'obtenir des permis d'exploiter de nouvelles gravières. ◀



*Ce groupement a notamment pour objectif de déposer auprès des autorités des demandes d'autorisation afin d'obtenir des permis d'exploiter de nouvelles gravières.*



► TECHNIQUE / SÉCURITÉ

# Feedback de la réunion FEDIEX à Gand chez ArcelorMittal - 3 juin 2014

*...il existe encore à ce jour des possibilités d'écoulement spécifique sur le marché, où les avantages, tels que la haute densité spécifique et le prix de vente bas, jouent un rôle important,...*



▲ Délégation du secteur carrier en visite à ArcelorMittal

La relation entre le Groupement de la sidérurgie et la Fédération de l'industrie extractive a débuté dans les années 1990. L'ancienne entreprise d'acier Cockerill a depuis longtemps un lien direct avec l'exploitation des carrières. Entre autres la Carrière de Bay-Bonnet pour l'extraction de calcaire pour des applications dans la sidérurgie. Aussi en raison du développement des scories de hauts-fourneaux et d'aciérie dans les constructions routières, le Groupement de la sidérurgie membre de plusieurs commissions consultatives pour l'application des granulats est lié à la sidérurgie. Après la fusion de Cockerill avec Usinor, ensuite Arcelor et depuis 2006 ArcelorMittal, les contacts sont maintenus.

## Situation actuelle

Les scories de hauts-fourneaux et d'aciérie ont des applications diverses.

Pour les réserves existantes dans le bassin Liégeois et de la Sambre, il existe encore à ce jour des possibilités d'écoulement spécifique sur le marché, où les avantages, tels que la haute densité spécifique et le prix de vente bas, jouent un rôle important, avec l'appui des différents certificats d'utilisation. La production d'acier restante à ce jour, notamment la production d'acier plat chez ArcelorMittal à Gand (anciennement

Sidmar), et l'acier inoxydable chez Aperam (ALZ) à Genk et Chatelêt, constitue une partie du marché d'écoulement des scories de hauts-fourneaux, scories d'aciérie LD et scories inox.

Depuis l'arrêté ministériel flamand du 24 octobre 2012, ces scories ont obtenu le statut de produit, en approfondissant d'une part la gestion économe des granulats naturels, qui fait partie du décret matériaux, et la détermination des domaines d'applications adéquats pour les scories ferreuses. Ces applications ont également été énumérées dans la liste d'application :

### Scories de hauts-fourneaux granulees :

- Production de ciment
- Béton dans centrale à mortier
- Industrie du verre
- Matériaux d'isolation

### Scories de hauts-fourneaux refroidies à l'air :

- Laine de roche
- Purification de l'eau
- Charge minérale pour isolation
- Drainage

### Scories d'acier LD :

- Moellons pour berges
- Stabilisateur pour mélange de granulats

- Drainage
- Revêtement routier
- Dépollution des sols
- Traitement des sols
- Fondant pour la production non-ferreuse
- Base pour le béton résistant au feu

### Gravier LD :

- Granulats pour béton et asphalte

### Scories inox :

- Granulats pour béton et mélanges bitumineux

La réunion de la CCP Technique et de la CCP Economique de Fediex s'est tenue le 3 juin à Gand. A l'issue de cette réunion, un exposé a eu lieu sur la production et les applications de l'utilisation de scories de hauts-fourneaux et d'aciérie. Après la présentation de la vidéo d'entreprise, une visite des lieux a été prévue, durant laquelle les différents procédés de fabrication des différentes scories ont été expliqués. La visite s'est poursuivie par la coulée continue 2, le laminoir à chaud et la ligne de zincage Sidgal. Voici donc une autre vision des choses pour les membres de Fediex, qui sont surtout concernés par l'exploitation et le contrôle de la qualité dans les carrières. ◀

# Feedback op de meeting FEDIEX te Gent bij ArcelorMittal – 3 juni 2014



▲ Bezoek van de vertegenwoordigers van de ontginningssector bij ArcelorMittal

De relatie tussen het staalindustrieverbond en het verbond van ontginningsbedrijven stamt uit de jaren 90. Het voormalige staalbedrijf Cockerill is reeds lange tijd direct gelinkt met de exploitatie van groeven. Onder andere de carrière de Bay-Bonnet voor de ontginning van kalksteen voor toepassingen in de siderurgie. Ook door het vermarkten van hoogoven en staalslakken in de wegenbouw, is het staalindustrieverbond lid van verschillende adviesraden voor de toepassingen van granulaten gelateert aan de siderurgie. Na de fusie van Cockerill bij Usinor, later Arcelor en sinds 2006 ArcelorMittal, blijven de contacten behouden.

## Actuele situatie

De geproduceerde hoogoven en staalslakken kennen diverse toepassingen.

De bestaande voorraden in het Luikse en Samber bekken kennen tot op vandaag nog typische afzetmarkten, waarbij de voordelen, zoals hoge specifieke dichtheid en de lage verkoopprijs een belangrijke rol spelen, bijgestaan door verschillende gebruikscertificaten. De resterende staalproductie op heden zijnde vlakstaalproductie bij ArcelorMittal Gent (het vroegere Sidmar), en roestvrij staal bij Aperam (ALZ) in Genk en Chatelêt, bepalen

een deel van de afzetmarkt van hoogoven, LD-staalslakken en roestvrije slakken.

Sinds het Vlaamse ministerieel besluit van 24 oktober 2012 hebben deze slakken het product status bekomen, door enerzijds dieper in te gaan op het spaarzaam omgaan met natuurlijke granulaten, een gedeelte van het materialen decreet, en het bepalen van de juiste toepassingsgebieden voor ferro slakken. Deze toepassingen werden ook opgesomd in de toepassingslijst:

### Gegranuleerde hoogoven slakken:

- Cement productie
- Beton in mortelcentrale
- glasindustrie
- Isolatiemateriaal

### Luchtgekoelde hoogovenslakken:

- steenwol
- waterzuivering
- vulmateriaal voor afscherming
- drainage

### LD-staalslakken:

- Waterbouwstenen
- Stabilisator voor menggranulaat
- drainage
- Wegverharding
- Bodemsanering,
- Grondverbeteraar
- slakvormer voor de non-Ferro productie

- basis voor vuurvaste beton

### LD grind:

- Granulaten voor beton en asfalt

### Roestvrije slakken:

- Granulaten in gebonden toestanden zoals beton en asfalt.

De vergadering van CCP techniek en CCP economie van Fediex werd op 3 juni te Gent gehouden, aansluitend werden de productie en toepassingen van het gebruik van hoogoven en staalslakken toegelicht. Na de voorstelling van bedrijfsfilm werd een rondrit voorzien, waarbij de verschillende processen werden toegelicht bij de aanmaak van de verschillende slakken. Ook werd een bezoek gebracht aan de continu gieterij 2, de warmwals en de verzinkingslijn Sidgal. Eens een andere kijk voor de leden van Fediex, die vooral gelinkt zijn aan de exploitatie en kwaliteitscontrole in de steengroeven. ◀

# Mise en service de nouveaux équipements : Procédure des 3 feux-verts

L'utilisation d'équipements de travail peut entraîner un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs. C'est pourquoi le législateur a formalisé dans la directive sociale particulière **89/655/CEE** les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail. Cette directive a été transposée en droit belge dans l'arrêté royal du **12 août 1993** concernant l'utilisation des équipements de travail sur le lieu de travail.

Il s'agit d'une directive sociale particulière dont le but est de réduire au maximum les risques pris par les travailleurs. En pratique, tout équipement de travail mis à la disposition des travailleurs doit être approprié au travail à réaliser et adapté à cet effet.

C'est ce que nous explique Marc Flament, Conseiller en Prévention et Chef du Service Interne pour la Protection et la Prévention au Travail aux Carrières du Hainaut.

Avant d'aller plus loin, il est utile de préciser qu'un **équipement de travail** est une machine, une installation, un outil ou un appareil utilisés sur le lieu de travail pour exécuter une tâche et que **l'utilisation d'un équipement de travail** comprend toutes les activités sur cet équipement de travail entre sa mise en service et sa mise hors service, c'est-à-dire le transport, le montage, l'utilisation, la maintenance, le nettoyage et le démontage (**Art.2**).

## La procédure des trois feux verts

Cette méthode de travail, reprise dans les **articles 8.1, 8.2 et 8.3** de l'arrêté royal, permet de gérer les risques lors de l'acquisition d'un équipement de travail. Elle est divisée en trois étapes.

- L'analyse avant la commande
- Le contrôle à la livraison
- L'analyse à la mise en service

Elle concerne non seulement l'achat, mais aussi la location ou le prêt d'équipements de travail !

### Le premier feu vert : l'analyse des risques avant la commande

Lors du choix de l'équipement de travail, l'examen des caractéristiques techniques va permettre au conseiller en prévention d'assister la hiérarchie.

**Par exemple :** pour l'acquisition de marteaux perforateurs hydrauliques, il faut être attentif au poids de la machine, mais aussi au niveau sonore et aux vibrations.

De plus, la hiérarchie et le conseiller en prévention peuvent avoir des exigences particulières lors de l'achat d'équipements. Ces exigences ont été déterminées par des analyses de risques spécifiques ou tout simplement par des décisions prises suite à des incidents ou accidents de travail.

**Par exemple :** pour l'acquisition de véhicules tout-terrain, ces exigences peuvent inclure le type de pneumatiques, la présence de phares supplémentaires, la couleur du véhicule, la présence d'un gyrophare.

**Par exemple :** pour l'acquisition d'une nouvelle machine, c'est l'occasion de demander une information voire une formation par le fournisseur pour les travailleurs susceptibles d'utiliser cette machine.

Dans le cadre de l'acquisition de nouvelles substances susceptibles, l'examen de la fiche de données de sécurité permet aux conseillers en prévention du SIPP et du SEPP d'envisager l'impact potentiel sur la santé ou la sécurité des travailleurs.

Le bon de commande doit préciser le respect de la législation en vigueur, mais aussi les exigences particulières à respecter par le fournisseur. De plus, il doit être revêtu du visa du conseiller en prévention.

### Le second feu vert : le contrôle du matériel à la livraison

Lors de la livraison, le fournisseur remet un document rendant compte de l'exécution des exigences formulées en matière de sécurité et d'hygiène lors de la commande.

C'est l'occasion de vérifier, pour les machines ou accessoires de levage, la déclaration de conformité CE par rapport à la directive machine 2006/42/CE, la présence d'un manuel d'utilisation en français et le marquage CE de la machine.

L'expérience montre que trop souvent, ces documents ne viennent pas spontanément de la part des fournisseurs et plusieurs rappels sont parfois nécessaires...

### Le troisième feu vert : la gestion des risques à la mise en service

Le troisième feu vert est un rapport de mise en service rédigé par le conseiller en prévention avant utilisation de l'équipement. Ce rapport consiste en une analyse des risques du nouvel équipement de travail par les travailleurs dans l'environnement de travail.

Dans le cas d'une machine, la déclaration CE est déjà un élément positif sur la présomption de conformité de la machine, mais cette déclaration est insuffisante. Le conseiller en prévention doit en effet examiner les risques liés à l'utilisation de cet équipement de travail dans l'environnement de travail et une liste de points à contrôler peut l'aider à faire cette analyse.

En outre, certains équipements doivent faire l'objet d'un examen avant mise en service par un Service Externe de Contrôle Technique. Ce document d'examen avant mise en service peut servir de base pour le rapport du conseiller en prévention.

De plus il faut également veiller à l'information, à la formation et éventuellement à l'habilitation des travailleurs :

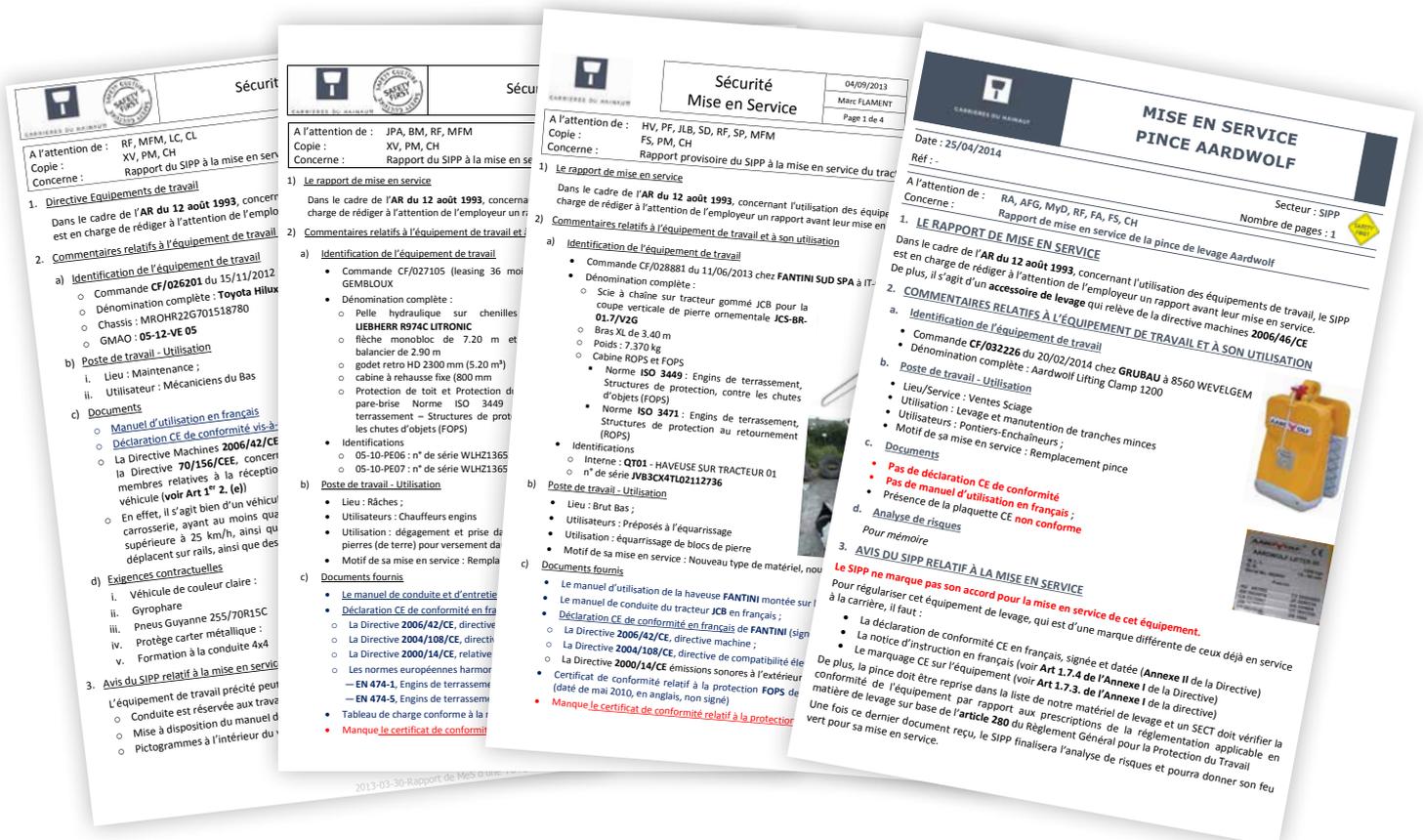
**Par exemple :** une copie du manuel utilisateur (en français), voire une instruction de travail courte affichée au poste de travail peuvent suffire. Cependant Si l'équipement est plus complexe et peut présenter un risque, une formation interne ou externe et la liste du personnel autorisé à l'utiliser s'impose !

Le rapport de mise en service du conseiller en prévention doit comporter :

- ▶ la description de l'équipement, ses caractéristiques et son utilisation prévisible
- ▶ la liste des documents relatifs à l'équipement : déclarations CE, manuel,...
- ▶ les principaux risques et les observations faites
- ▶ les actions et recommandations à mettre en place
- ▶ la décision du conseiller en prévention

L'information sur la mise en service de l'équipement est communiquée lors de la réunion de Comité suivante et le rapport de mise en service est disponible pour les membres. ◀

*Il s'agit d'une directive sociale particulière dont le but est de réduire au maximum les risques pris par les travailleurs.*





# Agenda

Le 15/10/2014

L'industrie extractive en Wallonie représente 160 sites en activité dans l'extraction et la transformation de roches non combustibles (calcaire, roches dures, chaux, dolomie...) et plus de 15.000 emplois directs et indirects.

Le secteur est aujourd'hui confronté à une série de défis en matière de transport des produits. Quels sont ces défis ? Quelles sont les spécificités du secteur ? Quels sont les besoins en termes de diversification des modes de transports ? Quels sont les impacts socio-économiques et environnementaux des choix posés?...

Pour débattre de ces questions, la Commission Régionale d'Avis pour l'Exploitation des Carrières (CRAEC) et le Conseil économique et social de Wallonie (CESW) organisent, le **mercredi 15 octobre 2014**, un séminaire intitulé « **Le transport des produits de l'industrie extractive : spécificités, besoins et perspectives** ». Ce séminaire aura lieu de 9h à 17h aux Moulins de Beez (Namur).

La matinée s'articulera autour des spécificités de l'industrie extractive, de ses besoins, des différents types de transport utilisés et des attentes en termes de diversification des modes de transports. L'après-midi aura pour ambition d'illustrer les difficultés auxquelles le secteur est confronté selon les spécificités modales (route, rail, eau) et d'envisager les perspectives pour l'avenir.

Les invitations et le programme complet seront diffusés début septembre. Nous vous invitons cependant à réserver dès à présent cette date dans votre agenda !

**Michel CALOZET**, Président de la CRAEC  
**Jean-Pierre DAWANCE**, Secrétaire général du CESW