

JUIN 2020 / EDITION SPÉCIALE

QUADRARIAMAG

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



EDITION
SPÉCIALE
QUADRARIAMAG

Confinement-Déconfinement :
la parole à nos membres !

▶ SOMMAIRE

**3**

▶ MOT DE L'ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ
ET DE LA CHARGÉE DE COMMUNICATION

**16**

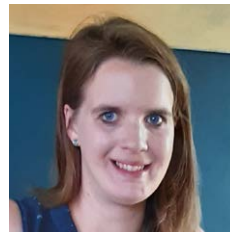
▶ ENVIRONNEMENT

Obligations légales et
recommandations sanitaires,
un équilibre à trouver

**4**

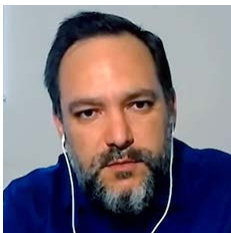
▶ MANAGEMENT

Esprit de famille en temps de crise

**18**

▶ ENVIRONNEMENT

Entre travail de terrain et
limites du télétravail

**6**

▶ MANAGEMENT

Anticipation et communication

**20**

▶ SÉCURITÉ

Sécurité et crise sanitaire

**8**

▶ FÉDÉRATIONS

Europe et coronavirus, repenser nos
systèmes

**22**

▶ SÉCURITÉ

Organiser notre industrie,
aujourd'hui et demain

**10**

▶ FÉDÉRATIONS

La crise pour reconsidérer l'Europe

**24**

▶ GESTIONNAIRE DE CHANTIER

Relancer l'activité, ensemble

**12**

▶ RESSOURCES HUMAINES

Le télétravail, la force des
entreprises

**26**

▶ LIFE IN QUARRIES

Une campagne de translocation
à l'heure du Covid-19

**14**

▶ RESSOURCES HUMAINES

Rebondir et se remettre en question

**27**

▶ LIFE IN QUARRIES

Bienvenue dans l'équipe,
on ne se fait pas la bise !

► MOT DE L'ADMINISTRATEUR DELEGUE ET DE LA CHARGÉE DE COMMUNICATION

Chers lecteurs, chers amis,

Pour ce numéro spécial du QuadriaMag, nous avons décidé de donner la parole à nos membres et aux différents acteurs de notre secteur. Le caractère inédit des dernières semaines est indéniable, à bien des niveaux. C'est pourquoi nous tenions si particulièrement à entendre leurs expériences, parfois disparates, afin de rendre compte, au plus proche, de la réalité qui a été et qui est la leur, acteurs de notre secteur, depuis de nombreuses semaines maintenant. Nous avons donc choisi un format plutôt inhabituel pour nous mais qui nous semblait le plus adapté à notre souhait de leur donner la parole et la liberté d'évoquer l'un ou l'autre aspect de leur (dé)confinement.

Nous espérons que vous prendrez autant de plaisir à lire ces interviews que nous en avons eu à rencontrer les diverses personnes qui ont accepté, avec enthousiasme, de jouer le jeu pour ce numéro aussi particulier que la période que nous vivons.

En espérant avoir l'occasion de vous revoir tous très bientôt autrement que via une vidéoconférence, nous vous souhaitons à tous une très bonne lecture.

Michel Calozet
Administrateur délégué

Violette Paternotte
Chargée de communication

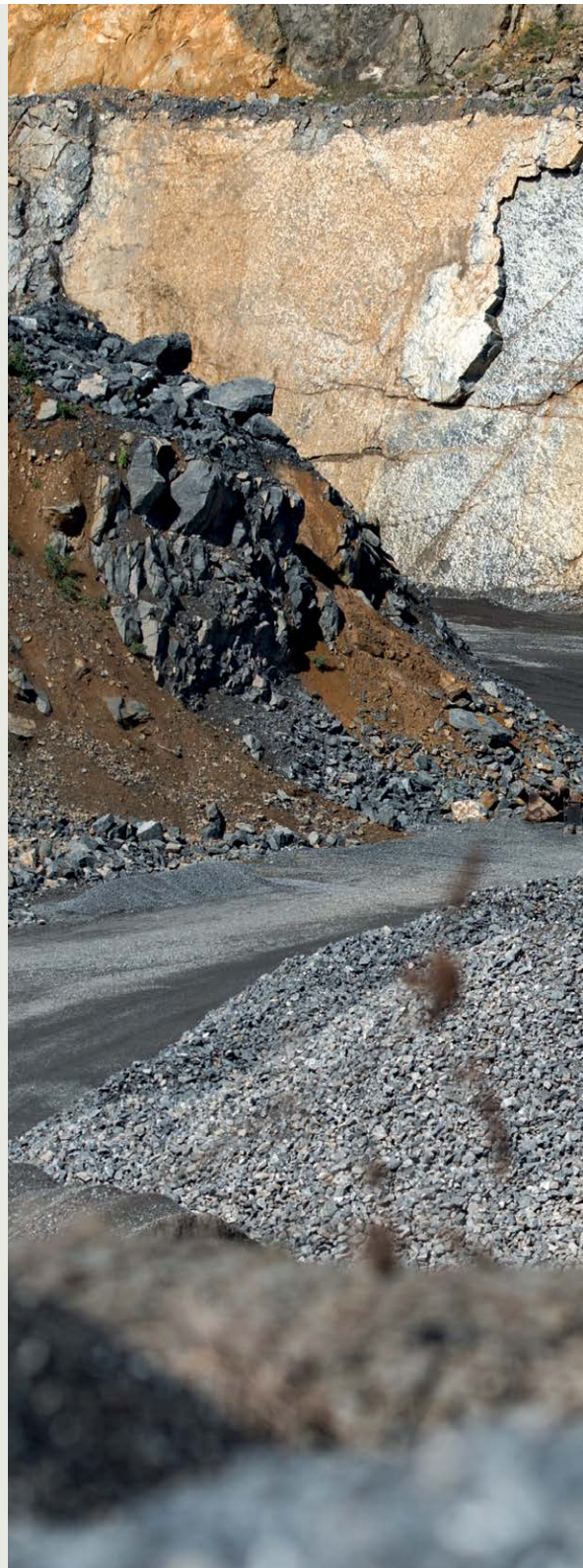


Photo page de couverture : E. De Crooÿ – Carrières Ernest Lebailly

Quadraria Mag est une publication de la Fédération de l'Industrie Extractive

Editeur responsable : Michel CALOZET, FEDIEX – rue Edouard Belin 7 – B – 1435 Mont-Saint-Guibert

Comité de rédaction : Michel CALOZET, Céline DRUEZ, Michel EVRARD, Violette PATERNOTTE

Conception, réalisation et mise en page : Images de marc

► MANAGEMENT

Esprit de famille en temps de crise

Représentante des Carrières de Préalles, Caroline Mathieu est également active au sein du groupe Mathieu. La carrière de Préalles regroupe à peu près dix travailleurs. La carrière, relativement petite comparée à d'autres en Belgique, dispose donc de moins de moyens que d'autres sociétés confrontées à la même situation. Elle a accepté avec engouement de répondre à nos questionnements sur la gestion d'une telle crise pour une petite entreprise comme la sienne.

Comment s'est déroulé le confinement et le déconfinement au sein de la Carrière de Préalles ?

Au début, nous avons décidé de purement et simplement fermer nos installations, dès le 19 mars étant donné qu'il était trop compliqué de maintenir les activités tout en respectant les règles de distanciation. Presque tous nos collaborateurs ont donc été au chômage pendant à peu près un mois, ce qui nous a laissé le temps de nous préparer afin de réaliser des analyses de risques et de tout mettre en place pour garantir des conditions sanitaires idéales pour nos collaborateurs. Nos travailleurs ont bien compris la nécessité de cette fermeture étant donné la difficulté de garder les distances et aussi les incertitudes face au Covid-19.

Nous avons également mis ce temps à profit pour effectuer quelques travaux de maintenance. Je pensais avoir le temps de me concentrer sur beaucoup de choses, mais finalement le « dossier Covid-19 » a pris une bonne partie de mon temps !

Après cette période de confinement de 1 mois, nous avons repris le chargement, et par la suite, le reste des activités de la carrière. A l'heure actuelle, les gens sont conscients du danger mais surtout

« Nos travailleurs ont bien compris la nécessité de cette fermeture étant donné la difficulté de garder les distances et aussi les incertitudes face au Covid-19. »



« Dans l'ensemble, je suis très fière de nos collaborateurs et je les remercie chaleureusement, l'esprit familial de notre carrière s'est maintenu malgré la distance et cela s'est ressenti malgré la distance physique »

de tout ce qu'il faut faire pour respecter les consignes, ce qui n'était pas toujours le cas au début du confinement. Tout le monde respecte donc la distanciation sociale et utilise tout le matériel que nous avons mis à leur disposition : plexiglass, masques et autres gels hydroalcooliques.

Le déconfinement ne doit pas nous empêcher d'être vigilants, au contraire, c'est le moment où il faut faire le plus attention étant donné qu'on a tendance à se rapprocher physiquement inconsciemment, il faut donc constamment être conscient de son environnement physique et des gestes barrières à respecter. L'avantage d'être dans une petite carrière comme la nôtre c'est que l'espace, proportionnellement au nombre de travailleurs, est important ! Il n'y a donc aucun problème à avoir chacun son espace lors des pauses repas par exemple.

De plus, la plupart de nos machines étant attirées à un ouvrier en particulier, cela

limite les risques de contagion et propagation du virus. Dans le cas contraire, du désinfectant est mis à disposition entre chaque changement.

Comment arrivez-vous à maintenir le moral de vos travailleurs durant ces temps quelques peu incertains ?

Le responsable de la carrière et moi-même avons gardé le contact avec nos collaborateurs via échanges téléphoniques ou SMS, chose qui nous semblait indispensable afin de nous assurer de la bonne santé physique de notre personnel ainsi que de leur famille et de voir comment cela se passait de leur côté. Entre eux, selon les affinités, ils ont fait de même. Le cadre géographique et le beau temps ont beaucoup joué également dans le maintien du moral des travailleurs malgré le confinement. Nous vivons dans une région campagnarde, avec beaucoup de forêts et la plupart des maisons ont un jardin. Ce n'est donc pas l'endroit le plus difficile pour être confi-

né, nous avons eu cette chance. Maintenant que le déconfinement a commencé, une autre chose qui aide à maintenir un moral positif parmi nos collaborateurs est la grande flexibilité dont chacun fait preuve afin de rendre la situation la plus pratique possible.

Cette bonne volonté, de la part des ouvriers comme des managers, était déjà présente avant cette crise, mais je pense que l'entraide est un peu plus présente aujourd'hui.

Si aujourd'hui, vous deviez tirer un bilan de tout cela, quel serait-il ?

En tant que manager, je ne peux pas occulter la grosse perte économique que cette crise représente. Nous ne connaissons pas encore tous les impacts, mais il est évident que cela influencera encore nos vies pendant quelques temps. Mais humainement, le bilan est très positif. Cette expérience a permis de mieux connaître les gens qui nous entourent, parfois sous un angle que l'on n'imaginait pas. Dans

l'ensemble, je suis très fier de nos collaborateurs et je les remercie chaleureusement, l'esprit familial de notre carrière s'est maintenu malgré la distance et cela s'est ressenti malgré la distance physique.



© photo : E. De Crooy

► MANAGEMENT

Anticipation et communication

Juan Murillo, DG de Carmeuse Western Europe, nous reçoit virtuellement dans son bureau qu'il a déplacé au centre de sa maison pendant le confinement. Responsable de 8 usines, dont 5 en Belgique, et pas moins de 300 collaborateurs, majoritairement des ouvriers, il a dû, comme nous tous, se confronter à de nombreux changements, autant dans la vie professionnelle que familiale.

Comment le confinement s'est-il déroulé chez Carmeuse ?

Dans l'ensemble plutôt bien, car nous nous y étions bien préparés. En effet, en voyant ce à quoi était confrontée ma famille italienne, dès le 24 février, nous avons commencé à travailler à un plan de continuité au cas où un confinement serait décrété en Belgique. Ainsi, lorsque le Gouvernement a annoncé le début du confinement, nous étions prêts. Nos usines ont continué à fonctionner, tout en garantissant la mise en œuvre de toutes les mesures de prévention, pour approvisionner nos clients. Seuls nos bureaux ont été fermés.

Comment se déroule le déconfinement ?

Le déconfinement s'annonce plus compliqué que le confinement étant donné que les règles restent les mêmes mais avec plus de monde dans les usines et dans les bureaux. Actuellement, la quasi-totalité des tâches réalisées par notre personnel d'usines requiert une présence sur place. C'est par exemple le cas, des tâches liées à l'extraction en carrière et à la conduite de nos fours. Le télétravail n'était donc pas envisageable pour notre personnel d'usine. Nos collaborateurs administratifs sont encore partiellement en télétravail, et ce système sera privilégié durant les prochaines semaines.

Comment gérez-vous les relations entre collaborateurs durant cette période où justement les contacts sont limités ?

L'essentiel, selon moi, c'est la communication. Depuis le début de la crise, j'y consacre énormément de temps et d'énergie. J'estime indispensable de maintenir un contact avec nos collaborateurs. Concrètement, des réunions Zoom sont organisées chaque matin et chaque soir afin de se tenir au courant les uns les

« Le déconfinement s'annonce plus compliqué que le confinement étant donné que les règles restent les mêmes mais avec plus de monde dans les usines et dans les bureaux. »

autres de nos dossiers respectifs et pour informer de certaines décisions. Chaque jour, nous nous rendons dans une des usines pour rencontrer des travailleurs de manière informelle. Je pense que cela est apprécié. Enfin, chaque semaine, je réalise une vidéo destinée à l'ensemble du personnel. Celle-ci a pour but d'informer chacun de ce qu'il s'est passé durant la semaine écoulée. Je partage aussi de l'information concernant nos priorités actuelles



(assurer la bonne santé de nos travailleurs, préserver l'esprit d'équipe, rester proche de nos clients, continuer à faire tourner les usines et réduire nos dépenses non-essentielles) et nos résultats opérationnels. Dans cette vidéo, je réponds également aux questions que se posent nos collaborateurs. Une communication claire et transparente est essentielle pour maintenir une cohésion d'équipe, garder les travailleurs motivés, leur donner de la visibilité et finalement, permettre à notre entreprise de fonctionner efficacement.

Ce n'est pas évident de maintenir la cohésion et l'esprit d'équipe dans ce contexte. Il faut donc parfois mettre en place des choses originales pour préserver la bonne ambiance. Ainsi, au sein de mon équipe par exemple, nous organisons des apéros par Zoom tous les vendredis soirs, cela nous permet de nous retrouver dans une ambiance plus détendue et conviviale !

Pouvez-vous nous parler de votre expérience personnelle de télétravail ?


Il n'y a plus vraiment de barrière entre le privé et le professionnel. La preuve, j'ai déplacé mon bureau en plein milieu de ma maison. Tous les matins, pendant mes réunions, mon fils vient me dire bonjour et en profite pour saluer aussi mes collègues. C'est une chose très positive pour moi de passer plus de temps avec mes enfants. Cela amène parfois à des situations un peu cocasses, un de mes enfants a déjà interrompu une réunion pour me dire qu'il devait aller à la toilette ! (rires) Comme je le disais, le privé se mêle au professionnel et c'est un équilibre que nous avons dû trouver dans ma famille, comme chez tout le monde.

Quelles leçons tirez-vous de cette expérience ?

Dans l'ensemble, les choses se sont bien passées chez Carmeuse, grâce à la bonne cohésion des équipes. Il me semble donc

important de continuer à encourager les bons rapports entre les collaborateurs. Concernant le télétravail, il était déjà présent chez nous mais sur demande uniquement. Je pense qu'il pourrait être envisagé de l'étendre mais pas de manière « institutionnalisée » c'est-à-dire à des jours fixes afin d'éviter les dérives et abus.

Enfin, l'élément qui a rendu le télétravail possible et efficace, c'est la digitalisation. Cette expérience de télétravail forcé, a prouvé aux plus récalcitrants d'entre nous que des simplifications de processus, via la digitalisation, était possible. En ce sens, Carmeuse est bien décidée à redoubler d'effort pour avancer plus rapidement sur notre « digitalisation roadmap ».



« Une communication claire et transparente est essentielle pour maintenir une cohésion d'équipe, garder les travailleurs motivés, leur donner de la visibilité et finalement, permettre à notre entreprise de fonctionner efficacement. »

▶ FEDERATIONS

Europe et coronavirus, repenser nos systèmes

Secrétaire générale d'EuLA, *European Lime Association*, Eleni Despotou défend les intérêts du secteur de la chaux au niveau européen. Habitée aux réunions auxquelles participent des citoyens de pays différents et aux réunions à distance, elle nous explique avec entrain la manière dont EuLA s'est organisée afin de maintenir ses activités du début du confinement jusqu'au déconfinement actuel.

Pouvez-vous en quelques mots nous expliquer comment s'est déroulé le confinement et déconfinement chez EuLA ?

Nous avons dû, comme beaucoup, nous adapter assez rapidement. Dès le début de confinement, notre Conseil d'Administration a décidé de se réunir virtuellement tous les quinze jours afin d'analyser la situation au fur et à mesure et prendre les meilleures décisions possible. Nous avons bien géré cela de fait qu'aucune réunion n'a été annulée, les réunions physiques sont simplement devenues virtuelles. Nous avons constaté une participation plus importante de nos membres à ces réunions virtuelles en comparaison aux réunions habituellement organisées, ce qui est une bonne chose. Cela demande aussi énormément d'organisation et de préparation de la part du Secrétariat, mais nous sommes heureux de dire que notre activité n'a jamais été à l'arrêt, nous avons pu répondre aux différentes exigences des membres et des institutions européennes. Avec le déconfinement progressif, petit à petit et en respectant les mesures sanitaires, on retourne au bureau par petits groupes. Nos actions dans les différents dossiers se poursuivent normalement étant donné que la Commission Européenne n'a pas ralenti la charge de travail. Elle même considère que cette crise constitue une raison valable pour accélérer les différentes actions surtout dans le domaine de la protection de l'environnement.

Dans ce contexte, comment se porte le secteur au niveau européen ?

Comme c'est souvent le cas, la situation dans l'Union Européenne est très hétérogène. Si, en Belgique, Fediex nous a rapidement contacté pour nous informer que le secteur de la chaux avait été déclaré essentiel, dans certains pays, il a été plus difficile voire même chaotique d'atteindre cette reconnaissance.

Dans certains pays, comme dans les pays scandinaves ou l'Allemagne par exemple, le confinement ayant été moins strict, il n'a pas été nécessaire de faire reconnaître le secteur comme essentiel. Au niveau de la production, le secteur se porte bien mais la crise de la pandémie a un impact important sur le marché. C'est pour cela nous avons d'ailleurs pris la décision de réduire les cotisations de nos membres, afin de se montrer solidaires de la situation dans laquelle chacun se trouve actuellement. Nous soutenons le secteur avant tout.

Serait-il envisageable de conserver certains nouveaux fonctionnements mis en place durant le confinement et déconfinement ?

La pandémie nous a démontré qu'on peut modifier notre façon de travailler en restant opérationnel et efficace. Au niveau de la nouvelle organisation que nous avons mis en place pour répondre aux

nouvelles exigences sanitaires, le télétravail a été un véritable succès. Nous avons constaté un réel engagement de la part de nos collaborateurs.

En regardant vers l'avenir et ayant comme objectif une société sans carbone, on peut penser à privilégier un système hybride entre présence au bureau et déplacements ainsi que télétravail, pour éviter les déplacements non-essentiels pour le bien de notre environnement et nos finances. Je pense qu'il serait intéressant d'envisager le télétravail comme une véritable option pour les travailleurs, autant que la présence au bureau. Cependant, un bon équilibre entre les deux modes du travail est nécessaire afin de préserver et développer le tissage des relations sociales humaines.

Quel bilan tireriez-vous de cette crise ?

En tant que Secrétaire générale, mais également en tant que citoyenne du monde,

« Nous soutenons le secteur avant tout. »



© photo : E. De Crooij

j'ai l'espoir que nous sortirons changés et plus forts de cette période difficile. Je souhaite que nous sortions tous grandis et que nous tirions les leçons de cette crise. Il est essentiel de repenser notre mode de fonctionnement comme société, notre modèle économique et les modes de production de nos industries afin de les rendre viables pour la planète et la biodiversité. C'est une remise en cause de nos systèmes de pensées et de consommation ; il est désormais l'heure de replacer l'humain et la planète au centre de nos préoccupations.

Je suis très optimiste quant à l'avenir, je pense que nous avons tous pris conscience, encore plus qu'avant, de l'importance de respecter notre environnement. Dans cette optique, le secteur européen de la chaux travaille depuis un moment à trouver des solutions pour réduire ses émissions carbone et investir afin d'assurer une production à émissions carbone négatifs à l'horizon 2050.

« Comme c'est souvent le cas, la situation dans l'Union Européenne est très hétérogène. »



► FEDERATIONS

La crise pour reconsidérer l'Europe

Pour cette interview conjointe, Thilo Juchem et Dirk Fincke, respectivement Président et Secrétaire Général de l'UEPG (Union Européenne des Producteurs de Granulats), nous accueillent chacun dans leur espace de travail respectif. C'est en anglais que se déroule l'interview, traduite en exclusivité pour votre numéro spécial.



Comment vivez-vous le déconfinement, ainsi que la période qui l'a précédé ?

Thilo Juchem : La situation exceptionnelle dans laquelle nous nous trouvons exige une grande capacité d'adaptation, mais aussi de grands moyens mis en place. C'est donc relativement exigeant mais aussi un beau challenge. Heureusement, toute notre équipe se plie en quatre pour garantir le bon fonctionnement de notre fédération.

Pouvez-vous nous décrire en quelques mots la situation actuelle en Europe ?

Th.J. : Selon les pays, les stratégies adoptées sont parfois très différentes, il est donc difficile de faire une généralité de l'état européen actuel. Certains pays sont plus impactés négativement que d'autres et doivent donc prendre des mesures adaptées à la situation particulière dans laquelle ils se trouvent.

Dirk Fincke : Plus spécifiquement, en Belgique, le secteur a connu une baisse de près de 50% pendant le confinement.

Actuellement, la reprise se fait lentement mais sûrement, même si la production n'a pas encore atteint les 100%. Parallèlement à cela, certains pays ont, eux, connu une baisse jusqu'à 90% pour les mois de mars et avril, alors que d'autres, je pense en particulier à l'Allemagne et les Pays-Bas, n'ont subi qu'un léger impact au niveau de la production.

« Cette crise permet de prouver l'importance de notre secteur ! »

Quelle place particulière occupe le secteur dans l'idée de relance économique ?

Th.J. : Notre secteur produisant la matière première pour de nombreuses utilisations, il est impossible d'envisager un arrêt total, tant les conséquences seraient multipliées. C'est pourquoi plusieurs actions ont été mises en place pour garantir le respect des règles de sécurité, dans le but de garantir des conditions optimales pour les travailleurs, telles que la mise à disposition de gel hydroalcoolique et de masques



© photo : E. De Crooy

par exemple. Dans la plupart des cas, il a également fallu adapter les horaires de pauses, les passages dans les vestiaires, ... pour réduire les risques au maximum.

Le secteur a-t-il été déclaré essentiel partout en Europe ?

D.F. : Non, même si dans les faits, notre secteur étant au début de la chaîne de production, il est indispensable à de

nombreux autres secteurs. Cette crise permet de prouver l'importance de notre secteur ! Mais, encore une fois, en Europe, les réglementations des pays répondent à des contextes différents.

Quelle reprise espérez-vous pour le secteur ?

D.F. : La reprise économique est indispensable mais il faut se demander

laquelle voulons-nous pour notre société. Il est utopique de croire qu'un retour à la normale est possible. On ne devrait pas le vouloir ! Au contraire, il est nécessaire de profiter de ce temps de crise pour remettre en question nos habitudes. C'est par exemple un bon moment pour repenser une société plus innovante, digitalisée et verte. Le télétravail a démontré son efficacité et devrait être plus répandu tant il présente des avantages : moins de monde sur les routes, moins de trajets, ... Attention toutefois à ne pas tomber dans l'excès ; les rapports sociaux sont essentiels et le virtuel « total » comme nous le vivons actuellement nous fait passer à côté de nombreux messages non-verbaux et ne comblent pas nos besoins de contact.

Quelle leçon tirez-vous de cette crise ?

Th.J. : Comme je le disais, nous avons besoin de contacts sociaux, mais cette crise a démontré la discipline dont nous, les citoyens, pouvons faire preuve. Paradoxalement, cet éloignement forcé nous aura rapproché. On ne compte plus les initiatives qui ont été prises parmi les voisins, dans les familles, dans les sociétés, ... Un peu dans une tentative de tromper la distanciation sociale, dans le respect des règles. La force de l'Europe est de restée unie dans l'adversité. Cette crise permet également de prendre du recul et de se rendre compte de certains privilèges qui nous semblaient acquis, comme les frontières ouvertes et la facilité avec laquelle il nous était possible de voyager.

« Notre secteur produisant la matière première pour de nombreuses utilisations, il est impossible d'envisager un arrêt total, tant les conséquences seraient multipliées. »



► RESSOURCES HUMAINES

Le télétravail, la force des entreprises

C'est depuis son espace de travail habituel que Michaël Dubois, Directeur des Ressources Humaines chez Holcim Belgique, a accepté de se livrer à quelques questions-réponses avec nous. En effet, la taille de son entreprise et le fait que la plupart des collaborateurs travaillent de chez eux fait qu'il n'y en a en réalité, actuellement, que trois ou quatre travailleurs sur place chaque jour, dont Michaël Dubois. Holcim Belgique travaille avec près de 650 collaborateurs dont 250 employés et produit non seulement des granulats mais également du ciment et du béton. Holcim Belgique dispose également d'une filiale dont le rôle est de valoriser des combustibles alternatifs pour les fours de la cimenterie d'Obourg.

Comment s'est déroulé le confinement chez Holcim Belgique ?

Je vais peut-être vous surprendre en vous disant que nous étions prêts à cette éventualité. Dès la dernière semaine du mois de janvier, le Groupe LafargeHolcim a lancé ses premières communications et actions en vue d'assurer une préparation opérationnelle dans tous les pays. Une *Business Resilience Team* a été mise en place en Belgique en vue de coordonner les préparatifs liés à une éventuelle pandémie et un éventuel confinement. Et dès avant l'annonce par notre gouvernement du confinement, nos équipes étaient déjà en télétravail lorsque c'était possible. Dans le cas contraire, l'organisation du travail était déjà adaptée. Le support du Groupe a constitué un avantage indéniable.

Avec la crise sanitaire, nous avons connu un certain ralentissement dans nos carrières, certaines d'entre elles étant en chômage pour force majeure depuis la mi-mars. La crise n'a pas été prise directement au sérieux partout, dans certaines carrières, en février, on rigolait face à des conseils tels que « Évitez de vous faire la bise ». On s'est rendu compte finalement de la gravité de la situation et bien évidemment qu'aujourd'hui, toutes les recommandations du Gouvernement sont

« Je suis un fervent promoteur du télétravail. »

respectées. Comme partout, les employés ont été forcés à travailler depuis chez eux, tandis qu'une partie des ouvriers a été mise au chômage. Les fonctions qui n'étaient pas indispensables à la poursuite des opérations ont été mises au chômage à 100%, je pense par exemple à nos responsables formations. D'autres, au contraire, ont travaillé et travaillent encore actuellement à 100%.



Comment se déroule maintenant le déconfinement ?

Depuis quelques semaines déjà, nous pouvons assister à une reprise partielle de nos activités. Nos expéditions de matériaux n'ont jamais complètement cessé. Nous avons donc dû redémarrer progressivement notre production parce que nos stocks diminuaient fortement.

Heureusement, aujourd'hui la production se remet en marche grâce au déconfinement. Nous avons imposé la distanciation sociale, mis en place un nettoyage systématique des engins et à disposition des travailleurs des kits de nettoyage pour garantir une hygiène parfaite après chaque changement de personne. Nous respectons donc toutes les recommandations. Nous avons également commandé des thermomètres qui seront mis à disposition du personnel et des visiteurs, quoique sera fiévreux ou présentant des symptômes de Covid-19 ne pourra pénétrer dans nos bâtiments.

« Heureusement, aujourd'hui la production se remet en marche grâce au déconfinement. »

Quel est votre bilan du recours au télétravail chez Holcim Belgique ?

Personnellement, je suis un fervent promoteur du télétravail. Avant cette crise, deux jours par semaine de télétravail pouvaient déjà être octroyés pour un temps plein pour autant que la fonction était jugée « télétravaillable ». Dans le contexte particulier que nous connaissons, nous avons fait parvenir une enquête auprès de nos collaborateurs afin de savoir comment ils le vivaient, ce dont ils auraient besoin, ce qui les aiderait... L'avis global est largement positif, même si le fonctionnement de chacun n'est pas forcément toujours compatible avec le télétravail. Le gros point positif du télétravail est le fait qu'il permet d'adapter les horaires de chacun à son mode de vie.

Avec des enfants, surtout en bas âge, il n'est pas toujours évident de se cantonner à des horaires classiques du style 9h-17h et le télétravail permet une grande flexibilité. L'inconvénient principal qu'on peut lui reprocher est l'espace d'aménagement spécifique au travail qui n'est pas possible pour tout le monde selon sa situation personnelle.

Quel bilan tirez-vous de cette période particulière ?

Le secteur de la construction est relativement à la traîne en termes de digitalisation. On peut donc espérer qu'il y aura là l'opportunité de se remettre en question et de chercher des solutions pour rattraper ce retard. Le télétravail a montré son efficacité tant en matière de production que de bien-être du travailleur. Mais il a également des points positifs autres, comme la forte réduction des embouteillages qu'il entraîne et donc tend vers une société plus verte.



► RESSOURCES HUMAINES

Rebondir et se remettre en question

Directrice des Ressources Humaines chez Lhoist, Brigitte Duriau a accepté avec beaucoup d'enthousiasme de nous partager son expérience des dernières semaines. Responsable RH de pas moins de 700 personnes dans le groupe Lhoist pour la division Lhoist Western Europe, elle a œuvré pour une mise en place relativement tôt de mesures de prévention des risques de contamination au coronavirus.

Pouvez-vous nous parler de la période de confinement chez Lhoist ?

Dès la fin du mois de février, avant même que le Gouvernement n'impose les changements que nous avons tous vécu, nous avons mis en place chez Lhoist de nombreuses recommandations pour le personnel. A l'époque, on parlait encore d'épidémie et non de pandémie, et pourtant nous avons pris la décision de mettre en place tout une série de règles à suivre pour nos collaborateurs, comme par exemple la distanciation physique ou encore des principes d'hygiène plus stricts que ceux dont nous avions l'habitude, comme par exemple en demandant d'éviter de se saluer en se serrant la main,

« Nous avons à cœur de garantir malgré tout une cohésion d'équipe chez Lhoist. »

en limitant les déplacements, en intensifiant déjà à ce moment-là les mesures de désinfection et l'usage de gel hydroalcoolique. Nous avons également imposé une quarantaine à tous ceux chez Lhoist qui revenaient de congés dans une zone infectée ou à risque. Grand bien nous en a pris étant donné qu'un de nos collaborateurs, revenant de ces vacances de Carnaval d'une région fortement infectée, était en réalité infecté par le Covid-19. Tout le

monde ne prenait pas cela au sérieux au début, comme à beaucoup d'autres endroits, mais nous sommes très fiers de dire que notre prudence a probablement évité d'autres contaminations. Nos employés travaillant dans les services commerciaux et dans les bureaux ont pour la plupart été mis en télétravail. Pour nos travailleurs dans nos usines, ouvriers et employés, nous avons mis un système de tour de rôle afin d'éviter les croisements de groupes et donc les risques de contamination potentielle. Nous avons également réorganisé le travail et fourni tous les équipements nécessaires pour se protéger. Grâce à cela mais aussi à l'implication de chacun, nous sommes heureux et soulagés que tout le monde se porte bien.

Actuellement, en déconfinement, les règles ont-elles changé ?

A partir du 8 juin, nous entamerons une nouvelle phase avec un assouplissement des règles pour petit à petit préparer le retour à la normale. Actuellement, nous avons fourni à nos employés qui pouvaient télétravailler tout le matériel nécessaire pour pouvoir fonctionner (la plupart possédait déjà un pc portable, mais nous



« Etant donné l'efficacité prouvée du télétravail, nous allons réévaluer notre politique, à ce niveau-là nous ne pourrions pas continuer comme avant comme si de rien n'était »

avons dû faire parvenir des casques et des imprimantes pour certains de nos collaborateurs). Le retour complet au bureau ne se fera pas dans la précipitation, notre objectif est de garantir des conditions sanitaires optimales. La reprise se prépare activement, chacun de nos collaborateurs recevra plusieurs masques réutilisables en tissu, pour eux mais également pour leur famille.

Certaines initiatives ont-elles été prises pour soutenir vos collaborateurs ?

Nous avons mis en ligne un site internet ouvert à nos collaborateurs et à leur famille, moins formel que notre Intranet et plus accessible. L'idée est d'en faire un lieu d'échange pour maintenir le lien entre les travailleurs et l'esprit d'équipe. Nous y postons les recommandations liées au Covid-19 évidemment, une mise à jour régulière des informations sur l'évolution de la situation, mais aussi des choses plus ludiques, comme par exemple le concours de selfies des activités préférées de notre personnel en confinement. Le retour est très positif, cette initiative est très appréciée. Nous avons également envoyé des cadeaux à nos collaborateurs toujours présents sur le site, sous forme de colis petits-déjeuners accompagnés de mots de remerciements. Nous avons à cœur de garantir malgré tout une cohésion d'équipe chez Lhoist.

Quel regard portez-vous sur les dernières semaines écoulées ? Quelles leçons en tirez-vous ?

Au niveau du télétravail, le bilan est plus positif. Nous sommes impressionnés par la rapidité avec laquelle notre personnel s'est adapté à ces circonstances inédites. A l'avenir, lorsque le retour à la normale serait entamé, il serait essentiel de se repositionner face à cette question. Etant donné l'efficacité prouvée du télétravail, nous allons réévaluer notre politique, à ce niveau-là nous ne pourrions pas continuer comme avant comme si de rien n'était. Le télétravail a également d'autres conséquences positives pas directement en lien avec l'organisation du travail, mais la grande réduction du trafic sur nos routes et les pertes de temps que cela engendre ont évidemment un impact positif sur l'environnement et le bien-être de nos collaborateurs, ce qui fait également partie de nos préoccupations chez Lhoist.



© photo : E. De Crooy

► ENVIRONNEMENT

Obligations légales et recommandations sanitaires, un équilibre à trouver

Perrine Garreau, Déléguée Prévention et Environnement aux Carrières Unies de Porphyre (CUP), a accepté avec enthousiasme de répondre à nos quelques questions. Depuis le début du confinement, c'est depuis chez elle qu'elle accomplit les tâches relatives à sa fonction et gère les 3 sites en Wallonie dont elle est responsable.

La CUP a-t-elle mis en place des recommandations particulières pour ses collaborateurs ?

La CUP suit les recommandations officielles et a ainsi mis à disposition des travailleurs du gel hydroalcoolique et des masques et fait en sorte de maintenir les distances sociales recommandées. En plus de cela, elle a également mis en place un Guide référentiel de consignes spécialement destinées à la situation du Covid-19 en milieu carrier. Il a été distribué à tous les collaborateurs, est disponible dans les différents locaux des sites de la CUP et a également été envoyé à tous ses sous-traitants. Ces consignes évoluent évidemment en même temps que la situa-

tion. Une nouvelle fonction en tant que Référent Covid pour chaque site a été attribuée afin de garantir l'application des règles d'hygiène et de distanciation sociale. Le but est de garantir un accès optimal aux équipements sanitaires pour les travailleurs sur place, le télétravail restant malgré tout la norme pour les fonctions le permettant. Actuellement, nous avons deux équipes qui tournent et qui alternent travail et chômage. Nous espérons revenir à une activité complète rapidement.

Depuis quelques mois, du confinement au déconfinement, comment continuez-vous à remplir les obligations légales en matière de contrôle ?

Tout ce qui n'est pas urgent a été postposé, dans tous les cas nos obligations légales sont toujours respectées mises à part certaines analyses effectuées par des laboratoires externes qui les ont reportées afin d'éviter au maximum les contacts avec les différents riverains des carrières. Maintenant que le déconfinement est en place, nous reprenons petit à petit nos activités, tout en respectant les mesures de sécurité, la vigilance est de mise ! Pour ce

« Maintenant que le déconfinement est en place, nous reprenons petit à petit nos activités, tout en respectant les mesures de sécurité, la vigilance est de mise ! »

faire, nous consultons le Guide référentiel afin d'obtenir les recommandations spécifiques à chaque fonction.

Nous espérons que la Région wallonne sera compréhensive devant l'absence ou le report de ces données, étant donné la situation inédite actuelle à laquelle nous devons tous faire face.

Avec le recul relatif dont nous disposons, quel bilan tirez-vous de cette période ?

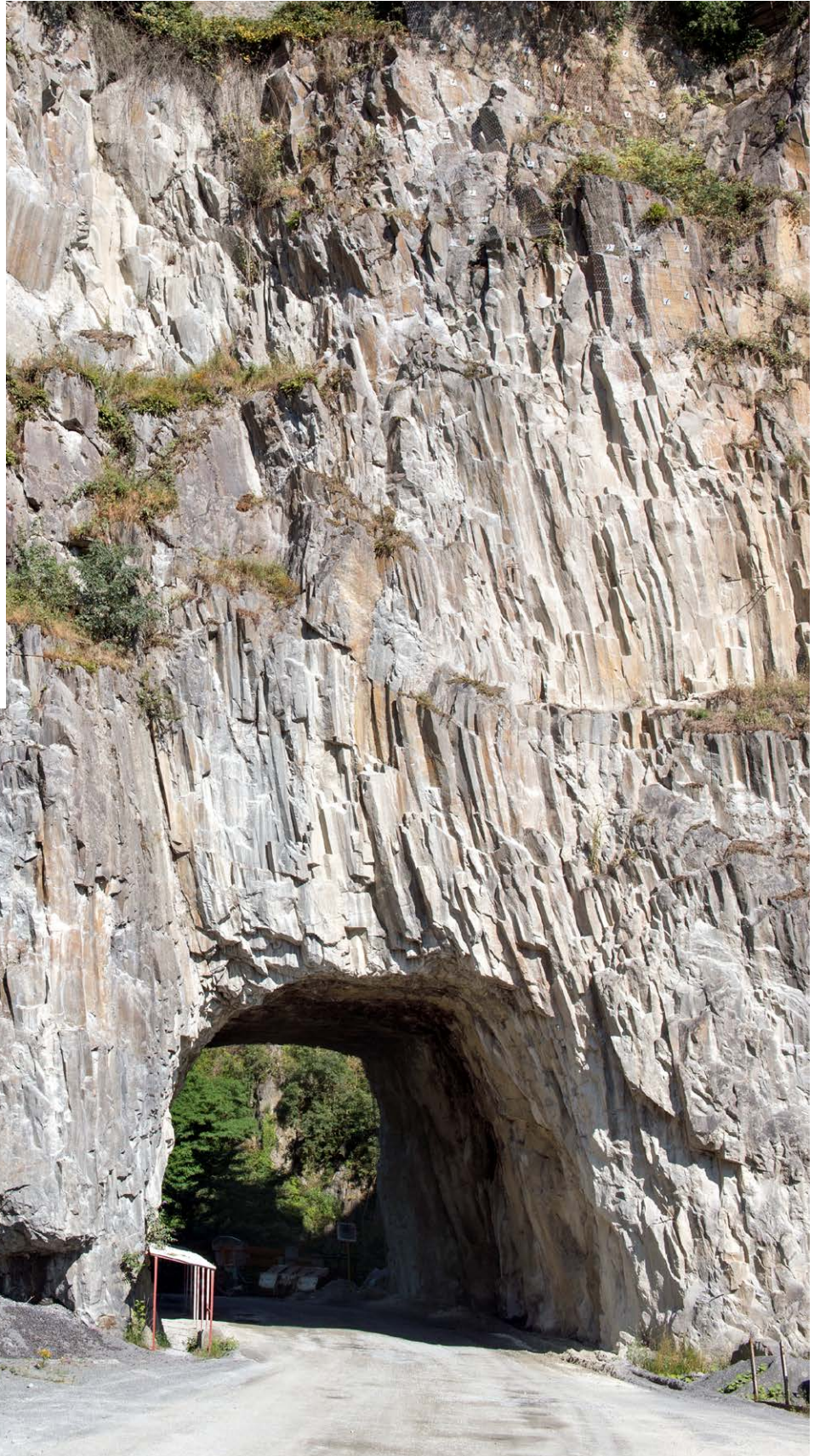
Cette période très particulière nous a tous impacté d'une façon ou d'une autre, nous nous sommes recentrés sur notre vie familiale tout en restant « connectés » au travail. Toutefois le manque de contacts sociaux s'est rapidement fait ressentir et le télétravail avec tous ses outils technologiques ne permettent pas de remplacer totalement le travail et les échanges avec ses collègues au bureau. Voir ses collègues en vidéoconférence n'est pas la même chose que de partager un moment un peu informel avec eux au bureau ! Néanmoins, le télétravail comporte bien des avantages aussi, notamment la possibilité de façonner son horaire en fonction de

« Cette période très particulière nous a tous impacté d'une façon ou d'une autre, nous nous sommes recentrés sur notre vie familiale tout en restant 'connectés' au travail. »



ses disponibilités personnelles, surtout pour les parents d'enfants en bas âge ne pouvant être gardés. C'est également un gain de temps en matière de transport étant donné qu'il n'est plus nécessaire de se déplacer jusqu'au bureau ou sur les autres sites de la CUP. Personnellement, je n'avais encore jamais vraiment travaillé de chez moi. A l'avenir, je serais tentée par la possibilité d'alterner les jours de télétravail et de présence au bureau, même lorsque la crise actuelle sera derrière nous. Je trouve que c'est un système très efficace, dans lequel l'employeur comme l'employé sont gagnants. Cela demanderait évidemment une certaine adaptation, des deux côtés. Par contre, la gestion du temps en télétravail peut également être compliquée dans le sens où la notion de temps est modifiée, même si cela est sans doute dû à l'isolement que nous vivons actuellement.

Mais cette absence de coupure entre le travail et le domicile rend parfois difficile de s'imposer des limites claires.



► ENVIRONNEMENT



Entre travail de terrain et limites du télétravail

Virginie Maeck, Coordinatrice en environnement et développement durable chez Sagrex a accepté de nous consacrer un peu de son temps pour répondre à nos différentes questions sur son expérience du déconfinement. Sa fonction nécessite notamment des analyses de données qui ne peuvent être réalisées en télétravail. Elle nous fait part de son expérience dont le bilan est parfois nuancé.

Depuis le mois de mars, vous êtes en télétravail. Est-ce qu'en travaillant depuis votre domicile, il vous est possible de réaliser toutes vos tâches quotidiennes ?

Ma fonction nécessite notamment des analyses sur les sites (eau, biodiversité, ...). Actuellement, même en période de déconfinement, il n'est pas possible de réaliser certaines analyses. En outre, nous faisons appel à des bureaux d'études qui, à l'heure actuelle, ne peuvent pas nous fournir les données dont nous avons besoin, vu qu'il s'agit essentiellement d'un travail de terrain. Une partie des tâches liées à ma fonction est donc en suspens. Certains projets sont complètement à l'arrêt, notamment la conformité environnementale. Il en va de même pour les demandes de permis : les réunions d'information publiques ne peuvent pas être organisées pour le moment, les rassemblements de personnes étant encore interdits. La situation dans son ensemble est donc un peu frustrante mais je comprends qu'il est impératif de respecter les directives de sécurité qui nous sont imposées. Vu que, maintenant, je me déplace beaucoup moins, je mets dès lors ce temps à profit pour bien avancer sur d'autres dossiers : répondre aux demandes d'informations complémentaires émanant des adminis-

« Une partie des tâches liées à ma fonction est donc en suspens. »

trations dans le cadre de certains permis, la poursuite de l'implémentation de la gestion des déchets dans nos carrières ou différents projets relatifs à la biodiversité tels que les inventaires de nos sites ou le suivi du projet *Life in Quarries*.

Etant donné la situation inédite et l'impact sur votre travail, avez-vous des attentes spécifiques en ce qui concerne les procédures administratives ou de délivrance des autorisations ?

La situation est en effet exceptionnelle ! J'espère donc que l'administration en tiendra compte. Par exemple, nous devons lui fournir des relevés mensuels. Vu les circonstances liées à la crise sanitaire, il ne nous est pas possible d'effectuer ces analyses. Certains délais ont également été suspendus. Dès un retour 'à la normale', nous devons discuter avec les instances administratives pour nous accorder quant à la poursuite de nos dossiers. En attendant, nous mettons tout en œuvre pour avancer là où cela est possible et être opérationnels dès que nous pourrons reprendre notre travail sur site.

Comment vivez-vous le télétravail, et notamment l'absence des collègues et des liens sociaux généralement présents sur les lieux de travail ?

Nous disposons de nombreux outils de communication digitaux pour maintenir le contact avec les collègues. Teams par exemple est un outil très pratique pour

organiser des réunions en visioconférence. Cela nous permet de garder le contact avec les collègues. C'est beaucoup plus confortable qu'un simple appel téléphonique. Mais j'avoue que les contacts humains réels et les liens sociaux me manquent. La reprise sera pour moi un soulagement. Au sein de Sagrex et de HeidelbergCement Benelux, un groupe de travail a été mis en

« Actuellement, même en période de déconfinement, il n'est pas possible de les réaliser. »

place par la direction afin de préparer au mieux le retour au bureau et dans les sites de production, tout en respectant les règles de sécurité et en se conformant aux mesures sanitaires imposées par le gouvernement.

De manière générale, que retirez-vous de cette expérience ?

Mon quotidien a certes été impacté par la crise liée au Coronavirus. Cependant, je me suis adaptée. Le télétravail était déjà possible au sein de Sagrex. C'est une belle opportunité que l'entreprise nous offre ! Un élément positif à retenir de cette expérience est l'implémentation rapide des outils digitaux. Ils nous offrent de nouvelles manières d'aborder le travail et nous permettent de rester connectés. J'espère qu'après la crise, nous continuerons à travailler de la sorte et maintiendrons

les réunions Teams, par exemple. Pour les réunions courtes et sans prise de décision fondamentale, cela évite de perdre du temps dans les déplacements.

« Dès un retour 'à la normale', nous devons discuter avec les instances administratives pour nous accorder quant à la poursuite de nos dossiers. »



© photo : E. De Crooy

► SÉCURITÉ

Sécurité et crise sanitaire

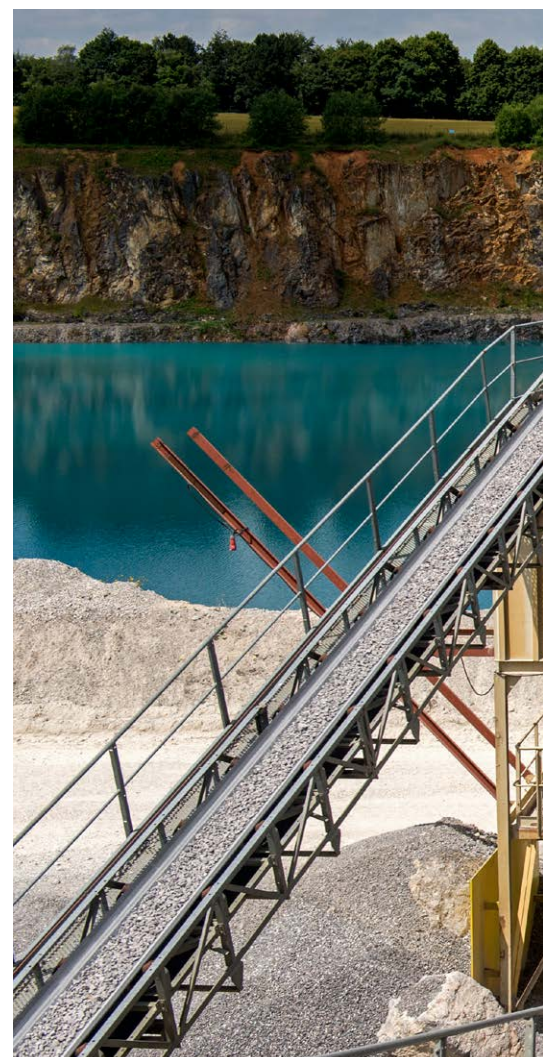
Responsable des opérations et HSE manager, Christian Marrelli gère notamment la sécurité des employés de la Carrière Les Petons, une usine du groupe Solvay, mais aussi celle des transporteurs et différents partenaires externes. Cette usine produit principalement de la pierre calcaire pour la soudeuse de Rheinberg en Allemagne. Avec pas moins de quarante employés directs (Solvay + partenaires) dont Christian Marrelli garantit la sécurité, celui-ci nous explique en quelques mots son rôle en ces temps de crise sanitaire.

Vous êtes responsable, entre autres, de la sécurité de vos collaborateurs sur votre site. Comment avez-vous mis en place cela dans le contexte actuel ?

Afin d'avoir une gestion commune, nous participons aux réunions, organisées entre les usines belges du groupe Solvay. Le groupe chargé de gérer la crise sanitaire se rencontre par vidéo conférence, deux fois par semaine, et est composé de conseillers en prévention, médecin, site managers, responsable des relations externes, juriste.... Concernant notre site, en plus des recommandations officielles, nous avons mis en place des règles permettant de réduire, considérablement, les

risques de transmission au sein de notre entreprise. Nous imposons une prise de température pour chaque entrant dans le site. Les visiteurs ne sont plus admis, sauf si leur présence est indispensable. Lorsque la distanciation sociale n'est pas possible, le port du masque est obligatoire. Les réunions physiques ont toutes été annulées et les horaires adaptés pour éviter le croisement des différentes équipes. Nous avons vraiment repensé tous les aspects de l'organisation du temps sur place. Les horaires décalés permettent également une présence limitée dans le réfectoire et les vestiaires. Nous avons également mis en place le matériel sanitaire nécessaire à la désinfection du matériel utilisé en commun (véhicules, outillages, postes de commande ...) en plus du gel hydroal-

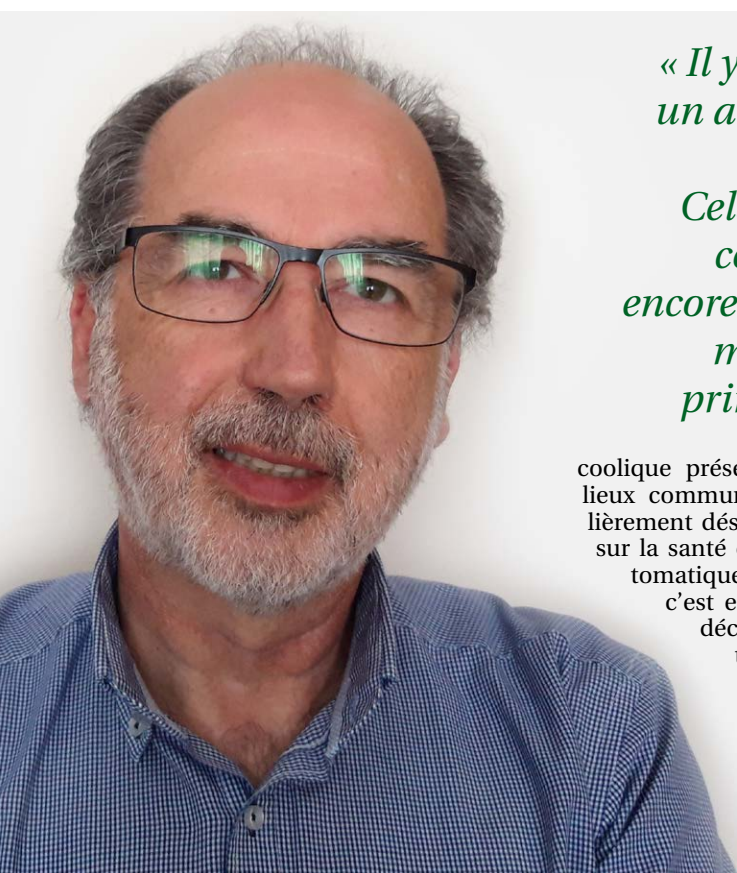
coolique présent un peu partout. Les lieux communs sont également régulièrement désinfectés. En cas de doute sur la santé d'un travailleur, il est automatiquement renvoyé chez lui et c'est ensuite à son médecin de décider de la date de son retour. Le respect de toutes ces règles nous permet la poursuite de l'ac-



© photo : E. De Crooy

« Il y aura forcément un avant et un après coronavirus. Cela impactera nos contacts pendant encore quelques temps mais la solidarité primera toujours. »

coolique présent un peu partout. Les lieux communs sont également régulièrement désinfectés. En cas de doute sur la santé d'un travailleur, il est automatiquement renvoyé chez lui et c'est ensuite à son médecin de décider de la date de son retour. Le respect de toutes ces règles nous permet la poursuite de l'ac-



Actuellement, êtes-vous en télétravail ?

Etant considéré comme personne à risque, je suis dans l'obligation de travailler depuis chez moi. J'ai la chance d'avoir un cadre de travail relativement calme, même si je suis impatient de pouvoir retourner sur le site. Le télétravail n'est pas un problème pour les aspects administratifs de ma fonction, d'autant plus que j'ai l'habitude de travailler chez moi si nécessaire. La seule contrainte est donc véritablement de ne pas avoir accès au site, ce qui est tout de même relativement important dans ma fonction. Evidemment, sur place, le respect des consignes de sécurité est garanti par la présence, entre autres, de notre site manager.

Malgré la crise et les impacts négatifs, principalement au niveau

économique, pouvez-vous tirer quelque chose de positif de la situation actuelle ?

Oui, il y a du positif à cette situation, nous travaillons dans un esprit très familial et cela s'est maintenu tout le long de la crise. Le climat de confiance dans l'équipe se reflète dans les relations entre les différents collaborateurs. La solidarité s'est mise en place spontanément et les travailleurs s'organisent entre collègues pour que chacun puisse travailler tout en tenant compte des contraintes de chaque situation. Tout le monde travaille les uns pour les autres et nous sommes, le site manager et moi, très reconnaissant. Comme nous travaillons pour la chimie, nous ne pouvons nous mettre à l'arrêt mais c'est tout naturellement que le travail s'organise selon les besoins personnels compte tenu de la si-

tuation. Il y aura forcément un avant et un après coronavirus. Cela impactera nos contacts pendant encore quelques temps mais la solidarité primera toujours.

« Concernant notre site, en plus des recommandations officielles, nous avons mis en place des règles permettant de réduire, considérablement, les risques de transmission au sein de notre entreprise. »



► SÉCURITÉ

Organiser notre industrie, aujourd'hui et demain

Conseiller en Prévention à la Compagnie des Ciments Belges (CCB) depuis le début de l'année 2020, Henri Ndabahagamyé a d'emblée dû gérer des questions de santé primordiales dans le contexte actuel. Il nous explique comment s'est déroulée la gestion de la crise au Covid-19 sur le site de Gaurain, où les activités principales sont la cimenterie et la production de granulats.

Dans le contexte actuel, votre fonction semble d'autant plus importante afin d'assurer un suivi des règles de sécurité et santé. Comment gérez-vous cela ?

Chez CCB, nous avons mis directement en place un comité de crise afin de traiter rapidement les questions de sécurité et santé spécifiquement liées au Covid-19 et à la mise en place du confinement / déconfinement, de sorte que ce travail ne dépend pas entièrement de moi mais d'un groupe de managers dont je fais partie. Nous travaillons main dans la main pour répondre au mieux aux exigences que la situation nous impose. Etant donné qu'il est primordial dans une fonction comme la mienne d'être présent sur le

« J'ai vu beaucoup de solidarité durant cette crise. »

terrain, j'ai effectué très peu de télétravail durant le confinement et le déconfinement. En effet, il est nécessaire d'être physiquement présent pour garantir la mise en place et le suivi des règles. Toutefois, nous sommes actuellement, pour de nombreuses raisons, dans une situation relativement inédite : les industries ont pour habitude de prévenir les accidents et maladies professionnelles sur base d'analyses de risques diverses. Avec le Covid-19 et étant donné le peu de recul et d'informations dont nous disposons, nous sommes dans l'obligation de suivre les recommandations du SPF Santé et des experts, ce qui est très différent de notre manière habituelle de travailler.

Concrètement, comment cela se déroule chez vous ?

Au début de cette crise sanitaire au Covid-19, nos activités n'étaient pas considérées comme essentielles. Or, pendant le confinement la règle était la suivante : si la distanciation sociale n'était pas possible, l'arrêt des activités était obligatoire. Actuellement, avec le déconfinement, les gestes barrières et le port du masque sont suffisants pour compenser l'absence de distanciation sociale dans certaines opérations, ce qui est un grand soulagement pour nous. Nos activités n'ont jamais été totalement interrompues, même si nous avons dû marquer un arrêt de deux semaines pour les deux fours. Nous avons dû

mettre en place toute une série de règles à suivre ainsi que le matériel adéquat à disposition des collaborateurs présents dans le but de garantir des conditions sanitaires optimales. Je dois reconnaître que nos équipes ont fait preuve de créativité et de souplesse face aux difficultés d'approvisionnement que nous avons rencontrées. Mais actuellement, nous avons tout le matériel nécessaire au bon déroulement de nos activités. Les règles assouplies du déconfinement sont une véritable délivrance, surtout en ce qui concerne certaines opérations de maintenance où la distanciation sociale était tout bonnement impossible.

Quels éléments positifs pouvez-vous malgré tout tirer de cette crise ?

J'ai vu beaucoup de solidarité durant cette crise, notamment au niveau professionnel. CCB a par l'intermédiaire de son Service Externe de Prévention mis à disposition de son personnel une assistance psychologique pour répondre aux éventuelles questions des travailleurs, mais a aussi distribué des masques en tissu en suffisance pour les collaborateurs et leur famille, afin de vulgariser le port du masque, qui fera sans doute partie de notre quotidien pendant encore quelques temps. Des masques chirurgicaux ont également été mis à disposition des hôpitaux et maisons de soins. Je terminerai en soulignant l'attitude positive et la compréhension de l'ensemble de nos collaborateurs dans cette crise sans précédent.

Désormais, comment envisagez-vous l'avenir ?

Chez CCB, nous sommes relativement optimistes. Il faut dorénavant combattre la peur du virus, bien ancrée dans nos têtes désormais. Il va donc falloir vivre avec ce virus encore longtemps, notre quotidien sera impacté pour une durée qu'on ne peut évaluer. Mais nous ferons face à cela et garantirons à nos collaborateurs des espaces de travail répondant aux nouvelles recommandations sanitaires qui seront sans doute la norme de demain. Dans nos industries, nous avons l'habitude de nous protéger avec des EPI, désormais, ce sont les autres que nos masques protégeront. Ce qui fait référence à notre règle d'or de la sécurité « Je m'occupe de ma sécurité et de celle des personnes qui travaillent avec moi ». Quoi qu'il en soit la sécurité et la santé de nos collaborateurs sera toujours au cœur de nos priorités.





*« Il va falloir vivre
avec ce virus encore
longtemps, notre
quotidien sera impacté
pour une durée qu'on
ne peut évaluer »*

▶ GESTIONNAIRE DE CHANTIER

Relancer l'activité, ensemble

Frédéric Dostriche, gestionnaire de chantier et responsable commercial chez Nelles Frères, actuellement responsable d'une trentaine de personnes réparties entre à peu près 9 équipes, a passé la majoritairement du confinement et, actuellement, du déconfinement, dans ses bureaux habituels. Il nous explique comment il a géré ses équipes durant cette période particulière.

Comment s'est déroulé le confinement chez Nelles Frères ?

Nous avons pris la décision de mettre toutes nos équipes à l'arrêt, à partir du 19 mars, parce que nous avons été un peu pris de court mais également parce qu'il n'était à ce moment-là pas possible des respecter les recommandations, notamment au niveau de la distanciation sociale. Les chantiers ont donc été mis à l'arrêt, pour une durée illimitée (à ce moment-là en tout cas). Nous avons seulement conservé une petite équipe pour gérer les problèmes d'urgence, comme les fuites d'eau par exemple, que nous avons évidemment équipée de masques, gants et autres gel hydroalcoolique.

« Nous sommes heureux que notre objectif soit atteint ; nous voulions maintenir un contact humain coûte que coûte et mettre en avant la solidarité présente entre tous nos travailleurs. »

Et qu'en est-il du déconfinement ?

Depuis le début du mois de mai, nos chantiers reprennent petit à petit. Toutes les mesures sont prises pour respecter les recommandations notamment de distanciation sociale. L'arrêt relativement long de nos chantiers s'explique par la difficulté de la mise en œuvre de toutes les règles sanitaires. Pour certains postes qui

requièrent l'intervention de nos équipes aux domiciles des riverains, il a fallu mettre en place tout un protocole, ce qui a pris un peu de temps mais garantit un respect de toutes les règles recommandées. Cette phase du déconfinement se base sur le principe de volontariat, c'est-à-dire que nous n'imposons à aucun de nos travailleurs de revenir sur place. Dans la pratique, c'est près de 95% de nos travailleurs qui ont repris le chemin de nos chantiers, les 5% restant étant dans des situations personnelles particulières (conjoint.e travaillant en milieu hospitalier par exemple). Le retour est donc très positif ! La plupart de nos travailleurs sont heureux de retourner au travail et nous sommes heureux de constater un tel esprit d'équipe et d'entraide.

Avez-vous mis en place certaines actions particulières pour le bien-être de vos travailleurs durant le confinement et le déconfinement ?

Oui, il nous semblait important de maintenir une cohésion dans nos équipes et que les liens ne s'effiloquent pas. Nous avons donc pris l'habitude d'appeler les différents membres de nos équipes de manière un peu informelle, afin de les tenir au courant de l'avancement de la situation mais surtout de prendre de leurs nouvelles et s'assurer de leur état d'esprit. Notre personnel a d'abord été étonné mais les retours sont plus que positifs ! Nous sommes heureux que notre objectif soit atteint ; nous voulions maintenir un contact humain coûte que coûte et mettre en avant la solidarité présente entre tous nos travailleurs.

Quel est votre bilan du télétravail ?

Personnellement, je ne suis pas un adepte du télétravail, qui n'est pas adapté à toutes les fonctions. Toutefois, nous avons été obligés de nous adapter afin de respecter les différentes recommandations du Gou-



vernement. Comme beaucoup, je regrette la perte du contact humain et de la communication non-verbale, mais face à une situation exceptionnelle comme celle que nous traversons actuellement, des mesures exceptionnelles sont de vigueur.

Quels sont dorénavant vos priorités ?

Nous faisons maintenant face à un nouveau défi, sans doute le plus compliqué, qui est de reprendre le rythme habituel du travail. Cela reste complexe, surtout pour ceux qui ont été longtemps à l'arrêt, mais nous abordons l'avenir avec sérénité.



« La plupart de nos travailleurs sont heureux de retourner au travail et nous sommes heureux de constater un tel esprit d'équipe et d'entraide. »

► LIFE IN QUARRIES

Une campagne de translocation à l'heure du Covid-19

Alors que depuis le mois de mars, la Belgique tourne au ralenti, la campagne 2020 de translocation d'amphibiens de *Life in Quarries* bat son plein.

Depuis le début du mois de mai, nos équipes sont en train de se démener pour collecter des œufs de crapauds calamites et plus récemment de tritons crêtés dans plusieurs « mares sources ». L'objectif est de les transporter et de les relâcher dans plusieurs carrières dont l'espèce est absente... et n'a aucune chance de parvenir sans un coup de pouce. Et là-aussi, le COVID-19 a mis son grain de sel comme le rapporte Pascal Hauteclair de Natagora, chargé des monitorings dans les carrières et de la translocation des Crapauds calamites

Avez-vous rencontré des difficultés d'accès aux sites concernés par la campagne de translocation suite à la pandémie de Coronavirus ?

Un point noir dans cette campagne 2020, c'est l'arrêt des translocations de crapauds calamites sur certains sites qui, suite au Coronavirus, n'autorisent plus les personnes extérieures à la carrière sur le ter-

rain. C'est terriblement dommage même si les consignes sont les consignes. Pour les autres carrières auxquelles nous avons accès, c'est assez étrange aussi car on ne peut pas avoir de contacts directs avec les travailleurs et nous devons communiquer (notre arrivée, notre départ) par sms.

Le crapaud calamite est une espèce particulière puisqu'en fonction des conditions météorologiques, il se reproduit de la mi-avril à septembre. Cette spécificité force les membres de LIQ à effectuer des passages réguliers dans les différentes mares sources ...

Oui et cette année à cause du Coronavirus j'ai dû me passer de ma stagiaire qui n'était plus autorisée par son école à venir. J'ai donc vraiment dû me « doubler » et donner la priorité à la campagne de translocation ce qui m'a fait prendre du retard dans les monitorings que je gère



également. Par contre, si on voit le côté positif, nous avons déjà les dérogations nécessaires pour pouvoir procéder aux prélèvements de fragments de ponte (+ ou - 10% des œufs). Ce n'était pas le cas pour le triton crêté. Et les membres de LIQ chargés de la translocation de cette espèce ont dû attendre plus longtemps les dérogations et prendre du retard.

Vous passez des heures en voiture d'un site à l'autre, puis accroupis sur les berges des mares sources, les avant-bras dans l'eau. Pas trop dur, dans ces conditions déjà pénibles, de respecter les gestes barrières ?

Heureusement, les mares sources sont sur des sites en plein air ce qui rend plus facile le respect de la distance de sécurité d'1m50. Mais nous sommes tout de même amenés à poser de nombreux gestes techniques qui nécessitent une proximité physique et pour lesquels, on est obligés de mettre nos masques...



« Un point noir dans cette campagne 2020, c'est l'arrêt des translocations de Crapauds calamites sur certains sites qui, suite au Coronavirus, n'autorisent plus les personnes extérieures à la carrière sur le terrain. »

► LIFE IN QUARRIES

Bienvenue dans l'équipe, on ne se fait pas la bise !

Céline Druez, la nouvelle chargée de communication et d'administration du projet Life in Quarries a rejoint l'équipe en plein confinement. Des circonstances pour le moins particulières pour débiter un job.

Qu'est-ce ça fait de passer un entretien d'embauche par Skype ?

C'était assez bizarre. Je crois que c'est plus stressant qu'un entretien d'embauche « classique ».

Un entretien d'embauche reste stressant dans tous les cas mais là, en plus, j'avais peur qu'il y ait un problème de connexion car le wifi n'est pas toujours au top chez moi. J'avais aussi peur d'être dérangée parce que la maison est petite, qu'il y ai du bruit à l'arrière ou que l'ordinateur tombe en panne de batterie... J'ai d'ailleurs dû interrompre l'entretien pour aller chercher le chargeur de l'ordinateur. Je n'avais pas pensé que ça durerait si longtemps mais j'ai vraiment attendu les derniers pour-cents car j'avais peur que ça ne fasse pas « très sérieux ».

En fait, ce qui est vraiment particulier, c'est de rencontrer son potentiel futur employeur mais de ne pas pouvoir « jauger » à qui on a affaire. On fait tous ça, sans s'en rendre compte ; observer notre interlocuteur pour savoir dans quel registre on se place. L'infrastructure des bureaux, par exemple, donne très vite le ton d'où on est tombé. Là j'étais chez moi, sans pouvoir me repérer quelque part.

Commencer le boulot en télé-travail ça ne fait pas trop bizarre ?

« En fait, ce qui est vraiment particulier, c'est de rencontrer son potentiel futur employeur mais de ne pas pouvoir 'jauger' à qui on a affaire. »

Oui et non. Vu le confinement, après les entretiens d'embauches successifs, je n'avais pas grand chose à penser à part me torturer l'esprit en me demandant si j'allais avoir le poste ou pas, si j'estimais que mes entretiens s'étaient bien déroulés... un peu comme après un examen quoi. Donc j'ai été non seulement très contente mais soulagée quand j'ai obtenu une réponse. J'allais enfin pouvoir occuper mon cerveau à quelque chose d'utile (rires). D'autant plus qu'on m'a annoncé que j'allais très vite commencer.

Mais en même temps, c'est vrai que c'est bizarre. Je n'avais pas d'endroit de télé-travail à la maison (qui en plus est déjà petite). Du coup il a fallu, relativement rapidement, en choisir un, le ranger, l'organiser, etc. Et, j'y avais pas pensé tout de suite, mais vérifier qu'il y avait une prise à proximité pour brancher mon pc !

C'est également trouver un nouveau rythme au quotidien qui jusque-là était très « cool » puisque que mon compagnon et moi étions au chômage technique à cause de la pandémie. Savoir s'organiser avec un petit à mi-temps à la maison, apprendre à ne pas trop déborder de mes heures de travail (je trouve qu'être à la maison pousse à la productivité car on a envie de prouver qu'on ne glande pas), ...

Comment vivez-vous le fait d'intégrer une nouvelle équipe sans avoir véritablement rencontré vos collègues ?

C'est très spécial aussi. Intégrer une nouvelle équipe c'est toujours intégrer un univers bien particulier marqué par des rapports, des privées jokes, des modes de fonctionnement et un vocabulaire propre. Heureusement tout le monde a été super sympa avec moi... en tout cas jusqu'ici (rires).

« Heureusement tout le monde a été super sympa avec moi... en tout cas jusqu'ici (rires). »





**FÉDÉRATION DES INDUSTRIES EXTRACTIVES DE BELGIQUE
VERBOND VAN ONTGINNINGSBEDRIJVEN IN BELGIË**

Rue Edouard Belin, 7 | B-1435 Mont-Saint-Guibert | +32 (0)2 511 61 73 | info@fediex.be
www.fediex.be

