

**SECRETARIAT FEDERAL UBOT TRANSPORT ROUTIER****Frank Van Thillo - Secrétaire Fédéral**

2000 Anvers 1 - Paardenmarkt 66
 veronique.de.roeck@btb-abvv.be
 Tél.: 03/224 34 34 - Fax.: 03/224 34 49
 Lu-ma-mer-jeu: 08.30 h - 12.00 h / 13.00 h - 17.00 h
 Ven: 08.30 h - 12.00 h

PROVINCE D'ANVERS**Secrétaire Walter Baes**

2000 Antwerpen - Paardenmarkt 66
 walter.baes@btb-abvv.be
 Tél.: 03/224 34 33/35 - Fax.: 03/224 34 49
 Lu-ma-mer-jeu: 08.30 h - 12.00 h / 13.00 h - 17.00 h
 Ven: 08.30 h - 12.00 h

Secrétaire Lieve Pattyn

2300 Turnhout - Grote Markt 48
 ABVVTKD.Turnhout@computron.be
 Tél.: 014/40 03 70 Fax.: 014/42 28 87
 Lu-ma-mer-jeu-ven: 08.30 h - 12.00 h
 Lu: 13.00 h - 18.30 h
 Jeu: 13.00 h - 17.00 h

2800 Mechelen - Zakstraat 16
 Tél.: 015/29 90 48 - 014/40 03 70 Fax.: 014/42 28 87
 Jeu: 09.00 h - 12.00 h / 13.00 h - 16.00 h

RÉGION DE BRUXELLES - CAPITALE**Secrétaire: Johan Lievens**

1080 Molenbeek - rue Picard 69
 btb.tkd.brussel@skynet.be
 Tél.: 02/511 87 68 - Fax: 02/511 81 46
 lu-ma-me-je-ven: 09.00 h - 12.00 h
 lu: 13.00 h - 17.30 h
 ven: 13.00 h - 16.00 h

PROVINCE DU BRABANT FLAMAND**Déléguée permanente: Carine Dierckx**

1800 Vilvoorde - Mechelsestraat 6
 btb.vilvoorde@pi.be
 Tél.: 02/253 94 44 - 02/511 87 68 - Fax: 02/253 44 41
 Lu-mer-ve: 09h00 - 12h00 - sur rendez-vous

3000 Leuven - Maria Theresiastraat 119
 Tél.: 016/22 22 05 - 02/511 87 68 - Fax: 016/511 81 46
 Je 14h00 - 16h30 - sur rendez-vous

PROVINCE DU LIMBOURG**Secrétaire Eddy Graller**

3500 Hasselt - Martelarenlaan 5
 btb.limburg@skynet.be
 Tél.: 011/22 27 91 Fax.: 011/23 37 94
 Lu-je-ven: 08.30 h - 12.00 h
 Ma: 08.30 h - 12.00 h / 13.00 h - 17.30 h

PROVINCES DE LIEGE, DE NAMUR ET DU LUXEMBOURG**Secrétaire Frida Kaulen**

4000 Liège - Place Saint-Paul 9
 Tél.: 04/221 96 50 Fax.: 04/221 95 82
 Lu-ma-jeu: 08.00 h - 12.00 h / 13.30 h - 16.00 h
 Ven: 08.00 h - 11.00 h

PROVINCE DE LA FLANDRE ORIENTALE**Secrétaire Werner De Clercq**

9000 Gent - Vrijdagmarkt 9
 btb.gent@belgacom.net
 Tél.: 09/265 52 81 Fax.: 09/265 52 83
 Lu: 08.00 h - 12.30 h / 13.30 h - 17.00 h
 Ma-mer-jeu: 08.00 h - 12.30 h / 13.30 h - 16.30 h
 Ven: 08.00 h - 12.30 h
 9300 Aalst - Houtmarkt 1
 Tél.: 053/78 78 78 - 09/265 52 81 Fax.: 09/265 52 83
 Jeu: 08.30 h - 12.00 h

9200 Dendermonde - Dijkstraat 59
 Tél.: 052/25 92 59 - 09/265 52 81 Fax.: 09/265 52 83

Secrétaire Gerard De Clercq

9600 Ronse - Statiestraat 21
 gerard.declercq@accg.be

Tél.: 055/21 33 79 - 055/21 19 20 Fax.: 055/21 81 06
 Lu-ma-mer-jeu-ven: 08.30 h - 12.00 h
 Lu-ma-jeu: 13.30 h - 17.30 h
 Ven: 13.30 h - 16.00 h

Secrétaire Walter Baes

9100 Sint-Niklaas - Vermorgenstraat 11
 walter.baes@btb-abvv.be
 Tél.: 03/760 04 14 - 03/224 34 33/35 Fax.: 03/760 04 13
 Après rendez-vous

PROVINCE DE LA FLANDRE OCCIDENTALE**Secrétaire René Degryse**

8800 Roeselare - Zuidpand Zuidstraat 22 b 22
 degrijse.rene@itineria.be
 Tél.: 051/21 17 00 - Fax.: 051/24 08 73
 Lu & ven: 09.00 h - 12.00 h / 14.00 h - 17.30 h
 Mer: 09.00 h - 12.00 h

8900 Ieper - Korte Torhoutstraat 27

Tél.: 057/21 83 75 - Fax: 051/24 08 73
 Lu: 16.30 h - 17.30 h

8500 Kortrijk - Conservatoriumplein 9

Tél.: 056/26 82 48 Fax.: 051/24 08 73
 Ma: 10.00 h - 12.00 h

Secrétaire Renaud Vermote

8400 Oostende - J.Peurquaetstraat 27
 btb2.oostende@belgacom.net
 Tél.: 059/55 60 85 - Fax.: 059/70 51 33
 Lu-ma-jeu: 08.30 h - 12.00 h / 14.00 h - 17.30 h
 me-ven: 8.30 h - 12.00 h
 Juillet et août:
 Lu-ma-mer-jeu-ven: 08.30 h - 13.00 h

8380 Zeebrugge - Heiststraat 3 - btbzee@pi.be

Tél.: 050/54 47 15 Fax.: 050/54 42 53
 Lu-ma-mer-jeu-ven: 08.30 h - 12.30 h
 Lu-ma-jeu: 13.15 h - 17.00 h

8000 Brugge - Zilverstraat 43 (Bureau 226)

Tél.: 050/44 10 44 Fax.: 050/54 42 53
 Mer: 14.00 h - 17.00 h

PROVINCES DU HAINAUT ET DU BRABANT WALLON**Secrétaire Philippe Dumortier**

Propagandiste : Daniel Maratta
 6000 Charleroi - Boulevard Devreux 36-38
 ubot_hainaut_bw@hotmail.com
 Tél.: 071/64 13 80 Fax: 071/32 29 58
 lu-ma-je: 09.00 h - 12.00 h / 13.00 h - 16.00 h
 ven: 09.00 h - 12.00 h

7000 Mons - rue Chisaire 34

Tél.: 071/64 13 80 Fax: 071/32 29 58
 le 1er mardi matin du mois

7130 Binche - rue Gilles Binchois 16

Tél.: 071/64 13 80 Fax: 071/32 29 58
 le 1er et 3ème jeudi du mois: 9.00 h - 11.30 h

7500 Tournai - rue des Maux 26

Propagandiste : Jean-Marie Lamarque
 fgtbtvd.dumortier@computron.be

Tél.: 069/88 18 36 Fax: 069/22 00 29
 lu - me - ven: 09.00 h - 12.00 h / 14.00 h - 17.00 h
 ma - je: 09.00 h - 12.00 h

1400 Nivelles - rue de Namur 24

Tél.: 069/88 18 36 Fax: 069/22 00 29
 le 3ème vendredi du mois: 09.30 h - 11.30 h

7860 Lessines - rue Général Freyberg 11

Tél.: 069/88 18 36 Fax: 069/22 00 29
 le 1er vendredi du mois: 09.30 h - 11.30 h

Secrétaire Charles Vandecasteele

7700 Mouscron - rue du Val 3
 charles.vandecasteele@accg.be
 Tél.: 056/85 33 22 - Fax.: 056/85 33 29
 lu - ma - je - ven: 08.00 h - 12.00 h
 ma - me - je: 13.30 h - 17.00 h

België-Belgique
 P.B.
 Antwerpen X
 8/854

déposé: Antwerpen X

bulletin trimestriel
 juillet - août - septembre 2002

éditeur responsable:
 Frank Van Thillo
 Paardenmarkt 66
 2000 Anvers 1

Dans ce numéro

3 Une année passionnante
6 Pénurie de chauffeurs:
 causes multiples! Au secteur de
 prendre ses responsabilités **10**
 Salvatore Drappa: "Le premier
 jour, la nouvelle direction
 avait apporté des gâteaux" **14**
 Sabena: accord sur la manu-
 tention au sol et le cargo **15**
 L'UBOT inquiète: Que se passe-
 t-il au niveau des jours de com-
 pensation? **17** Chauffeurs
 spécialisés dans le Commerce
 de combustibles **18** Watco
 devient SITA **22** L'Europe
 à retravailler: Un état des lieux
25 Congrès statutaire de
 l'UBOT 25 Octobre 2002

FGTB Union Belge des Ouvriers du Transport

ENrouté



contenu

Editorial	3
Autobus et autocars	4
Transport & manutention	6
Taxis	12
Déménagements	13
Assistance dans les aéroports	14
Commerce de combustibles	15
Divers	18

colophon

Frank Van Thillo **Rédaction**
 Luc Van Overberghe
 Véronique De Roeck
 Carine Dierckx

Sabrina Vandierendonck **Photos**
 UBOT
 FS combustibles

Arnout Fierens **Cartoon's**

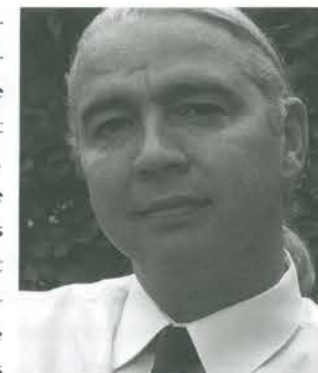
Une année passionnante

L'année syndicale qui s'annonce promet d'être passionnante et épuisante à la fois.

D'abord parce que les dix mois à venir seront de nouveau placés sous le signe des négociations sur les conditions

de salaire et de travail, dans un premier temps au niveau interprofessionnel, puis, après le nouvel an, au niveau des secteurs. De plus, le 25 octobre prochain, l'UBOT tient son 16e congrès statutaire d'après-guerre. Pour les militants du groupe professionnel Transport routier & Logistique, ce sera l'occasion d'évaluer le fonctionnement de celui-ci ainsi que les résultats obtenus et de définir les priorités syndicales pour les 4 années à venir. Enfin, 10 jours avant le congrès, nous participerons à nouveau à la journée internationale d'action

«La fatigue tue».



Sous peu, les négociateurs interprofessionnels, dont la présidente de la FGTB, Mia De Vits, se mettront autour de la table pour discuter d'un nouvel accord interprofessionnel (AIP) pour les années 2003-2004. Cet AIP règle traditionnellement les salaires minimums et les allocations sociales et définit des accords ou des projets cadres intersectoriels concernant par exemple le crédit temps, la représentation syndicale,

le pécule de vacances, l'harmonisation des statuts ouvrier et employé, etc. L'AIP est un accord cadre qui organise la solidarité entre les secteurs forts et les secteurs faibles de l'économie. C'est pourquoi les ouvriers du transport ont souvent tiré profit des accords interprofessionnels. Si l'on se base sur les déclarations faites dans la presse par les organisations patronales (FEB) et les classes moyennes (UNIZO), ces négociations s'annoncent laborieuses et difficiles. Toutes les articulations du mouvement syndical devront être prêtes à aider au besoin les négociateurs à forcer la conclusion d'un bon AIP. Après les négociations interprofessionnelles, les discussions sur la programmation sociale dans les différents secteurs s'ouvriront au printemps 2003. Pour le secteur Transport routier & Logistique, cela signifie qu'il faut déjà se préparer dans les mois qui viennent à élaborer les cahiers de revendications dans nos neuf sous-secteurs.

Mais d'abord, il y a le congrès statutaire de la centrale. Depuis le dernier congrès, notre groupe professionnel a mis tout en oeuvre pour impliquer davantage les membres et les militants dans son action syndicale par des efforts de communication, d'information et de formation et pour accroître ainsi sa capacité d'action dans les entreprises. Avant les congés des employeurs de différents (sous-)secteurs m'ont signalé — sans qu'ils se soient consultés — qu'ils commençaient à sentir la présence de l'UBOT dans leurs entreprises. Même si ce sont des patrons qui le disent, c'est un compliment pour les centaines de militants que compte notre groupe professionnel; cela prouve aussi que la voie syndicale choisie et les efforts accomplis portent leurs fruits. Au congrès les participants auront l'occasion d'évaluer cette orientation ainsi que les résultats engrangés et de définir les objectifs prioritaires des quatre années à venir.

J'espère donc pouvoir accueillir nombreux les militants du transport routier et de la logistique à notre congrès du 25 octobre et de pouvoir les remercier personnellement pour leur dévouement et leur excellent travail syndical.

Frank Van Thillo
 Secrétaire fédéral
 Transport routier & Logistique

Autobus et autocars

Exploitants DeLijn 2% d'augmentation des salaires et augmentation d'ancienneté

Les salaires horaires des conducteurs des loueurs desservant les lignes de la Vlaamse Vervoersmaatschappij (VVM) ont été augmentés de 2% le 1er juillet 2002. Cette 2e augmentation en trois mois est le résultat de la convention collective de travail conclue entre les organisations syndicales et la fédération patronale.

Salaires payés par les loueurs
de la société DE LIJN au 01.07.2002:

Ancienneté	Salaire horaire en €	Salaire horaire entre 20 et 06h en €	Salaire horaire dimanche et jours fériés en €
0 an	10,9324	12,0924	21,8648
0,5 an	11,0014	12,1614	22,0028
1 an	11,0980	12,2580	22,1960
2 ans	11,2113	12,3713	22,4226
3 ans	11,3085	12,4685	22,6170
4 ans	11,4219	12,5819	22,8438
6 ans	11,5888	12,7488	23,1776
8 ans	11,7553	12,9153	23,5106
10 ans	11,9282	13,0882	23,8564
12 ans	12,0236	13,1836	24,0472
14 ans	12,1184	13,2784	24,2368
16 ans	12,3214	13,4814	24,6428
18 ans	12,4190	13,5790	24,8380
20 ans	12,5169	13,6769	25,0338
22 ans	12,6152	13,7752	25,2304
24 ans	12,7129	13,8729	25,4258
26 ans	12,8108	13,9708	25,6216
28 ans	12,9084	14,0684	25,8168
29 ans	13,0066	14,1666	26,0132

En application de la même convention collective, les conducteurs roulant sur les lignes de la VVM et ayant 20 années de service ou plus bénéficient à partir du 1er septembre 2002 d'une nouvelle augmentation d'ancienneté de € 0,0744.

Billets train pour les chauffeurs de la société DeLijn

A partir de cette année les chauffeurs qui travaillent pour les loueurs de la société DE LIJN ont droit à un certain nombre de billets de train gratuits par année et ce grâce à un accord conclu en avril de cette année entre les organisations syndicales et la fédération patronale. Les modalités pratiques d'octroi de ces billets train viennent d'être mises au point. EN ROUTE les passe brièvement en revue.

Qui a droit aux billets train ?

Tous les membres du personnel roulant qui effectuent des transports réguliers pour le compte de la VVM y ont droit à partir du 01.01.2002, et ce à raison de 5 billets par an. Leur partenaire a également droit à 5 billets. Les enfants en revanche n'y ont pas droit.

Par partenaire, il faut entendre le conjoint (ou la conjointe) ou le compagnon. Par compagnon il faut entendre le ou la partenaire avec qui le chauffeur forme un ménage, avec qui il n'a pas de liens de parenté et qui est inscrit officiellement comme faisant partie du même ménage. Comme preuve de la cohabitation on peut demander au Service de la population de la commune un document intitulé «Composition du ménage». Les partenaires des membres du personnel qui se sont mis en ménage dans le courant de 2002 pourront bénéficier des billets train à partir du 01.01.2003.

Les membres du personnel roulant entrés en service jusqu'au 30.11.2002 ont droit aux cinq billets train relatifs à 2002. En revanche, ceux qui entrent en service en décembre 2002 n'auront droit aux billets qu'à partir de 2003.

Comment faire la demande ?

Il faut adresser la demande à son patron.

Qu'est-ce que le billet train ?

Le billet train est un billet aller-retour en 2e classe pour 1 voyageur entre 2 gares belges (haltes et arrêts des trains pour voyageurs mentionnés dans l'indicateur de la SNCB), mais pas jusqu'à un poste frontière. Les billets sont valables dans les trains qui roulent selon l'horaire normal. Les suppléments éventuels dus sur certains trains sont à charge du voyageur concerné.

Validité des billets train ?

Les billets émis en 2002 peuvent être utilisés jusqu'au 28.02.2003

compris. La date d'échéance est mentionnée sur le billet. La validité du billet est limitée à un jour calendrier. Il faut donc terminer le voyage avant l'interruption nocturne du service conformément à l'indicateur de la SNCB.

Comment utiliser les billets train ?

Il faut valider le billet avant de commencer le voyage en inscrivant à l'encre indélébile les gares de départ et de destination ainsi que le jour et la date du voyage à l'endroit prévu à cet effet. Le jour du voyage doit être écrit en toutes lettres. Toute rature ou correction rend le billet invalide. Attention : les billets sont personnels et ne peuvent être utilisés par des tiers. Ils ne sont valables que s'ils sont utilisés en même temps que la carte de libre circulation remise par DE LIJN et qui est à présenter chaque fois que le contrôleur de la SNCB le demande.

Soulignons enfin que toute utilisation frauduleuse ou irrégulière par l'utilisateur sera constatée et punie par la SNCB.

Transports réguliers spéciaux Indexation de l'indemnité RGPT

L'indemnité RGPT octroyée dans le secteur des transports réguliers spéciaux a été relevée à la suite de l'évolution de l'index. Depuis le 1^{er} juillet 2002, elle s'élève à € 55,68 par mois, montant exonéré du précompte professionnel et des cotisations à l'ONSS. Ce montant mensuel est d'application à partir de 6 jours de prestations effectives par mois. Jusqu'à 5 jours de prestations effectives, le montant journalier payé à partir de la même date est de € 3,06. Aussi bien les travailleurs occupés à temps plein que ceux occupés à temps partiel ont droit au montant intégral de l'indemnité RGPT.

Navettes internationales Augmentation des salaires

En vertu de la convention collective conclue l'an dernier entre les syndicats et la fédération patronale, les salaires des conducteurs assurant des services de navette internationaux seront relevés de 2% le 1er octobre 2002.

Nous informerons les militants de l'UBOT dès que les nouveaux montants seront connus. Dans le prochain numéro d'EN ROUTE nous publierons en tout cas les nouveaux salaires.

Personnel de garage des entreprises d'autobus Augmentation des salaires

En vertu de la convention collective conclue l'an dernier dans la commission paritaire pour le personnel de garage, les salaires horaires des catégories «manoeuvre service» et «manoeuvre service (10 ans d'ancienneté)» seront augmentés de € 0,07 le 1er octobre 2002. Les salaires des autres catégories du personnel de

garage seront augmentés proportionnellement. Nous informons les militants de l'UBOT dès que les nouveaux montants seront connus. Dans le prochain numéro d'EN ROUTE nous publierons bien sûr les nouveaux salaires.

Assistance traumatismes

Le métier de conducteur d'autobus n'est pas sans danger. Les risques d'accident de la circulation ou de problèmes avec des passagers agressifs sont en effet réels. Il suffit d'ouvrir le journal pour s'en apercevoir. Les conducteurs confrontés à de tels incidents dramatiques peuvent en subir les conséquences pendant longtemps. Même en l'absence de lésions physiques, de tels événements sont lourds à supporter sur le plan émotionnel. Dans la médecine, les dommages émotionnels résultant d'un accident, d'une agression, etc. sont désignés par le terme «traumatismes». Conscients des problèmes possibles auxquels les conducteurs d'autobus peuvent être confrontés à la suite d'un événement traumatisant, les représentants des travailleurs et des employeurs réunis au Fonds social ont décidé d'offrir à partir du 1er septembre 2002 une assistance aux conducteurs victimes de traumatismes.

Désormais, les travailleurs du secteur autobus victimes d'un événement traumatisant pourront s'adresser à un psychologue, et ce 24 heures sur 24. Ce service est ouvert à l'ensemble des 8.800 travailleurs du secteur et peu importe si l'événement traumatisant s'est produit dans la vie privée ou dans la vie professionnelle. Par événement traumatisant on entend notamment un accident de la circulation, une agression (à main armée), des menaces, un accident du travail, une effraction, etc.

Le Fonds social prend en charge la première intervention. Moyennant l'accord de son employeur, le travailleur intéressé pourra faire appel à plusieurs sessions, l'employeur payant alors 3 sessions au maximum. Le Fonds social exercera un contrôle avant le début des sessions.

Nous reviendrons plus en détail sur l'organisation pratique de cette assistance aux conducteurs victimes de traumatismes dès que les modalités concrètes auront été mises au point.

Transport de marchandises

Pénurie de chauffeurs: causes multiples! Au secteur de prendre ses responsabilités

Il y a deux ans d'ici, une fédération patronale alarma la presse par ses déclarations fracassantes sur la pénurie dramatique de chauffeurs de camion. La solution qu'elle avançait était de recourir à des chauffeurs "au rabais" d'Europe de l'Est. L'UBOT réussit toutefois à contrer cette proposition asociale, voire illégale, et à convaincre le secteur de mettre en point une collaboration intelligente avec les pouvoirs publics axée sur la formation, la formation permanente et le recrutement de femmes et de catégories de travailleurs socialement vulnérables. Parallèlement, les partenaires sociaux décidèrent d'organiser une étude en vue de dépister les vrais problèmes existant sur le marché du travail dans le secteur du transport de marchandises et de la logistique.

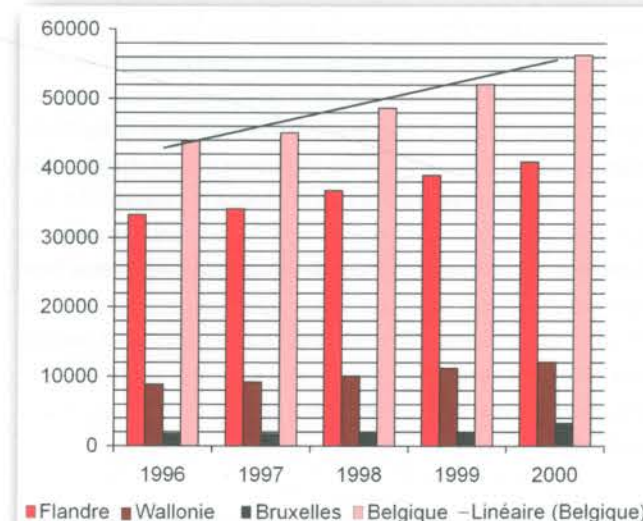
Cette étude, dans le cadre de laquelle les chercheurs ont sondé notamment l'opinion d'employeurs et de travailleurs individuels au moyen d'enquêtes et d'interviews, vient de se terminer. D'emblée, trois éléments sautent aux yeux. La pénurie de chauffeurs est beaucoup moins dramatique que ne le faisaient croire les fédérations patronales il y a deux ans. Les chercheurs évaluent le manque de chauffeurs à quelque 3.700 unités fin décembre 2001. Ce manque s'explique d'ailleurs en partie par le fait qu'un nombre relativement important de chauffeurs change régulièrement et rapidement d'employeur. Cette rotation importante est notamment la conséquence logique de la recherche de meilleures conditions de travail et de salaire. La solution de ce problème ne peut venir que du secteur lui-même. A lui donc de prendre ses responsabilités !

Si nous voulons réaliser une situation durable dans le domaine de l'emploi dans le secteur, nous devons d'abord avoir une idée précise de la structure du marché du travail dans le secteur. A la demande des organisations syndicales, un bureau d'étude renommé a été chargé de procéder à une radioscopie du secteur, radioscopie qui nous a permis de tirer des conclusions objectives au sujet de l'emploi dans notre secteur.

Dans notre pays le secteur compte un peu plus de 9.000 entreprises dont 5.000 occupent du personnel. Au cours des quatre dernières années, on a enregistré une légère tendance à un phénomène d'agrandissement des entreprises. Au cours du deuxième trimestre 2000, le secteur comptait 53.490 ouvriers et 17.241 employés, dont un tiers était occupé dans des entreprises comptant de 20 à 49 travailleurs. Le nombre de chauffeurs indépendants est estimé à 5.895.

Chiffres en matière d'emploi

	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique
1996	33268	8857	1770	43895
1997	34116	9210	1780	45106
1998	36728	10065	1840	48633
1999	38951	11241	1876	52068
2000	40944	12106	3286	56336



Le nombre d'emplois vacants pour les ouvriers pouvait être estimé en décembre 2001 à 4.300 pour l'ensemble des entreprises, dont quelque 3.700 postes de chauffeur vacants. Plus d'un tiers de ces emplois vacants se situent dans des entreprises occupant de 20 à 49 travailleurs.

La majorité des vacances d'emploi pour le personnel non roulant se situe dans les entreprises de transports exclusivement nationaux. Même si la demande de chauffeurs est dans toutes les grandes entreprises supérieure à la demande de personnel non roulant, la plupart des emplois de chauffeur vacants se situent dans les entreprises de transports internationaux.

Quand un chauffeur démissionne, il reste généralement (70%) dans le secteur du transport. Presque la moitié des chauffeurs qui quittent l'entreprise avaient moins d'une année d'ancienneté chez leur employeur.

L'étude explique aussi pourquoi les chauffeurs quittent leur employeur: meilleures conditions salariales, camion mieux équipé et/ou nouveau dans les transports internationaux, moins d'heures à fournir ou préférence pour un autre type de transport.

Un chauffeur quitte souvent le secteur en raison de la charge de travail élevée, les journées et semaines de travail très longues, les conditions sociales (combinaison de la vie familiale et professionnelle), le manque de respect des chauffeurs et les conditions salariales peu avantageuses.

Emploi et occupation de femmes

Même si le nombre d'ouvrières occupées dans le secteur du transport a doublé au cours de la période 1996-2000, la sous-représentation des femmes demeure très grande. Seulement 5% du personnel ouvrier est féminin. On note toutefois une légère tendance positive. Mais il n'en reste pas moins que 64% des ouvrières occupées dans le secteur travaillent dans des fonctions non roulantes. Les principaux obstacles qui empêchent les femmes d'exercer la profession de chauffeur sont la combinaison difficile de la vie professionnelle et de la vie familiale, la charge physique importante, l'absence d'infrastructures pour les femmes dans les aires de repos et les stations-service. Les employeurs ne sont pas opposés à l'entrée des femmes dans le secteur, disent-ils, mais les chiffres de l'emploi les contredisent car la pratique montre qu'ils continuent de privilégier l'engagement de chauffeurs masculins.

Emploi et occupation de travailleurs étrangers

La même étude montre notamment que les travailleurs étrangers non ressortissants de l'UE sont sous-représentés dans notre secteur.

Temps de travail, réduction de la durée du travail et redistribution du travail

70% des employeurs estiment qu'il est impossible de réduire la durée de travail des chauffeurs, mais désignent les chauffeurs comme étant les responsables de cette situation: ils ne voudraient pas que leur revenu diminue, ils ne voudraient pas partager leur camion, et il y aurait aussi la fidélisation de la clientèle.

Les attentes des chauffeurs

Les chauffeurs considèrent la reconnaissance de leur profession comme étant un facteur essentiel. Selon eux, cette reconnaissance implique:

- Une description transparente du profil de la profession et son application
- La délimitation et la certification des formations (formations d'initiation et formations de perfectionnement)
- Une rémunération adéquate (c.-à-d. meilleure) des heures prestées
- Un calcul plus transparent des heures prestées et des différentes composantes salariales.

La réalisation de ces éléments et une image ciblée et plus équilibrée de la profession dans les médias contribueraient selon les chauffeurs à l'amélioration de l'image de marque et de l'accès au secteur.

Cette étude démontre clairement qu'il subsiste d'importants problèmes sur le marché du travail dans notre secteur. Comme organisation syndicale nous avons la mission de veiller à garantir le caractère durable de l'emploi dans le secteur. Même si l'amélioration des conditions de travail et de salaire reste notre objectif premier, nous ne pouvons nous limiter à cet aspect.

Un exemple qui peut compter

Dans le Royaume Uni également, les patrons se plaignent de la pénurie de chauffeurs de camion, évaluant le manque à quelque 80.000 chauffeurs. Le syndicat britannique du transport, la TGWU, a utilisé cet argument dans une entreprise pour obtenir une augmentation salariale considérable en faveur des chauffeurs. D'après la 'Transport and General Workers' Union', cette entreprise, en accordant cette augmentation importante, prépare de manière constructive l'instauration de la directive européenne sur la semaine de 48 heures de travail. La TGWU érige cet accord d'entreprise en exemple pour tout le secteur des transports en Grande-Bretagne.

Dans le cadre de cette convention collective conclue en juillet dernier, les salaires des 7 conducteurs de camion occupés par l'entreprise Chillington Manufacturing ont augmenté de 100 livres sterling (157 euros) par semaine. Le salaire hebdomadaire garanti pour 55 heures de travail (ou moins) augmente de 488,19 à 645,44 euros.

La Chillington Manufacturing, entreprise établie à Walsall près

de Birmingham, fabrique des brouettes mais dispose également d'un département transports. Dans un communiqué de presse, John Walsh, le responsable régional de la TGWU, souligne que "la direction de l'entreprise tentait depuis des mois de recruter des chauffeurs de camion. N'y réussissant pas, elle se tourna vers des agences intérimaires. Mais comme le professionnalisme et l'assiduité des chauffeurs intérimaires sont beaucoup moins grands et leur rotation beaucoup plus importante, la TGWU a finalement pu conclure un accord avec la direction prévoyant une augmentation des salaires de 32,2%".

D'après le syndicat britannique, cette augmentation salariale anticipe en partie l'instauration de la directive européenne relative au temps de travail dans le secteur du transport. John Walsh rappelle que la directive sur les 48 heures risque d'augmenter encore davantage la pression sur le marché du travail: "Le secteur du transport doit d'urgence mettre au point des mesures visant à attirer, former et garder des chauffeurs nouveaux. Pour réaliser cet objectif, le secteur du transport routier devrait enfin déclarer que l'époque des chauffeurs mal payés sera bientôt définitivement révolue".



rubrique des lecteurs

Nous recevons régulièrement des réactions de lecteurs aux articles publiés dans notre magazine. Cela nous fait plaisir. Nous n'avons donc pas de problème pour publier les

lettres ou e-mails qui contribuent à alimenter le débat. L'UBOT est en effet une organisation démocratique qui apprécie les discussions positives. Cependant, pour des raisons d'ordre pratique, nous nous réservons le droit de resserrer les lettres ou autres réactions.

A la rédaction d'EN ROUTE

Le fait que ces derniers mois l'image du secteur a été ternie par les accidents récents qui se sont produits sur l'autoroute E17 est parfois dû aux chauffeurs mêmes. La mentalité de certains d'entre eux est parfois déplorable. Leur comportement au volant est tout bonnement inacceptable. Quand on ne fait pas attention et qu'on roule les pieds sur le tableau de bord, on ne peut réagir adéquatement à une situation imprévue sur la route.

Permettez-moi aussi de réagir à l'article «Inspecteurs de la route sur la mauvaise voie», paru dans l'édition précédente. On se tourne trop souvent vers les chauffeurs. On doit comprendre que généralement le chargement ou le déchargement ne sont pas faits par du personnel expérimenté ou convenablement formé. Dans les entreprises où l'on charge des conteneurs ou des semi-remorques, il arrive fréquemment que personne ne se demande si la cargaison est bien arrimée. Le chargement est effectué dans la précipitation car le temps, c'est de l'argent comme disent les Américains. Le chauffeur prend souvent possession d'une cargaison scellée, mais c'est quand même lui qui est responsable du chargement, y compris en cas d'accident ou de dégâts causés par une cargaison mal fixée.

Encore un mot à propos des chauffeurs internationaux transportant des produits ADR. 99% des entreprises paient ces gars pour les opérations de chargement et de déchargement pendant le temps de liaison. Ainsi, ils peuvent utiliser au maximum les temps de conduite. Il est grand temps que l'on commence à revaloriser les chauffeurs ADR. Les employeurs sont d'ailleurs mieux récompensés. Le chauffeur ADR doit mettre des vêtements spéciaux et suivre les règles spéciales qui sont d'application aux quais de chargement et de déchargement. On met parfois la barre trop haut. Cela ne veut pas dire qu'on ne peut pas poser des exigences, mais ce ne doit pas toujours être le chauffeur qui en fait les frais. Les entreprises doivent assumer leurs responsabilités pour les opérations de chargement et de déchargement et ne pas tout mettre sur le dos des chauffeurs.

Adriaan, délégué syndical UBOT
Flandre orientale

Cher Adriaan,

Je suis entièrement d'accord avec le contenu de votre e-mail. Comme UBOT nous essayons de remédier aux problèmes que vous soulevez. Notre combat pour renforcer la formation dans le secteur, lié à la reconnaissance de la qualification professionnelle, nous le menons sur plusieurs fronts. La majorité des chauffeurs responsables ne peuvent être dupes de la méconduite d'une petite minorité. Il y a quelque temps, la loi sur la coresponsabilité des clients et des chargeurs a été renforcée. Cela a été un des points que nous avons obtenu dans le débat qui a suivi la crise du diesel en 2000 et les barrages routiers organisés par les patrons. Nous devons maintenant donner toutes les chances à cette loi. Mais si dans la pratique la situation ne change pas, nous allons assurément lancer de nouvelles propositions.

Bien à vous,

Frank Van Thillo

Salvatore Drappa:

"Le premier jour, la nouvelle direction avait apporté des gâteaux"

Le Garocentre près de La Louvière est le pôle de croissance logistique du Hainaut. A quelques encablures se trouvent les magasins de Michel Logistics, ABX, Thomas & Betts et d'autres. Le Service wallon de placement et de formation professionnelle (FOREM) y a investi dans un centre de formation flambant neuf. Daniel Maratta, propagandiste de la section UBOT, montre l'endroit où Gazely, une filiale des grands magasins américains Wal-Mart, envisage d'implanter un nouveau centre logistique. Les journaux parlent de la création à terme de 2000 emplois nouveaux. Mais en réalité, nous nous rendons dans une autre entreprise logistique, à savoir UTI, l'ex-Union Transport, pour nous entretenir avec Salvatore Drappa, délégué de l'UBOT et membre du comité pour la prévention et la protection au travail. Un entretien à propos du travail syndical dans un secteur en pleine expansion.

Salvatore: "Il y a un manque de communication. L'ancien directeur était plus accessible".



Salvatore a 26 ans. En 2000 il figurait pour la 1^{re} fois sur la liste FGFB des élections sociales. Après deux mois de travail comme suppléant, il est devenu membre effectif du CPPT. Au début de cette année, il a été désigné comme délégué syndical de l'Union belge des Ouvriers du Transport.

Salvatore: "UTI fait la manutention logistique pour Cow Corning, un producteur multinational de silicone et produits de silicone dont le siège se trouve

tout près d'ici à Seneffe. Il y a actuellement 93 travailleurs dont 64 ouvriers. Un tiers sont des intérimaires. Jusqu'au 8 avril de cette année, le site appartenait à Schenker. Mais lors de la dernière adjudication quinquennale, Schenker a perdu le contrat de Dow Corning au profit d'UTI."

EN ROUTE: "Comment s'est passé le passage de Schenker vers UTI pour les travailleurs?" SALVATORE: "Pour nous c'était une journée de travail comme les autres. La nouvelle direction avait apporté des gâteaux, mais elle n'a pas continué à le faire. Le passage a en réalité soulevé peu de problèmes. Comme membre du comité, j'ai cependant l'impression que l'entretien du réfectoire et des installations sanitaires s'est détérioré. Dans le passé, une firme venait nettoyer et désinfecter les douches et les toilettes tous les trois mois. Nous sommes en train d'examiner si l'entretien n'est pas un des points sur lesquels UTI essaie de faire des économies. Ce qui est positif de la part de la nouvelle direction, c'est qu'elle a l'intention de réorganiser le travail. Ainsi, il y a déjà eu une discussion avec des entreprises de transport sur le respect des temps d'arrivée et de départ afin de mieux étaler notre travail. La direction travaille depuis deux mois à de nouveaux processus de travail. Le problème, c'est qu'elle le fait sans la moindre

concertation avec les travailleurs concernés. Il y a un manque de communication. L'ancien directeur était plus accessible."

EN ROUTE: "Comment le travail est-il organisé aujourd'hui? Les travailleurs, ne s'inquiètent-ils pas des projets concoctés par la direction?" SALVATORE: "Tant que la nouvelle organisation du travail n'est pas encore mise en application, la plupart des travailleurs ne s'en soucient guère, mais nous réclamons des explications. A UTI nous travaillons en trois équipes tournantes: de 6h à 14h, de 14h à 22h et de 22h à 6 h. On ne travaille pas le week-end. La dernière équipe s'arrête le vendredi soir à 22 heures et l'équipe de nuit reprend le travail le dimanche soir à 22 heures. Il y a une prime de nuit de 1,93 euros et une prime de 0,69 euros pour l'équipe du matin et l'équipe de l'après-midi."

EN ROUTE: "Qu'en est-il de l'action syndicale à UTI?" SALVATORE: "La FGFB a la majorité avec deux sièges pour l'UBOT et un siège pour les employés du SETCa. La CSC en a deux. Jacques Franc a été élu en 2000 pour l'UBOT au conseil d'entreprise de Schenker. Ce mandat et le CE sont évidemment contestés par UTI qui prétend que suite à la reprise, nous n'avons plus droit à un conseil d'entreprise. Nous attendons maintenant l'avis de l'inspection des lois sociales. Reste à voir ce que donneront les prochaines élections sociales. Il y a différents sites d'UTI en Belgique, relativement indépendants les uns des autres. Notre site n'occupe pas suffisamment de travailleurs pour installer un conseil d'entreprise. Au fait,

j'espère sincèrement que Laurette Onkelinx réussira à abaisser les seuils pour les élections sociales. En février nous avons fait une journée de grève pour exprimer notre mécontentement au sujet de l'attitude d'un superviseur. Question travail, il n'avait rien de sensé à dire mais il se mêlait de tout et ne respectait pas les ouvriers. A la suite de la grève, il a été licencié. Mais ses tâches ont été reprises par d'autres personnes et à vrai dire, peu de choses ont changé. Mais grâce à la grève, un certain nombre de travailleurs ont décidé de s'affilier à l'UBOT."

EN ROUTE: "Quels sont les projets que vous et vos camarades de l'UBOT voulez réaliser à UTI dans les mois qui viennent?" SALVATORE: "Outre une augmentation salariale, nous voudrions le relèvement de la prime de nuit à 3,17 euros. Nous allons aussi essayer d'obtenir une augmentation de la prime pour les équipes du matin et de l'après-midi de 0,50 euros. L'octroi de titres repas aux intérimaires est un autre point de lutte. De plus, nous voulons relever le nombre de jours de réduction du temps de travail de 12 à 18. Enfin, nous sommes demandeurs d'un système valable de classification des fonctions. Mais la direction continue de postposer ce débat. Pour améliorer notre fonctionnement syndical, nous voulons en outre un équipement valable pour le local syndical. Nous avons notamment besoin d'un téléphone avec ligne extérieure ainsi que d'un pc."

EN ROUTE: "L'UBOT organise son congrès statutaire en octobre. Comment le groupe professionnel fédéral du Transport routier & Logistique peut-il vous aider dans votre travail de délégué et de représentant au comité?"

SALVATORE: "En organisant davantage de formations résidentielles, comme celle organisée en mai dernier. A partir de septembre, je suis d'ailleurs la formation syndicale de l'asbl Cenforso, l'institut de formation de la FGFB de Charleroi, dans le cadre du congé éducation payé. Comme militant on est souvent sollicité par des collègues qui ont des questions et il est parfois difficile d'y répondre. C'est pourquoi je m'inscris volontiers dans la proposition de la section UBOT de suivre la formation interprofessionnelle donnée par la régionale FGFB."

EN ROUTE: "Avez-vous participé également à la formation provinciale organisée pour les militants de l'UBOT dans le Hainaut?" SALVATORE: "Vous parlez des deux journées en février? Non, je regrette, c'était la période de carnaval et j'avais déjà mis mon costume." (fou rire).

EN ROUTE: "Merci Salvatore de cette interview. Nous vous souhaitons plein succès dans votre travail syndical."

FOREM
Hainaut Logistique

Le cœur logistique
du Hainaut

Taxis

Site Internet du Fonds social www.taxi-info.be

Depuis le mois de septembre le Fonds social pour les entreprises de taxis et les services de location de voitures avec chauffeur a son propre site Internet qui comprend sept parties :

- La page d'introduction générale avec les objectifs poursuivis par le Fonds
- Les activités avec le détail des différentes interventions allouées par le Fonds
- Les statuts
- Les conventions collectives de travail en vigueur
- La formation «chauffeur de taxi»
- Une liste d'adresses
- Un formulaire électronique destiné à accueillir les réactions et les questions.

Si vous voulez consulter le site Internet du Fonds social pour les taxis, surfez vers www.taxi-info.be

La formation "chauffeur de taxi"

Le Fonds social pour les taxis organise une campagne visant à attirer de nouveaux travailleurs. La campagne vise toute personne inscrite comme demandeur d'emploi et possédant au moins un permis de conduire B. Il faut bien sûr être en possession d'un certificat médical et posséder un certificat de bonne vie et mœurs pour un emploi de contacts avec le public. Les personnes qui répondent à ces conditions peuvent s'inscrire pour suivre la formation de chauffeur de taxi.

Cette formation comprend les volets suivants :

- Lecture de plans et de cartes avec exercices d'orientation
- Connaissances élémentaires de l'histoire de la ville
- Connaissances approfondies des hôtels et restaurants
- Aptitudes sociales vis-à-vis des passagers
- Utilisation du taximètre
- Législation et réglementation sur les taxis
- Cours de sécurité
- Entretien journalier du véhicule
- Principes de conduite défensive
- Formation pratique : exercices de conduite

La durée de la formation dépend des connaissances préalables des participants (10 semaines maximum). Au besoin une courte préformation est dispensée. Une formation individuelle dans une entreprise de taxi est éventuellement possible. Soulignons que la formation est gratuite pour les demandeurs d'emploi.

Pour de plus amples informations, vous pouvez adresser un courrier au Fonds Social des Entreprises de Taxis et des Services de Location de Voitures avec chauffeur — avenue de la Métrologie 8 — 1130 Bruxelles ou envoyer un e-mail à son adresse fonds@taxi-info.be.

Déménagement

Relèvement de l'indemnité RGPT

En vertu du protocole d'accord conclu l'année dernière entre la fédération patronale et les deux organisations syndicales, dont l'UBOT, l'indemnité RGPT a été relevée le 01.09.2002 de € 0,25 de l'heure. A partir de cette date, l'indemnité RGPT dans le secteur du déménagement est donc désormais égale à € 0,75 de l'heure.

Personnel de garage des entreprises de déménagement Augmentation des salaires

En vertu de la convention collective conclue l'an dernier dans la commission paritaire pour le personnel de garage, les salaires horaires des catégories «manoeuvre service» et «manoeuvre service (10 ans d'ancienneté)» seront augmentés de € 0,07 le 1er octobre 2002. Les salaires des autres catégories du personnel de garage seront augmentés proportionnellement. Nous informerons les militants de l'UBOT dès que les nouveaux montants seront connus. Dans le prochain numéro d'EN ROUTE nous publierons bien sûr les nouveaux salaires.

Assistance dans les aéroports

Sabena: accord sur la manutention au sol et le cargo

Après des négociations qui ont traîné plusieurs mois, un protocole d'accord est intervenu dans la nuit du vendredi 17.07.2002 entre les organisations syndicales représentées au sein des commissions paritaires 140.08 et 226 et l'entreprise FCC/BGS qui reprend les divisions manutention au sol et cargo de la Sabena. Le contenu de ce protocole a été présenté les 25 et 26 juillet au personnel et soumis à un referendum.

La proposition d'accord comprenait trois grands volets:

■ Les contrats

80% des travailleurs reçoivent un contrat de durée indéterminée.
20% des travailleurs reçoivent un contrat de durée déterminée.
Dans ce cadre il sera tenu compte des contrats existants.

■ Flexibilité

Un pilier important du système de flexibilité est son caractère volontaire.
Des primes seront octroyées.
BGS a en outre donné l'assurance que la flexibilité, telle que décrite, servira uniquement de cadre et que seule la flexibilité indispensable par département sera mise en œuvre.

■ Salaires

Diminution maximale des salaires de 10% (sur base annuelle).
Diminution immédiate de 7%.
Diminution de 3% par des mesures de modération salariale qui s'étaleront jusqu'en fin 2003.
La base des nouveaux salaires est constituée par les barèmes prévus dans la CP 140.08 pour les ouvriers et la CP 226 pour les employés. Les travailleurs se trouvant en dessous du barème sectoriel bénéficieront d'une augmentation de leur salaire (ce qui sera le cas d'environ 45% des ouvriers).

Le lundi 5 août les bulletins de vote ont été comptés dans le bureau du conciliateur social Bernard Leemans en présence des organisations syndicales et des délégués syndicaux.
74,65% des travailleurs ont voté en faveur de l'accord.
Début septembre les textes seront concrétisés dans une convention collective de travail.

BGS (Belgian Ground Services) commence son activité à l'aéroport de Zaventem le 01.10.02. Nous espérons que BGS prendra un bon départ. Les syndicats se sont en tout cas bien préparés. L'UBOT et la CMB (FGTB) se sont déjà mises d'accord pour assurer la transition syndicale.

Commerce de combustibles

L'UBOT inquiète Que se passe-t-il au niveau des jours de compensation?

Les représentants de l'UBOT (FGTB) au Fonds social pour les entreprises de commerce de combustibles ont constaté un énorme recul du nombre de jours de compensation payés, tendance qui est d'ailleurs contraire à la hausse de l'emploi dans le secteur (+ 20%). Chose curieuse : cette baisse anormale n'a pas été constatée en Flandre orientale.

La baisse du nombre de jours de compensation payés est préoccupante. Les travailleurs qui ne prennent pas leurs jours de compensation payés réduisent en réalité leur salaire. Les six jours de compensation payés représentent ensemble 2,56% du salaire. Le travailleur qui ne prend pas ses jours de compensation perd cette partie de son salaire et se prive par la même occasion des effets de la réduction du temps de travail.

L'UBOT s'inquiète de cette baisse anormale et de la perte de revenu pour les travailleurs du secteur qui en est le résultat direct. Mais pour que nous puissions intervenir sur le plan syndical, nous devons connaître les causes qui sont à l'origine de cette baisse.

Pourquoi les travailleurs du secteur du Commerce de combustibles ne prennent-ils plus leurs jours de compensation auprès du fonds social?

- Parce qu'ils ne connaissent pas suffisamment le système des 6 jours de compensation payés?
- Parce que la charge de travail est tellement grande qu'ils ne peuvent pas ou qu'on ne leur permet pas prendre leurs jours de compensation?
- Y a-t-il d'autres causes ?

L'UBOT a demandé au Fonds social d'examiner les causes de cette baisse. Si vous connaissez une ou plusieurs causes du problème, discutez-en avec votre délégué de l'Union belge des Ouvriers du Transport ou contactez votre secrétaire de section et donnez votre opinion au sujet des causes de la baisse du nombre de jours de compensation payés. Quand nous connaîtrons votre opinion, nous pourrions agir !

Comment le système des jours de compensation payés fonctionne-t-il?

Lors du passage de la semaine de 40 à la semaine de 39 heures de travail dans le secteur du Commerce de combustibles, l'on a opté pour une réduction de la durée de travail au moyen de l'octroi de jours de compensation payés. Par tranche de 38 jours de travail effectivement prestés, le travailleur a droit à un jour de compensation, ce qui donne 6 jours de compensation payés par année travaillée complète.

Pour les travailleurs du Commerce de combustibles de la Flandre orientale, la réduction de la durée de travail a été réalisée sous forme de 7 jours de compensation par an. Par tranche de 264 heures de travail effectif, ils ont droit à un jour de compensation payé. Aussi bien pour les travailleurs du commerce de combustibles national que pour ceux de la Flandre orientale, le salaire de ces jours de compensation est payé par le Fonds social. A cet effet, l'employeur doit introduire auprès du Fonds social un formulaire complété par lui et contresigné par le travailleur.

Chauffeurs spécialisés dans le Commerce de combustibles

Les travailleurs qui assurent la distribution de produits pétroliers doivent posséder des aptitudes et des connaissances spécifiques. C'est pourquoi le Fonds social des entreprises du Commerce de combustibles a mis au point, en collaboration avec les interlocuteurs sociaux, le FOREM et le VDAB, une formation toute nouvelle visant les travailleurs spécialisés dans la distribution de combustibles. Afin d'optimiser au mieux la formation, le secteur a investi dans deux semi-remorques et les a mises à la disposition du FOREM et du VDAB.

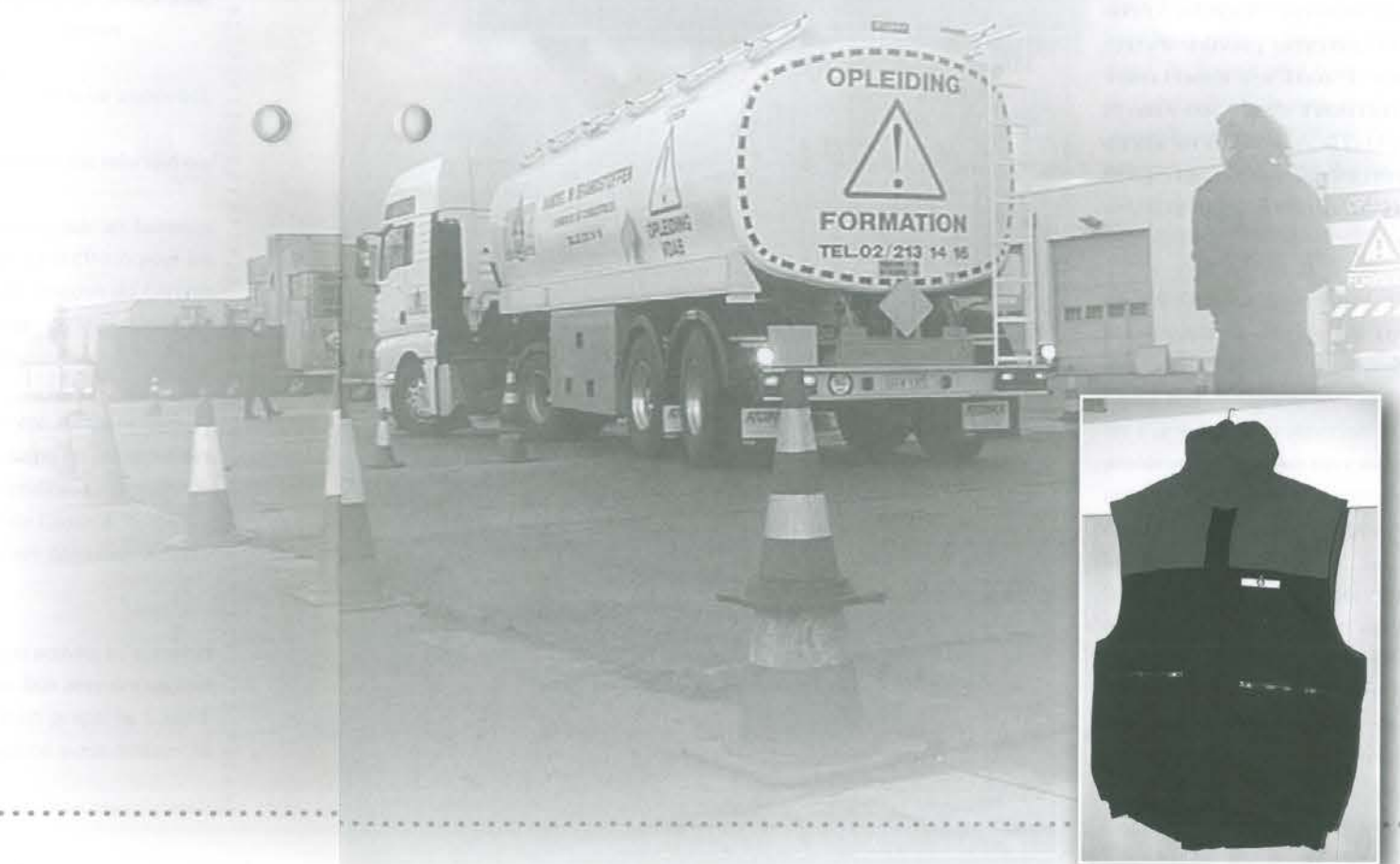
Les demandeurs d'emploi intéressés par la profession de distributeur de combustibles peuvent s'adresser aux centres de formation de Bierse (FOREM) et Temse (VDAB) pour suivre la formation. D'autre part, les employeurs du commerce de combustibles peuvent présenter également des candidats travailleurs à la formation. Toutefois, dans ce cas, ce sont les centres de formation qui organisent la sélection finale et déterminent qui entre en considération pour suivre la formation.

L'objectif de la formation professionnelle «chauffeur combustibles» est d'acquérir les connaissances nécessaires à assurer correctement le transport de combustibles avec un camion à remorque et d'obtenir le permis de conduire CE. La formation est constituée d'une partie théorique et d'une partie pratique. Le programme comprend la théorie du code de la route, la connaissance du secteur, la distribution de marchandises, la technique du véhicule, les documents, les opérations de chargement et de déchargement, des exercices de conduite avec camion-citerne, ADR (transport de produits dangereux) et une formation «recherche d'un emploi».

Après le stage la possibilité existe d'être engagé par un employeur dans le cadre du «Plan Formation Insertion» (Wallonie) ou de la «Individuele Beroepsopleiding» (Formation professionnelle individuelle) en Flandre. L'employeur qui engage un chauffeur stagiaire dans le cadre du Plan Formation Insertion peut prétendre à une prime d'encouragement progressive à condition qu'il engage le stagiaire à l'issue de son stage pour une période au moins égale à la durée du Plan Formation Insertion.

Pour toute information, n'hésitez pas à vous adresser au Fonds social pour le Commerce de combustibles (Tél. 02/213.14.16).

A l'issue de la formation spécialisée, les chauffeurs qui ont commencé à travailler dans le secteur ont reçu un body warmer ainsi qu'un sac avec glacière aux couleurs du Fonds social.



Watco devient SITA

Interview avec Paul Fobé au sujet des défis syndicaux

Le timing est parfait. Paul Fobé pénètre dans le parking avec son camion juste au moment où je me dirige vers les locaux de Watco Nord, ex-SOVABO, à Burcht près d'Anvers. Les 25 et 26 juin, Paul avait été à Paris pour participer à un groupe de travail du Comité d'entreprise européen (CoEE) de Suez. A l'ordre du jour figurait la nouvelle note d'orientation et les projets de réorganisation du management. Voilà une raison suffisante pour rencontrer Paul et écouter son opinion concernant l'action syndicale dans une grande entreprise à sièges multiples dans le pays.

Avec ses 190.000 travailleurs le groupe français Suez fait partie des plus grandes entreprises du monde. Le groupe est composé de trois grands sous-ensembles: Tractebel (énergie), ONDEO (approvisionnement en eau) et SITA (traitement de déchets). L'entreprise belge Watco fait partie du groupe SITA.

PAUL FOBÉ: "SITA occupe 77.000 travailleurs dans 30 pays. Le point de gravité des activités du groupe se situe en Europe. Chez Watco-Belgique travaillent 2.580 ouvriers et employés. Le CoEE de Suez compte 40 à 50 représentants des travailleurs de 11 pays différents. Toutes les grandes entreprises relevant de Suez y sont représentées: Tractebel, la Lyonnaise des Eaux, Electrabel, Distrigaz, Fabricom, GTI, SITA-France, etc. Avec ses 2.850 travail-

leurs, Watco-Belgique a droit à un mandat effectif et un mandat suppléant. La répartition de ces mandats se fait de commun accord entre les différentes centrales de la FGTB et de la CSC représentées chez Watco. Les deux premières années, c'est un collègue de la CSC qui occupe le mandat effectif au CoEE tandis que moi j'assure le mandat de suppléant pour la FGTB. En 2004, les rôles seront inversés et je deviendrai membre effectif pour deux ans."

EN ROUTE: "Mais tu as participé à la réunion du mois de juin?" **PAUL:** "Au mois de juin il y avait au siège central de Suez à Paris un groupe de travail important auquel étaient invités aussi bien les effectifs que les suppléants. La nouvelle note d'orientation y a été présentée et il y avait aussi une explication des comptes annuels. Sur le plan international, la grande nou-



Watco devient SITA pour des raisons d'image et de visibilité.

"L'entreprise doit nous donner les moyens et le temps nécessaires pour pouvoir faire notre travail de syndicaliste dans tout le pays."



veauté est la coopération future entre ONDEO et SITA."

EN ROUTE: "Dans un communiqué de presse, Suez déclare vouloir regrouper ses activités internationales en deux pôles: le pôle 'Energie' existant et un pôle 'Environnement' à créer qui regrouperait ONDEO et SITA. Cette restructuration, aura-t-elle des conséquences pour la situation des travailleurs belges?" **PAUL:** "Au CoEE on a annoncé que SITA et ONDEO seraient regroupés pour former ensemble le pôle Environnement de Suez. Les conséquences de ce regroupement seront minimales pour les travailleurs belges parce que les activités d'approvisionnement en eau d'ONDEO sont fort limitées dans notre pays. On peut les évaluer à environ 5% contre 85% en France.

Ce qui est important pour les travailleurs belges, c'est la réorganisation de SITA. A partir du mois d'octobre, les activités belges seront organisées pour des raisons d'image et de visibilité sous le nom de SITA. Actuellement le groupe Watco est composé de sièges libres d'entreprises antérieurement autonomes, qui sont groupés par région: Watco-Nord, Watco-Ouest et Watco-Wallonie. Ces différents sièges régionaux seront tous regroupés. Les sites limbourgeois ont déjà été rattachés cette année à Watco-Nord. Au conseil d'entreprise du mois de juin, Watco-Nord a annoncé que d'ici 2003 le groupe SITA-Belgique serait constitué de SITA-Flandre et de SITA-Wallonie."

EN ROUTE: "Quelles sont les raisons de cette restructuration?" **PAUL:** La direction veut centraliser et coordonner davantage les activités. Aujourd'hui, il y a les différents sièges avec leurs propres bureaux qui travaillent l'un à côté de l'autre. Ainsi, un travail peut tout aussi bien être effectué par le siège de Gand que par le siège de Burcht sans que les sièges respectifs soient au courant. L'objectif est donc de mieux coordonner les activités et de les contrôler au départ du siège principal d'Uccle. D'après la direction, la nouvelle structure devrait améliorer l'organisation dans sa totalité."

EN ROUTE: "Aujourd'hui, il semble que les conditions de travail et de vie au travail diffèrent d'un siège à l'autre?" **PAUL:** "C'est un problème important. Nous aimerions rencontrer avec notre conseil d'entreprise la direction de Bruxelles à ce sujet. Nous aimerions connaître leur perception de cette problématique. Il est nécessaire aussi d'examiner ce problème entre les différentes organisations syndicales. Car en réalité, chaque siège travaille un peu de son côté et des accords salariaux ont été pris au niveau local. Mais quelle sera la situation à l'avenir? Est-ce que ces décisions seront prises au niveau belge, ou au niveau de la Région wallonne ou de la Région flamande? Nous aimerions que la direction nous éclaire là-dessus. S'il y a un regroupement, l'évolution logique est que tous les travailleurs, quel que soit le siège où ils travaillent, soient traités de la même manière. Les organisations syndicales doivent donc d'urgence se préparer à la discussion sur ces harmonisations."

EN ROUTE: "Qu'en est-il de la concertation sociale et de l'action syndicale dans une entreprise comme Watco?"

PAUL: "Aujourd'hui, chaque siège régional a son propre conseil d'entreprise, son propre comité de prévention et de protection, sa propre délégation syndicale. Le travail de délégué syndical dans une entreprise comme Watco n'est pas facile. Un chauffeur n'est pas assis à son bureau, n'est-ce pas? Entretenir le contact avec les collègues est une chose difficile. Watco-Nord à lui seul compte déjà 7 sites: cinq à Anvers et depuis peu deux au Limbourg. Dans les autres sites anversois de Lot, Heist-op-den-Berg, Beerse et Willebroek, il y a des travailleurs que je n'ai encore jamais vus. Si les différents sièges de Watco sont regroupés dans un siège SITA-Flandre, ce sera encore plus difficile. Comme organisation syndicale, nous devons donc examiner comment résoudre ce problème."

Un deuxième obstacle auquel se heurte le travail syndical, ce sont les secteurs. Watco est un dédale de commissions paritaires: nettoyage, transport, recyclage et la commission paritaire auxiliaire. Quand des travailleurs viennent me trouver pour un problème, je dois chaque fois leur demander dans quel secteur ils travaillent. Pour apprendre toutes les règles et toutes les CCT des différents secteurs, il faut du temps, du temps pris sur notre temps libre. Nous devrions avoir un seul secteur pour le traitement de déchets, cela nous faciliterait grandement la tâche."

EN ROUTE: "Pensez-vous que le travail syndical deviendra encore plus lourd dans une structure plus grande comme SITA-Flandre ou SITA-Wallonie?" **PAUL:** "Je le ressens déjà avec le CoEE de Suez. Avec les collègues de la CSC, nous devons en fait exprimer au CoEE l'opinion de tous les travailleurs belges. Nous devrions donc créer une sorte de structure permettant de préparer cette prise de position belge au CoEE. Nous avons un mandat et nous devons voir comment l'exercer au mieux pour toute la Belgique. Au fait, je devrais avoir des contacts réguliers avec les délégués et les élus des autres sièges, pour comprendre leurs problèmes et leur donner l'information du CoEE"

qu'ils demandent. Mais il est impossible de le faire en plus de mon emploi de chauffeur et de mes activités syndicales actuelles. N'oubliez pas que ces 2.850 travailleurs sont dispersés sur des dizaines de sites. Mon collègue de la CSC, un mécanicien, est confronté au même problème. A côté du CoEE, nous avons tous les mois une série de réunions: du conseil d'entreprise, du comité de prévention, de la délégation syndicale, du groupe de travail Environnement, des instances syndicales, etc. Savez-vous que j'ai tous les mois quatre réunions pour les seules organisations syndicales? A la Centrale générale pour le secteur du nettoyage et à l'UBOT pour le secteur du transport routier. Si on veut suivre tout ça, il faut s'impliquer jour après jour. Je l'ai encore constaté au dernier CoEE. Presque tous les représentants syndicaux qui y siègent font leur travail syndical à temps plein. Nous représentons les travailleurs de Watco de toute la Belgique. L'entreprise doit donc nous donner les moyens et le temps nécessaires pour pouvoir faire notre travail de syndicaliste dans tout le pays. Le même problème va se poser lorsque nous aurons une seule structure pour tout le pays. En principe il y a des délégués dans tous les sièges, mais nous nous rencontrons trop peu. C'est un problème auquel il faut trouver une solution. Et les changements font déjà sentir leurs effets. Auparavant, le délégué pouvait résoudre un problème d'un travailleur individuel avec la direction locale. Avec les projets de regroupement, c'est devenu beaucoup plus difficile parce que les différentes directions doivent tenir compte les unes des autres. Une telle situation compromet le climat entre les travailleurs. Comme syndicalistes, nous devons donc nous atteler à trouver des solutions."

EN ROUTE: "Merci Paul de nous avoir exposé vos idées. Vu les évolutions futures à Watco/SITA, c'est un sujet sur lequel nous allons sans aucun doute revenir dans les prochaines éditions de notre magazine."



Informations pour les collègues

Watco Burcht — Sovabo,
devenu Watco, devient SITA

La fatigue tue

Journée mondiale d'action du 15 octobre 2002

La campagne mondiale, "La fatigue tue", organisée par la Fédération internationale des Ouvriers du Transport, atteindra à nouveau son apogée annuelle le 15 octobre prochain. Cette fois encore les militants de l'UBOT attireront l'attention de l'opinion publique belge sur les dangers des heures de travail inhumaines prestées par les chauffeurs. Dans plus de cent pays, des dizaines de milliers de travailleurs participeront à cette journée d'action. Et pour cause: dans nos secteurs, la fatigue est un risque spécifique qui fait annuellement de nombreuses victimes mortelles.

L'an dernier, la campagne permanente des syndicats du transport européens a déjà donné un résultat: la directive sur la semaine de 48 heures pour le personnel roulant et non roulant dans le secteur du transport routier. Forts de ce résultat, nous continuerons sur notre lancée en Belgique où nous attendent une série de problèmes difficiles. Vous trouverez un aperçu de tous les dossiers européens en suspens dans l'article "L'Europe à retravailler". Pour des informations plus détaillées sur la journée d'action du 15 octobre, renseignez-vous auprès des délégués UBOT de votre entreprise.

15 OCTOBRE 2002

Journée internationale d'action des
travailleurs des transport routiers

**LA FATIGUE
TUE!**



réduisons le temps de travail

www.itf.org.uk

L'Europe à retravailler

Un état des lieux

La directive sur la semaine de 48 heures dans le secteur du transport a été publiée le 23 mars dernier dans le Journal Officiel de l'Union européenne. Le gouvernement belge a jusqu'au 23 mars 2005 pour transposer cette directive dans la législation nationale. A partir de cette date, la directive sera d'application à tous les chauffeurs salariés. S'il n'y a plus d'autre intervention de la Commission européenne, les transporteurs indépendants relèveront automatiquement de la directive le 23 mars 2009. Mais la semaine de 48 heures n'est pas le seul dossier européen qui intéresse les secteurs du transport routier et des services logistiques. Voici un état des lieux.

La semaine de 48 heures

L'approbation de la directive ne signifie bien sûr pas la fin de l'action syndicale concernant la semaine de 48 heures. Les différents Etats membres doivent en effet transposer la directive dans leurs législations nationales dans les trois ans. Pour notre pays, cela signifie que les syndicats et les fédérations patronales devront se mettre autour de la table pour essayer de soumettre une proposition commune au ministre du Transport. Un point essentiel du débat sera "le temps à la disposition de l'employeur" doit être considéré comme temps de travail qui doit être compris dans les 48 heures sauf si ce "temps" est connu d'avance ou si les interlocuteurs sociaux en conviennent autrement. Aujourd'hui, dans notre pays, "le temps à la disposition de l'employeur" relève en partie du temps de liaison, lequel n'est rémunéré qu'à 90% du salaire et n'est pas pris en compte pour le calcul de la durée de travail et des heures supplémentaires. L'UBOT est disposée à négocier avec les fédérations patronales d'une définition opérationnelle de la notion de "temps à la disposition de l'employeur", mais à une condition: les patrons doivent être disposés à prendre, comme secteur et avec les organisations syndicales, des mesures pour bannir les abus commis notamment dans le domaine du temps de liaison. A défaut, nous croyons qu'il sera alors dans l'intérêt des travailleurs de s'en tenir à une définition stricte de la notion prévue dans la direction, qui sera d'ailleurs plus facile à contrôler par les autorités.

Le tachygraphe digital

Même si l'Union européenne a décidé depuis un certain temps déjà d'instaurer le tachygraphe digital, les lobbyistes des constructeurs ont réussi à retarder la publication de cette décision: ce n'est que le 5 août dernier que les mesures concernant le tachygraphe digital ont été publiées dans le Journal Officiel. On trouvera difficilement un meilleur exemple du déficit démocratique européen. Entretemps, chez nous, la discussion bat son plein sur les

modalités pratiques de l'instauration du tachygraphe. Ce qui prime pour l'UBOT dans ce débat, ce sont les possibilités de contrôle. Dans notre prochaine édition, nous approfondirons le dossier du tachygraphe digital.

La libéralisation du transport de personnes

La discussion sur la libéralisation des transports urbains et interurbains bat son plein dans les institutions européennes. En Belgique, l'UBOT peut compter sur le soutien du ministre flamand des transports, Steve Stevaert, pour défendre auprès des instances européennes le modèle mixte privé-public qui existe en Belgique.

Le certificat de conducteur pour les conducteurs extracommunautaires

Tout le monde connaît les camions de Willy Betz. Mais il y a de nombreuses autres firmes douteuses qui font rouler illégalement sur le territoire de l'Union européenne des conducteurs qui ne sont pas des ressortissants de l'UE. Ces conducteurs viennent généralement de pays de l'Europe de l'Est et roulent pour un salaire de misère payé par-dessus le marché en noir. Ces abus ne viennent à la une des journaux qu'en cas de catastrophe. Pour éviter ces abus, la Commission européenne a décidé d'instaurer un système de certificat de travail. Ce certificat sert à prouver qu'un conducteur non ressortissant de l'UE qui travaille dans un Etat membre pour le compte d'une entreprise de transport dispose d'un contrat de travail légal et est en règle avec la sécurité sociale et les conventions collectives en vigueur dans l'Etat membre concerné.

La décision de l'UE sur le certificat de conducteur a été publiée le 19 mars 2002 et entrera en vigueur le 19 mars 2003. Entretemps la Fédération européenne des Ouvriers du Transport (ETF) et l'UBOT continuent à œuvrer à l'instauration d'une carte de travail pour tous les chauffeurs.

La révision du Règlement européen 3820/85

Le Règlement 3820/85, qui régit les temps de conduite et de repos des conducteurs professionnels dans nos secteurs, existe déjà depuis 1985. L'UBOT affirme depuis un certain temps déjà que le dispositif de ce règlement ne conduit pas à une amélioration de la sécurité sur les routes, ni pour les conducteurs, ni pour les autres usagers de la route.

Les temps de conduite sont en effet trop longs contrairement au temps de repos qui sont généralement trop courts. De plus le règlement se caractérise par une trop grande flexibilité, source de conditions de travail inhumaines. D'autre part, le règlement est extrêmement complexe et les infractions sont légion. Il est aussi sujet à interprétation dans les différents pays européens. Nombreux sont nos membres qui en ont subi les conséquences.

Entretemps il y a de nouvelles directives européennes, comme celle qui règle le temps de travail ou celle qui prévoit l'instauration du tachygraphe digital. Pour garantir à nos chauffeurs une plus grande sécurité juridique, il faudra adapter le règlement aux définitions, notamment du temps de travail, figurant dans la directive.

Avec l'ETF nous réclamons un règlement prévoyant une définition précise des temps de conduite ainsi que des temps de repos suffisants en vue de garantir la sécurité des chauffeurs et des autres usagers de la route et d'instaurer des conditions de travail sociales dans le secteur. Le dispositif doit être clair, simple et facile à contrôler par les services d'inspection.

En octobre 2001 la Commission européenne a décidé à l'improviste de communiquer une nouvelle proposition de règlement au Parlement européen. Même si nous étions satisfaits du fait que l'Europe reconnaisse que le règlement devait contribuer à une meilleure protection sociale des conducteurs, le texte prévoyait à notre grande consternation un certain nombre de dispositions qui inauguraient une véritable régression.

Ainsi le règlement prévoyait encore un temps de conduite hebdomadaire maximal de 56 heures. Etant donné la hiérarchie juridique entre directives et règlements, cela signifiait évidemment une mise en cause fondamentale de la directive sur le temps de travail. De plus, le règlement prévoyait aussi l'instauration de la semaine de travail flexible permettant ainsi de rouler 72 heures sur une semaine calendrier !

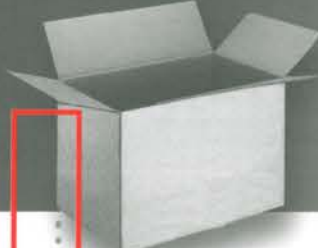
La concertation avec les patrons européens au sein de la Commission paritaire européenne n'a pas donné pas grand-chose, les patrons ayant opté résolument pour la voie du lobbying. L'ETF a donc élaboré un cahier de revendications concrètes basé sur les lignes de force suivantes:

- Le règlement doit s'appliquer à tous les transports professionnels de personnes et de marchandises (en ce compris les véhicules de moins de 3,5 tonnes).
 - Toutes les entreprises de transport actives dans l'Union européenne (y compris les entreprises de l'Europe de l'Est) doivent appliquer le règlement.
 - Une meilleure définition du repos journalier et un repos hebdomadaire minimal de 48 heures.
 - Un temps de conduite maximal de 9 heures par jour, 45 heures par semaine et 80 heures sur deux semaines calendrier.
 - La suppression de la notion de semaine flexible.
- L'implication des syndicats à la concertation sur les différences d'interprétation dans les Etats membres.

Beaucoup de ces idées ont déjà trouvé le chemin du Parlement européen, grâce notamment aux amendements déposés par la députée socialiste A. Van Lancker. Mais nous ne sommes qu'au tout début de la procédure. Tout comme pour la directive sur le temps de travail, nous devons essayer de défendre au mieux les intérêts de nos affiliés par un cocktail judicieux de concertation, d'actions syndicales et de lobbying politique.



Isabelle Durant, qui présidait le Conseil européen des ministres du transport, a écouté à plusieurs reprises les arguments des organisations syndicales



Sélection médicale

La mesure transitoire est devenue réalité !

Ce n'est pas la première fois que nous parlons dans EN ROUTE des nouvelles règles relatives à l'aptitude à la conduite et surtout la sélection médicale. Dans le précédent numéro nous parlions de l'imminence d'une modification de la loi visant à résoudre le problème pour certains chauffeurs qui avaient obtenu entre 1995 et fin 1998 un certificat d'aptitude à la conduite expirant avant le 1er octobre 2003. Ils avaient à l'époque obtenu ce certificat sur la base de la norme visuelle 8/10 et 2/10 et sont aujourd'hui confrontés à une norme plus sévère (8/10 et 5/10). L'arrêté royal qui règle la question vient d'être signé et est d'application à partir du 1er septembre 2002. Cela signifie concrètement que les chauffeurs concernés obtiendront la prolongation de leur sélection médicale et donc de leur permis de conduire sur base des normes en vigueur entre 1995 et fin 1998, c'est-à-dire la norme visuelle 8/10 et 2/10. Cela signifie aussi que les chauffeurs concernés souffrant d'amblyopie (appelée communément l'œil paresseux) pourront également obtenir la prorogation de leur permis de conduire.

Renforcement des sections

Nouvelle propagandiste pour les sections de Bruxelles et du Brabant flamand

La camarade Sandra Langenus vient de renforcer nos rangs. Elle a été engagée comme propagandiste et partagera son énergie entre les sections régionales de Bruxelles et du Brabant flamand. Elle a travaillé à Aviapartner où elle était déléguée syndicale pour le SETCa, le syndicat des employés de la FGTB. Une des conséquences pratiques de ce renforcement est que les membres de l'UBOT du Brabant flamand ne se retrouveront plus devant un bureau fermé. Avant les vacances d'été, l'actualité syndicale obligeait trop souvent la section de l'UBOT à Vilvorde de fermer à l'improviste ses bureaux. Avec la venue de Sandra, nous pourrons de nouveau mieux assurer à Vilvorde les permanences pour nos affiliés telles que vous les retrouvez en dernière page.

Chèques de formation flamands: pour le transport également !

Au début de l'année les pouvoirs publics flamands ont lancé le chèque de formation en vue de stimuler la formation des travailleurs. Jusque peu un certain nombre de secteurs, dont le transport routier, en étaient exclus. Pour l'UBOT, exclure un secteur qui est un employeur potentiel de jeunes travailleurs peu qualifiés ou défavorisés, était une grave erreur. Le ministre socialiste de l'emploi, Renaat Landuyt, n'était pas insensible à nos arguments. A son initiative, le gouvernement flamand a décidé au mois de juillet d'élargir le champ d'application aux secteurs du transport routier.

En octroyant ces chèques de formation, le gouvernement flamand entend encourager les entreprises à investir davantage dans leur capital humain, c'est-à-dire les travailleurs. Et comme le prix des cours et des formations grimpe rapidement, le gouvernement veut leur donner un coup de pouce financier en payant la moitié du prix de la formation au moyen du fameux chèque. Toutes les entreprises ayant leur siège d'exploitation dans la Région flamande et opérant dans un secteur relevant du champ d'application peuvent prétendre au bénéfice des chèques formation. Le chèque formation a une valeur de 30 euros. La moitié est payée par l'entreprise, l'autre moitié par les pouvoirs publics flamands. Une entreprise peut acheter 200 chèques maximum par an. Elle peut payer la formation d'un de ses travailleurs au moyen du chèque, mais à condition que la formation soit dispensée par des centres de formation agréés, comme le VDAB par exemple.

Congrès statutaire de l'UBOT

25 Octobre 2002

L'Union belge des Ouvriers du Transport tient son congrès statutaire quadriennal le 25 octobre prochain. C'est le 16e congrès statutaire organisée depuis la deuxième guerre mondiale. Le congrès est l'organe de décision suprême de l'organisation syndicale. Il est l'occasion d'évaluer l'action syndicale des quatre dernières années et de définir les objectifs syndicaux des quatre années à venir.

Pour le groupe professionnel du Transport routier & Logistique, il s'agit d'un congrès important. Au cours des dernières années nous avons fourni d'énormes efforts pour optimiser notre action et créer une assise syndicale permettant d'adopter des positions bien étayées. Positions qui, au grand dam des patrons, ne concernent pas seulement les conditions de travail et de salaire, mais aussi la qualité et la sécurité au travail, la formation, l'avenir et l'impact social des différents secteurs de la logistique et du transport routier. L'objectif central de nos efforts était d'associer plus étroitement les membres et les militants à la politique suivie par notre groupe professionnel par l'organisation d'une meilleur

leur communication, d'une bonne information et d'une formation syndicale régulière. Les premiers résultats de nos efforts deviennent entretemps perceptibles. Nous pouvons être fiers des derniers accords sectoriels conclus. Dans nos secteurs des thèmes comme la formation permanente et une politique active du marché du travail figurent à l'ordre du jour. Nos positions ont un impact certain parce qu'elles sont reprises par les médias et sont aussi prises en compte par les décideurs politiques. De plus, avec les autres syndicats européens du transport, nous avons obtenu après des années d'action la directive européenne sur la durée du travail dans le transport routier. Il ne s'agit là que de quelques exemples de réalisations obtenues par les militants, les permanents et les collaborateurs du groupe professionnel Transport routier & Logistique.

Les actions passées, le fonctionnement et les réalisations de notre groupe professionnel sont exposés en détail dans le rapport moral au congrès. C'est sur la base de ce document que les délégués au congrès pourront évaluer le 25 octobre prochain les orientations syndicales des quatre dernières années. Ensuite, dans une résolution du secteur Transport routier & Logistique, ils définiront les priorités des quatre années à venir. Le projet de résolution de 7 pages, qui a déjà fait l'objet d'une discussion au Comité fédéral Transport routier & Logistique, reprend une série de revendications en matière de salaires, de conditions de travail, de formation, de qualification professionnelle et de conditions de vie au travail, suivies d'objectifs visant à optimiser le capacité d'action et la démocratie interne de notre groupe professionnel.

Les membres et les militants désireux d'obtenir davantage d'informations concernant le congrès statutaire de l'UBOT et le fonctionnement du groupe professionnel Transport routier & Logistique sont invités à s'adresser au responsable de leur section UBOT.



Remettez la souche ci-dessous à un collègue
non encore affilié à l'UBOT – secteur du transport routier.

Souche d'inscription



Nom :

Prénom :

Adresse :

Commune et code postal :

Numéro du registre national :

Numéro de téléphone :

Occupé chez la firme :

Adresse de la firme :

Fonction :

Souche à renvoyer au secrétariat régional de l'UBOT.

