

FEDERAAL SECRETARIAAT BTB WEGVERVOER & LOGISTIEK
SECRÉTARIAT FEDERAL UBOT TRANSPORT & LOGISTIQUE

Federal Secretaris – Werner De Clercq – Secrétaire Fédéral
Paardenmarkt 66 – Antwerpen - 2000 - Anvers
Tel.: 03/224.34.34 – Fax: 03/224.34.39 – veronique.de.roeck@btb-abvv.be

PROVINCIE ANTWERPEN

- 2000 Antwerpen – Paardenmarkt 66
tel.: 03/224.34.35 – fax: 03/224.34.49
ma-di-wo-do: 08.30 – 12.00 / 13.00 – 17.00
vrij: 08.30 – 12.00
Secretaris Walter Baes walter.baes@btb-abvv.be
Bestendig Afgevaardigde Carine Dierckx carine.dierckx@btb-abvv.be
- 2300 Turnhout – Grote Markt 48
tel.: 014/40.03.70 – fax: 014/42.28.87
ma-di-wo-do-vrij: 08.30 – 12.00
ma: 13.00 – 18.30
do: 13.00 – 17.00
- 2800 Mechelen – Zakstraat 16
tel.: 015/29.90.48 – 014/40.03.70 – fax: 014/42.28.87
do: 09.00 – 12.00 / 13.00 – 16.00
Secretaris Lieve Pattyn abvvtkd.turnhout@computron.be

PROVINCIE LIMBURG

- 3500 Hasselt – Martelarenlaan 5
tel.: 011/22.27.91 – fax: 011/23.37.94
ma-do-vrij: 08.30 – 12.00
di: 08.30 – 12.00 / 13.00 – 17.30
Secretaris Eddy Graller btb.limburg@skynet.be

PROVINCIE OOST-VLAANDEREN

- 9041 Oostakker – Oostakkerdorp 24
tel.: 09/218.79.80 – fax: 09/218.79.81
ma: 08.00 – 12.30 / 13.30 – 17.00
di-wo-do: 08.00 – 12.30 / 13.30 – 16.30
vrij: 08.00 – 11.00
- 9200 Dendermonde – Dijkstraat 59
tel.: 052/25.92.59 – fax: 09/218.79.81
- 9300 Aalst – Houtmarkt 1
tel.: 052/78.78.78
do: 08.30 – 12.00
Secretaris Georges Maes btb.gent@skynet.be
- 9600 Ronse – Statiestraat 21
tel.: 055/21.33.79 – fax: 055/21.81.06
ma-di-wo-do-vrij: 08.30 – 12.00
ma-di-do: 13.30 – 17.30
vrij: 13.30 – 16.00
Secretaris Didier Verdonckt didier.verdonckt@accg.be
- 9100 Sint-Niklaas – Vermogenstraat 11
tel.: 03/224.34.35 – fax: 03/224.34.49
op afspraak
Secretaris Walter Baes walter.baes@btb-abvv.be
Bestendig Afgevaardigde Carine Dierckx carine.dierckx@btb-abvv.be

PROVINCIE VLAAMS BRABANT & BRUSSEL
HOOFDSTEDELIJK GEWEST | PROVINCE DU BRABANT
FLAMAND ET RÉGION DE BRUXELLES - CAPITALE

- 1080 Molenbeek – Picardstraat 69
tel.: 02/511.87.68 – fax: 02/511.81.46
ma-di-wo-do-vrij: 09.00 – 12.00
ma: 13.00 – 17.30
vrij: 13.00 – 16.00
- 1800 Vilvoorde – Mechelsestraat 6
tel.: 02/253.94.44 – 02/511.87.68 fax: 02/253.44.41
ma-wo-vrij: 09.00 – 12.00
En op afspraak
Secretaris Johan Lievens btb.tkd.brussel@skynet.be
Propagandist Sandra Langenus
- 3000 Leuven – Maria Theresiastraat 119
tel.: 016/22.22.05 – 02/511.87.68. fax.: 016/511.81.45
do: 14.00 – 16.30
En op afspraak
Secretaris Johan Lievens btb.tkd.brussel@skynet.be
Propagandist Sandra Langenus

PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

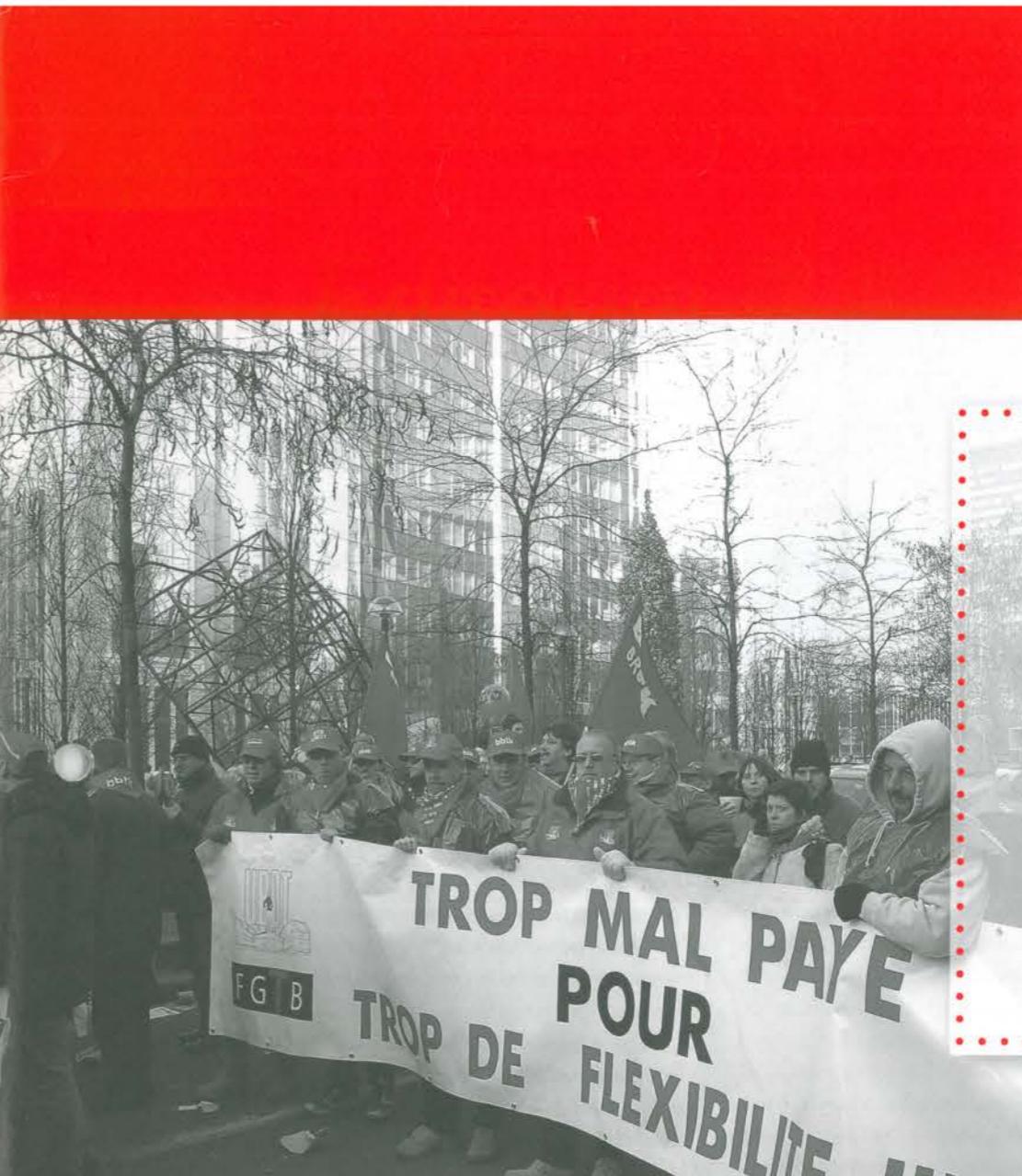
- 8800 Roeselare – Zuidpand 22 B 22
tel.: 051/21.17.00 – fax: 051/24.08.73
ma-wo-vrij: 09.00 – 12.00
ma: 14.00 – 16.00
vrijdagmiddag op afspraak
- 8500 Kortrijk – Conservatoriumplein 9
tel.: 056/26.82.58 – 051/21.17.00 – fax: 051/24.08.73
di: 09.00 – 12.00
- 8900 Ieper – Korte Torhoutstraat 27
tel.: 057/21.83.75 – fax: 051/24.08.73
ma: 16.30 – 17.30
Secretaris René Degryse btb.roeselare@skynet.be
- 8380 Zeebrugge – Heiststraat 3
tel.: 050/54.47.15 – fax: 050/54.42.53
ma-di-wo-dvrij: 08.30 – 12.30
ma-di-do: 13.15 – 17.00
- 8400 Oostende – J. Peurquaetstraat 27
tel.: 059/55.60.85 – fax: 059/70.51.33
ma-di-do: 08.30 – 12.00 / 14.00 – 17.30
wo-vrij: 08.30 – 12.00
juli en augustus: ma-di-wo-do-vrij: 08.30 – 13.00
- 8000 Brugge – Zilverstraat 43
tel.: 050/44.10.44 – fax: 050/54.42.53
woensdagmiddag ENKEL op afspraak
Secretaris Renaud Vermote btbzee@scarlet.be

PROVINCES DU HAINAUT ET DU BRABANT WALLON

- 6000 Charleroi – Boulevard Devreux 36 – 38
tél.: 071/64.13.05 ou 071/64.12.99 – fax: 071/32.29.58
lu-ma-jeu: 09.00 – 12.00 / 13.00 – 16.00
ve: 09.00 – 12.00
- 7000 Mons – Rue Chisaire 34
tél.: 071/64.13.80 – fax: 071/32.29.58
permanences le 1er mardi matin du mois
- 7130 Binche – Rue Gilles Binchois 16
permanences le 1er et 3ème jeudi du mois: 09.00 – 11.30
Secrétaire Philippe Dumortier fgtbvtd.dumortier@computron.be
Propagandiste Daniël Maratta ubot.charleroi@brutef.be
- 7500 Tournai - Rue des Maux 26
tél.: 069/53.27.90 – fax: 069/22.00.29
lu-merc-ven: 09.00 – 12.00 / 14.00 – 17.00
ma-je: 09.00 – 12.00
- 7860 Lessines, Rue Général Freyberg 11
le 1er vendredi du mois: 09.30 – 11.30
- 1400 Nivelles, Rue de Namur 24
3ème vendredi du mois: 09.30 – 11.30
Secrétaire Philippe Dumortier fgtbvtd.dumortier@computron.be
Propagandiste Jean-Marie Lamarque
- 7700 Mouscron – Rue du Val 3
tél.: 056/83.33.44 – fax: 056/48.46.71
mardi: 09.00 – 12.00 / jeudi: 13.30 – 17.00
7711 Dottignies, Rue Couturelle 18
tél.: 056/48.46.70.
Propagandiste Fabrice Delahaye fab.delahaye.ubot@skynet.be

PROVINCES LIÈGE – NAMUR – LUXEMBOURG

- 4000 Liège – Place Saint-Paul 9 (7e étage)
tél.: 04/221.96.50 – fax: 04/221.95.82
Liège: lu-ma-je: 08.00 – 12.00 / 13.30 – 16.00
ven: 08.00 – 11.00
Eupen: 1ère samedi du mois: 10.00 – 11.30
Welkenraedt: 3ème samedi du mois: 10.00 – 11.30
Namen: 2ème mercredi du mois: 14.00 – 18.00
Secrétaire Frida Kaulen ubot.liège@skynet.be
Propagandiste Thierry Lecocq



Dans ce numéro

3 Editorial | 8 Assistance

dans les aéroports: DHL

Aviation | 12 Cours sur

l'angle mort: L'angle mort

reste un problème pour les

cyclistes | 13 Comment

survivre dans son

emploi? | 16 Plus de

solidarité – plus d'égalité:

Le cahier de revendications

interprofessionnelles | 19

ITF-journée d'action, 11

octobre 2004 | 30 Gent

ondersteboven | Gant sens

dessus dessous | Dimanche 17

avril 2005

FGTB Union Belge des Ouvriers du Transport
ENROUTE

contenu

Editorial	3
Transport & manutention	4
Autobus et autocars	18
Déménagements	19
Assistance dans les aéroports	25
Transport de combustibles	10
Divers	26

Composez notre numéro direct pour aller vite

Quand vous composez le numéro général du quartier général de l'UBOT, le 03/224.34.11, vous entendez d'abord une voix qui vous propose un menu. Elle vous demande de choisir la langue dans laquelle vous voulez continuer : "Si vous préférez le français, faites le 2". L'ordinateur vous demande ensuite de choisir votre groupe professionnel. Pour le Transport routier & Logistique, vous devez faire le 4. Le central téléphonique électronique aide les personnes qui ne sont pas familiarisées avec l'UBOT à trouver leur chemin dans notre structure. Il s'agit cependant d'une procédure qui prend beaucoup de temps pour les membres et les militants qui connaissent bien notre organisation. Les membres du groupe professionnel Transport routier & Logistique peuvent éviter le central électronique en composant le numéro direct du secrétariat fédéral du groupe professionnel, à savoir le 03/224.34.34.

2

colophon

Werner De Clercq
Annemie Craeye
Véronique De Roeck

Rédaction

Willy Degraeve
Rita Lemmens

Traduction

Véronique De Roeck
Werner De Clercq
Annemie Craeye
Veronique Verchéval

Photos**Editorial**

Vous savez sans doute que la FGTB interprofessionnelle a rejeté le projet d'accord interprofessionnel à une très courte majorité. L'UBOT l'avait pourtant approuvé lors d'un Comité fédéral (l'organe suprême entre deux congrès), en dépit des nombreuses interprétations que permettait le texte. Ce qui a prévalu pour l'UBOT, c'est la sauvegarde de la liberté de négociation, le maintien de la prépension à 58 ans et le caractère indicatif de la norme salariale.



Afin de pouvoir fournir une information optimale à nos membres et à nos militants, nous avons organisé le lundi 28 février dernier une journée d'étude sur cette nouvelle convention pour l'ensemble du personnel et des secrétaires régionaux. Vous lirez plus sur cette journée dans le reportage publié à l'intérieur. Pour permettre à tous les collaborateurs de suivre cette journée, nous avions décidé de fermer nos bureaux. Nous sommes convaincus que nos membres comprendront qu'un service optimal ne peut être rendu qu'avec des collaborateurs bien (in)formés. La parution de notre magazine en a été quelque peu retardée, mais nous voulions absolument attendre cette journée pour faire le point sur cette convention dans notre magazine.

En ce qui concerne le secteur de la Logistique, nous sommes heureux d'annoncer que la nouvelle classification des fonctions ainsi que la convention collective y afférente sont prêtes. Seulement, le patronat refuse d'attribuer déjà le salaire correspondant aux différentes fonctions. Il souhaite que cette question fasse partie des négociations pour un accord sectoriel 2005-2006. De notre côté, nous ne voulons pas que la nouvelle classification des fonctions soit appliquée sans que les partenaires sociaux ne se soient mis d'accord sur sa transposition sur les salaires. Il serait inacceptable que l'arbitraire patronal détermine le salaire payé pour la fonction que vous exercez. Nous vous invitons en tout cas à nous faire savoir si votre patron applique effectivement la nouvelle classification et quel salaire il vous paie.

Un autre défi nous attend à présent : les négociations sectorielles 2005-2006 et leur préparation. Actuellement, nous sommes en train de formuler des propositions de cahiers revendicatifs pour les différents secteurs. A cet effet, nous nous concertons avec nos sections régionales au sein du Comité fédéral UBOT Transport routier & Logistique. Après un débat de fond, nous discuterons de nos propositions avec la CSC Transcom. De cette manière, nous espérons soumettre au patronat un cahier revendicatif commun. Dans notre prochaine édition d'EN ROUTE, nous ne manquerons pas de vous informer de l'issue de ces négociations.

éditorial

3

Dans le cadre du rapprochement entre les statuts ouvrier et employé, le gouvernement créera un groupe de travail qui devra déposer ses conclusions pour la fin de l'année. Que le SETCa, la centrale des employés, craint de perdre un certain nombre d'acquis est parfaitement compréhensible. Il serait en effet inacceptable que, sous le prétexte du rapprochement, on vide un statut de sa substance. Mais il est tout aussi inacceptable que cette centrale adopte une position trop corporatiste et ne témoigne aucune solidarité avec les ouvriers. Il convient donc de tirer rapidement au clair cette affaire au sein de la FGTB. Dans les pages qui suivent, nous publions une interview des négociateurs de la FGTB sur l'accord interprofessionnel.

Nous sommes enfin parvenus à conclure une convention collective de travail pour le personnel mobile dans le cadre de la transposition de la directive européenne 2002/15 dans la législation belge. Avant de parvenir à ce résultat, nous avons dû surmonter plusieurs obstacles. Le premier obstacle était l'attitude dure et intransigeante du patronat qui voulait – comme toujours – le beurre et l'argent du beurre. Le deuxième obstacle était l'arrêté royal du 25 avril 1986 relatif à la durée de travail dans le transport de marchandises. Pour mettre en œuvre la nouvelle convention collective de travail, il fallait modifier cet arrêté royal. Nous avons donc dû négocier sur deux fronts : avec les fédérations patronales d'une part, avec l'administration et le cabinet de l'Emploi d'autre part. Dans le secteur des autobus et des autocars et dans celui des déménagements, les négociations sur cette directive doivent encore commencer.

Werner De Clercq,
Secrétaire fédéral
Transport routier & Logistique.

Transport de marchandises & logistique

Temps de service : enfin!

Plus de sécurité - plus de clarté

Nos membres auront peut-être remarqué que les secrétariats régionaux de l'UBOT étaient fermés le lundi 28 février 2005. Ce jour, tous les membres du personnel ont participé à une journée de formation consacrée à la nouvelle convention collective de travail relative aux conditions de travail et de salaire du personnel roulant du transport de marchandises pour compte de tiers.

Les participants ont eu l'occasion d'écouter notamment un exposé très fouillé de monsieur Ludo Beckx, inspecteur social — directeur de la Direction générale du Contrôle des lois sociales (Service public fédéral Travail et Emploi). Nous sommes convaincus que l'organisation régulière de formations ne peut qu'améliorer la qualité des services rendus à nos membres et à nos militants.

Les employeurs se sont enfin résolus à approuver le texte d'une convention collective de travail pour le personnel mobile du transport et de la manutention de marchandises, c'est-à-dire le personnel relevant de la commission paritaire 140/04-09. Peut-être que les événements de fin 2004 et aussi l'échéance fixée par l'Europe pour mars 2005 n'y étaient pas étrangers. En effet, à défaut d'accord entre interlocuteurs sociaux à cette date, le gouvernement aurait dû prendre une initiative. Le texte de la convention, qui a été signée le 27 janvier 2005, reflète bien l'esprit du protocole d'accord conclu au printemps de l'année dernière entre l'UBOT et les autres organisations syndicales et patronales.

Pourquoi les négociations ont-elles trainé en longueur ?

Le fait que les négociations aient duré aussi longtemps est dû pour une large part au contenu extrêmement compliqué de la directive européenne 2002/15 pour le personnel mobile. Cette directive devait être transposée dans la législation belge, ce qui était loin d'être simple. Il était particulièrement difficile d'élaborer une convention collective de travail qui soit à la fois conforme à la directive européenne et à la législation belge. Par ailleurs, la ministre du Travail devait donner son accord pour adapter l'AR du 25 avril 1986 relatif à la durée de travail de certains travailleurs occupés dans les entreprises de transport de marchandises. Cette modification était nécessaire pour permettre la mise en œuvre de la convention collective de travail. Les négociations avec le cabinet de la ministre du Travail et avec l'administration du Service Public fédéral de l'Emploi ont trainé en longueur. Finalement, un projet de texte d'arrêté royal a été rédigé qui a reçu l'aval de toutes les parties. Ce nouveau texte définit clairement quel temps ne peut pas être considéré comme temps de travail. Ce qui a permis la transposition de la directive européenne 2002/15 dans la législation belge.



Le temps de service : enfin !

Temps de service = temps de travail + temps de disponibilité - notion nouvelle dans le secteur.

A partir du 1er avril 2005, le temps de service maximal pour le personnel mobile sera de 260 heures par mois. Au-delà de cette limite, un supplément horaire est prévu. Dès le début des négociations, notre objectif a été de limiter la durée de travail des chauffeurs professionnels, objectif qui s'inscrit dans notre stratégie d'augmenter la sécurité et l'attrait du secteur en vue d'améliorer l'image du secteur et d'inciter les jeunes à développer une carrière dans le secteur du transport. Nous pensons avoir réussi ce pari.

Conseil 1 : Notez dans votre agenda ce que vous faites, heure par heure. Par exemple :

- Roulage • durée • de... à ...
- Chargement/déchargement • durée • objet (par exemple : 10 palettes)
- Arrêt • raison
- Etc.

Conseil 2 : Ne signez jamais immédiatement la feuille de prestations remise par l'employeur. Prenez-la à la maison. Comparez-la aux données inscrites dans votre agenda.

Conseil 3 : Si vous constatez des différences entre les données inscrites dans votre agenda et celles reprises sur la feuille de prestations de l'employeur, contactez sans tarder votre secrétariat régional de l'UBOT qui examinera avec vous comment réagir au mieux.

Conseil 4 : N'attendez pas trop longtemps lorsque vous constatez des irrégularités, quelles qu'elles soient. Signalez-les immédiatement à votre secrétariat régional.

Les notions

Temps de service = temps de travail + temps de disponibilité
 (en ce compris les heures passées sur le train ou le ferry-boat pour des trajets de moins de 4 heures). Les trajets plus longs et le séjour fixe ne sont pas couverts par la notion de temps de service.

TEMPS DE TRAVAIL :

- Conduite – chargement – déchargement.
- Nettoyage – entretien technique du véhicule.
- Travaux pour assurer la sécurité du véhicule et/ou du chargement.
- Travaux pour remplir les obligations légales ou administratives liées au transport (en ce compris la surveillance des opérations de chargement et de déchargement, les formalités administratives avec les autorités policières et douanières, etc.).
- Temps d'attente pendant le chargement et/ou le déchargement dont la durée présumée / prévisible est dépassée.
- Tout travail physique dans le cadre du travail du travailleur (législation générale du travail).
- La durée moyenne du travail est calculée uniquement sur la base du temps de travail tel que défini ci-dessus.

6

TEMPS DE DISPONIBILITÉ :

- Les périodes autres que les temps de pause et les temps de repos pendant lesquelles le travailleur n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit rester disponible pour répondre à d'éventuels appels pour prendre ou reprendre la route ou pour exécuter d'autres travaux.
- Les périodes pendant lesquelles le travailleur accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train.
- Les périodes d'attente aux frontières et pendant les travaux de chargement/déchargement dont la durée présumée n'est pas dépassée :
 - 2 heures par opération de chargement et/ou de déchargement dans les transports nationaux
 - 4 heures par opération de chargement et/ou de déchargement dans les transports internationaux
 - 2 heures pour les périodes d'attente aux frontières, sauf si l'employeur a annoncé une autre durée prévisible au travailleur avant le départ ou juste avant la période d'attente en question.
- Les périodes d'attentes dues à des interdictions de circuler ou se rapportant aux faits de douane, de quarantaine ou médicaux.
- Le temps passé pendant le voyage à côté du chauffeur ou sur une couchette.

- Le temps supplémentaire dont le travailleur a besoin pour parcourir les distances qui le séparent de l'endroit où se trouve le véhicule s'il n'est pas placé à l'endroit habituel.
- Le temps pendant lequel le travailleur reste à bord ou à proximité du véhicule pour assurer la sécurité du véhicule et des marchandises mais ne fournit pas de prestations de travail et le temps pendant lequel sa présence à bord ou à proximité du véhicule est requise

pour respecter les règlements de la circulation ou assurer la sécurité routière (au maximum 96 heures par mois).

TEMPS DE SERVICE MOYEN :

- La limite de 60 heures/semaine est utilisée comme temps de service moyen. Les prestations qui dépassent le temps de service moyen donnent droit à un supplément.
- Les limites du temps de service sont calculées par mois. Exemple : dans la semaine de cinq jours, le temps de service mensuel maximal de 260 heures (limite de 60 h) est diminué de 12 heures par jour assimilé ou séjour fixe pendant la semaine de travail. Dans la semaine de six jours, il est diminué de 10 heures par jour assimilé ou séjour fixe pendant la semaine de travail.

JOURS ASSIMILÉS :

Les jours de réduction de la durée de travail sont assimilés. Il s'agit aussi des jours assimilés tels que visés par la loi sur les vacances annuelles, à l'exception des jours de récupération ou de repos compensatoire dans le sens d'heures supplémentaires. Condition : ces jours sont à prendre par journées entières.

Interruptions du temps de travail - la somme des temps suivants

- L'interruption réglementaire du temps de conduite
- Le temps consacré aux repas
- Le temps dont le chauffeur peut disposer librement
- Le temps que le chauffeur s'octroie.

TEMPS DE REPOS :

- Les temps de repos journalier et hebdomadaire fixés dans les dispositions réglementaires en la matière.
- Est compris dans le temps de repos journalier :
 - le temps nécessaire à l'habillage et à la toilette avant et après le travail;
 - le temps nécessaire pour se rendre à l'endroit habituel du véhicule et vice versa.
- En cas de transport spécifique requérant légalement la présence permanente du travailleur, on considère que le travailleur a pris au moins huit heures de repos si une indemnité de séjour lui est accordée. En aucun cas, le paiement d'autres prestations ne peut être cumulé avec l'indemnité de séjour.

SÉJOUR FIXE :

Par suite de nécessité de service, le travailleur n'effectue aucune prestation entre deux repos journaliers ou entre un repos journalier et un repos hebdomadaire pris en dehors de son domicile ou du poste de travail prévu dans son contrat de travail (Cf. Règlement CE 3820/85 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans les transports par route).



A combien s'élève le supplément en cas de dépassement du temps de service moyen et quelles sont les limites ?

	Au 01/04/2005	Au 1/01/2006	Au 1/01/2007	Au 1/01/2008	Au 1/01/2009
Temps de disponibilité	97% du salaire de base minimum depuis le 01/01/2005	97% du salaire de base minimum	99% du salaire de base minimum	99% du salaire de base minimum	99% du salaire de base minimum
Supplément sur temps de service	Au 1/01/2005 TS moyen par 3 mois	Au 1/01/2006 TS moyen par 3 mois	Au 1/01/2007 TS moyen par 2 mois	Au 1/01/2008 TS moyen par 2 mois	Au 1/01/2009 TS moyen par 1 mois
plus de 60h	110%	120%	130%	140%	150%
plus de 65h	120%	120%	130%	140%	150%
plus de 70h	150%	150%	150%	150%	150%

Comment les limites sont-elles calculées ?

	Semaine de 5 jours
Limite de 60h	Temps de service mensuel maximal 260h – diminué de 12h par jour assimilé ou séjour fixe pendant la semaine de travail.
Limite de 65h	Temps de service mensuel maximal 281,66 – diminué de 12h par jour assimilé ou séjour fixe pendant la semaine de travail.
Limite de 70h	Temps de service mensuel maximal 303,33 – diminué de 12h par jour assimilé ou séjour fixe pendant la semaine de travail.
Jours assimilés	Les jours assimilés tels que prévus par la loi sur les vacances annuelles, à l'exception des jours de récupération ou de repos compensatoire au sens d'heures supplémentaires, à condition que ces jours soient pris par journées entières. Les jours de compensation résultant d'une réduction de la durée du travail sont également considérés comme jours assimilés et sont par conséquent déduits.

	Semaine de 6 jours
Limite de 60h	Temps de service mensuel maximal 260h – diminué de 10h par jour assimilé ou séjour fixe pendant la semaine de travail.
Limite de 65h	Temps de service mensuel maximal 281,66 – diminué de 10h par jour assimilé ou séjour fixe pendant la semaine de travail.
Limite de 70h	Temps de service mensuel maximal 303,33 – diminué de 10h par jour assimilé ou séjour fixe pendant la semaine de travail.
Jours assimilés	Les jours assimilés tels que prévus par la loi sur les vacances annuelles, à l'exception des jours de récupération ou de repos compensatoire au sens d'heures supplémentaires, à condition que ces jours soient pris par journées entières. Les jours de compensation résultant d'une réduction de la durée du travail sont également considérés comme jours assimilés et sont par conséquent déduits.

Exemple du calcul du supplément dû sur le temps de service – semaine de 5 jours

Jour	Heures temps de travail	Temps de disponibilité	Temps de service	Limite temps de service
Lundi	8	8	16	
Mardi	9	4	13	
Mercredi	Récupération heures suppl.			
Jeudi	7	10	17	
Vendredi	5	6	11	
Total temps de service/semaine			57	
Lundi	9	5	14	
Mardi	10	9	19	
Mercredi	7	5	12	
Jeudi	8	5	13	
8 Vendredi	Jour de compensation RDT		-12	
Total temps de service/semaine			58	
Lundi	10	7	17	
Mardi	10	6	16	
Mercredi	9	2	11	
Jeudi	Petit chômage		-12	
Vendredi	7	8	15	
Total temps de service/semaine			59	
Lundi	12	5	17	
Mardi	11	5	16	
Mercredi	Jour de congé		-12	
Jeudi	9	5	14	
Vendredi	10	6	16	
Total temps de service/semaine			63	
Lundi	7	8	15	
Mardi	12	6	18	
Mercredi	Récupération heures suppl.			
Total temps de service/semaine			33	
Total temps de service/semaine			270	-36

Le chauffeur a presté 270 heures de temps de service. 46 heures au total donnent droit à un supplément sur le temps de service.

Limites forfaitaires :

- Limite de 60 heures 260h – 36h = 224h
- Il a droit à un supplément de 10% pour 21,6h. (245,60h – 224h)
- Limite de 65 heures 281,66 – 36h = 245,60
- Il a droit à un supplément de 20% pour 21,73h (267,33h – 245,60h)
- Limite de 70 heures 303,33 – 36h = 267,33
- Il a droit à un supplément de 50% pour 2,67h (Toutes les heures au-delà de 267,33h).



Nouveaux salaires à partir du 01.02.05

Indexation à partir de 1^{er} février 2005 pour le personnel des garages de la commission paritaire des sous-secteurs - 140.04.09

Salaires 38h semaine	
Fonction	Salaire en Euro
Manoeuvre service	9,79
Manoeuvre service (10 ans anc.)	10,24
Manoeuvre service (20 ans anc.)	10,75
Manoeuvre	10,24
Manoeuvre (10 ans anc.)	10,75
Manoeuvre (20 ans anc.)	11,27
Manoeuvre spécialisé	11,27
Qualifié 2ième catégorie	12,49
Qualifié 1ière catégorie	13,10
Hors catégorie	14,03

Indexation à partir de 1^{er} février 2005 pour le personnel des garages de la commission paritaire des sous-secteurs - 140.04.09

Salaires 39h semaine – 6 jours de compensation payés	
Fonction	Salaire en Euro
Manoeuvre service	9,60
Manoeuvre service (10 ans anc.)	9,97
Manoeuvre service (20 ans anc.)	10,47
Manoeuvre	9,97
Manoeuvre (10 ans anc.)	10,47
Manoeuvre (20 ans anc.)	10,97
Manoeuvre spécialisé	10,97
Qualifié 2ième catégorie	12,16
Qualifié 1ière catégorie	12,76
Hors catégorie	13,66

140.04.09 Transport de marchandises + messageries + services courrier + taxi-camionnettes
Personnel roulant - nouveaux salaires à p. du 1^{er} janvier 2005

Semaine de 38h. Salaires indexés à partir du 01/01/05 — personnel roulant			
Transport de marchandises	Temps de travail	Temps de liaison 97%	TL / dim. & Jours fériés 150%
	Euro	Euro	Euro
Aide / convoyeur	8,5675	8,3105	12,4655
Chauffeur en formation	8,5675	8,3105	12,4655
- 7 tonnes	8,8985	8,6315	12,9470
7 tonnes < 15 tonnes	9,0980	8,8250	13,2375
15 tonnes et plus	9,4165	9,1340	13,7010
Véhicule articulé	9,4165	9,1340	13,7010
ADR / Frigorifique	9,4165	9,1340	13,7010
Messageries			
< 6 mois	8,8985	8,6315	12,9470
> 6 mois	9,0980	8,8250	13,2375
Courrier & Taxi-Camionnettes			
Salaire horaire min.	9,4165	9,1340	13,7010

Semaine de 39h. + 6 jours de compensation payés Salaires indexés à partir du 01/01/05 — personnel roulant			
Transport de marchandises	Temps de travail	Temps de liaison 97%	TL / dim. & Jours fériés 150%
	Euro	Euro	Euro
Aide / convoyeur	8,3480	8,0975	12,1460
Chauffeur en formation	8,3480	8,0975	12,1460
- 7 tonnes	8,6700	8,4100	12,6150
7 tonnes < 15 tonnes	8,8650	8,5990	12,8985
15 tonnes et plus	9,1755	8,9000	13,3500
Véhicule articulé	9,1755	8,9000	13,3500
ADR / Frigorifique	9,1755	8,9000	13,3500
Messageries			
< 6 mois	8,6700	8,4100	12,6150
> 6 mois	8,8650	8,5990	12,8985
Courrier & Taxi-camionnettes			
	9,1755	9,1340	13,3500

Stipulations communes	
Indemnités de séjour	A p. Du 01/04/2004 - euro
Hors domicile > 24h. + 8h. Tt + tl	28,6394
Hors domicile < 24h.	11,5195
Séjour fixe à l'étranger ou à l'intérieur (par disque de 24h.)	7,5711
Indemnité RGPT	
Par heure de présence (tt et / ou tl)	0,9776
Maximum moyen de 12h./jour	11,7312



Transport de marchandises magasins + Services courrier + Mailhousing personnel non-roulant nouveaux salaires à p. du 01.01.2005

semaine de 38h. salaires indexés à partir du 01/01/05 Personnel non-roulant	
Transport de marchandises-magasins	Salaire horaire en euro
Cat 1 - manœuvre (chargement/déchargement)	9,2580
Cat 1 - personnel d'entretien	9,2580
Cat 1 - réceptionniste de march. < 6 mois d'ancienneté secteur	9,2580
Cat 2 - réceptionniste de march. > 6 mois d'ancienneté secteur	9,6880
Cat 2 - ouvrier polyvalent < 6 mois d'ancienneté secteur	9,6880
Cat 2 - conducteur chariot élévateur < 6 mois d'ancienneté secteur	9,6880
Cat 3 - ouvrier polyvalent > 6 mois d'ancienneté secteur	9,8570
Cat 3 - conducteur chariot élévateur > 6 mois d'ancienneté secteur	9,8570
Cat 4 - contremaître pour 6 à 20 ouvriers	10,4505
Cat 5 - contremaître pour > 20 ouvriers	10,8820
Services courrier	9,6880
Mailhousing	
Cat 1 - ouvriers stamping / stickering / sorting/ export / bagging < 6 mois dans le secteur; opérateurs de machines d'affranchissement / marquage	9,2580
Cat 2 - bagging > 6 mois d'ancienneté dans le secteur / check-in / ouvrier polyvalent < 6 mois; opérateurs de machines sauf affranchissement / marquage	9,6880
Cat 3 - check-in / ouvrier polyvalent (- bagging -/ check-in) < 6 mois d'ancienneté dans le secteur	9,8570
Cat 4 - contremaître pour 6 à 20 ouvriers	10,4505
Cat 5 - contremaître pour > 20 ouvriers	10,8820

semaine de 39h. salaires à partir du 01/01/05 Personnel non-roulant	
Transport de marchandises-magasins	Salaire horaire en euro
Cat 1 - manœuvre (chargement/déchargement)	9,0210
Cat 1 - personnel d'entretien	9,0210
Cat 1 - réceptionniste de march. < 6 mois d'ancienneté secteur	9,0210
Cat 2 - réceptionniste de march. > 6 mois d'ancienneté secteur	9,4400
Cat 2 - ouvrier polyvalent < 6 mois d'ancienneté secteur	9,4400
Cat 2 - conducteur chariot élévateur < 6 mois d'ancienneté secteur	9,4400
Cat 3 - ouvrier polyvalent > 6 mois d'ancienneté secteur	9,6045
Cat 3 - conducteur chariot élévateur > 6 mois d'ancienneté secteur	9,6045
Cat 4 - contremaître pour 6 à 20 ouvriers	10,1820
Cat 5 - contremaître pour > 20 ouvriers	10,6035
Services courrier	9,4400
Mailhousing	
Cat 1 - ouvriers stamping / stickering / sorting/ export / bagging < 6 mois dans le secteur; opérateurs de machines d'affranchissement / marquage	9,021
Cat 2 - bagging > 6 mois d'ancienneté dans le secteur / check-in / ouvrier polyvalent < 6 mois; opérateurs de machines sauf affranchissement / marquage	9,4400
Cat 3 - check-in / ouvrier polyvalent (- bagging -/ check-in) < 6 mois d'ancienneté dans le secteur	9,6045
Cat 4 - contremaître pour 6 à 20 ouvriers	10,1820
Cat 5 - contremaître pour > 20 ouvriers	10,6040

Stipulations communes - Personnel non-roulant	
indemnités d'ATTENTE	Euro
Indemnité de repas TT + indemnité d'attente > 8h par heure	1,2395

Journée d'étude du 28 février 2005

Convention de base pour le secteur transport de marchandises

Dans le but d'optimaliser le service aux membres, le groupe professionnel Transport routier & Logistique a organisé à l'intention de son personnel une journée d'étude sur la nouvelle CCT de base du secteur. Tous les membres du personnel de toutes les sections ont participé activement à cette journée d'étude fédérale. Un public vraiment attentif et intéressé. Cette journée d'étude fut aussi l'occasion d'approfondir, outre la nouvelle convention collective de travail, la problématique du sursalaire, du supplément à payer sur le temps de service, des heures supplémentaires, etc. Matière complexe qui a été introduite par un expert en la matière, monsieur Ludo Beck, inspecteur social — directeur du Contrôle général des lois sociales.

12

Le personnel de l'UBOT Transport routier & Logistique — un public très attentif



Intervenir et prendre note



Un sujet bien passionnant



Ludo Beck,
inspecteur social —
directeur du Contrôle
des lois sociales
— exposant la problématique
des heures supplémentaires et du
supplément dû sur le
temps de service



Ludo Beck en temps de disponibilité



Les points sur les i



Conciliation interne au secrétariat fédéral



Questions et réponses

La CCT “classification des fonctions” du personnel non roulant

La convention collective de travail «classification des fonctions» pour le personnel non roulant des entreprises du transport et de la manutention de marchandises pour compte de tiers a été signée le 27 janvier 2005.

Cette convention met en œuvre l'article 4 du protocole d'accord du 21 mai 2001 relatif au personnel non roulant. Il a fallu presque cinq ans pour arriver à un accord avec les employeurs.

Avec l'aide d'un bureau externe, qui a réalisé une étude approfondie des descriptions de fonction, les partenaires sociaux sont arrivés à mettre sur pied une classification des fonctions en 8 classes et 15 catégories.

Pourquoi cette convention était-elle nécessaire ?

Dans notre société, la logistique revêt une place de plus en plus importante. Les activités logistiques constituent dans une mesure croissante l'essence même de notre système économique et elles en déterminent pour une large part l'efficacité. Les entreprises logistiques se multiplient, elles ont leurs propres spécialismes et font appel à un personnel aux qualifications spécifiques.

Bon nombre d'affiliés de l'UBOT travaillent dans des entreprises logistiques. Ils représentent d'ailleurs une part croissante des travailleurs affiliés à notre organisation. C'est pourquoi, nous avons jugé nécessaire dès 2001 d'établir des descriptions de fonctions claires et cohérentes afin que nos membres et leurs collègues au travail puissent situer leur emploi dans le cadre des activités de l'entreprise et aussi pour que nos membres, leurs collègues et surtout les représentants des travailleurs affiliés à l'UBOT puissent veiller à l'application d'une classification correcte des fonctions. Car des descriptions de fonctions claires et des procédures simples ne peuvent que contribuer à renforcer la solidarité entre tous les travailleurs.



L'UBOT dit: "Pas de classification des fonctions sans salaires!"

La convention «classification des fonctions» ne pourra vraiment entrer en vigueur qu'au moment où les interlocuteurs sociaux se seront mis d'accord sur la liaison des salaires au système sectoriel de classification des fonctions. Cette revendication fera partie de la négociation d'un accord sectoriel pour les années 2005-2006. Les anciennes classifications et les salaires y afférents resteront d'application tant que cette question n'est pas réglée.

8 classes et 15 catégories

Classe	Fonction
8	Fonction de supervision dans le magasin type 4
6	Fonction de supervision dans le magasin type 3
5	Contrôleur qualité
5	Fonction de supervision dans le magasin type 2
4	Magasinier type 8
4	Fonction de supervision dans le magasin type 1
3	Magasinier type 6
3	Magasinier type 4
3	Magasinier type 7
2	Homme à tout faire H/F
2	Magasinier type 2
2	Magasinier type 3
2	Magasinier type 5
2	Technicien de surface
1	Magasinier type 1

La description de ces fonctions est reprise dans les textes de la convention collective de travail.

Paiement du salaire dû pour le jour férié

Le Moniteur belge du 10 février 2005 a publié l'arrêté royal du 28 janvier 2005 qui réinstaure la sécurité juridique concernant le paiement du jour férié pour le personnel roulant. Cela signifie donc qu'à partir du 28 janvier de cette année, les salaires relatifs aux jours fériés doivent être calculés selon la méthode exposée ci-après.

Rappelons que c'est grâce à l'UBOT-FGTB qu'il a été mis fin à l'insécurité juridique pour nos membres, créée à la suite de l'annulation par le Conseil d'Etat de l'arrêté royal du 7 octobre 1996.

Explication de quelques notions utilisées dans la méthode de calcul

Que faut-il entendre par «tous les montants assujettis à l'ONSS» ?

- Toutes les formes de rémunération, en ce compris le sursalaire.
- L'indemnité pour le temps de liaison. A la suite de la transposition de la directive européenne 2002/15 (semaine de travail de 48 heures), la notion de 'temps de liaison' est remplacée par celle de 'temps de disponibilité'.
- Toutes les primes brutes, à l'exception de la prime de fin d'année. Cette énumération est limitative.

Que faut-il entendre par «jours rémunérés bruts» ?

- Les jours pour lesquels un travail effectif a été normalement présenté.
 - Les jours de repos compensatoire.
- Cette énumération est également limitative.

Que faut-il comprendre par «les six derniers mois» ?

- Les six derniers mois calendrier précédant le mois au cours duquel le jour férié tombe.

ET SI ... ?

Et si l'ouvrier est en service depuis moins de six mois ?

- Pour calculer le salaire journalier moyen (1^{re} étape), tous les montants assujettis à l'ONSS de la période de travail effectif sont pris en considération.

Et si l'ouvrier entre en service dans le courant du mois au cours duquel le jour férié tombe?

- Les étapes exposées ci-après ne sont pas d'application. On obtient le salaire dû pour le jour férié en multipliant le salaire horaire effectif par le nombre d'heures de travail perdues, comme prévu dans l'horaire de travail repris au règlement de travail.

Mode de calcul du salaire dû pour le jour férié au personnel occupé à temps plein

1^E ÉTAPE : calcul du salaire journalier moyen = Tous les montants assujettis à l'ONSS des six derniers mois (à l'exception du salaire assimilé) \div Le nombre de jours rémunérés bruts (à l'exception du salaire assimilé)

2^E ÉTAPE : calcul du salaire hebdomadaire moyen = Le salaire journalier moyen \times le nombre de jours travaillés au cours d'un trimestre (65 jours – semaine de 5 jours; 78 jours – semaine de 6 jours) \div 13 semaines

3^E ÉTAPE : calcul du salaire horaire moyen = Salaire hebdomadaire moyen \div 38 heures

4^E ÉTAPE : calcul du salaire du jour férié / jour de remplacement / jour de repos compensatoire (du jour férié travaillé) = Le salaire horaire moyen \times le nombre d'heures de travail perdues (comme prévu par l'horaire repris au règlement de travail).

Mode de calcul du salaire dû pour le jour férié au personnel occupé à temps partiel

Attention : le calcul effectué dans le cadre de la 3^e étape n'est pas le même !

1^E ÉTAPE : calcul du salaire journalier moyen = Tous les montants assujettis à l'ONSS des six derniers mois (à l'exception du salaire assimilé) \div Le nombre de jours rémunérés bruts (à l'exception du salaire assimilé)

2^E ÉTAPE : calcul du salaire hebdomadaire moyen = Le salaire journalier moyen \times le nombre de jours travaillés au cours d'un trimestre (65 jours – semaine de 5 jours; 78 jours – semaine de 6 jours) \div 13 semaines

3^E ÉTAPE : calcul du salaire horaire moyen = Salaire hebdomadaire moyen \div La durée de travail des ouvriers occupés à temps partiel comme mentionné dans leur contrat de travail

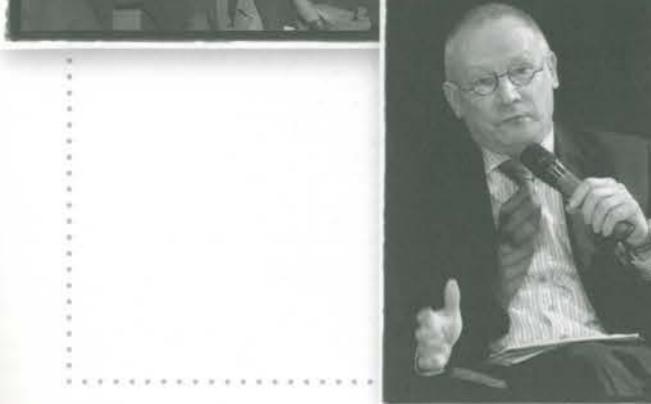
4^E ÉTAPE : calcul du salaire du jour férié / jour de remplacement / jour de repos compensatoire (du jour férié travaillé) = Le salaire horaire moyen \times le nombre d'heures de travail perdues (comme prévu par l'horaire repris au règlement de travail).

autobus & autocars

Congrès de la FBAA sur la sécurité – décembre 2004

Le 5 décembre 2004, Werner De Clercq, secrétaire fédéral de l'UBOT – Transport routier & Logistique, a participé au groupe de travail «Gestion de la sécurité dans l'entreprise et la formation» dans le cadre du congrès sur la sécurité organisé par la FBAA. Werner De Clercq est intervenu à propos de la formation des chauffeurs de bus en insistant sur la transposition rapide de la directive européenne 2003/59 dans la législation belge. M. Jan Cornillie, chef de cabinet du ministre fédéral de la Mobilité Renaat Landuyt, a réagi en promettant de s'y atteler rapidement d'autant plus qu'il faut aussi tenir compte des dernières nouveautés technologiques. Il comptait d'ailleurs intervenir auprès des ministres régionaux de l'enseignement pour qu'ils soutiennent les initiatives de formation organisées à l'intention des chauffeurs.

Le secrétaire fédéral de l'UBOT Transport routier & Logistique a ensuite abordé la problématique de la coresponsabilité des donneurs d'ordre, tout comme elle existe déjà dans le transport de marchandises. M. Jan Cornillie a déclaré se réjouir de cette initiative et a assuré qu'un nouveau projet de loi est en préparation qui devrait en principe être soumis au Parlement encore avant l'été 2005.



Services réguliers spéciaux d'autobus

Nouveaux salaires horaires
à p. du 1^{er} janvier 2005

Augmentation d'index de 2% à partir du 1^{er} janvier 2005.

Ancienneté	Salaires horaires €	Travail du dimanche (salaire horaire + 100 % supplément)	Travail de nuit + € 0,50/h
0 - 2	9.5913	19.1826	10.0913
3 - 5	9.6458	19.2916	10.1458
6 - 10	9.6988	19.3976	10.1988
11 - 15	9.8070	19.6140	10.3070
16 - 20	9.9658	19.9316	10.4658
21 ans et plus	10.0212	20.0424	10.5212

L'indemnité RGPT s'élève à € 71,49/mois à partir du 01/07/04.

Ce montant mensuel est appliqué à partir de 6 jours de prestations effectives par mois. Jusqu'à 6 jours de prestations effectives € 3,93/jour sont payés à partir du 01/07/04.

Tant les travailleurs à temps plein que les travailleurs à temps partiel ont droit au montant entier de l'indemnité rgpt.

Indexation à partir de 1^{er} février 2005
pour le personnel du garages
de la commission paritaire
des sous-secteurs 140.01.02.03

Salaires 38h semaine

Fonction	Salaire en Euro
Manoeuvre service	9,79
Manoeuvre service (10 ans anc.)	10,24
Manoeuvre service (20 ans anc.)	10,75
Manoeuvre	10,24
Manoeuvre (10 ans anc.)	10,75
Manoeuvre (20 ans anc.)	11,27
Manoeuvre spécialisé	11,27
Qualifié 2 ^{me} catégorie	12,49
Qualifié 1 ^{re} catégorie	13,10
Hors catégorie	14,03

Déménagements

Nouveaux salaires à partir du 01.02.05

Indexation à partir du 1^{er} février 2005
pour le personnel des garages
de la commission paritaire du sous-secteur 140.05

Salaires 38h semaine

Fonction	Salaire en Euro
Manoeuvre service	9,79
Manoeuvre service (10 ans anc.)	10,24
Manoeuvre service (20 ans anc.)	10,75
Manoeuvre	10,24
Manoeuvre (10 ans anc.)	10,75
Manoeuvre (20 ans anc.)	11,27
Manoeuvre spécialisé	11,27
Qualifié 2 ^{me} catégorie	12,49
Qualifié 1 ^{re} catégorie	13,10
Hors catégorie	14,03





pleins feux sur [la section

Limbourg

Le Limbourg et les charbonnages; le Limbourg et Tessenderlo, Tessenderlo et la chimie; le Limbourg et la Hesbaye, la Hesbaye et la fruiticulture; le Limbourg et Hasselt, Hasselt et son musée de la mode et son genièvre; le Limbourg et le socialisme, «le socialisme sera agréable ou il ne sera pas» (Steve Stevaert, président du parti socialiste flamand et Limbourgeois). Le Limbourg n'est plus le petit frère cadet des provinces flamandes, c'est-à-dire la province désignée comme la région où les gens chantent quand ils parlent, ou la région connu uniquement grâce à Bokrijk et son riche passé historique. Non, le Limbourg est une région bien vivante... et comment donc ?

Le Limbourg est devenu une région de prédilection pour passer ses vacances. «Pukkelpop», un festival de pop, attire des milliers de jeunes, «Jazz Bilzen» jouit d'une réputation de fer, et sur le plan économique, le Limbourg va mieux, beaucoup mieux. En effet, la province se développe de plus en plus comme un centre d'activités logistiques.

Un peu d'histoire

Dans un passé lointain, le Limbourg, à l'époque le Comté de Loon, a entretenu jusqu'à la fin du 18e siècle des relations étroites avec la Principauté de Liège et donc avec l'Empire allemand. Le Limbourg n'a jamais fait partie de la grande histoire des Pays-Bas espagnols ou autrichiens comme les autres provinces flamandes. Le Limbourg a suivi un tout autre parcours historique. Cette région est restée longtemps une province rurale, située un peu à l'écart, à l'extrême nord-est du pays. Elle n'avait pas de grandes villes, pas de ville portuaire, peu ou pas d'activités industrielles.

Jusqu'au début du 20e siècle, les régions situées dans le nord et au centre du Limbourg étaient peu peuplées et marquées par une grande pauvreté. Le sol était sableux et très aride. Le sud de la province en revanche, la Hesbaye, située autour de la ville de Saint-Trond et réputée pour la culture de ses fruits délicieux, connaissait une relative prospérité.

Ce n'est qu'à la fin du 19e siècle qu'une véritable activité industrielle a commencé à se développer. Le sud de la province est resté une région agricole productrice de céréales, de betteraves et de fruits. La Campine était restée une région arriérée, le labou sur les terres sablonneuses ne produisait pas assez pour nourrir le nombre croissant de familles car de 1830 à 1913, la population avait connu une croissance de 60%. En 1870, la province a été touchée par une crise agricole. Le marché était investi par les céréales américaines beaucoup moins chères, la Campine fut doublement touchée. La région n'avait que très peu, voire pas d'alternatives. Il y avait quelques manufactures de cigarettes à Bree, Hamont et Neerpelt, quelques briqueteries en Campine et dans le pays de la Meuse. Hasselt devenait peu à peu le centre florissant de distilleries de genièvre. Et à Beringen, il y avait quelques exploitations de minerais de fer.

A partir des années 1880, des activités industrielles plus importantes se sont développées : une usine d'explosifs à Kaulille, une usine d'arsenic à Overpelt et l'industrie chimique à Tessenderlo. Même si ces entreprises étaient polluantes, elles étaient les bienvenues. Les terrains coûtaient deux fois rien et la main-d'œuvre était bon marché en raison de la pauvreté de la population. A l'époque, personne ne se souciait de l'environnement, ce qui comptait c'était survivre. Et celui qui ne

Limbourg]



Le team de Limbourg
- Eddy Graller
- Mia Leurs
- Christel Evers



nourriture des familles était constituée d'un peu de pain, de quelques pommes de terre, de la bouillie et exceptionnellement quelques tranches de lard. Pour tout vêtement les gens n'avaient qu'un seul bleu de travail, et un costume ou une robe pour le dimanche. Le médecin habitait loin (dans les zones plus aisées) et coûtait cher. On se fiait donc aux remèdes populaires. L'église catholique marquait la région de son sceau. La guerre scolaire donnait un stimulant supplémentaire à l'enseignement catholique. En 1900, il y avait encore 50 écoles maternelles et quelques collèges. Mais la grande majorité des enfants ne terminait jamais l'enseignement inférieur ou ne fréquentait l'école qu'en hiver. En été, il y avait trop à faire sur les terres, on avait besoin de toutes les mains. Les classes étaient surpeuplées et comptaient jusqu'à 60 élèves, tous âges confondus. Le maître d'école maintenait une discipline de fer, les punitions corporelles étaient autorisées. Le développement des charbonnages a donné un coup d'accélération important à l'activité économique et sociale. Cependant, l'église a réussi à maintenir encore longtemps son emprise sur la vie sociale, mais elle

n'a pu empêcher la création et le développement du parti socialiste et des organisations syndicales socialistes. Après la deuxième guerre mondiale, la province a connu un développement explosif, les charbonnages et l'agriculture devenant les piliers économiques incontestables de la région. La population a continué à s'accroître, l'emploi s'est développé, de nouvelles entreprises sont venues s'implanter dans la région. L'effondrement de l'emploi résultant de la fermeture des charbonnages a été un choc pour toute la province.

Quelques chiffres

Le Limbourg est une province relativement peu peuplée : 333 habitants par Km carré. A titre de comparaison, la densité de la population s'élève à 445 habitants en Flandre et à 341 habitants par Km carré en Belgique. Il y a autant d'hommes que de femmes. Serait-ce pour cette raison que les Limbourgeois ont la réputation d'être des gens heureux ? Le Limbourg est une province à la population jeune : la moitié des habitants ont moins de 40 ans. Les prévisions en matière de croissance démographique sont dès lors positives. De plus, le Limbourg est une province multiculturelle. Sur un total de 805.786 habitants, elle compte 64.444 ressortissants non-belges, dont la moitié a la nationalité hollandaise (32.513). Viennent ensuite les Italiens (12.725), les Turcs, les Marocains, les Espagnols et les Grecs. Les 7.979 habitants restants se répartissent sur de nombreuses autres nationalités.

Le principal pôle d'emploi se situe dans le secteur tertiaire qui occupe 164.135 personnes. Les services publics, l'enseignement et les services représentent à peu près la moitié des emplois dans ce secteur. Le secteur du transport (transport – stockage - ...) quant à lui représente 11% de l'emploi total (14.212). En Flandre, le secteur du transport ne représente que 7,2% et en Belgique seulement 7,1% de l'emploi total. Le secteur industriel occupe un peu moins de 70.000 personnes avec au premier rang le secteur du métal et l'industrie automobile (environ la moitié). En ce qui concerne le taux de chômage, le Limbourg obtient un score moins bon que la Flandre : 8,6% contre 6,9%.

Enfin, en ce qui concerne le revenu annuel brut moyen, le Limbourg avec une moyenne de 11.460 euros est en dessous du niveau de la Flandre (12.521 euros) et aussi de la Belgique (11.749 euros).

Et l'UBOT-FGTB dans tout cela ?

EN ROUTE est allé trouver la section limbourgeoise de l'UBOT et a rencontré Eddy Graller, le secrétaire régional, et ses collaboratrices Christel Evers et Mia Leurs. Dans un passé lointain, Eddy était le secrétaire responsable des ouvriers mineurs qui occupent toujours une place particulière dans son cœur.

La reconversion de l'ancien site minier de Winterslag

En compagnie d'Eddy Graller, secrétaire de la section régionale UBOT du Limbourg, nous visitons l'ancien site minier de Winterslag. Une visite passionnante.

«En 1917, on a extrait les premiers charbons à Winterslag. Mais 80 ans plus tard, les charbonnages ont fermé parce qu'ils n'étaient plus rentables. Et pourtant, nous continuons à extraire du charbon ici.

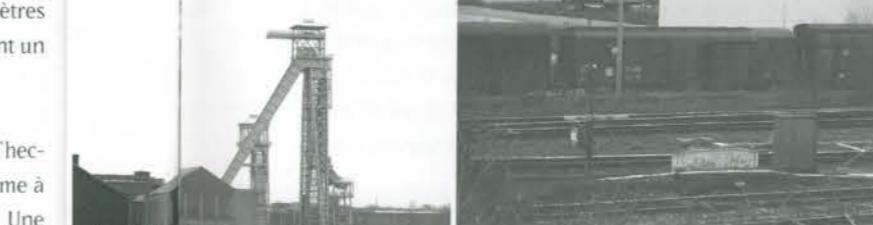
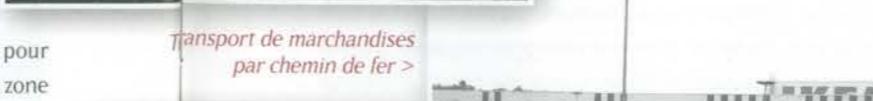
Ici, vous voyez les terrils. On est en train de les déblayer et de les réaménager. Le charbon encore utilisable en est extrait et fourni aux centrales électriques d'Electrabel. Dommage que nous ne puissions pas monter en haut, sinon on aurait eu un panorama magnifique de toute la région..»

«Parallèlement à la recherche d'emplois alternatifs pour 22.000 mineurs, il fallait aussi trouver une solution créative pour les terrains des mines. Dans le cadre du projet Hermes, une zone logistique a été aménagée à Winterslag avec des entreprises internationales, un terminal de conteneurs et la gare de marchandises de Genk, la gare de marchandises de la SNCB qui connaît l'expansion la plus rapide et la plus importante du pays. Des milliers de mètres carrés d'espaces de stockage et de transbordement qui occupent un millier de travailleurs (ouvriers et employés).»

«Ce site couvre au total une superficie de plusieurs dizaines d'hectares. Suffisamment grand donc, mais on cherche quand même à trouver un équilibre entre habitations et activités culturelles. Une partie de l'ancien site minier a été ouverte au public. C'est pourquoi les salles des machines, les puits et les tunnels doivent rester accessibles. Pour structurer le tout, on a construit un centre d'information. D'autre part, on prévoit l'aménagement d'un palais des congrès parce que ces vieux bâtiments constituent bien sûr un décor unique.»



Les terrils sur le site minier de Winterslag



< Un ancien puits

«La fermeture des mines, qui s'est étalée sur les années 1987 à 1996, a porté un coup extrêmement dur à la région, non seulement sur le plan économique, mais aussi dans le domaine de l'emploi et du bien-être des gens. Au total, quelque 18.000 emplois ont disparu ! Heureusement, une partie de ces pertes d'emploi ont pu être compensées par le secteur logistique. La position centrale du Limbourg en Europe et la connaissance des langues des Limbourgeois étaient à cet égard des atouts extrêmement importants pour attirer ces entreprises. Le secteur logistique a pu se développer aussi grâce aux fonds européens libérés pour la reconversion, moyens qui ont également été affectés au financement du recyclage des ouvriers mineurs en vue de les intégrer dans la logistique. De plus, les services flamands et provinciaux du commerce extérieur n'ont ménagé aucun effort pour attirer des investisseurs étrangers.»

«Suite à la fermeture des mines, la majorité des ouvriers mineurs ont été mis à la retraite. Les efforts financiers et diplomatiques ont bénéficié en partie à la remise au travail d'un certain nombre d'entre eux, mais ce sont surtout les enfants de ces ouvriers qui ont pu en profiter et qui ont trouvé un emploi dans les nouveaux secteurs. De cette manière, on a pu assurer en partie l'avenir de la jeune génération.»

«Des zonings d'entreprises hébergeant des activités logistiques ont été aménagés dans trois régions. La zone de Genk, avec entre autres Ikea, H. Essers, L-D-M, occupe quelque 800 ouvriers. Un espace a également été réservé aux petites entreprises spécialisées dans les nouvelles technologies (et notamment l'environnement). A Genk, l'ancien port charbonnier a été transformé en un port moderne pour accueillir les conteneurs. Dans la zone de Tongres, qui occupe environ 1.000 ouvriers, des entreprises comme SKF, TNT, Staples sont venues s'installer au début des années 90. Un troisième projet, développé à Opglabbeek, procure du travail à environ 400 ouvriers. Les terrains de l'ancienne usine de meubles Velda ont été achetés par un investisseur privé qui loue les grands halls à des entreprises comme Excell par exemple. Ces firmes travaillent en sous-traitance pour des entreprises qui opèrent sur le marché de la santé. L'objectif est d'aménager l'ensemble des terrains pour accueillir des entreprises qui se spécialisent dans des produits médicaux. Ces zonings hébergent de grandes entreprises logistiques qui disposent chacune de leur propre spécialisation. La diversité est donc assurée. Et comme il s'agit d'importants acteurs internationaux, la stabilité est plus ou moins garantie.»

«Tout un réseau de transporteurs est lié à ces entreprises logistiques. L'emploi dans tout le secteur du transport est réparti plus ou moins de manière égale entre le transport et la logistique.»

«Depuis ma désignation comme secrétaire régional de l'UBOT pour la province du Limbourg en 1994, après la fermeture des mines, j'ai assuré trois fois l'encadrement des élections sociales. Nous avons connu une progression graduelle. Alors qu'en 1995, nous avions présenté des candidats dans 7 entreprises, nous sommes passés à 28 entreprises en

pleins feux sur [la section Limbourg]

pleins feux sur



24 2000. Et lors des dernières élections, nous avons déposé des listes de candidats dans 34 entreprises. Et dans quasiment toutes ces entreprises, des candidats de l'UBOT ont été élus. De plus, nous sommes bien représentés tant au niveau de la région que dans les entreprises."

«Et par rapport à la CSC ? Je fais toujours la comparaison avec les organisations au niveau interprofessionnel. Nous ne nous en sortons pas mal du tout. Dans le secteur du transport, le rapport est d'environ 50-50, ce qui nous donne une position intéressante, aussi bien dans le secteur qu'à l'intérieur de notre propre organisation.»

«Pour ce qui est des effectifs, ceux-ci ne cessent de croître depuis 1994, il n'y a donc aucune raison d'être modeste sur le sujet. En dix ans, nos effectifs ont triplé. C'est le résultat du labeur accompli par les collaborateurs du secrétariat régional et bien sûr aussi par nos militants dans les entreprises. Aux deux niveaux, nous essayons d'être proches des gens et du terrain. Nous avons un conseil de quelque 80 militants qui se réunissent régulièrement. Nous organisons deux jours de formation par an, c'est-à-dire six au total, pour nos militants de chaque secteur. De la sorte, nos militants sont impliqués de près à ce qui se passe dans leur secteur. De plus, nous sommes convaincus de l'importance d'une bonne formation de nos élus et de nos délégués. La majorité de nos militants participent aussi aux formations interprofessionnelles organisées par la section régionale de la FGTB. De cette manière, les militants sont bien armés pour accomplir leur mission syndicale sur le terrain.»

«Nous nous occupons nous-mêmes de la gestion des membres, ce qui nous permet d'en assurer un suivi scrupuleux. Nous appliquons cette rigueur dans tous les domaines, y compris au niveau du service aux membres. Ceux-ci comprennent bien vite ce qui se passe et savent rapidement comment nous allons intervenir. Les employeurs véreux ne doivent pas compter sur notre bienveillance. S'ils tardent à réagir ou si leur

réponse est insuffisante, nous portons le dossier devant le tribunal du travail. Nous gagnons d'ailleurs 90% des dossiers que nous introduisons. Ce qui ne manque pas d'avoir un effet sur les entreprises qui réagissent plus rapidement la deuxième fois et qui sont ainsi incitées à appliquer correctement la législation du travail et les conventions collectives.»

«Non, les vrais gangsters du secteur, nous ne réussissons pas à les rappeler à l'ordre, même pas via les tribunaux. Ces entreprises ne sont en règle avec rien. D'ailleurs, plus une entreprise est petite, plus la possibilité est grande d'avoir un dossier contre elle devant le tribunal du travail. Les fédérations patronales pourraient intervenir si elles le voulaient vraiment. Elles pourraient par exemple rendre l'accès à la profession plus difficile. Cela rendrait aussi la vie plus agréable aux employeurs sérieux et serait bénéfique à l'image du secteur en général. Et soyons honnêtes, dans ces petites entreprises, ce sont toujours les ouvriers qui sont les dindons de la farce puisqu'en cas de faillite, ils ne viennent qu'à la troisième place, après les banques. Ce qui est une honte ! Car il s'en va du revenu de travailleurs qui le plus souvent n'ont jamais été payés correctement.»

«Terminer sur une note positive ? Mais il n'y a que du positif dans ce que je viens de raconter, le Limbourg est une région bien vivante et pétillante. Je vous invite maintenant à visiter les terrains des mines de Winterslag où vous verrez comment s'est déroulée en pratique la reconversion des sites.»

Assistance dans les aéroports

Indexation à partir du 1^{er} février 2005 pour le personnel des garages de la commission paritaire du sous-secteur 140.08

Salaires 38h semaine

Fonction	Salaire en Euro
Manoeuvre service	9,79
Manoeuvre service (10 ans anc.)	10,24
Manoeuvre service (20 ans anc.)	10,75
Manoeuvre	10,24
Manoeuvre (10 ans anc.)	10,75
Manoeuvre (20 ans anc.)	11,27
Manoeuvre spécialisé	11,27
Qualifié 2 ^{ème} catégorie	12,49
Qualifié 1 ^{ère} catégorie	13,10
Hors catégorie	14,03

Salaires 39h semaine – 6 jours de compensation payés

Fonction	Salaire en Euro
Manoeuvre service	9,60
Manoeuvre service (10 ans anc.)	9,97
Manoeuvre service (20 ans anc.)	10,47
Manoeuvre	9,97
Manoeuvre (10 ans anc.)	10,47
Manoeuvre (20 ans anc.)	10,97
Manoeuvre spécialisé	10,97
Qualifié 2 ^{ème} catégorie	12,16
Qualifié 1 ^{ère} catégorie	12,76
Hors catégorie	13,66

Assistance dans les aéroports - Nouveaux salaires

Indexation des salaires de 2% au 1^{er} janvier 2005 – 38 heures/semaine

Catégorie	Fonction	Salaire horaire en euros
A	Travail de nettoyage	9,5365
Bo	Missions limitées dans le cadre des activités de courrier ou de direction à l'égard de A	9,5550
B	Bo après 6 mois d'occupation	9,7825
Co	Traitements fret et envois, courrier compris Entretien de première ligne bâtiments et machines Transport vers l'avion de passagers, fret, catering et documents	10,4200
C	Co après 6 mois d'occupation	10,6630
D	Contremaire auxiliaire	11,1135
E	Contremaire Entretien de première et de deuxième ligne de machines	11,4855

Etudiants : 90% du salaire de base de A

Travail en équipes : supplément spécial au niveau de l'entreprise

assistance dans les aéroports

25

La FGTB dit non, à 52 %, au projet d'accord interprofessionnel

Un coup de semonce au patronat

LA FGTB a dit non au projet d'accord interprofessionnel. La décision a été prise à une courte majorité : 52 % contre, 44 % pour et 4 % d'abstentions. Ce résultat, tombé le 7 février, est l'aboutissement d'un long processus de consultation qui a eu lieu au sein des différentes sections professionnelles, régionales et interrégionales du pays.



Est-ce un désaveu pour les négociateurs ? Certes non. Au cours des différentes instances qui ont précédé le vote final, tous se sont en effet plu à souligner l'importance du travail accompli par les représentants de la FGTB dans un contexte pourtant particulièrement difficile. C'est dès lors par acclamations qu'André Mordant et Xavier Verboven ont été élus dans leurs mandats de Président et de Secrétaire Général qu'ils exerçaient à titre intérimaire depuis le départ inopiné de Mia De Vits. A. Mordant et X. Verboven ont bien négocié et la FGTB les a mandatés pour qu'ils la représentent lors des concertations difficiles qui s'annoncent sur la fin de carrière et le refinancement de la sécurité sociale.

Pourquoi ce refus ?

A. Mordant > depuis le mois de juillet, les patrons multiplient les provocations : mise en cause des préensions, de l'index, des augmentations barémiques ; volonté de certains de retourner aux 40 heures, voire de pouvoir «sortir» des conventions qui ne leur plaisent plus, ce que les anglais nomment opting out... Ce climat, qui a engendré le sentiment profond que les patrons ne jouent pas le jeu, explique le refus, coup de semonce qui va au-delà du contenu précis du projet.

X. Verboven > le climat de dramatisation développé par le patronat a effectivement énervé les travailleurs, et des situations locales, comme Van Hool ou Splintex où la direction a envoyé des huissiers et exigé des astreintes ont ébranlé la confiance...

A. Mordant > ...d'autant que le projet d'accord à peine conclu des employeurs transformait la norme indicative de 4,5 % prévue par le texte en norme impérative.

Les patrons grecs et belges ont par ailleurs mis leurs pieds dans les sabots de la Commission Barroso qui met en cause les volets social et environnemental du processus de Lisbonne. D'autres l'ont dit avant moi : nous ne voulons pas d'un retour aux années Thatcher. L'offensive pour l'augmentation du travail qui se développe en Europe – voyez la France où les 35 heures sont mises en cause – est inacceptable.

L'emploi a concentré beaucoup de critiques ?

A. Mordant > La principale critique porte effectivement sur l'emploi. Il y a 600.000 chômeurs dans le pays, alors l'idée qu'on puisse privilégier le recours aux heures supplémentaires au détriment de l'embauche ne passe pas...

X. Verboven > ...d'autant que les heures supplémentaires seraient assorties d'avantages fiscaux.

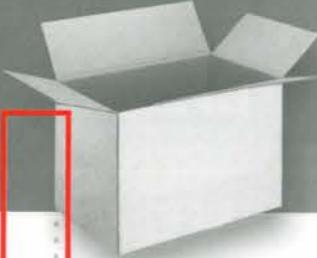
A. Mordant > La question des heures supplémentaires a conduit plusieurs fois les négociations au bord de la rupture. Les patrons voulaient pouvoir les imposer aux travailleurs individuels sans aucune concertation collective. Nous avons obtenu des verrous. Dans certaines situations, les heures supplémentaires sont nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, nous ne le contestons pas. Mais leur systématisation nuit à l'emploi. C'est ce qu'ont voulu rappeler ceux qui ont voté contre. J'ajoute que cette mesure discrimine les 40 % de femmes qui travaillent à temps partiel et se trouvent hors du système des heures supplémentaires.

Lors des débats, la norme – indicative – de 4,5 % a-t-elle fait l'objet de critiques ?

A. Mordant > elle a fait l'objet d'un certain nombre de critiques, particulièrement des employés qui ont voté massivement contre le projet tant à la FGTB qu'à la CSC d'ailleurs : 4,5 % d'augmentation en deux ans ne laisse guère de marge quand on en a retiré l'index et les barémiques (ndlr : la «norme» inclut les indexations mais aussi les augmentations à l'âge ou à l'ancienneté que ne connaissent pas les ouvriers mais qui caractérisent les barèmes appointés). Il y a aussi le salaire minimum. Il sera augmenté : le Gouvernement met 40 millions d'euros sur la table pour ça. Mais l'augmentation se fera, une fois de plus, en net. Or, nous voulions une augmentation du montant brut. Parce que c'est le brut qui sert de base au calcul des allocations sociales. Et c'est bien cette amélioration du sort des plus démunis que refusent les patrons. C'est intolérable. Car la vérité c'est que les chômeurs, pris de surcroit dans la tourmente de contrôles renforcés, touchent des allocations tellement basses qu'elles leur permettent à peine de survivre. Le refus de la FGTB a été présenté comme une catastrophe en soi, comme une catastrophe communautaire, comme une remise en cause du modèle de concertation «à la belge»...

Vous comprenez cette présentation des choses ?

A. Mordant > Pas du tout ! La démocratie impose la consultation et quand on consulte il arrive que la réponse soit «non». C'est le jeu démocratique normal. Il n'empêche que la majorité est faible : 52 % ont rejeté le projet, 44 % l'ont approuvé et 4 % se sont abstenus.



C'est l'indice d'une fracture, peut-être même d'une fracture communautaire au sein de la FGTB ?

28

A. Mordant > Non. On a enregistré des refus et des approbations partout dans le pays. Ainsi, à l'intérieur de la Centrale Générale, notre centrale ouvrière la plus importante, la régionale d'Anvers a voté contre et celle de Liège a voté pour. C'est vrai qu'au niveau des Interrégionales la Wallonie et Bruxelles ont voté «non» et la Flandre «oui» mais avec une très faible majorité, moins de 52 %...

X. Verboven > ...il n'y a pas de fracture, communautaire ou autre parce que chacun comprend bien les arguments de l'autre et que même les «pour» n'étaient pas enthousiastes, particulièrement sur les heures supplémentaires et leur défiscalisation partielle. Et ceux qui ont voté contre l'ont fait eux aussi un peu à contre cœur compte tenu des points positifs en ce qui concerne la prolongation des préensions, l'extension de l'intervention du Fonds de Fermeture aux PME, l'accès à l'emploi pour les handicapés, et la possibilité après 20 ans de sortie du travail de nuit sans perte de revenu. De même tous étaient conscients de la double lecture qu'on pouvait faire de la norme et du salaire minimum : la norme salariale est peu élevée, certes, mais indicative ; le minimum interprofessionnel brut ne sera pas augmenté mais les bas salaires recevront 40 millions d'euros. C'est l'éternel dilemme de la bouteille à moitié pleine ou à moitié vide.

Que va-t-il se passer maintenant ? La CSC a approuvé le projet. Elle va le signer ? Vous allez renégocier ?

A. Mordant > Les patrons ne veulent pas renégocier et la CSC ne signera pas : elle ne veut pas rompre la solidarité syndicale. C'est une attitude que nous apprécions. Nous l'appréciions d'autant plus que cette solidarité est indispensable pour aborder les deux prochaines négociations : les fins de carrière et le refinancement de la sécurité sociale. Pour répondre au problème que vous avez soulevé en début d'interview, je le dis clairement : nous n'accepterons pas que notre refus d'approuver un projet d'accord déterminé soit utilisé pour mettre en cause l'existence même des concertations fédérales. Le droit du travail et la sécurité sociale sont et doivent rester les grands instruments de la solidarité fédérale dont l'aménagement et le devenir doivent faire l'objet d'une concertation fédérale. Mais se concerter n'implique pas qu'on doive tomber d'accord sur tout.



Pour en revenir au projet d'AIP, que va-t-il se passer ?

A. Mordant > La balle est dans le camp du gouvernement.

La CSC lui demande d'approuver l'accord tel quel. Ça vous convient ?

A. Mordant > Quand on dit non, ce n'est pas pour dire oui ! Si les points qui ont fait l'objet d'un rejet sont repris par le gouvernement, ça fera problème c'est évident. Mais s'il reprend les points positifs, on applaudira, ça va de soi. Je ne pense pas que sur ce plan la CSC soit très différente de nous, vous en conviendrez si vous avez entendu son secrétaire général, J. Piètre, au débat de la RTBF. Il a dit en substance qu'il était réaliste de penser que si les syndicats demandaient l'application des points positifs du projet les employeurs demanderaient quant à eux l'application des points que nous jugeons négatifs. Mais il a ajouté que bien entendu toute amélioration, notamment en ce qui concerne l'emploi, serait la bienvenue.

X. Verboven > Il y a l'accord interprofessionnel mais il y a aussi les fins de carrière, qui vont nous engager pour longtemps, et le refinancement de la sécurité sociale. Nous allons informer et sensibiliser sur ces thèmes importants. Si on doit faire appel à nos militants, on le fera et les autres devront en tenir compte. L'unité sera la force de la FGTB pour les négociations à venir.

Incapacités successives de nature différente sans reprise de travail Est-ce que l'employeur doit payer chaque fois le salaire garanti ?

Lorsque deux incapacités de travail de nature différente se succèdent sans que le travailleur ne reprenne le travail, l'employeur ne doit pas payer le salaire garanti pour la deuxième incapacité de travail, même lorsque le médecin du travail confirme qu'il s'agit d'une incapacité de travail d'une autre nature (par exemple une maladie après un accident du travail).

Selon la Cour de cassation, le travailleur n'a en effet pas droit à un nouveau salaire garanti pour la deuxième incapacité de travail lorsqu'il n'y a qu'une seule période de suspension du contrat de travail, sans reprise du travail.

Mais attention, lorsque le salaire garanti dû pour la première incapacité n'a pas été entièrement épousé, l'employeur devra payer la partie restante du salaire garanti dû.

Un exemple

Un ouvrier effectue des prestations de travail normales du lundi au vendredi inclus dans le cadre de la semaine de cinq jours. Il est absent à la suite d'un accident du 6 décembre au 8 décembre 2004 compris. Il aurait donc dû reprendre le travail le 9 décembre, mais le matin du 9 décembre il prévient son employeur qu'il est malade et lui envoie un certificat médical couvrant la période du 9 décembre au 15 décembre 2004 compris. Pour les jours allant du 6 décembre au 8 décembre inclus, l'employeur doit lui payer le salaire garanti à 100%. Comme la période couverte par le salaire garanti n'est pas épousée, l'employeur devra payer aussi le salaire hebdomadaire garanti pour le 9 et le 10 décembre. Pour les jours de maladie situés dans la période du 13 décembre au 15 décembre inclus, l'ouvrier recevra son salaire à concurrence de 85,88%.

Solidarité, j'écris ton nom

Personne n'est resté indifférent à la catastrophe provoquée par les Tsunami. L'élan de solidarité qui a mobilisé un très grand nombre de gens de par le monde a trouvé un large écho dans le mouvement syndical. La FGTB a voulu s'inscrire dans cet élan en sachant bien que beaucoup de ses membres et de ses organisations n'ont pas attendu pour se manifester.

La FGTB a opté pour une action collective avec la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) qui rassemble 234 organisations syndicales réparties dans 152 pays dont plusieurs touchés par le raz de marée.

Voilà pourquoi la FGTB en appelle à toutes et à tous pour contribuer à un fonds syndical de solidarité dédié à un appui à la reconstruction dans les zones sinistrées. Si la FGTB elle-même a peu de partenaires syndicaux directs dans cette région (notre coopération régulière est axée sur l'Afrique et l'Amérique latine), la CISL, elle, via son organisation régionale ORAP, entretient des contacts directs et permanents.

L'UBOT demande à tous ses affiliés de donner suite à l'appel de solidarité de la FGTB. En appelant à la solidarité «syndicale», la FGTB et la CISL ne veulent certes pas faire «bande à part». Elles souhaitent utiliser le potentiel du mouvement syndical organisé pour que l'aide apportée soit utilisée au mieux dans l'intérêt des populations.

En aidant à la reconstitution d'outil de travail (ce qui peut couvrir aussi bien des bateaux pour la pêche que des outils agricoles ou industriels) et des moyens d'actions des structures collectives des syndicats, nous contribuerons à donner de nouvelles chances à des groupes importants de personnes. En effet, la mise au travail d'une personne signifie le plus souvent un revenu pour six ou dix membres d'une famille. Et cette mise au travail doit avoir lieu dans des conditions décentes. C'est un objectif important qui pourra être rencontré avec d'autant plus d'efficacité que les organisations de travailleurs sont aussi en première ligne. Nous n'oublisons pas non plus que le grand élan de solidarité auquel nous participons aujourd'hui ne doit pas «assécher» les ressources et faire oublier les mesures fondamentales (augmentation de l'aide publique au développement, annulation de la dette, commerce équitable et éthique...) qui devraient permettre à la grande majorité des populations du Tiers Monde – et non de la seule Asie – de sortir du cycle de l'exploitation et de la pauvreté.

Cela reste un objectif fondamental de notre mouvement syndical.

**Votre contribution peut être versée sur le compte spécial:
Solidarité Asie 132-5019717-08**

Gent ondersteboven – Dimanche 17 avril 2005

[Gand sens dessus dessous]

Une journée de fête et de culture – une journée à ne manquer sous aucun prétexte ! Organisée par Linx+ en collaboration avec la régionale FGTB de Scheldeland.



«La route à tout prix»
Véronique Vercheval



Véronique Vercheval
Réjane Peigny

Départ: Anseleplein (Gand) entre 9h30 et 10h30 | **Arrivée:** Feestpaleis - Kunstencentrum Vooruit (Gand) | **Durée :** 4 à 5 heures | **Route:** environ 200 Km, livre de route au départ | **Info supplémentaire:** le sida est une des principales causes de la mort parmi les cadres syndicaux et les travailleurs syndiqués en Afrique du Sud. Renforcez le mouvement syndical sud-africain et soutenez les projets anti-sida.

Enfin, il y a aussi une exposition unique de photos – une première absolue : "Camionneurs" – Photos de Vercheval – La Louvière. Bon sang ne peut mentir. Y compris dans la famille Vercheval. Le père, Georges Vercheval, est un homme célèbre. Directeur honoraire du musée de la photographie à Charleroi. Sa fille a réalisé un reportage sur les camionneurs. Qui sont-ils ces routiers, ces maîtres de la route ? ABVV – salle des guichets – Vrijdagmarkt 9 – Gand.
Entrée gratuite.



ERRATUM DANS L'AGENDA 2005

Secrétariat UBOT Tournai
Rue des Maux 26 - 7500 Tournai
Tél. : 069/53 27 92 ou 069/88 18 62
Fax : 069/22.00.29.
Secrétaire Philippe Dumortier – fgtbtvd.
dumortier@computron.be
Propagandiste : Jean-Marie Lamarque

Afin d'informer nos affiliés encore mieux, et encore plus vite,...

Nous vous demandons de nous envoyer un petit email avec les informations suivantes: Votre nom, votre numéro de registre national, votre adresse, votre entreprise, votre sous-secteur (par exemple: transport, autobus, manutention, ...). Vous pouvez envoyer ce email à veronique.de.roeck@btb-abvv.be. De ce moment vous pouvez attendre notre bulletin d'information électronique. Celle-ci apparaît quand il y a des nouvelles dans un des secteurs.

Remettez la souche ci-dessous à un(e) collègue non encore affilié(e) 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(e) chez la firme : _____

Adresse de la firme : _____

Fonction : _____

Souche à renvoyer au secrétariat régional de l'UBOT.

