



FEDERAAL SECRETARIAAT BTB WEGVERVOER & LOGISTIEK
SECRETARIAT FEDERAL UBOT TRANSPORT & LOGISTIQUE
 Federaal Secretaris – Werner De Clercq – Secrétaire Fédéral
 Paardenmarkt 66 – Antwerpen – 2000 – Anvers
 Tel.: 03/224.34.34 – Fax: 03/224.34.39 – veronique.de.rock@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.: 053/78.78.78
 do: 08.30 – 12.00
 Secretaris Georges Maes btb.gent@skynet.be
 Propagandist Eddy Coene
- 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 – Vermorgenstraat 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 & BRUSSELS
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
- 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
 vrijdagnamiddag 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.roeselare1@skynet.be
- 8380 Zeebrugge – Heiststraat 3
 tel.: 050/54.47.15 – fax.: 050/54.42.53
 ma-di-wo-do-vrij: 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 8u30 – 12u00
- 8000 Brugge – Zilverstraat 43
 tel.: 050/44.10.44 – fax.: 050/54.42.53
 woensdagnamiddag ENKEL op afspraak
 Secretaris Renaud Vermote btbzee@scarlet.be

PROVINCIES 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 1^{ère} mardi matin du mois
- 7130 Binche – Rue Gilles Binchois 16
 permanences le 1^{er} et 3^{ème} jeudi du mois – 09.00 – 11.30
 Secrétaire Philippe Dumortier fgbtvtd.dumortier@computron.be
 Propagandiste Daniel Maratta ubot.charleroi@brutele.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 1^{er} vendredi du mois: 09.30 – 11.30
- 1400 Nivelles, Rue de Namur 24
 3^{ème} vendredi du mois 09.30 – 11.30
 Secrétaire Philippe Dumortier fgbtvtd.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 (7^e 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: 1^{ère} samedi du mois: 10.00 – 11.30
 Welkenraedt: 3^{ème} samedi du mois: 10.00 – 11.30
 Namen: 2^{ème} mercredi du mois: 14.00 – 18.00
 Secrétaire Frida Kaulen ubot.liege@skynet.be
 Propagandiste Edouard Hers

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

déposé: Antwerpen X

bulletin trimestriel
 juillet - août - septembre 2005 2005

éditeur responsable:
 Secr. Féd. Werner De Clercq
 Paardenmarkt 66
 2000 Anvers 1

Dans ce numéro

3 Editorial | **4** assistance

dans les aéroports.

Protocole d'accord | **6** Flight

care: un exemple à ne pas

suivre ...! | **12** Autobus

& autocars. Que peut

faire le Fonds social pour

vous? | **16** Transport de

marchandises: Concurrence

déloyale | **18** Circulation: Le

tachygraphe digital demain

dans votre camion? | **22**

divers: Un nouveau dossier

d'information sur la santé

et le bien-être au travail du

«SERV – STV Innovatie &

Arbeid» | **24** Maladie ou

accident: quand et comment

prévenir l'employeur?

FGTB

Union Belge des Ouvriers du Transport

ENROUTE



contenu

Editorial	3
Assistance dans les aéroports	4
Autobus et autocars	12
Transport de combustibles	14
Taxis	15
Transport de marchandises & logistique	16
Déménagements	20
Divers	22

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.

colophon

Werner De Clercq	Rédaction
Annemie Craeye	
Veronique De Roeck	
Willy De Graeve	Traduction
Rita Lemmens	
Annemie Craeye	Photos
Arnout Fierens	Dessins

Editorial

Au moment où j'écris cet éditorial, c'est-à-dire début septembre, les vacances sont terminées pour la plupart d'entre nous. J'espère que vous aurez tous pu profiter d'un repos bien mérité. Maintenant que nos batteries sont rechargées, nous pouvons de nouveau affronter les aléas et le stress de la vie pour un certain temps.



Et cette énergie, nous en aurons bien besoin.

Tout d'abord, il y a le débat sur les fins de carrière qui devrait aboutir (ou non) dans le(s) mois à venir. Nous devons pouvoir compter sur vous au cas où ces discussions évolueraient dans le mauvais sens.

Ensuite, il y a les négociations sur les conditions de travail et de salaire dans nos différents secteurs. Je lance ici un appel aux fédérations patronales pour qu'elles mettent fin à leurs manœuvres de retardement car l'année est presque terminée sans le moindre résultat. Je leur conseille donc vivement de retourner au plus vite à la table de négociation pour engager enfin des négociations sérieuses.

En troisième lieu, je lance un appel à nos interlocuteurs dans le secteur du transport de marchandises, à savoir les fédérations patronales et le monde politique, pour aborder ensemble la problématique de la concurrence déloyale engendrée par l'occupation (il)légal de chauffeurs venus de pays à bas salaires. Je crois qu'au niveau du secteur, nous devons être capables de nous mettre d'accord sur un certain nombre de mesures pour éviter une catastrophe sociale dans notre pays.

Dans le secteur de l'assistance dans les aéroports, il y a de bonnes mais aussi de mauvaises nouvelles. La bonne nouvelle, c'est que nous avons réussi à conclure un protocole d'accord innovateur dans le secteur. Un élément remarquable de cet accord est le rapprochement entre les statuts ouvrier et employé. Et en ce qui concerne le pouvoir d'achat, l'accord dépasse largement la norme fixée par le projet d'accord interprofessionnel.

La mauvaise nouvelle, c'est le licenciement d'une déléguée syndicale par la firme Flight Care, licenciement pour lequel la direction n'a pas respecté la procédure prévue. La réaction

syndicale a été forte. Pour le moment, nous discutons avec la direction sous la présidence d'un conciliateur social. Pour nous, il faut aussi une concertation au plus haut niveau au sujet de la protection des délégués syndicaux afin d'arriver une législation suffisante en la matière. Pour plus de détails sur le dossier Flight Care, je vous renvoie à l'article consacré à cette affaire. Pour des raisons que vous comprendrez sans aucun doute, notre rubrique traditionnelle "Pleins feux sur ..." a dû céder la place à ce dossier important.

Dans cette édition, nous expliquons aussi ce que vous devez faire vis-à-vis de votre employeur en cas d'accident ou de maladie entraînant une incapacité de travail. Le proverbe, ne dit-il pas qu'un homme (une femme) averti(e) en vaut deux ?

Enfin, il y a l'agenda UBOT - FGTB. L'expédition simultanée de l'agenda et de notre magazine avait suscité de nombreuses réactions positives l'an dernier. En effet, de cette façon, chaque membre de notre groupe professionnel a reçu notre agenda. C'est pourquoi, nous avons décidé de renouveler cette initiative à l'avenir. Cette année, vous recevrez donc l'agenda en même temps que l'édition de décembre.

La présente édition vous donne déjà un avant-goût des dessins humoristiques. Dès la deuxième moitié du mois d'octobre, l'agenda sera disponible chez les délégués de votre entreprise ou à votre secrétariat régional. Nous espérons que l'agenda sera pour vous un instrument utile.

Werner De Clercq
Secrétaire fédéral

Assistance dans les aéroports

Protocole d'accord

Un accord innovateur dans l'assistance dans les aéroports !

Un exemple pour la CP 140

Une percée dans le domaine du pouvoir d'achat

Une percée pour le rapprochement entre les statuts ouvrier et employé

Le 6 juillet 2005, nous avons conclu avec les employeurs du sous-secteur 140.08 — Assistance dans les aéroports — un accord couvrant la période 2005 — 2006. Grâce à l'obstination de l'UBOT-FGTB, nous avons pu forcer un accord dépassant largement la norme salariale de 4,5%.

Il importe de noter qu'au début des négociations, les employeurs étaient partis de l'idée de trois indexations pour la période de l'accord. Selon leur raisonnement, celles-ci représentaient à elles seules une augmentation du coût salarial de 6%. Si nous suivions leur raisonnement, l'accord qui vient d'être conclu leur coûterait finalement 9%.

Bien sûr, nous avons refusé de suivre ce raisonnement. Il y a des patrons qui comptent tout deux fois, mais pas nous ! Au fait, pour la période 2005-2006, on ne doit tenir compte que de deux indexations, car l'indexation de janvier de cette année avait déjà été prévue dans la CCT 2003-2004.

La nouvelle convention collective qui vient d'être conclue dans la sous-commission paritaire 140.08 peut servir d'exemple à l'ensemble des secteurs du transport routier et de la logistique. Nous recommandons aux employeurs de la 140.04/09 (transport routier & logistique), de la 140.01/02/03 (fermiers, autobus et autocars), de la 140.05 (déménagements), de la 140.06 (taxis) et de la 127 (commerce de combustibles) de s'inspirer de cet exemple. Dans tous ces secteurs, les négociations sectorielles viennent de commencer. Les premières discussions n'ont pas encore donné grand-chose. Les discussions se poursuivront en automne.



L'UBOT-FGTB a toujours privilégié les revendications qualitatives et nous croyons pouvoir affirmer avec fierté que d'importants progrès ont pu être engrangés dans ce domaine.

Qu'avons-nous obtenu concrètement ?

Augmentation du pouvoir d'achat :

- Relèvement de la **prime syndicale** à **115 EUR** à partir de 2005.
- A partir du **01/01/2006** une **prime d'équipe** dans toutes les entreprises d'au moins **0,50 EUR pour les heures prestées entre 20h et 22h** et de minimum **1,20 EUR pour les heures prestées entre 22h et 06h**. Les systèmes plus favorables au niveau des entreprises restent bien sûr d'application. Nous avons donc enfin obtenu une prime d'équipe minimum pour l'ensemble du secteur. Voilà une réalisation importante !
- **Augmentation du pouvoir d'achat sur les barèmes et les salaires réels** : + **0,10 EUR (4 BEF) par heure au 1/12/2005** et + **0,05 EUR (2 BEF) par heure au 01/07/2006**. Cela signifie d'ici la fin 2006 une amélioration du pouvoir d'achat sur base annuelle d'environ 263,46 EUR (10.628 BEF), c'est-à-dire une augmentation **supérieure** à ce que recevront les employés sur la même période dans la CP 226 (23,46 EUR, soit 936 BEF de plus).

Revendications qualitatives

- Prorogation de la **CCT prépension** du 26/11/2003 au **31 décembre 2007**.
- Prorogation de la **CCT crédit temps** du 26/11/2003 au **31 décembre 2007**.
- **2 jours de formation** par travailleur équivalent temps plein en service au 1er janvier 2005 durant la **période 2005-2006**. Réalisation à concrétiser pour le 1/11/2005.
- **Le 1er jour de carence** par année calendrier payé à partir du **01/01/2007** pour les travailleurs ayant une ancienneté d'au moins deux ans.
- **Un allongement sensible des délais de préavis** à charge de l'employeur à partir du **1/1/2007** en cas de licenciement donné par l'employeur (exception : motif grave ou force majeure):

Ancienneté	Durée préavis donné par l'employeur
De 3 à 5 ans	60 jours calendrier
De 5 à 10 ans	90 jours calendrier
Plus de 10 ans	120 jours calendrier

- Groupes de travail :
 - Systèmes d'équipe : inventaire des différents systèmes de rémunération dans les entreprises avec travail en équipes, l'objectif étant l'uniformisation à terme des différents systèmes.
 - Rapportage par les conseillers en prévention des entreprises du secteur à la commission paritaire sur les données statistiques relatives à l'absence pour cause de maladie et d'accident du travail ainsi que sur les mesures envisagées ou prises au sein de l'entreprise dans le but d'arriver si nécessaire à un avis sectoriel.
 - Fonds social : poursuite des travaux qui devraient être terminés pour le 31/12/2006.
 - Fonds de pension : poursuite des travaux qui devraient être terminés pour le 31/12/2007.
- Cellule d'emploi : pour les nouvelles embauches, les employeurs s'engagent à puiser dans les candidats de la cellule d'emploi à créer auprès du Forem (partie francophone du pays) ou du VDAB (partie néerlandophone du pays).

Flight care

un exemple à ne pas suivre ...

Pour comprendre les tenants et les aboutissants du dossier, il faut revenir en arrière, plus précisément à la période où personne mais alors personne ne pouvait s'imaginer que la Sabena, l'orgueil de la Belgique, allait (pourrait) faire faillite. Entre-temps, la société a disparu !

Après la disparition malheureuse de la Sabena, le handling ou assistance aéroportuaire (bagages et fret, nettoyage des avions, etc.) a été repris par la multinationale espagnole FCC qui a d'abord créé BGS qui est devenu ensuite Flight Care.

Dès le début, il était clair pour les organisations syndicales qu'une période difficile sur le plan social s'annonçait. Lors des négociations sur la convention de la reprise, les organisations syndicales n'avaient pas d'autre choix que d'accepter les propositions de la direction espagnole (c'était «à prendre ou à laisser»). N'oublions d'ailleurs pas qu'à la suite de la faillite de la Sabena, des milliers d'emplois étaient en danger.

Les syndicats et la direction ont ensuite discuté pendant des mois en vue d'aboutir à un règlement de travail «acceptable». Malheureusement, jusqu'à ce jour, ces discussions n'ont toujours pas abouti ... D'autre part, les syndicats devaient aussi, dans la foulée des élections sociales de mai 2004, désigner leur délégation syndicale.



Après des discussions très difficiles et parfois très dures, la FGTB a été la première organisation à présenter sa délégation auprès de la direction, tant pour les ouvriers que pour les employés. Déjà à ce moment, on remarquait les premiers signes de mécontentement chez les travailleurs. Le manque de personnel, la flexibilité incontrôlable, les horaires changeants, la charge de travail extrêmement lourde, le nombre important d'accidents du travail, l'accumulation des contrats temporaires, l'importance du travail intérimaire et beaucoup d'autres petits et grands désagréments... voilà la liste non exhaustive des plaintes notées par nos délégués et qui rendaient la situation inacceptable et intenable pour les travailleurs. Les travailleurs et leurs délégués ne sont pas des citrons qu'on presse avant de les jeter !

Les événements se sont précipités lorsque le mercredi 13 juillet, la représentante de la CSC au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail a été «licenciée». Selon la direction, elle avait commis une «faute grave» en étant présente sur le terrain en dehors des heures de travail et en ayant utilisé à cette fin son badge de sécurité. Voilà la thèse de la direction mais ce qui était fort de café, c'est que Flight Care faisait savoir que la représentante de la CSC n'était plus en service «pour cause de force majeure» !

L'UBOT-FGTB a immédiatement réagi en dénonçant dans un communiqué de presse l'attitude de la direction. Dans ce communiqué, nous rappelions que les délégués syndicaux doivent toujours être en mesure d'accomplir leur mission syndicale.

Une chose était claire : le motif du licenciement, la force majeure, était imbuvable pour nous ! C'était contraire à la procédure et à la réglementation. Si un employeur veut licencier un travailleur protégé, il doit d'abord se concerter avec les organisations syndicales ou, en cas de faute grave, porter l'affaire devant le tribunal du travail compétent. Flight Care n'a entrepris aucune de ces deux démarches.

Bien sûr, nous ne devons pas nous leurrer et nous devons accepter que les normes de sécurité doivent être respectées sur le site d'un aéroport international car il y va de la sécurité de tous les usagers et des travailleurs de l'aéroport. A cet égard, nos

délégués syndicaux ont un rôle important à jouer. En ce qui concerne le respect des règles de sécurité, ils doivent montrer l'exemple à leurs collègues travailleurs.

Personne ne s'étonnera donc que ce licenciement fût la goutte d'eau qui a fait déborder le vase. Il a donné lieu à une série de protestations et d'actions sur l'aéroport.

Grand fut notre étonnement quand nous avons appris au cours de cette action que l'Association des agences de voyage flamandes avait adressé une requête unilatérale au juge des référés et obtenu de sa part une ordonnance interdisant le blocage des voyageurs par toute action syndicale. Il infligeait une astreinte de 6.500 euros par «passager retenu».

L'UBOT n'accepte pas et combattra toujours le fait qu'un tribunal (des référés) intervienne dans un conflit social. Nous regrettons le désagrément causé pour les voyageurs et les vacanciers mais ... si la direction avait respecté les règles de la concertation et la procédure prévue, ces actions n'auraient pas eu lieu.

Suite à l'immixtion du tribunal et en vue de sortir de l'impasse, les syndicats avaient aussi demandé un entretien avec le cabinet de la ministre de l'Emploi Freya Van den Bossche. A l'issue de cet entretien avec son chef de cabinet, qui avait immédiatement compris la gravité de la situation, un conciliateur social (M. Leemans) a été désigné. Pendant deux jours, des négociations intenses ont lieu dans les locaux du Service public fédéral entre le conciliateur social, les organisations syndicales et la direction.

Finalement, le conciliateur social aboutissait aux conclusions suivantes, dont voici un résumé succinct :

1. Les parties concernées souscrivent à l'avis du conciliateur social que la notion de force majeure n'a pas sa place dans le cadre des problèmes pouvant se poser avec les travailleurs protégés. Comme prévu par la réglementation en question, ces problèmes doivent être portés préalablement à la connaissance des organisations syndicales concernées et trouver une solution par la voie de la concertation.
2. Dans le courant du mois de septembre, une commission ad hoc sera créée au sein du conseil d'entreprise pour essayer d'élaborer un règlement de travail. Cette commission sera

composée d'un conciliateur social, de membres du conseil d'entreprise, de secrétaires syndicaux et de fonctionnaires du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de la Direction générale des relations individuelles de travail, de la Direction Surveillance du bien-être au travail et de la Direction générale Humanisation du travail.

3. D'autre part, des inspections seront organisées dans l'entreprise par des fonctionnaires de la Direction générale et ce en collaboration avec les membres du comité pour la prévention et la protection au travail. A cet égard, les parties s'engagent à accepter les constatations des inspections précitées et à remédier aux lacunes dans le cadre de la procédure et des délais imposés par les services d'inspection compétents.
4. Les problèmes urgents que nous avons soulevés (manque de personnel, charge du travail, etc.) doivent être discutés au niveau de l'entreprise entre le 22 et le 25 août. S'il s'avère qu'aucun accord ne peut être trouvé, le bureau de conciliation de la Commission paritaire prendra des décisions. Les parties s'engagent à mettre en œuvre les recommandations unanimes du bureau de conciliation.
5. En ce qui concerne la réintégration de la représentante syndicale «licenciée», il n'était pas possible de s'entendre. Toutefois, le conciliateur social se tient à la disposition pour rechercher une solution avec la CSC qui a présenté la candidature.
6. Enfin, le conciliateur social insistait pour rétablir la paix sociale afin de ne pas hypothéquer la mise en œuvre de ces conclusions.

Au vu de ces conclusions, les jours, les semaines et peut-être bien les mois à venir seront cruciaux pour les organisations syndicales pour discuter avec la direction d'une amélioration effective des conditions de travail.

L'UBOT continuera d'ailleurs à œuvrer en faveur d'une meilleure protection des élus et des délégués syndicaux et à privilégier au maximum la concertation sociale pour aboutir à des solutions.

Voilà la situation au soir du 12 août. Dossier à suivre donc à propos duquel le dernier mot n'a pas encore été dit ni écrit.

Johan Lievens – Secrétaire régional UBOT



SUITE 1 – 23 AOÛT 2005

Les parties se sont revues le 23 août pour discuter des problèmes urgents. Ces discussions ont permis d'aboutir à un début de solution pour:

- L'action syndicale – délégation syndicale : la direction accepte la présentation des délégués de la CSC tels que figurant dans la lettre du 30 juin 2005. La direction avait déjà accepté la délégation de l'UBOT-FGTB et du SETCa et la ventilation des heures.
- La classification des fonctions : d'ici le 30 avril 2006 au plus tard, la direction remettra à tous les travailleurs une description de leur fonction conformément aux dispositions prévues par les conventions sectorielles. Ces descriptions de fonction ne pourront donner lieu à une diminution ni du salaire ni de la catégorie salariale. En cas de contestation, la procédure de recours sectorielle pourra être mise en route. Le conseil d'entreprise est chargé d'assurer le suivi.
- L'organisation du travail : la direction engagera un dialogue constructif avec le conseil d'entreprise sur la productivité, l'organisation du travail et le taux d'occupation. Ce dialogue doit aboutir à la création d'un instrument qui permet de clarifier la situation. Le conseil d'entreprise recevra tous les mois un calcul plus fin de la productivité. Cela signifie concrètement que pour les vols traités par Belgian Ground Services – Flight Care, le taux d'occupation des vols et le nombre de passagers seront également communiqués au conseil d'entreprise. De cette manière, il sera plus facile de déterminer et d'évaluer le taux d'occupation correct par division.
- Les horaires : à partir du 1er janvier 2006, chaque travailleur pourra disposer de son horaire individuel. En vue de limiter au maximum les changements d'horaire, la direction soumettra une proposition, par exemple une procédure de «stand-by», visant à assurer une plus grande stabilité des horaires.

La discussion de l'évaluation et de la procédure de licenciement a été renvoyée au groupe de travail ad hoc «règlement de travail».

En ce qui concerne les contrats, leurs annexes, les «split shifts» (services coupés) et les primes, aucun accord n'a pu être trouvé. Ces points seront donc soumis aux organes de conciliation des commissions paritaires concernées. Toutes les parties se sont engagées à mettre en œuvre les recommandations unanimes de ces organes de conciliation.

SUITE 2 - 27 AOÛT

Les négociateurs se sont revus le 27 août et ce après une action menée dans l'entreprise par les ouvriers. Le conciliateur social a formulé une nouvelle proposition basée sur les conclusions issues des discussions menées le 22 juillet et le 23 août 2005. Voici sa proposition :

- Le pourcentage du salaire variable sur base annuelle des ouvriers sera porté au cours de la période 2005-2008 à un même niveau que celui des employés et ce à raison de 25% par an.
- Le régime actuel du travail d'étudiant (Cf. la convention collective de travail du 23 septembre 2002) sera moulé dans une convention collective spécifique suivant les modalités actuelles. Les étudiants ne recevront pas de primes variables.
- Tous les contrats de durée indéterminée s'élèveront à 75% minimum, sauf si le travailleur souhaite un pourcentage inférieur.
- L'organisation du travail sera mise en œuvre en application de la convention collective en vigueur de la Commission paritaire 226 (employés), de sorte que la durée de travail sera fixée sur une base annuelle et que la variabilité des horaires sera limitée (par exemple par l'instauration de périodes de stand-by).
- Il y aura un arrêt immédiat de toute action de grève et de tout débrayage.
- Conformément aux conclusions de la réunion de conciliation du 22 juillet 2005, les parties se conformeront aux recommandations unanimes du bureau de conciliation ad hoc.

Le conciliateur social demandait aussi à toutes les parties concernées de ne pas prendre d'initiatives qui pourraient menacer la viabilité de l'entreprise.

Le 31 août 2005, le bureau de conciliation de la commission paritaire s'est réuni pour poursuivre la discussion.

SUITE 3 - 31 AOÛT

Le bureau de conciliation "ad hoc" s'est réuni le 31 août 2005 au matin. "Ad hoc" signifiait ici qu'aussi bien la commission paritaire des ouvriers que celle des employés était représentée dans le bureau de conciliation. Lors des réunions précédentes, il avait été convenu que les résolutions de ce bureau de conciliation engageraient toutes les parties et seraient par conséquent mises en œuvre sans délai dans le respect du calendrier convenu. Autre élément important à savoir : les décisions d'un bureau de conciliation sont prises par consensus, ce qui signifie que

toutes les parties marquent leur accord. Si tel n'est pas le cas, le bureau de conciliation ne peut pas prendre de décision et renvoie le dossier.

Dans ces conclusions communes, les partenaires sociaux confirment les résultats des réunions précédentes. De plus, ils insistent sur la mise en œuvre immédiate de ces résultats selon les procédures et dates convenues.

1. Lors de la prochaine réunion du conseil d'entreprise, la direction fera une déclaration concernant les travailleurs ayant un contrat de 75% (en principe tous les travailleurs à contrat de durée indéterminée). Au même conseil d'entreprise, elle fera une déclaration sur les éventuelles fluctuations de clients et les questions posées concernant le directeur général.
2. En ce qui concerne la discussion sur la présence d'experts externes aux réunions du conseil d'entreprise et du comité de prévention et de protection au travail, il est fait référence à la législation en la matière.
3. L'harmonisation des primes entre les différentes catégories de travailleurs se fera en quatre étapes. Le calendrier suivant est établi :
 - a. 25% le 01/09/2005
 - b. 25% le 01/07/2006
 - c. 25% le 01/07/2007
 - d. 25% le 01/07/2008.

Les modalités précises sont à discuter avec la délégation syndicale et seront reprises dans une convention d'entreprise.

4. Salaire variable :

- a. Prime de fin d'année : on se réfère aux dispositions des conventions sectorielles et aux décisions des commissions paritaires en la matière.
- b. Jours fériés et salaire garanti en cas de maladie : le salaire variable moyen doit être payé.
5. Le groupe de travail ad hoc "règlement de travail" doit démarrer ses travaux en octobre 2005 pour conclure le 31 décembre 2005 au plus tard. Ce groupe de travail est chargé d'élaborer un règlement de travail et il se penchera sur les conditions des relations collectives et individuelles de travail. Les horaires seront intégrés dans le règlement de travail, tout comme l'accord concernant la fixation annuelle de la durée du travail et la limitation de la variabilité des horaires.
6. En ce qui concerne le travail des étudiants, l'entreprise soumettra une proposition de convention collective aux organisations concernées.
7. Les split-shifts (services coupés ou interrompus) doivent être

limités à un maximum de 4 par mois par travailleur.

8. Information au conseil d'entreprise : information mensuelle sur les annexes accordées au contrats. Les litiges individuels pourront être discutés avec la direction en présence du délégué syndical.
9. Les conventions collectives du 23 septembre 2002 doivent être respectées dans tous leurs aspects par les deux parties.
10. Il est rappelé à toutes les parties qu'elles se sont engagées expressément à mettre en œuvre les accords précités.

Pour la majorité des ouvriers, les conclusions du bureau de conciliation signifient un progrès important. Finalement, l'entreprise s'est montrée disposée à investir 5% de la masse salariale dans ses travailleurs.

Ce compromis, fort honorable, n'a pu être réalisé que grâce au soutien et à la loyauté de nos délégués et de nos militants. Ils étaient sans cesse en communication avec les négociateurs pour les informer, les aider et les assister. Nous tenons à les en remercier sincèrement !



Autobus & autocars

Salaires

Personnel roulant services publics d'autobus roulant pour le compte de la VVM - De Lijn CP 140.01

Salaires à partir du 1 juillet 2005
augmentation conventionnelle

Ancienneté	Salaire horaire	Salaire horaire entre 20 et 06 heures	Dimanches et jours fériés
	Euro	Euro	Euro
0 an	11,5558	12,7558	23,1116
0,5 an	11,6283	12,8283	23,2566
1 an	11,7299	12,9299	23,4598
2 ans	11,8489	13,0489	23,6978
3 ans	11,9510	13,1510	23,9020
4 ans	12,0701	13,2701	24,1402
5 ans	12,1460	13,3460	24,2920
6 ans	12,3215	13,5215	24,6430
8 ans	12,4964	13,6964	24,9928
10 ans	12,6782	13,8782	25,3564
12 ans	12,7783	13,9783	25,5566
14 ans	12,8780	14,0780	25,7560
16 ans	13,0913	14,2913	26,1826
18 ans	13,1939	14,3939	26,3878
20 ans	13,3748	14,5748	26,7496
22 ans	13,4781	14,6781	26,9562
24 ans	13,5808	14,7808	27,1616
25 ans	13,6575	14,8575	27,3150
26 ans	13,7604	14,9604	27,5208
28 ans	13,8630	15,0630	27,7260
29 ans	13,9661	15,1661	27,9322

Indemnité RGPT	173,48 €
Supplément travail du samedi	15%
Supplément travail de nuit	1,20 €
Forfait mensuel	116,57 €
Prime de fin d'année	2.177,82 €
Avance Prime de fin d'année	74,37 €
Indemnité de vêtement	18,84 €/an ou 7,44 € p m
Indemnité première interruption	1,60 €

ATTENTION:

Ces salaires sont relevés de 2% le 1er septembre 2005 suite au dépassement de l'indice pivot.



Que peut faire le Fonds social pour vous ?

Le Fonds social est un organe géré paritairement par les représentants des travailleurs et des employeurs qui a été créé en 1967.

L'objectif principal du Fonds social est l'organisation de la formation professionnelle dans le secteur des autobus et des autocars.

En partenariat avec le Forem (Wallonie), le VDAB (Flandre) et Bruxelles Formation, le Fonds social organise la formation initiale à l'obtention du permis de conduire D. Pour organiser une formation de qualité, il y a 18 véhicules à la disposition : des autobus, des autocars et trois remorques.

Voici un bref aperçu des différents avantages offerts par le Fonds social aux ouvriers du secteur :

- Paiement d'une indemnité de compensation pour la perte de la sélection médicale aux ouvriers qui, en raison de leur incapacité définitive ou à la suite d'un accident survenu dans leur vie privée, ne peuvent plus exercer leur profession. Il y a cependant une condition d'ancienneté dans le secteur : les bénéficiaires doivent avoir travaillé à temps plein pendant dix ans au moins dans le secteur.
- Tout ouvrier désireux de prendre la prépension à 58 ans et justifiant d'une ancienneté de dix ans dans le secteur, reçoit du Fonds social la moitié de la différence entre ses allocations de chômage et le salaire moyen net des douze derniers mois.
- Une avance de 74,37 Euros bruts est octroyée aux ouvriers du secteur qui ont droit à une prime de fin d'année.
- Le Fonds social envoie la carte de légitimation à tous les ouvriers du secteur repris dans le fichier du personnel au cours du deuxième trimestre de l'année en cours. Les membres de l'UBOT peuvent ainsi toucher leur prime syndicale par l'intermédiaire de leur secrétariat régional UBOT.
- Le Fonds prend en charge les frais des livres parcours pour tous les travailleurs du sous-secteur des services réguliers pouvant justifier d'une ancienneté de 10 ans dans le secteur et ayant bénéficié de la prépension ou de la pension entre 1978 et 1992.
- Une assistance psychologique est fournie à tous les ouvriers du secteur victimes d'un événement traumatisant dans le cadre de leur vie privée ou de leur vie professionnelle.
- Le pool des chauffeurs.

Pour plus d'informations, visitez le site internet du Fonds social : www.sociaalfondssocial.be.



Commerce de combustibles

Salaires

Indexation salaires du personnel du Commerce de combustibles National - CP 127

Salaires en vigueur à partir du 1er août 2005

A la suite du dépassement de la moyenne des indices de santé des mois d'avril, mai, juin et juillet, les salaires du personnel du secteur du Commerce de combustibles ont été indexés le 1er août 2005.

	A l'embauche	3 ans d'ancienneté Euro	10 ans d'ancienneté Euro	15 ans d'ancienneté Euro
Manoeuvre	8,9569	9,1459	9,2328	9,3738
Chauffeur	9,3717	9,5607	9,6475	9,7883
Chauffeur camion citerne	9,8675	10,0565	10,1433	10,2841

L'indemnité RGPT s'élève désormais à € 0,9357/heure.

Indexation salaires du personnel du Commerce de combustibles — Flandre orientale CP 127.02

Salaires en vigueur à partir du 1er août

A la suite du dépassement de la moyenne des indices de santé des mois d'avril, mai, juin et juillet, les salaires du personnel du secteur du Commerce de combustibles ont été indexés le 1er août 2005.

	Euro	Prime	Sal. hor. total
Salaire horaire minimum	10,2102		10,2102
Personnel de nettoyage	7,6584		7,6584
Charbon en sacs	10,2102		
10 kg		0,1239	10,3341
25 kg		0,1735	10,3837
50 kg		0,2478	10,4580
Chauffeur essence/gaz	10,2102	0,4957	10,7059
Ouvrier Remplissage bouteilles de gaz	10,2102		10,2102
Nettoyage chaudrons et cheminées	10,2102	0,8676	11,0788
Avant 07.00		2,4789	2,4789
Après 19.00		7,4368	7,4368
Garage ouvrier qualifié	10,3497		10,3497
Garage contremaître	10,4624		10,4624

Taxis

Salaires

Indexation des salaires

140.06 Personnel de garage – A partir du 1er août 2005

	Manoeuvre	3e catégorie	2e catégorie	1ste catégorie	hors catégorie
Euro	8,6398	9,1736	10,0861	10,6228	11,3375
BEF	348,53	370,06	406,87	428,52	457,35

Le salaire mensuel minimum garanti au 1er août 2005 s'élève à 1.283,34 EUR (51.769 BEF)

ATTENTION :

Les salaires des services de location de voitures avec chauffeur ont également été indexés de 2% le 1er août 2005.

Le salaire horaire minimum s'élève à 8,7132 EUR.

Transport de marchandises & logistique

Concurrence déloyale

Travail illégal, fraude sociale, fraude au niveau du détachement, en un mot : la concurrence déloyale. Un phénomène auquel de plus en plus de secteurs sont confrontés. Depuis l'élargissement de l'Union européenne, force est de constater que le problème s'est fortement amplifié.

Depuis quelques années, le gouvernement fédéral veut promouvoir la conclusion de «conventions de partenariat» entre les pouvoirs publics et les fédérations professionnelles en vue de combattre la concurrence déloyale. Pourtant, dans les secteurs qui ont conclu de telles conventions, celles-ci ne donnent pas toujours les résultats escomptés.

Le secteur du transport ne connaît pas ce type de conventions. Nombre d'employeurs, croyant que le bon vieux temps est revenu, usent de tous les subterfuges possibles pour trouver de la main d'œuvre au rabais. Parfois, les conditions de travail imposées à ces travailleurs frôlent l'esclavage.

Ainsi, certaines entreprises croient pouvoir mettre leurs propres chauffeurs en chômage économique tout en poursuivant leurs activités avec des chauffeurs étrangers. Des travailleurs qui ne sont nullement au courant des conditions de travail les plus élémentaires ni d'autres réglementations et qui sont considérablement sous-payés. C'est une honte !

L'UBOT-FGTB dénonce ces pratiques déloyales et inhumaines depuis des années. Nos militants et nos délégués sont d'ailleurs conscients des conséquences que ces pratiques peuvent avoir sur l'emploi mais aussi sur la sécurité routière.

Nous avons déjà abordé à plusieurs reprises cette problématique au sein de la commission paritaire 140. Mais les fédéra-

tions patronales continuent de faire la sourde oreille. Entre-temps, les abus se poursuivent. L'UBOT-FGTB n'est pas restée les bras croisés. Elle a demandé au président de la commission paritaire 140 de créer une cellule «concurrence déloyale» au sein de la sous-commission paritaire 140.04/09.

Nous avons fait appel au Service public fédéral Surveillance des lois sociales – cellule occupation illégale et aux services d'inspection de l'Office national pour l'emploi.

Après enquête, ces services ont interdit à l'entreprise concernée d'occuper encore de cette manière des chauffeurs slovaques à partir du 29 août 2005.

Nous suivons ce dossier de près tout en appelant nos militants et nos délégués à nous signaler au plus vite l'existence de telles pratiques. A cette fin, il importe que nous puissions disposer d'informations aussi concrètes et complètes que possible (entreprise – qui – quoi – où et quand). Ce n'est que de cette manière que nous pourrions élaborer un dossier «fort». Notre personne de contact : anne-mie.craeye@btb-abvv.be.

Est-ce que cela signifie que les employeurs ne pourraient pas occuper des chauffeurs venus des nouveaux Etats membres de l'Union européenne ? Il y a en effet des employeurs qui essaient de le faire dans le respect de la loi. A cette fin, ils collaborent avec un partenaire de l'Europe de l'Est dont les chauffeurs sont occupés sur les longs trajets internationaux. Les transports nationaux et les transports vers les pays voisins sont alors effectués avec leurs propres chauffeurs. De cette manière, ces employeurs tentent de rester concurrentiels dans le respect de la loi et tout en sauvegardant l'emploi en Belgique.



ATTENTION – ATTENTION – ATTENTION Contrôles routiers

De fin septembre jusqu'à fin octobre 2005, l'inspection du travail, la police fédérale, les douanes et le Service public fédéral de la Mobilité organisent des contrôles communs qui portent sur le respect des limites de vitesse et des distances entre les véhicules, les infractions de surchargement, les documents et les permis (de travail) ainsi que les temps de conduite et de repos.

ATTENTION – ATTENTION – ATTENTION Primes syndicales

Le Fonds social transmettra déjà au mois de novembre de cette année les formulaires relatifs aux primes syndicales aux travailleurs ayants droit. Nous insistons auprès de nos membres pour qu'ils transmettent ces formulaires sans délai à leurs secrétariats UBOT régionaux.



Le tachygraphe digital demain dans votre camion ?

Depuis le 5 août de cette année, tous les véhicules nouveaux immatriculés doivent être équipés d'un tachygraphe digital. En principe... En pratique, ce n'est pas encore le cas. Simplement parce qu'il y a un manque de ces appareils sur le marché !

Alors, qu'est-ce que cela donne dans la pratique ? Jusqu'au 31 décembre 2005, on laissera passer les nouveaux véhicules immatriculés non équipés du tachygraphe digital, à condition que l'employeur / le propriétaire du véhicule fournisse la preuve qu'il était impossible d'équiper le véhicule d'un tachygraphe digital. Une attestation du constructeur suffira comme preuve. Mais passé le 1er janvier 2006, plus aucune dérogation ne sera tolérée. Le Moniteur belge du 26 juillet 2005 vient en effet de publier l'arrêté royal du 14 juillet 2005 "concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route" qui traite donc du tachygraphe digital.

Le tachygraphe digital est devenu obligatoire dans les 25 Etats membres de l'Union européenne depuis le 5 août 2005. Par l'instauration obligatoire du tachygraphe digital, le Conseil des ministres européens entend :

- améliorer la sécurité routière,
- améliorer les conditions de travail des conducteurs,
- promouvoir la concurrence loyale,
- et simplifier la gestion des entreprises.

L'UBOT - FGTB appuie sans plus les trois premiers objectifs vu leur importance pour notre combat en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de salaire des chauffeurs. Il suffit de voir les actions que nous organisons annuellement avec la Fédération internationale des ouvriers du transport sur le thème "La fatigue tue".

Le tachygraphe digital doit être installé (à quelques exceptions près) dans :

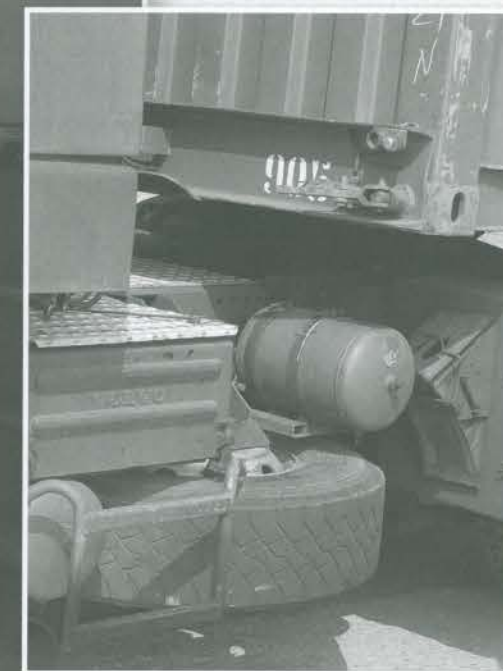
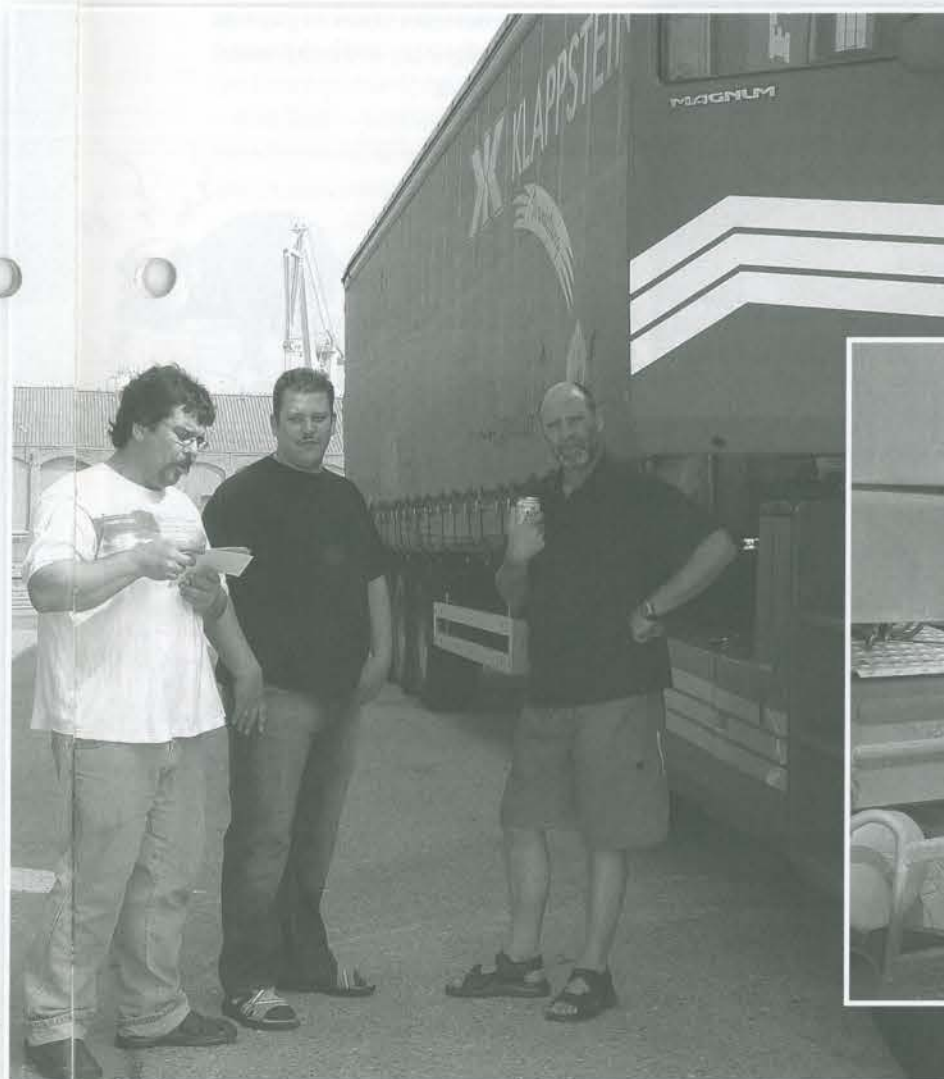
- les véhicules affectés aux transports de marchandises dont le poids maximal autorisé, y compris celui des remorques ou des semi-remorques, est supérieur à 3,5 tonnes;
- les véhicules affectés aux transports de voyageurs qui, d'après leur type de construction et leur équipement, sont aptes à transporter plus de neuf personnes au maximum, le conducteur compris.

Il faut une carte électronique pour l'utilisation du tachygraphe digital. Il y a trois types de cartes :

- une carte de conducteur,
- une carte d'entreprise,
- une carte d'atelier.

La carte de conducteur coûte actuellement 61 Euros (TVA comprise). Cette carte est personnelle et ne peut être utilisée que par le chauffeur concerné, peu importe l'employeur pour lequel il travaille. Le chauffeur conserve donc sa carte de conducteur.

Pour l'UBOT-FGTB, il est inacceptable que les employeurs répercutent le coût de la carte de conducteur sur leurs chauffeurs. En effet, ceux qui roulent avec un tachygraphe analogue ne doivent pas acheter non plus les disques du tachygraphe. L'UBOT-FGTB veut négocier à ce sujet une convention collective de travail au sein de la commission paritaire 140, compétente pour les différents sous-secteurs du transport.



Déménagements

Déménageur-porteur et déménageur-emballeur : accéder à ces nouvelles professions

Dans le cadre du projet de formation pilote "Ambassador" - lequel sera étendu à Bruxelles et à la Wallonie fin 2006 à l'issue de la phase pilote - les aptitudes de déménageur porteur et de déménageur emballeur pourront être acquises sur la base d'un contrat d'apprentissage, respectivement à partir de septembre 2005 et de septembre 2006, et ce en collaboration avec quelques "Centra voor Deeltijds Beroepsonderwijs" (Centres d'enseignement professionnel à temps partiel) (- 2 jours de formation scolaire + 3 jours d'expérience professionnelle dans une entreprise de déménagement) d'une part et avec l'organisme de formation SYNTRA/VIZO à Malines d'autre part (1 jour de formation scolaire + 4 jours de pratique dans une entreprise de déménagement). Une combinaison qui augmente l'attrait à la fois de l'apprentissage et du travail.

Pour les deux trajets de coopération, les techniques spécifiques du déménagement seront enseignées par le secteur lui-même, plus particulièrement par le centre de formation D & C à Vilvorde. Le projet pilote bénéficie du soutien financier du Fonds social européen (FSE), du Fonds social du déménagements et de la Chambre belge des entrepreneurs de déménagements.

Dix entreprises pilotes se sont déjà engagées à participer à la réalisation des objectifs du projet. Outre les collaborations précitées, la formation permanente des travailleurs en place est également prévue, tout comme l'intégration des demandeurs d'emploi en collaboration avec le VDAB.



L'objectif final est de porter toutes les compétences de la profession de déménageur - qu'elles aient été acquises dans l'enseignement professionnel ou "sur le tas" - à un niveau qualitatif supérieur. Ce n'est qu'au moyen d'une formation adéquate et de recyclages professionnels que l'on peut "mesurer" et homologuer au moyen d'un certificat les exigences de plus en plus importantes posées aux professions de déménageur dans le domaine des techniques de déménagement (levage - emballage - empilage...), des méthodiques de travail, de la sécurité, de l'efficacité, de la communication, etc.



Un nouveau dossier d'information sur la santé et le bien-être au travail

du «SERV – STV Innovatie & Arbeid»

En novembre 2001, le gouvernement flamand et les interlocuteurs sociaux s'engagent, dans le cadre du pacte de Vilvorde, à réaliser des avancées importantes sur la voie de l'amélioration de la qualité du travail et de la vie.

Ces engagements portent sur l'objectif d'augmenter le taux d'emploi. Aussi bien les partenaires sociaux que le gouvernement flamand sont conscients que cet objectif ne peut être atteint que si les travailleurs concernés peuvent souscrire à cet objectif eu égard à la santé et au bien-être au travail.

Une première étude réalisée en 2004 a permis d'obtenir une idée assez précise de la qualité du travail sur le marché du travail en Flandre. En 2005, le «SERV – STV Innovatie & Arbeid» (Conseil social et économique de la Flandre – Fondation Technologie Flandre Innovation & Travail) a présenté un deuxième dossier d'information sur les conditions de travail devant permettre aux travailleurs de rester actifs plus longtemps.

Dans ce deuxième dossier, le SERV – STV examine les risques au travail qui sont sources de problèmes au niveau du stress, de la motivation, des possibilités de formation et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Voici un bref résumé des principales conclusions de cette étude.

Nous sommes convaincus que ces conclusions contiennent de nombreux enseignements qui pourraient se révéler utiles à nos militants et nos délégués dans les entreprises. Ces conclusions ont aussi toute leur importance par rapport au débat sur les fins de carrière qui se poursuit cet automne.

L'étude examine comment les problèmes en matière de santé et de bien-être trouvent leur origine dans la situation de travail des travailleurs. Les problèmes relatifs à la fatigue psychique, à la satisfaction au travail, aux possibilités de formation ou à la combinaison travail – famille, sont-ils liés aux caractéristiques de la situation de travail ?

Les chercheurs ont sélectionné six critères comme facteurs à risque : la charge de travail, la charge émotionnelle, la variation insuffisante des tâches, l'autonomie insuffisante, l'appui insuffisant de la hiérarchie directe et les inconvénients au travail. Ils arrivent à des conclusions fort intéressantes.

La fatigue psychique

600.000 travailleurs flamands, c'est-à-dire 29,8%, sont confrontés à des problèmes de fatigue physique. L'analyse permet de voir que les six facteurs à risque accroissent les risques de fatigue psychique mais la charge de travail constitue cependant le facteur à risque le plus important. Les travailleurs soumis à une charge de travail élevée courent cinq fois plus de risques que leurs collègues non soumis à une charge de travail importante. Les travailleurs qui ne jouissent pas d'un soutien suffisant de la hiérarchie courent deux fois plus de risques que leurs collègues. Ce sont surtout les cadres moyens, les fonctions de cadre et de direction, les travailleurs dans l'enseignement et dans le secteur des soins, chaque fois à raison de 31 à 33%, qui souffrent de fatigue psychique.

Cependant, un groupe important d'ouvriers non qualifiés (30,8%) est également confronté au problème. Cependant, ici, des facteurs autres que la charge de travail (26%) jouent un rôle important : la variation insuffisante des tâches (49,1%), l'autonomie insuffisante (44,1%) et les inconvénients au travail (28,0%). Plus d'un travailleur sur cinq est confronté à plusieurs facteurs à risque à la fois.

La satisfaction au travail

Pour 390.000 travailleurs (18,7%) la situation de travail est source de problèmes au niveau de la satisfaction au travail. Appui insuffisant de la hiérarchie directe et variation insuffisante des tâches constituent les principaux facteurs à risque. Les travailleurs qui y sont confrontés courent quatre fois plus de risques d'avoir des problèmes de satisfaction au travail. Ce sont surtout les ouvriers et les employés exécutifs qui souffrent d'insatisfaction au travail (30% chez les ouvriers non qualifiés, 20% chez les ouvriers qualifiés et les employés exécutifs). A peu près la moitié des ouvriers non qualifiés effectuent un travail monotone.

Les possibilités de formation

470.000 travailleurs (22,6%) exercent un emploi sans beaucoup de perspectives de perfectionnement ou de formation complémentaire. La charge de travail et la charge émotionnelle n'interviennent pas ici. Lorsqu'une situation de travail n'offre pas assez de possibilités de formation, cette situation est principalement due à la variation insuffisante des tâches, à l'autonomie insuffisante et au manque de soutien de la part de la hiérarchie directe. Dans cette situation, le risque de manque de possibilités de formation est supérieur de quatre à six fois. Là encore, les ouvriers non qualifiés sont les principales victimes (52,3%).

L'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle

245.000 travailleurs, soit 11,8%, rencontrent des problèmes pour combiner harmonieusement leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les emplois exposés à une charge de travail importante constituent le risque principal même si la charge émotionnelle du travail est également un facteur qui perturbe cet équilibre. Ce sont surtout les cadres moyens ainsi que les fonctions de cadre et de direction qui sont confrontés au problème, tout comme les travailleurs de l'enseignement et du secteur des soins. Mais pour ces derniers, la cause principale qui est à l'origine de ce déséquilibre est la charge émotionnelle engendrée par leur travail.

Une étude pour le moins intéressante donc qui démontre clairement qu'une politique visant à améliorer la santé et le bien-être au travail doit être une politique axée spécifiquement sur les différentes catégories professionnelles et sur les points névralgiques auxquels il convient de remédier. Les délégués et les militants pourront sans doute trouver dans cette étude des éléments qui leur permettront de soumettre des problèmes et/ou de formuler des points d'action dans le cadre du fonctionnement du comité de prévention et de protection au travail. La personne de contact pour la FGTV au sein du SERV – STV est Jos Coenen – jcoenen@serv.be – 02/209.01.61.

Maladie ou accident : quand et comment prévenir l'employeur ?

« Patron, je suis malade ... »
« Patron, j'ai eu un accident ! »

Cela peut arriver à nous tous : on ne peut pas aller travailler parce qu'on est malade ou parce qu'on a eu un accident de voiture privée. Dans les lignes qui suivent, nous exposons quels sont vos droits et vos obligations dans ces cas.

Que faire ?

Salaire garanti

En cas d'incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident de voiture privée, l'employeur est obligé de continuer à payer votre salaire pendant une période déterminée. C'est ce qu'on appelle le salaire garanti. Cette période diffère en fonction du statut du travailleur (ouvrier ou employé), de l'ancienneté du travailleur et du fait d'être oui ou non en période d'essai.

Les règles suivantes s'appliquent aux ouvriers :

- les sept premiers jours calendrier donnent droit à 100% du salaire normal (retenues ONSS normales et précompte professionnel normal);
- la deuxième période de sept jours calendrier donne droit à 85,88% du salaire normal (plus de retenues ONSS mais précompte professionnel);
- les seize (16) jours calendrier suivants donnent droit à 25,88% du salaire normal (plus de retenues ONSS, mais précompte professionnel) et à 60% du salaire plafonné payé par l'intermédiaire de la mutualité;
- après cette période, les ouvriers touchent des indemnités de maladie par l'intermédiaire de la mutualité, égales à 60% du salaire plafonné.

La rémunération des trente premiers jours calendrier a pour but d'assurer un revenu net égal au salaire net perçu pour une période d'occupation normale.

Lorsque l'incapacité de travail est inférieure à quatorze jours, le premier jour ouvrable est un "jour de carence". Pour les travailleurs à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail qu'ils auraient dû travailler normalement.

Pour prétendre au salaire garanti, il faut respecter un certain nombre de règles. Ainsi, la loi impose au travailleur l'obligation d'avertir "immédiatement" son employeur de son incapacité de travail. Au besoin, il devra soumettre un certificat médical. "Immédiatement" signifie le jour même du début de l'incapacité et suffisamment tôt afin que l'employeur puisse organiser le travail ou envoyer un médecin de contrôle. Nous vous conseillons de prévenir l'employeur avant ou à l'heure à laquelle vous arrivez habituellement au travail. Il y a bien sûr des situations exceptionnelles : vous habitez seul et vous ne disposez pas d'un téléphone ou d'un GSM, vous ne pouvez pas envoyer

d'e-mail ou vous avez été hospitalisé sans pouvoir avertir votre famille. Dans ces cas, une interprétation plus souple de cette obligation est normale.

Mais n'essayez pas de faire le malin : si vous êtes capable de vous rendre chez votre médecin traitant mais que vous ne possédez pas de GSM ou de téléphone à la maison, demandez à votre médecin de prévenir votre employeur ou utilisez un téléphone public. La loi ne précise pas la manière dont le travailleur doit prévenir son employeur. A toutes fins utiles, il vaut mieux avoir une preuve écrite, par exemple un fax ou un e-mail envoyé à votre employeur.

Produire un certificat médical

La loi ne vous oblige pas à prouver votre incapacité de travail au moyen d'un certificat médical. Toutefois, l'employeur peut toujours réclamer un certificat médical. Une convention sectorielle ou le règlement de travail de l'entreprise peuvent également prévoir l'obligation de produire un tel certificat.

Lorsqu'un certificat médical est réclamé, vous devez l'envoyer (de préférence par lettre recommandée) ou le transmettre à l'employeur dans les deux jours ouvrables, c'est-à-dire dès le premier jour d'incapacité de travail ou à partir du jour où l'employeur vous a réclamé un certificat. Une convention sectorielle ou le règlement de travail peuvent prévoir d'autres délais. Dans ce cas également, cette règle doit être interprétée avec souplesse en cas de force majeure.

La loi prévoit les mentions que doit contenir le certificat médical :

- la durée probable de l'incapacité de travail avec la date de début et la date de fin;
 - l'autorisation ou l'interdiction pour le travailleur de se déplacer en vue d'un contrôle éventuel.
- Le médecin de contrôle pourra ainsi décider de passer chez vous ou de vous inviter à son cabinet.

Les mentions suivantes ne sont pas obligatoires, mais il vaut parfois mieux les renseigner :

- le motif de l'absence (maladie ou accident d'ordre privé ou

professionnel, hospitalisation). Le secret professionnel médical doit être respecté, il ne faut donc pas mentionner la nature de la maladie par exemple :

- s'il s'agit d'un premier certificat ou d'une prolongation;
- dans le cas d'une prolongation : si l'incapacité de travail est due ou non au motif du premier certificat.

Le règlement de travail de votre entreprise peut prévoir qu'un certificat médical n'est pas nécessaire lorsque l'incapacité pour raisons médicales ne sera que d'un jour et ne nécessite pas l'intervention du médecin, par exemple en cas de migraine quand on dispose des médicaments nécessaires. Mais attention : cela n'empêche pas que votre employeur peut envoyer un médecin de contrôle s'il estime que vous invoquez trop facilement cet argument.

Si vous êtes obligé de produire un certificat médical et que vous omettez de le faire ou que vous le faites après le délai prescrit, votre employeur peut refuser de vous payer le salaire garanti pour les jours qui précèdent celui de la remise ou de l'envoi du certificat.

L'employeur ne peut considérer une telle omission comme une faute grave pour laquelle il pourrait vous licencier sans préavis. Il n'est question de faute grave que si vous refusez de produire le certificat médical malgré la demande de l'employeur ou si vous avez omis à plusieurs reprises déjà de le faire.

Si vous êtes toujours malade à l'issue de la période prévue d'incapacité de travail, vous devez prévenir à nouveau sans délai votre employeur. Dans ce cas, les mêmes règles s'appliquent au certificat médical que celles applicables en début d'incapacité de travail.

L'intervention du médecin de contrôle

L'employeur peut envoyer un médecin de contrôle pour contrôler votre incapacité de travail. Cette intervention est intégralement à charge de l'employeur qui ne doit pas motiver sa décision. Vous ne pouvez pas refuser de recevoir le médecin de contrôle ou de vous laisser examiner par lui. Vous ne pouvez pas non plus refuser de vous rendre au cabinet du médecin de contrôle s'il vous demande de le faire, sauf si votre médecin traitant vous a interdit de sortir. L'employeur est obligé de prendre en

charge vos frais de transport éventuels. La législation stipule clairement que si le travailleur refuse ou rend impossible le contrôle du médecin de contrôle, son employeur peut refuser de lui payer le salaire garanti. Il peut même le considérer comme une faute grave justifiant le licenciement sans préavis et donc sans indemnisation.

Le médecin de contrôle vérifie si l'incapacité de travail est justifiée (ou non), ou peut-être justifiée mais pour une période plus courte que celle indiquée sur le certificat médical. Toutes les autres constatations relèvent du secret médical. Un contrôle violent le secret médical n'a aucune valeur. Le médecin de contrôle ne peut jamais administrer ou prescrire des médicaments. Il doit remettre son rapport aussi bien à vous qu'à votre employeur. Si vous n'êtes pas d'accord avec sa décision, vous devez le faire constater par le médecin de contrôle. Invitez-le le cas échéant à contacter sur place votre médecin traitant.

L'employeur peut refuser de payer le salaire garanti à partir de la date du premier contrôle ou de la date à laquelle le travailleur devait se présenter chez le médecin de contrôle lorsque ce dernier conteste l'incapacité. Si vous n'avez pas encore été examiné par votre médecin traitant et lorsque vous recevez le rapport négatif du médecin de contrôle, parce qu'il s'agit par exemple d'une absence d'un jour, il vaut mieux contacter sans délai votre médecin traitant. Si celui-ci estime qu'ils agissent effectivement d'une incapacité de travail, donc si les deux médecins ne sont pas d'accord, les deux avis médicaux se neutralisent. Dans ce cas, l'incapacité de travail n'est pas établie. Vous n'aurez pas droit au salaire garanti mais votre incapacité n'est pas réfutée non plus de sorte qu'il ne peut être question d'une faute grave. Pour sortir de l'impasse, il y a deux possibilités : on peut demander l'arbitrage d'un médecin arbitre ou soumettre le litige au tribunal du travail. Dans la plupart des cas, on optera pour la désignation d'un médecin arbitre.

Procédure d'arbitrage

Si l'on opte pour un médecin arbitre, sa désignation doit intervenir dans les deux jours ouvrables après la remise du rapport du médecin de contrôle. Cette désignation peut se faire à votre demande ou à celle de l'employeur. Les deux partis doivent se mettre d'accord sur le choix du médecin arbitre. Le cas échéant, les deux partis peuvent confier ce choix au médecin de contrôle et au médecin traitant.

Le médecin arbitre fait passer l'examen médical et tranche le conflit médical dans les trois jours de sa désignation.

Le médecin arbitre informe celui qui a délivré le certificat médical et le médecin contrôleur de sa décision. L'employeur et le travailleur en sont informés par lettre recommandée à la poste.

Les coûts de la procédure (honoraires de 75 EUR et frais administratifs de 38 EUR) sont à charge de la partie succombante. Lorsque la décision du médecin arbitre est favorable au travailleur, celui-ci aura droit au salaire garanti pour la période pendant laquelle il a été reconnu en incapacité de travail par le médecin arbitre.

QUELQUES CONSEILS UTILES

1. Prévenez immédiatement votre employeur en cas de maladie ou d'accident.
2. Veillez à avoir les coordonnées de la personne à contacter dans l'entreprise et si vous habitez seul, passez-les à vos proches qui pourront alors prévenir l'employeur à votre place.
3. Lisez toujours le règlement de travail de votre entreprise pour connaître vos obligations en cas de maladie ou d'accident.
4. Appelez toujours votre médecin (traitant) et transmettez sans délai son certificat médical à votre patron, de préférence par lettre recommandée.
5. Si vous avez quitté votre domicile en cours de journée ou si vous avez dormi comme une marmotte, n'oubliez pas de consulter votre boîte à lettres : il se pourrait que le médecin de contrôle soit passé et si on ne lui a pas ouvert, il aura probablement laissé un petit mot vous invitant à passer chez lui (généralement encore le même jour).
6. Si vous résidez à une autre adresse, par exemple chez vos parents, il vaut mieux en informer votre employeur afin qu'il puisse envoyer le cas échéant le médecin de contrôle à cette adresse. Sinon, il pourrait supposer que vous avez empêché le contrôle et vous refuser de payer le salaire garanti, voire vous accuser de faute grave entraînant votre licenciement sans préavis!

Nouveaux collaborateurs

A Liège, nous accueillons le camarade Edouard Herfs comme propagandiste de l'UBOT-FGTB. Edouard vient renforcer l'équipe en place (Frida et Carmela). Nous lui souhaitons la bienvenue ainsi qu'un bon travail syndical.

A Gand, pas de nouveaux visages mais ... notre collaborateur Eddy Coene est devenu depuis le 1er septembre 2005 propagandiste de l'UBOT-FGTB. Voilà une belle promotion et nous lui souhaitons également beaucoup de succès dans son travail syndical.

L'équipe de Bruxelles et du Brabant flamand a entre-temps été renforcée également. Nancy Rom et Stef Van Zeebroek ont en effet rejoint l'équipe en place. Ils sont là depuis un moment déjà mais cela ne nous empêche pas de leur souhaiter quand même la bienvenue.

Congé éducation payé

Depuis le 1er septembre 2005, le plafond salarial du congé éducation payé s'élève à 2.050 euros.

Jours fériés légaux

Certains travailleurs d'origine étrangère ont droit à un jour de congé non rémunéré pour le jour férié légal de leur pays d'origine.

La loi du 13 décembre 1976 portant approbation des accords bilatéraux relatifs à l'occupation en Belgique de travailleurs étrangers accorde à certains travailleurs d'origine étrangère le droit à un congé sans solde pour certains jours, mais à condition que la Belgique ait conclu un accord bilatéral avec le pays d'origine de ces travailleurs.

Ainsi, **les travailleurs algériens, marocains et turcs** peuvent interrompre leur travail à l'occasion des jours fériés légaux de leur pays d'origine respectif. **Les travailleurs d'origine turque** peuvent s'absenter le jour de la fête nationale de leur pays le 29 octobre et à l'occasion de deux autres jours fériés turcs. Ils doivent bien sûr informer leur employeur de leur intention de ne pas venir travailler ces jours.

Ces travailleurs **ne toucheront pas de salaire pour ces jours** mais leur absence ne sera pas considérée comme injustifiée ou illicite. De plus, **ils conservent leur droit intégral aux dix jours fériés belges**.

Les travailleurs originaires de pays avec lesquels la Belgique n'a pas conclu d'accord bilatéral et qui souhaitent quand même fêter la fête nationale de leur pays d'origine, dépendent de la bonne volonté de leur employeur. Ils peuvent lui demander l'autorisation de s'absenter ou bien prendre un jour de congé légal.

A ce jour, aucun problème d'organisation du travail n'a été signalé dans les entreprises.

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.