



FEDERAAL SECRETARIAAT BTB WEGVERVOER & LOGISTIEK
SECRÉTARIAT FÉDÉRAL UBOT TRANSPORT & LOGISTIQUE
 Federaal Secretaris – Werner De Clercq – Secrétaire Fédérale
 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 – Gouverneur Roppesingel 55
 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

- Gent – Aalst – Dendermonde
 Propagandist Eddy Coene – eddy.btb.gent@skynet.be
- 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
- 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.: 051/26.00.84 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.: 056/26.82.49 – 051/26.00.84 fax.: 051/24.08.73.
 di: 09.00 – 12.00
- 8900 Ieper – Korte Torhoutstraat 27
 tel.: 057/21.83.75. – 051/26.00.84 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. Pourquaetstraat 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
 Secrétaire Philippe Dumortier fgbtvd.dumortier@computron.be
 Propagandiste Daniël Maratta ubot.charleroi@brutele.be
- 7000 Mons – Rue Chisaire 34
 tél.: 071/64.12.99 ou 13.05 – fax.: 071/32.29.58
 permanences le 1^{er} mardi matin du mois
- 7130 Binche – Rue Gilles Binchois 16
 permanence le 3^{ème} jeudi du mois – 09.00 – 11.30
- 7500 Tournai - Rue des Maux 26
 tél.: 069/53.27.92 – fax.: 069/22.00.29
 lu-merc-ven : 09.00 – 12.00 / 14.00 – 17.00
 ma-je : 09.00 – 12.00
 Secrétaire Philippe Dumortier fgbtvd.dumortier@computron.be
 Propagandiste Jean-Marie Lamarque ubot.jmlamarque@skynet.be
- 7860 Lessines, Rue Général Freyberg 11
 uniquement sur rendez-vous et téléphoner au 069/53.27.92.
- 1400 Nivelles, Rue de Namur 24
 uniquement sur rendez-vous et téléphoner au 069/53.27.92.
- 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

PROVINCIES 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
 Secrétaire Frida Kaulen ubot.liege@skynet.be



FGTB Union Belge des Ouvriers du Transport
ENROUTE

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

déposé: Antwerpen X

bulletin trimestriel
 avril - mai - juin 2006

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

Dans ce numéro

3 Editorial | **8** Formation

des militants à Liège sur

la classification des fonc-

tions | **10** Série de congrès

à la FGTB | **14** Les nou-

veaux temps de conduite

et de repos | **17** Utiliser le

tachygraphe digital | **20**

Quand prendre ses vacan-

ces ? Les vacances : un droit,

mais aussi une obligation !

contenu

Editorial	3
Autobus et autocars	4
Déménagements	9
Assistance dans les aéroports	9
Divers	10

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
Véronique De Roeck

Willy De Graeve **Traduction**
Rita Lemmens

Annemie Craeye **Photos**
Werner De Clercq

Editorial



La pression à laquelle la concurrence internationale expose les entreprises de transport belges qui veulent gagner leur vie ici, est énorme. Pour essayer d'y échapper, certaines entreprises croient pouvoir recourir à des moyens illégaux : elles ne payent pas les heures effectivement prestées, raccourcissent le repos légal, dépassent les heures de conduite et de repos ou organisent le travail au noir. Il est évident que nous ne pouvons tolérer ce genre de pratiques. Si nos membres et nos délégués constatent de telles pratiques, nous n'hésiterons pas un instant à dénoncer ces entreprises déloyales et s'il le faut, nous les traînerons même devant le tribunal.

D'autre part, nous sommes d'avis qu'il faut multiplier les contrôles routiers. Il est un fait certain que les entreprises de transport des nouveaux Etats membres ne sont pas très strictes quand il s'agit de respecter les directives européennes sur les temps de conduite et de repos. Il faut contrôler leurs chauffeurs et en cas de constat d'infraction, les sanctionner immédiatement. L'application du système de la perception immédiate doit être généralisée. Au besoin, les véhicules doivent être mis à la chaîne lorsque l'infraction commise compromet la sécurité routière. Les pays voisins le font, alors, pourquoi ne le ferions-nous pas? Les services de police et d'inspection sont habilités à le faire, ils

doivent donc chaque fois user de cette compétence. En cas de cabotage illégal, le paiement d'une amende est une solution bien simple et facile. En effet, le paiement de l'amende annule l'infraction, ce qui n'est quand même pas normal. Il s'agit avant tout d'une concurrence déloyale qui non seulement est néfaste pour nos entreprises, mais entraîne aussi des pertes pour la sécurité sociale et pour l'Etat belge, privés d'importantes recettes. Nous estimons que ceux qui commettent ce genre d'infractions devraient être mis à la chaîne (bloqués) jusqu'à ce que leur cargaison soit chargée sur un camion belge. Les contrevenants devraient alors quitter le territoire, le camion vide.

Nous ne pouvons pas accepter qu'on laisse repartir les contrevenants parce qu'on ne comprend pas leur langue. Pourquoi ne pourrait-on pas établir dans les différentes langues de l'Union européenne des documents reprenant l'infraction commise, accompagnée de l'amende due. De la sorte, les contrevenants n'auraient plus aucun argument pour dire qu'ils n'ont rien compris.

Il est du devoir des interlocuteurs sociaux d'insister auprès du ministre compétent pour qu'il prenne immédiatement les initiatives nécessaires pour mettre en œuvre ces sanctions. Cela permettrait de réduire la pression de la concurrence sur nos entreprises et pourrait en outre avoir un effet positif sur les conditions de travail de nos chauffeurs. Il ne s'agit nullement d'un réflexe protectionniste, mais au contraire d'un acte de bonne gouvernance. On ne peut quand même pas accepter, sans prendre la moindre mesure, la disparition progressive du secteur du transport, secteur qui possède pourtant un potentiel d'emploi considérable.

En ce qui concerne les fonctions critiques, c'est-à-dire les fonctions pour lesquelles il existe une pénurie de main d'œuvre, nous ne cachons nullement notre déception parce que nous n'avons pas réussi à réaliser un compromis avec les autres interlocuteurs sociaux du transport de marchandises et du transport de personnes (autobus & autocars). En dépit des efforts considérables déployés par ces secteurs dans le cadre des formations professionnelles, les fédérations patronales ont jugé que le flux d'entrée de travailleurs dans leurs entreprises est insuffisant. Nous ne sommes pas du tout convaincus que l'assouplissement de la procédure d'octroi des cartes de travail pour cette catégorie de chauffeurs puisse résoudre le problème du secteur. Si l'on veut continuer à travailler dans des conditions de qualité et de sécurité, il faudra prendre d'autres mesures. Ainsi faudra-t-il intensifier sensiblement les efforts de formation à l'avenir. Il est à espérer que les patrons de ces secteurs l'auront également compris.

Werner De Clercq,
Secrétaire fédéral Transport routier & Logistique.

Autobus & autocars

Salaires du personnel roulant – services publics d'autobus - VVM - 140.01

Augmentation conventionnelle de 7,5 cents au 1er avril 2006

Supplément pour travail de nuit (>22h et <6h)	€ 1,22
Forfait mensuel (min.10 jours de travail effectif) - nouveaux services	€ 118,90
Indemnité RGPT par trimestre - nouveaux services	€ 173,48
Indemnité forfaitaire 1e interruption > 1 heure	€ 1,63
Indemnité de vêtement par an	€ 18,84
Indemnité de vêtement par mois	€ 7,44
Supplément pour travail du samedi	15%
Prime de fin d'année	€ 2.177,82

Ancienneté	Salaire horaire en euros	Dimanches / Jours fériés	<6h et >20h
0 m – 6 m	11,8619	23,7238	13,0819
6 m	11,9359	23,8718	13,1559
1	12,0395	24,0790	13,2595
2	12,1609	24,3218	13,3809
3	12,2650	24,5300	13,4850
4	12,3865	24,7730	13,6065
5	12,4639	24,9278	13,6839
6	12,6429	25,2858	13,8629
8	12,8213	25,6426	14,0413
10	13,0068	26,0136	14,2268
12	13,1089	26,2178	14,3289
14	13,2106	26,4212	14,4306
16	13,4281	26,8562	14,6481
18	13,5328	27,0656	14,7528
20	13,7173	27,4346	14,9373
22	13,8227	27,6454	15,0427
24	13,9274	27,8548	15,1474
25	14,0057	28,0114	15,2257
26	14,1106	28,2212	15,3306
28	14,2153	28,4306	15,4353
29	14,3204	28,6408	15,5404

Nouveaux salaires – autocars 140.03

A partir du 1er avril 2006 - CCT + 1,005%

Tourisme

Temps de service	Salaire	Indemnité RGPT
Jusqu'à 05h15	41,74	€ 1,11 /h
De 05h16 à 12h	82,37	€ 1,11 /h avec un max.12h
De 12h01 à 14h	89,60	13,32
Au delà de 14h	7,24	13,32

Navettes et lignes internationales

a) 2 chauffeurs

Temps de service	Salaire	Indemnité RGPT
11h	68,23	12,21
12h	75,24	13,32
13h	82,34	13,32
14h	89,37	13,32
15h	96,45	13,32
16h	103,56	13,32
17h	110,53	13,32
18h	117,63	13,32
19h	124,67	13,32
20h	131,76	13,32
21h	138,86	13,32
22h	145,88	13,32

b) 1 chauffeur

Temps de service	Salaire	Indemnité RGPT
10h	81,30	11,10
11h	90,37	12,21
12h	99,35	13,32
13h	108,59	13,32
14h	117,63	13,32
15h	126,79	13,32

Dispositions communes

— à partir du 1er avril 2006 —

Augmentations conventionnelles

1) Heures supplémentaires

- € 10,86/h (€ 7,24 x 150%) : pour une amplitude supérieure à 1.564,5h par semestre (du 1er janvier au 30 juin ou du 1er juillet au 31 décembre)
- € 14,48/h (€ 7,24 x 200%) : pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et les jours fériés ainsi que pendant leurs jours de compensation.

2) Indemnités

- € 69,05 jour d'inactivité à l'étranger
- € 69,05 + Indemnité RGPT prestations de moins de 05h15, prestées intégralement à l'étranger
- € 69,05 garage jusqu'à 06h30 d'amplitude
- € 82,37 garage amplitude de 06h31 à 08h
- € 69,05 déplacement de plus de 05h15 avec un autre moyen de transport
- travail du dimanche : paiement des prestations au tarif normal
 - récupération dans les 6 jours : pas de salaire
 - récupération plus tard dans l'année : € 82,37
- travail un jour férié : paiement des prestations au tarif normal
 - récupération (dans les 6 jours ou plus tard) € 82,37

3) Salaire horaire pour chômage technique

- € 10,5521



Transport de marchandises & logistique

A partir du 1^{er} avril 2006 – adaptation des indemnités

Salaires 38 heures par semaine

SALAIRES le 01/10/2005

	Temps de travail	Temps de disponibilité	Temps de disponibilité / Dimanches et jours fériés
Transport de marchandises			
Manoeuvre / Convoyeur	8,7390	8,4770	12,7155
Chauffeur en formation	8,7390	8,4770	12,7155
Moins 7 tonnes	9,0765	8,8040	13,2060
7 T. < 15 T.	9,2800	9,0015	13,5020
15 T. et >	9,6050	9,3170	13,9755
Véhicule articulé	9,6050	9,3170	13,9755
A.D.R. / Frigorifique	9,6050	9,3170	13,9755
Services livraison			
< 6 mois	9,0765	8,8040	13,2060
> 6 mois	9,2800	9,0015	13,5020
Services courrier & Taxis-camionnettes			
Salaire horaire minimum	9,6050	9,3170	13,9755

Indemnités à partir du 01/04/2006

Indemnités de séjour

Séjour > 24h + 8 heures TT + TD additionnés	29,7504
Séjour < 24h	11,9663
Séjour fixe à l'étranger ou en Belgique (par tranche de 24h)	7,8648

Indemnité RGPT

Par heure de présence (TT et/ou TD)	1,0154
-------------------------------------	--------

Salaires 39 heures par semaine

SALAIRES le 01/10/2005

	Temps de travail	Temps de disponibilité	Temps de disponibilité / Dimanches et jours fériés
Transport de marchandises			
Manoeuvre / Convoyeur	8,5150	8,2595	12,3890
Chauffeur en formation	8,5150	8,2595	12,3890
Moins 7 tonnes	8,8435	8,5780	12,8670
7 T. < 15 T.	9,0425	8,7710	13,1565
15 T. et >	9,3590	9,0780	13,6170
Véhicule articulé	9,3590	9,0780	13,6170
A.D.R. / Frigorifique	9,3590	9,0780	13,6170
Services livraison			
< 6 mois	8,8435	8,5780	12,8670
> 6 mois	9,0425	8,7710	13,1565
Services courrier & Taxis-camionnettes			
Salaire horaire minimum	9,3590	9,0780	13,6170

Indemnités à partir du 01/04/2006

Indemnités de séjour

Séjour > 24h + 8 heures TT + TD additionnés	29,7504
Séjour < 24h	11,9663
Séjour fixe à l'étranger ou en Belgique (par tranche de 24h)	7,8648

Indemnité RGPT

Par heure de présence (TT et/ou TD)	1,0154
-------------------------------------	--------

«Questions et réponses»

Question :

Le travailleur qui conduit un chariot élévateur ou une transpalette, doit-il avoir suivi préalablement une formation ?

Réponse :

Tout travailleur qui conduit un moyen de transport interne doit avoir bénéficié d'une formation. Il s'agit d'une obligation imposée par la loi.

Le Code du bien-être au travail, Titre VI, Chapitre II, Section II stipule en son article 4 que «La conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate pour la conduite sûre de ces équipements de travail.»

ATTENTION :

Le conducteur d'un chariot élévateur ne doit pas seulement posséder une formation, il doit aussi disposer d'un formulaire de certificat médical valable. Il s'agit en effet d'une «fonction dite de sécurité».

Question :

Et quid des travailleurs intérimaires ?

Réponse :

Une agence intérimaire peut occuper un travailleur intérimaire (âgé de 18 ans au moins) dans une entreprise comme conducteur de chariot élévateur si l'intérimaire concerné a bénéficié d'une formation adéquate.

Le contenu et la durée de la formation ne sont pas définis par la loi. Il appartient par conséquent à l'employeur (s'il organise lui-même la formation) ou à l'organisme de formation d'en déterminer le contenu et la durée. Il n'existe donc pas de certificat légalement reconnu.

L'entreprise peut demander à l'agence intérimaire si le travailleur intérimaire peut produire un certificat de compétence, délivré par un centre de formation. Si l'entreprise possède une certification VCA, le travailleur intérimaire doit suivre une formation dans un centre de formation agréé. Notamment les centres de compétence créés par le VDAB possèdent un tel agrément.



Formation des militants à Liège sur la classification des fonctions

31 mai 2006 — Quelque 24 militants des sections régionales de Liège et de Mouscron se sont retrouvés dans les locaux de la FGTB de Liège. Notre secrétaire régionale Frida Kaulen et sa collaboratrice Carmela Léo leur ont réservé un accueil chaleureux avec café et viennoiseries.

L'invité, monsieur Bart Verachtert, de Hay Services Group, qui a accompagné tout le processus d'élaboration et de mise en place de la classification des fonctions pour le personnel roulant de la commission paritaire 140.04/09, a donné un exposé fort apprécié par les participants, comme le montraient les discussions animées avec les militants. Une chose est claire : les discussions sur la classification des fonctions battent leur plein dans les entreprises et nos militants apprécient tout support et soutien donnés pour les aider.



Déménagements

Nouveaux salaires déménagements / 40.05

Indexation de 2 % de tous les salaires au 1er mai 2006

Porteur débutant	9,1102 €
Porteur (+ 1 an)	9,1889 €
Chauffeur	9,3638 €
Machiniste	9,3638 €
Emballleur	9,3638 €
Caissier	9,3638 €
Chauffeur (permis C ou CE avec min. 2 ans d'ancienneté dans le secteur)	9,4638 €
Chef d'équipe	9,4638 €

Assistance dans les aéroports

Heures supplémentaires

Le 30 janvier 2006, l'accord d'entreprise concernant les heures supplémentaires, applicable aux ouvriers d'Aviapartners, a été approuvé par la commission paritaire 140.

Cet accord stipule ceci en son article 3 :

« Dans le cadre de l'application de l'article 15, 1° et 2° de la loi du 3 juillet 2005 portant diverses dispositions relatives à la concertation sociale et de l'arrêté royal du 19 septembre 2005 définissant la procédure de négociation sur l'augmentation du quota des heures supplémentaires pour lequel le travailleur peut renoncer au repos compensatoire en application de l'article 26 bis, §2 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, il a été convenu que

- le travailleur a la possibilité de ne pas récupérer mais de se faire payer jusqu'à 130 heures supplémentaires par année civile. Le

travailleur en fait la demande au responsable de département ou au service du personnel avant le traitement des salaires du mois. Il peut le faire également au moyen d'un ordre permanent (à chaque calcul des salaires, les heures supplémentaires sont alors payées automatiquement et ce jusqu'à contrordre du travailleur);

- la limite de 65 heures au-delà de la durée de travail moyenne, autorisées au cours de la période de référence et au-delà desquelles un repos compensatoire doit être accordé (Cf l'article 26 bis, §1 8e de la loi sur le travail du 16 mars 1971), est relevée à 130 heures;
- les règles internes relatives à la demande et à l'octroi du repos compensatoire pour heures supplémentaires sont définies par la procédure "Prise de la RDT et de la récupération pendant l'année + report de jours" du 16 janvier 2001, attachée comme addendum à la convention collective.

A la fin de l'année civile, le solde est reporté à l'année civile suivante. »

Série de congrès à la FG TB

L'Interrégionale flamande réunie en congrès

La FG TB flamande s'est réunie en congrès les 5 et 6 mai 2006. Dans le cadre du volet statutaire, Caroline Copers a été réélue au poste de secrétaire générale de la FG TB flamande. 550 participants ont discuté de l'emploi articulé autour de trois thèmes : une économie intelligente, des chances d'emploi égales pour tous et l'amélioration de la qualité de l'emploi. Le congrès a posé les balises de la politique de la FG TB flamande pour les quatre années à venir.

Nous en épinglons quelques-unes :

INVESTIR DANS UNE ÉCONOMIE DURABLE

Le congrès a opté sans ambiguïté pour travailler activement à la modernisation de la politique économique, non pas dans l'optique patronale mais sous l'angle de vue syndical. Cette vision syndicale de la modernisation est basée sur les angles de vue social, écologique et économique et ce dans tous les secteurs de la société. De plus, une telle politique économique doit tenir compte des besoins sociétaux et déboucher sur la création d'emplois.

DES HOMMES À LA MESURE DE L'HOMME

Le congrès a longuement et âprement discuté de la problématique des compétences des travailleurs qui reste un thème très important pour la FG TB flamande. Investir dans les hommes par la formation et la valorisation de l'expérience ne peut servir qu'un seul objectif : le renforcement de la position des travailleurs et des demandeurs d'emploi sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi, nous ne devons et nous ne pouvons pas renoncer à cet objectif. Là non plus, nous n'acceptons pas le discours patronal unilatéral qui prône comme seules priorités la polyvalence et la flexibilité des travailleurs. La FG TB flamande avance sa vision syndicale : une politique d'émancipation et de capacité des travailleurs de se défendre, une politique de choix autonomes

individuels pour la formation et l'accompagnement de la carrière. Donc : non pas des hommes à la mesure de l'entreprise, mais des hommes à la mesure de l'homme ! D'où l'importance du système du congé éducation payé et de son élargissement. Pour la FG TB flamande, il ne peut être question de le démanteler.

DES CHANCES D'EMPLOI ÉGALES

Le congrès a souligné l'importance de l'égalité d'accès à un enseignement démocratique et gratuit. Il faut poursuivre les efforts visant à faciliter et améliorer la transition entre l'école et le marché de l'emploi. La FG TB flamande ne veut pas non plus marcher dans le scénario patronal unilatéral qui entend façonner les jeunes travailleurs à la mesure des entreprises. Nous voulons un enseignement plus modulaire qui tient compte des compétences des jeunes. De plus, les employeurs ont une autre responsabilité, une responsabilité importante, celle de prévoir des places de stage utiles et des possibilités de premières expériences de travail.

UNE MEILLEURE COMBINAISON ENTRE TRAVAIL ET FAMILLE

Les jeunes doivent avoir davantage de perspectives d'un emploi stable, il ne faut pas prolonger indéfiniment leur période de rodage. La FG TB flamande exige que lorsqu'un jeune se voit offrir un contrat de durée indéterminée après avoir accompli un contrat subventionné, un stage de formation ou un contrat d'intérimaire, il ne doive plus prêter une période d'essai. Les travailleurs actifs doivent pouvoir organiser leur carrière plus soupagement dans le cadre du crédit temps, assorti d'une obligation de remplacement partielle.

Il faut réaliser des avancées effectives, y compris au sein de la FG TB flamande elle-même, centrales et sections régionales comprises, pour veiller à ce que les femmes puissent accéder à des fonctions responsables au sein de la FG TB.

Congrès de la FG TB wallonne

Le Congrès de la FG TB WALLONNE, statutaire et doctrinal, s'est clôturé le vendredi 12 mai à Charleroi, 500 délégués et permanents étaient présents et ont réélu Jean-Claude VANDERMEEREN, au Secrétariat Général.

Le Congrès de Charleroi fut aussi doctrinal. En effet, plusieurs résolutions ont été votées, on peut épingler entre autre :

DÉFENDRE L'EMPLOI DE QUALITÉ : la FG TB WALLONNE défend le caractère du droit au travail. Les conventions collectives doivent être négociées pour l'ensemble du pays, il s'agit d'un élément essentiel de la solidarité fédérale. Une régionalisation plus développée des politiques de l'emploi conduit inmanquablement à une scission de la sécurité sociale.

La FG TB WALLONNE réaffirme avec détermination que le caractère fédéral de toute la sécurité sociale et de la législation sociale sur le contrat de travail constitue la valeur ajoutée de l'Etat Belgique.

UNE POLITIQUE TRANSFRONTALIÈRE :

durant la dernière décennie l'espace économique européen a évolué à grande vitesse dont l'élargissement de 10 Etats Membres (entre autre). Ces évolutions n'ont pas eu et n'auront pas d'effet positif à l'avenir sur les travailleurs, et par conséquent sur la population européenne en général.

LE PATRONAT WALLON DOIT PRENDRE SES RESPONSABILITÉS

en matière de développement régional. Il doit préciser le rôle qu'il entend jouer dans le redéploiement économique de la Wallonie

LES EMPLOYEURS DOIVENT PRENDRE POSITION

par rapport aux délocalisations, à leur responsabilité sociale et à leur responsabilité par rapport à l'emploi et au développement régional. Dans ce contexte, l'Union Wallonne des Entreprises doit s'expliquer sur le sens de sa déclaration de principe qui dit notamment : « L'entreprise est le moteur du



bien être économique et social de la région ».

La FG TB WALLONNE revendique une nouvelle législation sur la régularisation des sans-papiers qui définisse des critères clairs et permanents et qui instituent une commission permanente de régularisation (présence des sans-papiers au Congrès)

Congrès statutaire de la FG TB fédérale des 8 et 9 juin 2006

Lors du congrès statutaire de la FG TB fédérale réuni les 8 et 9 juin au Heysel à Bruxelles, quelque mille militants ont pris congé des camarades André Mordant, Président de la FG TB, et Xavier Verboven, Secrétaire Général de la FG TB. Après une carrière syndicale bien chargée, ils pourront bénéficier d'un repos bien mérité.

Le camarade Rudy De Leeuw, qui a été élu président de la FG TB fédérale, prend le relais. Les employeurs s'en apercevront rapidement, notre nouveau président qui s'appelle De Leeuw (Le Lion), n'hésitera pas à montrer ses griffes. Il sera épaulé par Anne Demelenne, qui a été élue au poste de secrétaire générale. L'UBOT Transport routier & Logistique et la rédaction d'EN ROUTE leur souhaitent beaucoup de succès et de combativité dans leurs nouvelles fonctions.

Le congrès n'a pas seulement fêté des camarades sortants et élu de nouveaux mandataires. Il a aussi voté une série de résolutions très importantes.

EN ROUTE tient à en citer une qui pour nous, organisation syndicale démocratique, et dans la perspective des prochaines élections communales, mérite d'être portée et défendue par tous nos membres et tous nos militants.

Notre combat de tous les instants contre l'extrême droite mais pour la tolérance

L'extrême droite (entre autres le Front National et le Vlaams Belang) prône une société dont les valeurs sont diamétralement opposées à celles défendues par la FGTB : la démocratie, l'égalité de tous les hommes, la solidarité, la justice et le droit à des organisations syndicales libres, y compris le droit de grève.

L'extrême droite s'oppose à la démocratie politique et à la démocratie sociale et économique. Elle voudrait supprimer les syndicats ainsi que les négociations salariales paritaires et la sécurité sociale fédérale. L'extrême droite est pour la femme au foyer et veut remettre en question le droit à l'avortement.

Les récents événements qui se sont déroulés à Bruges et à Anvers confirment ce que nous dénonçons depuis longtemps : les partis et mouvements qui diffusent la haine, l'intolérance et le racisme créent un climat qui rend de tels drames possibles.

Pour la FGTB par contre, la diversité est une réalité et une richesse. La FGTB prône une société chaleureuse et tolérante où la solidarité, la démocratie, la justice et l'égalité occupent une place centrale.

L'extrême droite profite de l'insécurité sociale croissante de nombreux citoyens et attise le racisme en cherchant partout des boucs émissaires. Les migrants en sont les premières, mais certainement pas les seules victimes. Tout cela nous est terriblement familier.

C'est pourquoi, la FGTB appelle à émettre un vote pour des partis démocratiques et progressistes lors des prochaines élections politiques.

C'est pourquoi, la FGTB rappelle ses statuts qui stipulent : "Il n'y a pas de place à la FGTB pour les idées et les comportements racistes, sexistes, xénophobes ou fascistes. C'est pourquoi l'affiliation à la FGTB est incompatible avec le militantisme ou l'adhésion à des partis et des mouvements d'extrême droite".

C'est la raison pour laquelle la FGTB demande que les partis et mouvements qui incitent directement ou indirectement à la haine, à la xénophobie et au racisme ne bénéficient plus de subsides publics.

**Nous ne pouvons et nous ne voulons pas
fermer les yeux.**

**Nous ne pouvons et nous ne voulons
pas dire "Nous ne le savions pas".**

Parce que nous savons !"

"ATTENTION :

Pour les affiliés de LIEGE-
VERVIERS-NAMUR et Luxembourg

Le camarade Edouard HERFS ne fait plus partie du personnel de l'UBOT Liège depuis le 15.05.2006, nous vous demandons donc de ne plus vous servir du N° de GSM que celui-ci avait communiqué à certains d'entre vous. Nous vous informons également que les permanences d'Eupen, de Welkenraedt et de Namur sont suspendues jusqu'à nouvel ordre. Nous vous remercions pour votre compréhension.

L'UBOT LIEGE"

Belge ou étranger, je suis citoyen ! Exercez votre droit et votez !

Les prochaines élections communales auront lieu de 8 octobre 2006. Ces élections sont également ouvertes aux ressortissants qui ne possèdent pas la nationalité belge. En effet, les citoyens de pays qui ne font pas partie de l'Union européenne ont le droit de voter lorsqu'ils habitent depuis au moins cinq ans en Belgique.

Les citoyens des nouveaux Etats membres de l'Union européenne pourront participer aux élections communales pour la première fois.

Les ressortissants des autres Etats membres de l'Union européenne ont déjà pu voter aux élections communales de 2000 et pourront bien sûr le faire de nouveau en 2006.



**INSCRIVEZ-VOUS AVANT LE 31 JUILLET 2006
ET ALLEZ VOTER LE 8 OCTOBRE 2006.**

En effet, pour pouvoir voter, vous devez vous inscrire à la commune.

N'OUBLIEZ PAS DE LE FAIRE !

L'UBOT Limbourg vient de réintégrer ses nouveaux locaux !

Le vendredi 28 et le samedi 29 avril 2006, la FGTB, la Centrale Générale, la Centrale du Textile, Vêtement et Diamant ainsi que la section régionale UBOT du Limbourg ont organisé des journées portes ouvertes à l'occasion de l'inauguration du nouveau bâtiment dans lequel sont hébergés désormais tous les services de ces organisations.

C'est que fin janvier, l'UBOT Limbourg s'est établie à une nouvelle adresse : Gouverneur Roppesingel 55 à Hasselt. Les nouveaux locaux sont situés sur le grand ring de Hasselt. Les bureaux sont flambants neufs et sont équipés des moyens les plus modernes afin de pouvoir offrir un service optimal aux membres.

Nous sommes convaincus que le déménagement vers ces nouveaux locaux constitue un nouveau pas important dans le développement de notre organisation !

Eddy Graller

13



Les nouveaux temps de conduite et de repos

Le nouveau Règlement européen 561/2006 qui remplacera l'ancien Règlement 3820/85 a déjà fait couler beaucoup d'encre. Les chauffeurs s'inquiètent, à juste titre d'ailleurs. C'est pourquoi, nous exposons dans le tableau qui suit les dispositions qui vont changer et plus particulièrement à quel moment elles changeront. Nous reprenons les termes et les notions telles qu'ils sont utilisés dans les règlements européens.

3820/85 – en vigueur jusqu'au
10 avril 2007 compris

561/2006 – en vigueur à partir du
11 avril 2007

DÉFINITIONS

Semaine = la période comprise entre lundi 00 heures et dimanche 24 heures.	Semaine = la période comprise entre lundi 00 heures et dimanche 24 heures.
Temps de repos = toute période ininterrompue d'au moins une heure pendant laquelle le conducteur peut disposer librement de son temps.	Repos = toute période ininterrompue pendant laquelle le conducteur peut disposer librement de son temps.
Interruption = une interruption de la durée de conduite pendant laquelle le conducteur n'a pas le droit d'effectuer d'autres travaux et dont la durée doit répondre à des conditions minimales (= 15 minutes).	Pause = toute période pendant laquelle le conducteur n'a pas le droit de conduire ou d'effectuer d'autres travaux et qui doit uniquement lui permettre de se reposer.
Période de conduite journalière = la durée de conduite totale entre deux temps de repos journaliers ou entre un temps de repos journalier et un temps de repos hebdomadaire.	Durée de conduite journalière = la durée de conduite totale accumulée* entre la fin d'un temps de repos journalier et le début du temps de repos journalier suivant ou entre un temps de repos journalier et un temps de repos hebdomadaire. * ATTENTION ! Le temps de repos journalier minimum autorisé est de 9 heures. S'il est inférieur (8 heures par exemple), les services de police additionneront les temps de repos.
Période de conduite journalière = durée de 9 heures maximum avec la possibilité de la dépasser d'une heure deux fois par semaine.	IDEM
Période de conduite ininterrompue = la durée maximum est de 4 heures 30 minutes.	IDEM
Période de conduite hebdomadaire : est égale à 56 heures. Période de conduite bimensuelle : est égale à 90 heures.	IDEM

PAUZES

Après 4 heures 30 de conduite, le conducteur doit respecter une pause de 45 minutes au moins, à moins qu'il n'entame un temps de repos.	Après 4 heures 30 de conduite, le conducteur prend une pause ininterrompue de 45 minutes au moins, sauf s'il prend un temps de repos.
Cette interruption peut être remplacée par des interruptions d'au moins 15 minutes chacune, intercalées dans la période de conduite ou immédiatement après cette période, de manière à respecter les dispositions du paragraphe précédent.	Cette pause peut être remplacée par une pause d'au moins 15 minutes suivie par une pause d'au moins 30 minutes qui sont prises dans la période de manière à respecter les dispositions de l'alinéa précédent.

TEMPS DE REPOS JOURNALIER

Dans chaque période de 24 heures, le conducteur bénéficie d'un temps de repos journalier d'au moins 11 heures.	Un conducteur doit prendre des temps de repos journaliers et des temps de repos hebdomadaires.
Ce temps de repos peut être ramené trois fois au maximum par semaine à un minimum de 9 heures consécutives.	Un conducteur peut prendre au maximum trois fois un temps de repos journalier réduit entre deux temps de repos hebdomadaires.
Temps de repos de 12 heures en deux ou en trois périodes, une période devant être égale à 8 heures au moins.	Temps de repos journalier normal : = 1 ^{re} période 3 heures = 2 ^e période 9 heures (le temps de repos ne peut donc être scindé qu'en deux périodes - voir définitions).
NIHIL	Le conducteur doit avoir pris un nouveau temps de repos journalier dans chaque période de 24 heures suivant la fin du repos journalier ou hebdomadaire précédent.
NIHIL	Lorsque la partie du temps de repos journalier qui se situe dans cette période de 24 heures est égale à un minimum de 9 heures et à un maximum de 11 heures, ce repos journalier est considéré comme temps de repos journalier réduit.

TEMPS DE REPOS HEBDOMADAIRE

Après un maximum de six de ces temps de repos journaliers, le conducteur doit respecter un temps de repos hebdomadaire tel que prévu par l'article 8.	Un temps de repos hebdomadaire commence au plus tard à la fin de six périodes de vingt-quatre heures à compter du temps de repos hebdomadaire précédent.
Un temps de repos hebdomadaire doit être porté à un total de 45 heures successives.	Temps de repos hebdomadaire normal : = une période d'au moins 45 heures .
Le temps de repos hebdomadaire peut être ramené à 36 heures consécutives s'il est pris au point d'attache habituel du véhicule ou du conducteur.	N'EST PLUS PREVU !
Le temps de repos hebdomadaire peut être ramené à 24 heures consécutives s'il est pris en dehors du point d'attache habituel du véhicule ou du conducteur.	Un temps de repos hebdomadaire réduit de 24 heures peut être pris à certaines conditions!
Toute réduction doit être compensée par un temps de repos équivalent pris en bloc avant la fin de la 3 ^e semaine qui suit la semaine en question.	La réduction doit être compensée par une période de repos équivalente à prendre en bloc avant la fin de la 3 ^e semaine qui suit la semaine en question.

DISPOSITIONS SUPPLEMENTAIRES

Tout temps passé par un conducteur pour se rendre sur le lieu de prise en charge d'un véhicule entrant dans le champ d'application du présent règlement ou en revenir, lorsque celui-ci ne se trouve ni au lieu de résidence du conducteur ni à l'établissement de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché, n'est pas considéré comme repos ou pause, à moins que le conducteur se trouve dans un ferry ou un train et ait accès à une couchette.

Exemple:

Lors d'un contrôle routier, on constate que le conducteur est en infraction par rapport aux temps de conduite et de repos (561/2006). Son véhicule sera à l'arrêt jusqu'à ce que le conducteur ait pris son repos ou jusqu'à ce qu'un autre conducteur vienne sur place.

Le temps passé par l'autre conducteur pour se rendre auprès du véhicule NE sera PAS considéré comme TEMPS DE REPOS ni comme PAUSE, à moins qu'il ait effectué le déplacement en train ou en ferry et qu'il ait eu un lit ou une couchette à sa disposition. Le temps passé pour rentrer ne sera pas considéré non plus comme temps de repos ni comme pause.

Tout temps passé par un conducteur conduisant un véhicule n'entrant pas dans le champ d'application du présent règlement pour se rendre sur le lieu de prise en charge d'un véhicule entrant dans le champ d'application du présent règlement ou en revenir, lorsque celui-ci ne se trouve ni au lieu de résidence du conducteur ni à l'établissement de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché, est considéré comme une autre tâche.

Exemple: un conducteur qui se rend à cet endroit au moyen de sa propre voiture.

Les nouveaux temps de conduite et de repos

Amendes oui... amendes non...

Le nouveau Règlement 561/2006 prévoit de nombreux mécanismes de contrôle et de sanction. Il est important de noter que les Etats membres sont obligés de veiller à ce que les autorités compétentes puissent effectivement infliger des sanctions.

- Il est intéressant de noter que ce n'est plus seulement le conducteur qui peut être tenu pour responsable et donc être sanctionné, mais que l'entreprise peut également être tenue pour responsable et être sanctionnée.
 - De plus, les infractions commises sur le territoire d'un autre Etat membre (ou d'un tiers pays non membre de l'Union européenne) peuvent également être constatées et sanctionnées.
 - La responsabilité des infractions au Règlement ne repose plus seulement sur le conducteur et/ou sur l'entreprise. Les entreprises, expéditeurs, chargeurs, tour opérateurs, commissionnaires de transport principaux, sous-traitants et agences employant des conducteurs peuvent également être tenues pour responsables et être sanctionnés. A cette fin, un système de sanctions proportionnelles, dont des sanctions financières, doit être mis sur pied. *Notez que dans notre pays, le système des sanctions financières est abrogé depuis le 1er avril 2006. La possibilité d'autoriser à nouveau le paiement en argent comptant est à l'examen.*
- Attention !** En Belgique, depuis le 1er avril 2006, la perception immédiate des amendes (paiement comptant de l'amende) n'est plus d'application qu'aux seuls non ressortissants belges. Pour les ressortissants belges, un procès-verbal est dressé et l'amende peut être payée plus tard par virement. Le montant de l'amende est le même qu'en cas de perception immédiate.
- En cas de constatation d'une infraction qui est manifestement de nature à compromettre la sécurité routière, les Etats membres doivent pouvoir habiliter l'autorité compétente à faire immobiliser le véhicule concerné jusqu'à ce qu'on ait remédié à la cause de l'infraction. Voilà une disposition qui répond à une revendication importante de l'UBOT-FGTB.
 - Le conducteur peut être obligé de prendre un temps de repos journalier.
 - Les Etats membres peuvent également procéder au retrait, à la suspension ou à la restriction de la licence de l'entreprise, si ladite entreprise est établie dans l'Etat membre en question.
 - Ils peuvent également procéder au retrait, à la suspension ou à la restriction du permis de conduire d'un conducteur.

UN CONSEIL : en cas de contrôle et de constat d'une infraction, **prenez toujours contact** avec votre employeur et demandez toujours de dresser un procès-verbal.

Utiliser le tachygraphe digital

Les fonctions du tachygraphe digital

1. La mémoire du tachygraphe digital enregistre des données propres au véhicule, quel que soit le chauffeur, durant 365 jours.
 2. La carte de conducteur enregistre les activités spécifiques au chauffeur (données personnelles, temps de conduite et de repos, distances, vitesse, dépassement de vitesse, anomalies, événements, contrôles) durant 28 jours.
- Sont affichés sur l'écran du tachygraphe digital : l'heure locale, la vitesse, le kilométrage total et, par une combinaison de pictogrammes, les activités du ou des chauffeurs.

Comment utiliser le tachygraphe digital ?

1. En début de journée de travail

- Le véhicule est encore à l'arrêt. Mettre le contact, insérer la carte de conducteur dans le logement, flèche et puce vers le haut.
- Sélectionner le pays de départ au moyen des touches fléchées, l'heure UTC en suivant les indications.
- L'écran digital affiche toujours l'heure locale, que le chauffeur doit régler. L'heure qu'il faut introduire manuellement doit toujours être l'heure UTC (Universal Time Coordinated). L'heure UTC est l'heure de référence qui correspond au méridien de Greenwich.
- Choisir le mode "Travail" si des tâches préalables au voyage sont à réaliser. Ces données peuvent être annulées en appuyant sur la touche d'éjection de la carte ou en interrompant durant 30 secondes l'introduction des données.
- Lorsque le véhicule se déplace, le tachygraphe se met automatiquement sur le mode "Conduite".
- Lorsque le véhicule est en mouvement, il est possible de visualiser les temps de conduite et de repos en appuyant sur n'importe quelle touche du menu.

2. Activités à introduire manuellement

- **ATTENTION !** Lorsque le véhicule est à l'arrêt pour un

repos ou une pause, **il faut valider l'activité manuellement.** Ne pas le faire risque de vous causer de graves problèmes en cas de contrôle. L'appareil enregistre automatiquement ces temps comme autres temps de travail : temps de disponibilité ou autres activités. Il faut valider ces activités en appuyant sur la touche chauffeur correspondante.

- Laisser la carte dans le tachygraphe, y compris pendant un repos ou pendant d'autres temps de travail.
- Lorsque le véhicule redémarre, le tachygraphe se remet automatiquement sur le mode "Conduite".

3. En fin de journée de travail

- Lorsque le véhicule est à l'arrêt mais avant de couper le contact, indiquer le pays et l'heure UTC de fin de trajet.
 - Si la journée de travail se termine par d'autres activités que la conduite, choisir le mode correspondant, par exemple «Travail» en cas de travaux de chargement ou de déchargement.
 - Appuyer sur la touche d'éjection de la carte et suivre les instructions à l'écran.
 - Le tachygraphe propose automatiquement de réaliser une impression papier. Si souhaité, lancer l'impression en appuyant sur "OK".
- ATTENTION !** A partir du 1er mai 2006, le chauffeur doit être en mesure de produire les **feuilles d'enregistrement de la semaine courante** et des **15 jours civils précédents**. Il doit donc pouvoir produire les feuilles d'enregistrement de 22 jours civils en cas de contrôle !
- Couper le contact.
 - Par mesure de sécurité, enlever la carte du tachygraphe et l'emporter avec soi.
 - Garder l'impression papier dans un endroit à l'abri de l'humidité et du soleil, pour éviter qu'elle ne se dégrade.

4. Foire aux questions : Que faire si ... ?

Que faire s'il y a un deuxième chauffeur ?

En début de journée de travail, après que le chauffeur 1 a introduit sa carte dans le logement 1 et les données nécessaires, le

chauffeur 2 introduit sa carte dans le logement 2 et est automatiquement mis en mode "Disponibilité". Lors d'un changement de chauffeur, les chauffeurs doivent clôturer leur session, interchanger les cartes de logement et rouvrir une session.

Attention : le logement 1 est toujours destiné au chauffeur qui roule.

Que faire lorsque le chauffeur a oublié d'introduire sa carte en début de journée de travail ?

Introduire manuellement les activités non enregistrées avec l'option «Saisie supplément» et sélectionner «Oui» puis «Début». Pour des raisons de sécurité, il faut éviter de réaliser cette démarche durant la conduite! Le tachygraphe donne un message d'erreur lorsqu'on roule sans avoir inséré la carte ou lorsqu'on insère la carte durant la conduite.

Que faire lorsque le véhicule se trouve sur un train ou un bateau ?

Sélectionner manuellement le pictogramme "traversée par bateau / trajet en train". Lorsque le véhicule recommence à rouler, le tachygraphe se remet automatiquement en mode "Conduite".

Que faire lorsque le véhicule est immobilisé dans les embouteillages ?

Rien. Dès que le véhicule reste immobile pendant plusieurs minutes, le mode "Travail" est automatiquement activé. Lorsque le véhicule redémarre, le mode "Conduite" est automatiquement réactivé.

Que faire lorsqu'un message d'événement ou d'anomalie s'affiche à l'écran et / ou que l'écran clignote ?

Valider en appuyant sur la touche "OK" => l'événement/anomalie sera enregistré dans la mémoire du tachygraphe et sur la carte conducteur.

Que faire lorsque le véhicule circule dans un pays où le tachygraphe digital n'est pas obligatoire ?

Poursuivre l'utilisation normale du tachygraphe digital, qui est le seul élément de preuve des temps de conduite et de repos.

Que faire lorsque la carte est défectueuse, perdue ou volée ?

– La perte ou le vol d'une carte conducteur doit faire l'objet d'une déclaration de dépossession involontaire à la police.

Attention! En cas de **vol** de la carte de conducteur, une déclaration doit également être faite, suivant l'article 16§3 du Règlement 3821/85, auprès des autorités compétentes du pays où le vol s'est produit. Ceci est conseillé, en cas de contrôle, pour pouvoir présenter une justification supplémentaire à l'impossibilité de montrer sa carte de conducteur. En cas de **perte** à l'étranger, cette obligation n'est pas en soi prévue par le Règlement 3821/85 et une déclaration auprès des autorités compétentes du pays qui a délivré la carte suffit.

– Le chauffeur doit **dans les sept jours** de la perte ou du vol de sa carte faire une demande de remplacement. Cette demande

doit être introduite auprès du «Service Digitach». L'attestation de dépossession involontaire est jointe à cette demande.

– Aussi longtemps qu'il ne dispose pas de carte de conducteur, le chauffeur doit **conserver ses temps de conduite et de repos à l'aide des impressions papier** du tachygraphe digital. Ces impressions papier doivent prévoir **le nom, le numéro de permis de conduire et la signature du chauffeur**.

– Dans tous les cas, le chauffeur doit avertir **immédiatement** son employeur de la perte, du vol ou de la défectuosité de sa carte !



Vue d'ensemble des pictogrammes

Modes de fonctionnement / personnes

- Entreprise
- Contrôleur
- Chauffeur
- Atelier/Poste d'essai
- Constructeur

Activités du chauffeur

- Disponibilité
- Conduite
- Repos
- Travail
- Pause
- Inconnu

Appareil / fonctions

- 1 Logement de carte 1
- 2 Logement de carte 2
- Carte tachygraphique
- Horloge
- Imprimante/impression
- Entrée
- Affichage
- Mémoire externe
- Capteur
- Véhicule/Unité embarquée sur le véhicule (UEV)
- Dimensions des pneus
- Alimentation électrique

Divers

- Événement
- Anomalie
- Indication de commande, avertissement de temps de travail
- Début de la période journalière de travail
- Fin de la période journalière de travail
- Lieu
- Sécurité

Vitesse

- Total / synthèse
- Saisie manuelle des activités du chauffeur
- Appareil pas obligatoire dans ce pays
- Traversée par bateau / trajet en train
- Journalier
- "De" ou "vers"
- Hebdomadaire
- Bihebdomadaire
- Temporisation

Cartes

- Carte conducteur
- Carte entreprise
- Carte contrôleur
- Carte atelier
- Pas de carte

Conduite

- Conduite en double équipage
- Temps de conduite hebdomadaire
- Temps de conduite bihebdomadaire

Impressions papier

- Impression papier quotidienne des activités du chauffeur extraites de la carte
- Impression des événements et anomalies extraites de la carte
- Impression des dépassements de la vitesse autorisée
- Impression des données techniques
- Impression papier journalière des activités du chauffeur depuis l'appareil
- Impression des événements et anomalies depuis l'appareil

Affichages

- Montre les activités journalières depuis la carte
- Montre les événements et anomalies depuis la carte

- Affichage des dépassements de vitesse
- Affichage des activités journalières depuis l'appareil
- Affichage des événements et anomalies depuis l'appareil
- Affichage des données techniques
- Divers (combinaison de pictogrammes)
 - Poste de contrôle
 - Heure de début d'enregistrement
 - Heure de fin d'enregistrement
 - Appareil pas obligatoire, début
 - Appareil pas obligatoire, fin
 - Lieu au début de la journée de travail
 - Lieu à la fin de la journée de travail
 - Données du véhicule
 - Impression papier de la carte
 - Impression papier du véhicule
 - Entrée véhicule
 - Affichage de la carte
 - Affichage du véhicule
 - Heure locale
 - Correction UTC

Événements

- Insertion d'une carte tachygraphique non valable
- Dépassement du temps imparti
- Insertion d'une carte durant la conduite
- Dépassement de la vitesse autorisée
- Erreur au niveau des données de mouvement
- Réglage de l'heure (en atelier)
- Conflit de cartes
- Conduite sans carte appropriée
- Clôture incorrecte de la dernière session
- Coupage d'alimentation électrique
- Atteinte à la sécurité
- Contrôle de dépassement de la vitesse autorisée

Anomalies

- Carte défectueuse (logement de carte 1)
- Carte défectueuse (logement de carte 2)
- Affichage défectueux
- Imprimante défectueuse
- Défaillance interne dans l'appareil
- Erreur de téléchargement
- Capteur défectueux

Avertissements de temps de travail

- Faire bientôt une pause, déjà en route depuis 4h15
- Faire une pause, déjà en route depuis 4h30

Avertissements

- Entrée incorrecte
- Accès au menu impossible
- Veuillez entrer des données
- Impression papier impossible/tiroir de l'imprimante ouvert
- L'imprimante n'a pas de papier
- L'impression est retardée
- Carte défectueuse
- Carte incorrecte
- Ejection de la carte impossible
- L'opération est retardée
- L'enregistrement est incohérent
- Dysfonctionnement de l'appareil

Entrées manuelles

- Saisie de l'heure de départ?
- Fin de la période antérieure d'enregistrement?
- Saisie du lieu de la nouvelle période de travail
- Saisie du lieu à la fin de la période de travail
- Même période journalière de travail?

Remerciements à la FCBO et au Fonds Social du transport de marchandises

Quand prendre ses vacances ?

Les vacances : un droit, mais aussi une obligation !

Les enfants vous en rebattent les oreilles. Mais vos vacances ne sont bien sûr pas prises en accord avec la seule petite famille. C'est en effet la concertation sociale au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise qui détermine en grande partie les périodes pendant lesquelles le travailleur peut prendre ses vacances.

Intéressant à savoir à propos de l'octroi des vacances

Il faut toujours demander ses vacances. L'employeur est obligé de vous les accorder. Autrement dit, **prendre ses vacances est une obligation !**

- L'employeur est obligé de veiller à ce que ses travailleurs prennent leurs vacances dans les délais fixés.
- La période ou les jours de vacances sont fixés de commun accord avec l'employeur.
- Les jours de vacances **doivent** être pris dans les douze mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances.
La réglementation interdit donc de reporter à une année suivante les jours de vacances non pris ou de prendre des jours de vacances auxquels le travailleur n'aura droit que l'année qui suit.
- Si le travailleur se trouvait dans l'impossibilité de prendre ses vacances, par exemple pour cause de maladie, il perd définitivement le droit à ces jours de vacances après le 31 décembre de l'année de vacances. *Le pécule de vacances relatif à ces jours de vacances non pris ne peut pas être récupéré.*
- Les vacances doivent de préférence être accordées pendant les vacances scolaires aux travailleurs ayant des enfants en âge de scolarité.
- L'employeur doit accorder une période de vacances ininterrompue d'une semaine.
- Sauf demande contraire du travailleur, celui-ci a droit entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année de vacances à une période de vacances ininterrompue de :
 - **trois semaines s'il est âgé de moins de 18 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;**
 - **deux semaines s'il a plus de 18 ans.**
- Le restant des jours de vacances, c'est-à-dire les jours de vacances en dehors de ces deux ou trois semaines, doit être pris au cours de périodes d'activité réduite dans l'entreprise ou à l'occasion de fêtes régionales, locales ou autres.
- Le travailleur **ne peut pas** prendre ses vacances par demi-jours, sauf :
 - **si les demi-jours de vacances sont complétés par un demi-jour d'inactivité habituelle ;**
 - **si le travailleur demande à son employeur de répartir en demi-jours trois jours de la quatrième semaine de**

Dans nos secteurs, les vacances ne sont pas fixées par la commission paritaire. Cela signifie donc qu'en pratique, la concertation sur les vacances a lieu dans les entreprises mêmes.

Le conseil d'entreprise doit fixer les périodes de vacances collectives **avant le 31 décembre** qui précède l'année pendant laquelle les vacances seront prises.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise, l'employeur conclut un accord collectif avec la délégation syndicale.

Et quand on travaille dans une petite entreprise ? Et s'il n'y a pas de conseil d'entreprise ni de délégation syndicale ? Dans ce cas, l'employeur doit conclure un accord avec les travailleurs, soit avec tous les travailleurs ensemble, soit avec chaque travailleur individuel.

Il importe de savoir que l'accord de l'employeur est toujours requis pour fixer une période de vacances. On ne peut donc pas imposer sans plus à l'employeur la date de ses vacances.

S'il est impossible d'arriver à un accord au sein de l'entreprise concernant les dates soit des périodes de vacances collectives, soit des périodes de vacances individuelles, n'hésitez **pas un instant** à contacter le secrétariat de l'UBOT !

vacances. L'employeur a la possibilité de s'y opposer si la ventilation des vacances perturbe l'organisation du travail dans l'entreprise.

Et en cas de fermeture collective de l'entreprise ?

En cas de vacances collectives réglementairement fixées dans l'entreprise, l'employeur est tenu d'en **informer** chaque travailleur ainsi que « l'Inspection des lois sociales » qui dépend du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Si la période collective des vacances a été fixée pour l'ensemble du personnel, le travailleur **ne peut pas choisir une autre période.**

La fermeture annuelle ne peut jamais excéder la durée maximale des vacances annuelles légales. Donc, une fermeture collective **ne peut jamais excéder 4 semaines** ou 24 jours dans le régime de la semaine de six jours. Pourtant, si tel est le cas, l'employeur doit payer le salaire ordinaire pour les journées ne comportant pas de prestations de travail.

Si le travailleur n'a pas droit à des jours de vacances pour la durée totale qui correspond à la fermeture collective à la suite de vacances annuelles, il peut prétendre à une allocation de chômage pour les journées qui ne sont pas couvertes par le pécule de vacances. Il doit toutefois satisfaire aux conditions d'admissibilité en matière de chômage et être en possession d'une attestation C.103 ayant été complétée par l'employeur.

Si vous voulez en savoir plus – ou si vous voulez savoir si vous remplissez les conditions d'admissibilité au chômage – contactez soit le secrétariat régional de l'UBOT, soit le service de chômage régional de la FGTVB : ils se feront un plaisir de vous fournir toutes les informations souhaitées.

QUESTIONS ET RÉPONSES

Les vacances et la période d'essai ?

Lorsque le travailleur prend des jours de vacances pendant sa période d'essai, la durée de la période d'essai est prolongée de la durée des vacances prises. Pour les ouvriers, cette prolongation de la durée de la période d'essai est limitée à 7 jours (Cf l'art. 48, § 3 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet).

La combinaison vacances et délai de préavis ?

- L'employeur peut licencier un travailleur pendant les vacances, mais **il est tenu d'accorder un délai de préavis** qui ne peut prendre cours qu'au moment où le travailleur reprend le travail.
- Lorsque le préavis a été notifié avant le début des vacances du travailleur, le préavis est interrompu pendant ses vacances. Autrement dit, les vacances suspendent le préavis pour la durée des vacances prises. Le préavis recommence à courir le jour où le travailleur reprend le travail.
- Le travailleur a remis lui-même sa démission. Il prend des jours de vacances pendant la période de préavis. Celle-ci

continue à courir malgré que le contrat de travail soit suspendu par les vacances annuelles.

Les vacances et le congé de maternité ?

Le repos de maternité **ne peut jamais être déduit** du solde des jours de vacances, même si l'accouchement se produit pendant la période de vacances et même s'il y a une fermeture collective pendant le congé de maternité. La travailleuse conserve son droit aux vacances après le repos d'accouchement jusqu'au 31 décembre de l'année de vacances dans laquelle les vacances ont été accordées.

Les vacances et l'incapacité de travail ?

- Un travailleur n'a pas de chance. Pendant ses vacances, il est victime d'une incapacité de travail. Hélas pour lui, **la période des vacances n'est pas suspendue.** Ses jours d'incapacité sont considérés comme jours de vacances.
Un exemple: un travailleur prend ses vacances du 1er août au 24 août. Le 8 août, il tombe malade pour le reste de ses vacances. S'il est guéri le 25 août, il devra reprendre le travail comme si rien ne s'était passé.

- Le travailleur n'a vraiment pas de chance. Il est victime d'une incapacité de travail juste avant ses vacances. Il conservera **le droit à tous ses jours de vacances** après son incapacité de travail. Mais à une condition : son incapacité doit prendre fin avant le 31 décembre de l'année de vacances dans laquelle les vacances ont été accordées. *Exemple : le travailleur a prévu de prendre trois semaines de vacances à partir du 15 juillet. Mais la veille, il est victime d'un accident. Il n'est rétabli que le 25 août. Il pourra donc prendre tous ses jours de vacances après la fin de son incapacité de travail.*

- La chance ne lui sourit vraiment pas à notre travailleur. Son dernier jour de travail avant ses vacances est le vendredi. Il tombe malade pendant le week-end, c'est-à-dire avant le premier jour de ses vacances qui commencent le lundi. La suspension du contrat de travail ne prend cours que le premier jour des vacances, c'est-à-dire le lundi. Il pourra donc **prendre ses jours de vacances à une autre date.**

Les vacances et le petit chômage ?

Lorsqu'un événement donnant droit au travailleur à une absence rémunérée (par exemple la naissance d'un enfant, un mariage ou un décès) se produit durant les vacances, le travailleur **ne peut plus récupérer** l'absence rémunérée en question. Les jours de vacances annuelles ont la priorité par rapport aux jours de petit chômage. Le travailleur perd donc ces jours d'absence autorisée.

QUELS JOURS NE PEUVENT PAS ÊTRE PORTÉS EN COMPTE COMME JOURS DE VACANCES PAR L'EMPLOYEUR ?

- Les jours fériés auxquels le travailleur a droit en application de la législation sur les jours fériés payés. Un jour férié légal

se situant pendant une période de vacances ne peut pas être porté en compte en tant que jour de vacances.

- Les jours de repos auxquels le travailleur a droit en application de la réglementation relative à la durée du travail et au repos dominical.
 - Les journées d'inactivité assimilées à des journées effectives de travail selon la réglementation en matière de vacances annuelles, sauf si les événements en question se produisent pendant les vacances (voir "Questions et réponses").
 - Une absence du travail pour une participation à des cours ou des journées d'études consacrés à la promotion sociale.
 - En cas de régime de travail de cinq jours par semaine, la journée d'inactivité habituelle ou toute autre journée d'inactivité résultant de la réduction de la durée du travail en deçà de la limite légale.
- Toutefois, sous réserve d'autres dispositions prises au niveau des commissions paritaires, une journée d'inactivité habituelle est portée en compte en tant que jour de vacances, par tranche de six journées de vacances successives ou non.

QUELLES JOURNÉES D'INACTIVITÉ SONT ASSIMILÉES À DES JOURNÉES EFFECTIVES DE TRAVAIL POUR LE CALCUL DU PÉCULE DE VACANCES ET POUR LA DURÉE DES VACANCES ?

Nous nous limitons ici à une énumération sommaire et incomplète. Nous épinglons donc les assimilations principales pour déjà vous donner une idée. Si vous voulez en savoir davantage, adressez-vous au secrétariat régional de l'UBOT qui se fera un plaisir de vous donner tout renseignement voulu.

- Accident du travail ou maladie professionnelle
 - L'ensemble de la période d'incapacité au travail **temporaire complète**.
 - Les douze premiers mois de l'incapacité au travail **temporaire partielle**, à condition qu'elle succède à une période d'incapacité temporaire complète et que le pourcentage s'élève au moins à 66 %.
- Accident ou maladie (non visés ci-avant)
 - L'assimilation est limitée aux 12 premiers mois de l'interruption. Toute nouvelle interruption du travail résultant d'un accident ou d'une maladie après une reprise du travail de moins de quatorze jours-calendrier est considérée comme la prolongation de la période d'inactivité précédente.
 - La période de maladie d'un ouvrier indemnisé au salaire mensuel garanti est également une période assimilée pour ce qui concerne les 23 jours qui suivent les sept premiers jours couverts par le salaire hebdomadaire garanti.
- Repos de maternité

- Le congé prénatal (à partir de la 6ème semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la 8ème semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue).
- Le congé postnatal (9 semaines de repos postnatal, éventuellement prolongées de la partie non prise du congé prénatal, avec un maximum de 5 semaines - 7 semaines en cas de naissance multiple).
- Prolongation du congé postnatal dans les cas suivants :
 - Prolongation de deux semaines maximum en cas de naissance multiple
 - Prolongation de la durée de l'hospitalisation de l'enfant après la naissance (maximum 24 semaines).
- Congé de paternité visé par la loi sur le travail du 16 mars 1971 (art. 39, al. 6). On entend par "congé de paternité" l'absence du travailleur au travail, sans maintien de la rémunération, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère.
- L'accomplissement d'obligations de milice pour les travailleurs de nationalité étrangère ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne. Assimilation limitée aux douze derniers mois de la période d'inactivité.
- Participation à une grève reconnue: l'assimilation est limitée à la durée de la grève.
- Lock-out : l'assimilation est limitée à la durée de suspension du contrat de travail.
- Chômage temporaire à la suite d'une grève pour les travailleurs reconnus comme chômeurs : l'assimilation est limitée aux jours de reconnaissance comme chômeur.
- Chômage temporaire à la suite d'un manque de travail pour raisons économiques : l'assimilation vaut pour toute la période.
- Congé de paternité (art. 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)
 - Les sept derniers jours sont assimilés à des jours effectivement travaillés, pour les trois premiers jours, le travailleur reçoit son salaire normal.
- Congé d'adoption : l'assimilation est limitée à la durée effective du congé d'adoption, pour les trois premiers jours, le travailleur reçoit son salaire normal.

Quelques notions

- 1. Exercice de vacances :** l'année pendant laquelle le travailleur acquiert ses droits à des vacances par son travail.
- 2. Année de vacances :** l'année durant laquelle le travailleur prend ses vacances.
- 3. Jour d'inactivité :** jour auquel le travailleur ne fournit pas de prestations de travail.

appel urgent !

Les «matrouchka» du secteur du transport

L'UBOT-FGTB Transport routier & Logistique constate que l'ouverture des frontières aux pays de l'Europe de l'Est a de plus en plus d'effets négatifs sur l'emploi dans notre pays. De plus en plus de membres et de militants de l'UBOT-FGTB s'en inquiètent et nous fournissent des exemples concrets. Depuis plus d'un an déjà, l'UBOT-FGTB tente de convaincre les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire 140 de demander au gouvernement d'organiser une table ronde. Force est de constater que nos appels réitérés ne sont pas entendus, que nous continuons à prêcher dans le désert. Ni les collègues du syndicat chrétien ni les fédérations patronales ne semblent être convaincus qu'il y a un problème majeur.

C'est pourquoi, nous lançons un appel à nos militants et à nos membres pour nous aider. Aidez-nous à constituer un dossier solide. Donnez-nous des faits, des exemples concrets et précis avec le nom de l'entreprise concernée, éventuellement même les plaques d'immatriculation, des photos, des chiffres (nombre de travailleurs occupés avant et après), les communications internes à l'entreprise, les conditions de travail et de salaire des chauffeurs concernés des nouveaux Etats membres, etc... bref, tous les éléments qui sont de nature à étoffer notre dossier.

Vous pouvez envoyer toutes ces informations à annemie.craeye@btb-abvv.be ou à l'UBOT, Transport routier & Logistique, à l'attention d'Annemie Craeye, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen.

Nous sommes persuadés qu'avec un dossier solide et concret, nous pourrions réveiller les autres partenaires sociaux. Sachez aussi que l'UBOT-FGTB vient de créer un groupe de travail interne qui étudiera les actions à entreprendre.

Merci d'avance de votre collaboration !

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.