

48% des accidents du travail sont des accidents de la route ? L'Institut Belge pour la Sécurité Routière (IBSR) lance le projet "RoadSafetyAtWork" pour partager ses connaissances sur ce sujet avec le monde d'entreprise. Selon l'IBSR, une étude du Fonds des Accidents du Travail (FAT) démontre que les accidents de la route reliés au travail représentent presque la moitié de tous les accidents du travail mortels survenus en 2008 en Belgique. Un travailleur sur huit victime d'un accident du travail dans la circulation souffre de lésions permanentes. « Qu'il s'agisse d'accidents mortels, d'accidents avec des blessés ou avec des simples dégâts matériels, les conséquences sur le plan humain et financier sont énormes », affirme l'IBSR. Le prix moyen direct d'un accident du travail avec incapacité de travail temporaire est estimé à €25.000. En cas d'incapacité de travail permanente, ce prix s'élève à €86.000 et à €400.000 pour un accident mortel. Le risque de la route relié au travail est, selon l'IBSR, un risque réel que les entreprises ne peuvent pas négliger. C'est à cette fin que l'IBSR a développé "RoadSafetyAtWork" qui ne se concentre pas vraiment sur les aptitudes à la conduite des travailleurs qui prennent le volant pour exercer leur profession, mais qui est axé sur leurs aptitudes sociales dans la circulation. Par le biais de workshops visant à sensibiliser le public, l'IBSR veut « remettre en

question les certitudes, notamment sur les distances de sécurité, les distances de freinage, le temps de réaction, la consommation d'alcool ou de drogues, la fatigue, la gestion du stress et le multitasking ».

À partir du 03.07.2009, les autocars étrangers qui s'occupent du transport de cabotage en France doivent disposer d'une liste reprenant le nom et le prénom des passagers ? Si des enfants se trouvent à bord de l'autocar, cette liste doit également reprendre, pour chaque enfant, les données téléphoniques d'une personne de contact. Doivent également figurer sur la liste : la date et les caractéristiques générales du transport et les données téléphoniques de l'organisateur.

L'organisateur du voyage est responsable pour le développement de cette liste. Le responsable de l'organisateur à bord de l'autocar doit disposer de cette liste. À défaut de représentant de l'organisateur à bord, c'est le chauffeur qui doit avoir la liste en question. Le véhicule ne peut pas démarrer avant que la liste se trouve à bord !

Toutes les entreprises devraient avoir une politique de prévention en matière d'alcool et de drogues à partir du 1^{er} avril (CCT n°100 du Conseil National du Travail) ?

Dans de nombreuses entreprises, les discussions ont été entamées, mais n'ont pas encore abouti à un résultat concret. Puisqu'il est extrêmement important d'obtenir un consensus entre l'employeur et les représentants des travailleurs

sur la politique à mener, nous conseillons aux représentants des travailleurs de ne pas se laisser guider par cette date limite et de simplement poursuivre les négociations en la matière.

Il existe un service de plaintes auquel vous pouvez signaler les amendes injustes ou disproportionnées en cas d'infraction aux temps de conduite et de repos ? Euro Contrôle Route, l'organisation des services européens de contrôles routiers, a développé un service de plaintes où il est possible de signaler les sanctions injustes encourues en cas d'infraction aux temps de conduite et de repos. Bien que la Directive en matière des temps de conduite et de repos soit une matière européenne qui s'applique dans tous les États membres de l'Union européenne, l'interprétation, les amendes et les contrôles des infractions peuvent fortement varier selon le pays. Avec ce service de plaintes, Euro Contrôle Route veut développer un aperçu de la façon dont les temps de conduite et de repos sont respectés dans les divers États-membres, mais aussi dresser la carte des problèmes. Avez-vous reçu une amende déraisonnable, injuste ou disproportionnée ? Signalez le sur le site : <http://euro-contrôle-route.eu/cms>. Cliquez sur la rubrique "complaint desk", choisissez la langue dans laquelle vous souhaitez formuler votre plainte.

ENROUTE

FGTB UBOT

Ensemble, on est plus forts

UNION BELGE DES OUVRIERS DU TRANSPORT



4 / Mémoire pour un gouvernement

10 / Action ETF: intégration des chauffeurs indépendants dans la directive sur l'aménagement du temps de travail

26 / Dossier: le travail intérimaire

België-Belgique
P.B.
GENT X
8/854

déposé
Gent X - P708470
Bulletin trimestriel
avril | mai | juin 2010

éditeur responsable :
Secrét. Féd. : Frank Moreels
Paardenmarkt 66
2000 Anvers 1



visitez notre site web
www.ubot-fgtb.be

Le congrès de la FGTTB est désormais derrière nous

L'apogée quadriennal en ce qui concerne le fonctionnement interne de la FGTTB est derrière nous. Le fonctionnement durant la période écoulée a été évalué, l'équipe sous la direction de Rudy De Leeuw a été pesée et approuvée pour un nouveau mandat et des plans ont été faits pour l'avenir. Pour les pensions, entre autres, mais également pour la suppression des discriminations entre les statuts des ouvriers et des employés. Le mandat de négociation du secrétariat fédéral a été déterminé. Il suffit d'envoyer un mail au secrétariat fédéral de l'UBOT (linneke.fleerackers@btb-abvv.be) pour recevoir les textes qui ont été approuvés.

LES ÉLECTIONS FÉDÉRALES SONT DERRIÈRE NOUS

Au moment de la rédaction du présent éditorial, nous ne connaissons pas (encore) les résultats électoraux. Nous ne pouvons qu'espérer que le résultat sera positif pour la population travaillante. Dans cette édition d'En Route, tu trouveras le memorandum du groupe professionnel "Transport routier & Logistique" de l'UBOT. Ce memorandum a été transmis aux présidents des différents partis politiques et au moment de la formation d'un gouvernement, nous en remettrons également une copie aux ministres qui sont de loin ou de près concernés par la politique du transport.

LA CRISE N'EST PAS ENCORE DERRIÈRE NOUS

Bien que les affaires commencent à aller un peu mieux pour certains transporteurs, nous continuons à être confrontés à des entreprises en restructuration. Il suffit de le demander aux travailleurs de CEVA Logistics, où une

restructuration vient d'être effectuée. Des informations plus détaillées à ce sujet sont fournies plus loin dans cette édition d'En Route. Mais il y a également d'autres entreprises du secteur qui se retrouvent en difficulté. Nous pensons, entre autres, aux fermiers de "De Lijn", qui ont dû faire face aux économies imposées par la ministre Crevits.

ENFIN DE BONNES NOUVELLES DE L'EXÉCUTIF WALLON

Dans cette édition, un compte rendu est donné d'une réunion organisée par le ministre Lutgen, réunion à laquelle l'UBOT a participé également. Nous avons profité de l'occasion pour commenter nos desiderata concernant les parkings le long des autoroutes et le ministre s'est engagé à nous associer à la concertation en la matière à l'avenir.

UN STATUT POUR LES CHAUFFEURS DES ÉCO-COMBI

Les camions longs et lourds sont appelés également des éco-combis.

Plusieurs pays européens ont déjà lancé des projets-pilotes pour l'utilisation de ces éco-combis. En Flandre, la ministre Crevits est déjà très loin dans la préparation de ces projets. On peut donc s'attendre, sous peu, à l'utilisation de ces éco-combis sur certains trajets. L'UBOT a attaché le grelot! Pour conduire un éco-combi, le chauffeur a besoin d'une formation et de compétences supplémentaires. Qui dit A, doit dire B: il faut donc prévoir une compensation financière pour la conduite d'un éco-combi. L'UBOT demande également d'élaborer un statut "convenable" pour les chauffeurs d'un éco-combi avant que le premier exemplaire ne se rende sur la route. Nous avons déjà interpellé les ministres Lutgen et Crevits et demandé de ne pas autoriser des projets avant d'avoir une convention collective de travail en la matière au sein de la commission paritaire. Les employeurs sont très réticents à acquiescer à notre demande. Je leur ai promis de m'allonger personnellement devant les roues du premier éco-combi qui se rendrait sur la route sans avoir un statut pour les chauffeurs.

GAZ TOXIQUES DANS LES CONTAINERS

Si tout va bien, la CCT proposée par l'UBOT en ce qui concerne les gaz toxiques dans les containers, sera signée un de ces jours en la commission paritaire, si cela n'a pas déjà été fait au moment de la mise sous presse de cette édition. Nous informerons nos militants par une édition spéciale de notre Flash. Le thème sera repris également dans une prochaine édition d'En Route. Mais sachez que l'UBOT poursuit sa campagne et qu'il y aura une campagne de sensibilisation du Fonds social dans l'automne.



LE DEUXIÈME PILIER DE PENSION DANS LE TRANSPORT DE MARCHANDISES: IL EST TEMPS DE PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES!

Dans le secteur du transport de marchandises et de logistique, l'accord sectoriel 2007-2008 prévoyait déjà la création d'un deuxième pilier de pension. Mais ces dispositions sont restées lettre morte. Le thème fut repris dans l'accord sectoriel 2009-2010.

On a déjà eu pas mal de discussions, mais les employeurs omettent de nous présenter des propositions concrètes et sérieuses. Les propositions formulées le 31 mai dernier n'étaient même pas dignes du nom de deuxième pilier. Aujourd'hui, l'UBOT-FGTTB a déjà lancé un avertissement aux employeurs. Si on laisse traîner les choses, l'UBOT informera et mobilisera les travailleurs. À défaut d'une perspective à un accord significatif après les vacances, l'UBOT se sentira obligée de considérer cela comme une double rupture de contrat et de préparer des grèves perlées. Mais nous espérons que les employeurs ont compris le message et que le dossier avancera bientôt.

Frank Moreels,
Secrétaire Fédéral.

Mémoire pour un gouvernement fédéral

Le 13 juin 2010, les Belges sont allés aux urnes pour élire un nouveau gouvernement fédéral. L'UBOT-FGTB espère que ce gouvernement sera formé rapidement. C'est que notre pays, notre économie, la population travaillante, ... ont besoin d'un gouvernement énergique. C'est que les vrais problèmes de la population travaillante méritent l'entière attention du monde politique : un emploi et le maintien de celui-ci, une pension vivable, une sécurité sociale solidaire, un essor économique avec une répartition équitable du bien-être. Voilà ce qui préoccupe nos affiliés.

Selon l'UBOT-FGTB ces points d'attention devraient être prioritaires pour le prochain gouvernement fédéral en ce qui concerne le secteur du transport dans le sens large. Des points d'attention qui défendent les intérêts du chauffeur de camion professionnel, du logisticien, du chauffeur de bus, du manutentionnaire sur l'aéroport, du déménageur ou du chauffeur de taxi.

Nous les remettons, aujourd'hui, à tous les partis politiques démocratiques. Nous ne manquerons pas d'évaluer les points réalisés éventuellement par le gouvernement fédéral quant à notre mémorandum.

UNE POLITIQUE DE TRANSPORT DURABLE, SOCIALE ET FÉDÉRALE

TRANSPORTS ROUTIERS DURABLES ET TRANSPORTS ROUTIERS SOCIAUX VONT BIEN ENSEMBLE !

Le routier qui bouffe un maximum de kilomètres sans se soucier de l'environnement ni des autres usagers de la route ni du développement durable... Cette image est connue mais pourtant complètement fautive.

En effet, les routiers ont également des enfants et des petits-enfants, et eux aussi sont préoccupés par les émissions de CO₂. Les routiers se retrouvent fréquemment dans les embouteillages et se rongent les ongles parce qu'ils ne pourront pas livrer dans les délais... Seulement, le transport routier c'est leur gagne-pain, et personne n'aime perdre son boulot. Les routiers et les

logisticiens sont donc les premiers à se soucier de la "durabilité".

C'est pourquoi, l'UBOT-FGTB entend être associée à la concertation sur l'application de nouvelles techniques telles que les éco-combis. L'utilisation de camions extra-longs de 25 mètres de longueur, que certains réclament de haute voix, n'est pas possible sans plus. Qu'on nous démontre d'abord où se situe le gain pour l'environnement de ce type de camions et surtout quelles sont les conséquences sociales de l'utilisation de ces éco-combis ? Quelles sont les conséquences pour l'emploi ? Pour la charge de travail des conducteurs de ces engins ? Quels sont les risques de sécurité ?

Commencer des expériences avec des éco-combis sans d'abord adapter le statut des chauffeurs de ces engins, est inacceptable. De plus, on doit organiser une formation adéquate pour les concernés.

En revanche, nous ne sommes pas opposés à l'octroi d'incitants positifs aux entreprises qui organisent leurs activités de manière durable (c.-à-d. de manière sociale et écologique). Les pouvoirs publics belges pourraient utiliser leurs compétences fiscales en rendant les techniques durables (qui consomment moins) et les matières premières (comme les biocarburants) fiscalement plus attractives que les alternatives moins durables.

De plus, nous sommes favorables à une approche consistant à utiliser tous les modes de transport là où ils conviennent le mieux. L'utilisation combinée de différents modes de transport est de nature à soulager l'environnement et à promouvoir la durabilité.

Dans ce cadre, toutes les chances doivent être données aux transports publics d'autobus de personnes.

L'élaboration d'un plan de mobilité fédéral visant à canaliser les flux de circulation avec l'implication de tous les acteurs concernés, y compris les organisations syndicales du secteur, est une nécessité absolue.

METTRE DES ACCENTS SOCIAUX DANS LE SECTEUR

Le travail intérimaire prospère dans le secteur du transport. Notamment les entreprises logistiques ont fait de l'emploi de travailleurs intérimaires un droit coutumier abusif contrairement à la loi.

Au lieu de fonctionner comme remplaçant de personnel malade, ou afin de répondre à des volumes de travail imprévus, le travail intérimaire est trop souvent devenu un mécanisme de sélection. On n'obtient plus de contrat de travail normal sans avoir été passé par un contrat d'intérim.

L'UBOT-FGTB veut que le travail intérimaire soit réduit à ses vraies proportions et crie une halte à l'accroissement sauvage de ce type de travail. De plus, L'UBOT-FGTB exige des contrats à part entière pour les travailleurs intérimaires.

Les travailleurs doivent être les créanciers prioritaires en cas de faillite. L'ordre des créanciers en cas de faillite (les arriérés de salaire n'occupant que le rang 3 ou 4) doit être changé. N'est-il pas grand temps que les travailleurs deviennent des créanciers prioritaires en cas de faillite ? Si les salaires occupaient le premier rang, on pourrait éviter de nombreux drames (financiers)



dans les familles et limiter l'entrée d'entreprises de mauvaise foi et/ou faibles dans le secteur du transport (en effet, les banques, souvent les premiers créanciers, seraient beaucoup plus prudentes en octroyant des crédits aux entreprises).

Les métiers de chauffeur de camion, de logisticien, de bagagiste, de chauffeur de taxi et de déménageur sont des métiers extrêmement pénibles du point de vue physique. Par conséquent, nous réclamons leur reconnaissance comme professions pénibles, ce qui devrait permettre aux travailleurs concernés de quitter la profession plus tôt, via la prépension !

NON À LA RÉGIONALISATION DU CODE DE LA ROUTE

L'UBOT-FGTB ne peut se retrouver dans l'appel à la régionalisation du code de la route, des immatriculations (plaques etc.). Personne dans le secteur du transport ou de la logistique ne demande davantage de régionalisation. Et quand même il y a des politiciens et des partis politiques qui plaident en faveur. Contre la volonté du secteur !

Le secteur du transport est déjà soumis à une multitude de lois et de normes qu'il faut respecter. Une régionalisation ne ferait que compliquer les choses. Qui est demandeur de trois limites de vitesse différentes pour la Flandre, la Wallonie et Bruxelles, de trois types de plaques d'immatriculation, de trois types de licences de transport excep-

tionnel, de trois types de permis de conduire ou de trois types d'examens différents.

Nous souhaitons également une simplification du code de la route. La profusion de règles insuffisamment connues ne profite pas à la sécurité. Des règles claires, connues et simples, voilà ce dont a besoin le conducteur professionnel.

La signalisation sur les routes doit devenir plus claire et simple. Des vitesses maximales différentes qui se succèdent sur une même route (70 – 90 – 70 – 90) sont ridicules, troublantes, nuisibles à l'environnement et néfastes pour la sécurité routière.

L'UBOT-FGTB plaide également pour une intégration européenne des règles belges existantes. Si l'on veut préserver la viabilité et la sécurité dans le secteur, il faut garder les choses simples.

AFFECTER LES MOYENS DU FONDS DES AMENDES À DES PROJETS BÉNÉFICIAIRES AU SECTEUR

Tous les jours, des amendes sont perçues pour des infractions commises par les usagers de la route. Les chauffeurs de camion et de bus professionnels n'échappent pas aux amendes, même s'ils tentent de respecter au maximum les règles. Mais un instant d'inattention suffit parfois pour se voir infliger de lourdes amendes. Souvent ces amendes sont trop lourdes.

L'UBOT-FGTB demande que le produit des amendes infligées soit réinjecté dans des projets bénéficiant aux routiers, par exemple dans des parkings sécurisés et confortables, dans l'amélioration de la signalisation, etc.

Les infractions sont d'ailleurs souvent commises "sous la pression" de l'employeur.

L'UBOT-FGTB est d'avis que les amendes infligées au cours de l'exécution du travail sont en tout cas à charge de l'employeur. Mais les amendes remboursées sont considérées comme du salaire par l'ONSS. Il est d'ailleurs évident qu'aucun employeur ne remboursera une amende si elle n'a pas été commise "sous pression" pour l'une ou l'autre raison. Soit ces remboursements (qui sont en réalité un aveu du patron) ne doivent plus être traités comme un salaire, soit on met au point d'autres systèmes (par exemple par le biais de la fiscalité) afin que le chauffeur touché ne doive plus payer l'intégralité de la somme.

D'autre part, l'UBOT-FGTB est ouverte à des sources de financement alternatives.

La Belgique joue un rôle de plaque tournante dans le secteur du transport et de la logistique. 80% du transport de marchandises par la route en Belgique est assuré par des transporteurs des pays voisins. C'est pourquoi, nous souhaitons remettre sur le tapis la piste de la vignette routière pour les transporteurs étrangers. Le produit de la vignette routière devrait alors être affecté au développement et à l'entretien des infrastructures existantes pour les chauffeurs professionnels.

INVESTIR DANS L'INFRASTRUCTURE ROUTIÈRE, C'EST INVESTIR DANS L'EMPLOI Investir dans l'infrastructure routière, c'est organiser la relance économique et c'est promouvoir la position de la Belgique comme région logistique

européenne. De plus, on augmente ainsi la sécurité routière et donc également le confort de travail du chauffeur professionnel.

On a besoin d'un mouvement de rattrapage, parce que la situation de nos routes est lamentable. De plus, de nombreux projets attendent une solution (voir e.a. achèvement du Ring autour de Bruxelles).

Bien qu'il s'agisse ici d'une matière plutôt régionale, le gouvernement fédéral peut et doit jouer un rôle à la fois coordinateur et stimulateur.

TRANSPORT ROUTIER : SÛR ET SOCIAL

HALTE AUX "MAUVAIS" EMPLOIS QUI CHASSENT LES "BONS"

Grâce à la persévérance de l'UBOT dans sa lutte contre le cabotage, le Secrétaire d'État à la Mobilité a dû prendre une décision qui musèle le cabotage. Une confirmation européenne ne s'est pas laissée attendre.

Cependant, aujourd'hui nous constatons que de nombreuses entreprises organisent le dumping social via l'engagement de chauffeurs d'Europe de l'Est. Ou bien, elles font appel à des bureaux d'interim douteux ou bien à des firmes (boîte-aux-lettres) créées en Europe de l'Est exactement pour organiser le dumping social.

Pareille situation nuit à tous les chauffeurs. Au chauffeur de l'Europe de l'Est qui exerce un emploi sous-payé, et souvent dans des conditions de travail indignes. Au chauffeur belge qui perd son emploi et qui voit son statut se dévaloriser.



L'UBOT-FGTB demande que les autorités s'en prennent à ces pratiques.

Nous voulons que les contrôles du transport routier, y compris les contrôles sur la route, soient étendus aux conditions de travail et de salaire afin de combattre la fraude sociale. Nous voulons que ces contrôles soient coordonnés entre les différents services concernés (Police de la circulation, services de l'inspection sociale, ONEm, SPF Mobilité, ...). Nous souhaitons aussi que le nouveau ministre de l'Emploi prenne une initiative auprès de ces collègues européens dans le cadre du principe "égalité de traitement et de salaire pour tous".

CHÔMAGE ÉCONOMIQUE : COMPENSATION FINANCIÈRE ET CONTRÔLE

À cause de la crise bon nombre de chauffeurs ont été confrontés au chômage économique. Les travailleurs du transport se trouvent sans travail et ne reçoivent aucune forme de compensation financière. Et les employeurs ne veulent pas savoir d'une compensation.

Cependant, cette compensation est règle générale dans maints secteurs où le travailleur au chômage économique reçoit bien une compensation financière pour sa perte de salaire. Cela via un fonds ou via l'employeur-même. Mais les employeurs des secteurs du transport et de la logistique sont sourds de ce côté-là...

Nous comptons sur les autorités fédérales pour faire pression sur les employeurs afin de réaliser un progrès dans ce dossier. Si les employeurs vont demander de nouveau des compensations pour les prix de gasoil, ou s'ils veulent d'autres cadeaux fiscaux, ils pourront peut-être faire un effort également à ce sujet.

En outre, nous attendons des autorités (ONEm) un contrôle plus strict sur l'appel au chômage économique. Certaines entreprises mettent les chauffeurs belges au chômage économique, alors qu'elles font appel à des chauffeurs étrangers (souvent de propres succursales, p.ex. des Pays-Bas et de l'Europe de l'Est).

DES PARKINGS SÉCURISÉS, CONFORTABLES ET PAYABLES LE LONG DES AUTOROUTES.

Les livres noirs que l'UBOT-FGTB a publiés sur les parkings le long des autoroutes ne laissent subsister aucun doute. Il y a trop peu de places de parking, l'hygiène y laisse à désirer, les shops et restos sont trop chers et la sécurité n'est pas garantie...

Le gouvernement fédéral peut contribuer à trouver une solution à chacun de ces problèmes. En coordonnant les initiatives régionales ou en intervenant activement sur la scène européenne.

Nous mettons en garde contre d'éventuels palliatifs : aménager quelques parkings super gardés le long des auto-

routes, fermés par une clôture pourvue de barbelés ... et payants, ne constitue pas la bonne solution au problème.

Il faut améliorer la sécurité sur les parkings, p.ex. par un contrôle policier plus intensif, une augmentation du confort, et chaque chauffeur (quelle que soit sa nationalité) doit pouvoir se garer gratuitement. Et si les parkings sont payants, il incombera à l'employeur de prendre ses frais en charge.

RÉALISER L'ORDRE DE MISSION ÉCRIT

Tous les chauffeurs connaissent la réalité du terrain : pression de travail, stress, juste à temps, aller toujours plus vite. La pression exercée par les employeurs est énorme. Jusqu'à ce qu'un accident se produise, un accident du travail ou un accident de la circulation. À ce moment, tout le monde ouvre son parapluie. Le client se tourne vers le fournisseur qui se tourne vers le transporteur qui se tourne vers le dispatcher... qui se retourne contre le chauffeur. Le tachygraphe dit ceci, la boîte noire cela. Et tout le monde s'accorde rapidement à dire que la faute a été commise par le chauffeur qui finit par être le dindon de la farce.

Et le pauvre chauffeur a beau expliquer qu'il a été mis sous pression pour commettre cette toute petite infraction afin de "contenter le client" ou de "maintenir son boulot"...

Certes, nous avons maintenant la loi sur la coresponsabilité du donneur d'ordre, mais elle ne résout pas tous les problèmes.

L'ordre de mission écrit faciliterait bien des choses. "Écrit" au sens large du terme... autrement dit, un ordre "traça-

ble". Avec les moyens de communication modernes, il doit être parfaitement possible de donner des ordres clairs et nets "qui laissent des traces". Cette solution mettrait fin à toute discussion !

PLUS DE FORMATION

La directive européenne 2002/59 prévoit le recyclage obligatoire des conducteurs à raison de cinq jours par tranche de cinq ans d'activité.

Nous savons que cette directive a le mérite d'exister mais qu'elle n'est guère ambitieuse. En ce qui nous concerne, un recyclage obligatoire de dix jours par tranche de cinq ans ne serait pas un luxe si l'on veut suivre vraiment les évolutions dans le secteur.

C'est pourquoi, il importe que les examens pour l'obtention du permis de conduire C/CE et D/DE soient uniformisés au niveau européen et que l'on organise une formation théorique et pratique préalable.

Le paiement par l'employeur des frais de formation et de la perte de salaire pendant la durée de la formation devrait être évident. Les autorités fédérales doivent légiférer à ce sujet et insister sur une réglementation européenne.

ORGANISER PLUS DE TOLÉRANCE AU NIVEAU DES TEMPS DE CONDUITE ET DE REPOS, MAIS BIEN SÛR PAS AU DÉTRIMENT DU CHAUFFEUR

Nul n'ignore l'histoire traditionnelle du chauffeur qui, arrivé à 15 minutes de son domicile, atteint la limite du temps de conduite. Tout le monde est d'accord pour dire qu'il est absurde d'interdire au chauffeur de poursuivre sa route encore un quart d'heure. Et pourtant, le problème subsiste.

Il ressort notamment de chiffres internes de l'UBOT que plus de 50% des contraventions infligées aux chauffeurs



BUS, CARS ET TAXIS

ont trait aux temps de conduite journaliers.

L'UBOT-FGTB demande qu'on continue à respecter les temps de repos. Le repos obligatoire est justifié en raison du bien-être du chauffeur. Toutefois, nous demandons une application flexible du règlement. Punir un chauffeur qui dépasse d'une ou de deux minutes son temps de conduite, relève de l'absurde. Obliger le chauffeur qui rentre à la maison, après une semaine de travail à l'étranger, à prendre son repos à 15 minutes de sa maison, l'est tout autant.

De plus, on doit s'attaquer à la fraude organisée par certaines entreprises. Ainsi, les chauffeurs sont obligés à mettre le tachygraphe sur "pause", alors qu'ils sont en "disponibilité". Pareille fraude coûte au chauffeur une partie de son salaire si elle est organisée systématiquement !

Bon nombre de mesures que nous demandons pour le transport routier, valent bien sûr également pour ces chauffeurs. Nous pensons à l'aménagement de parkings, à la formation professionnelle, ... Mais il y a, bien évidemment, des besoins spécifiques.

ARRÊTEZ L'AGRESSION CONTRE LE PERSONNEL DE BUS ET DE TAXI

Trop souvent les chauffeurs de bus et de taxi sont confrontés à des actes d'agression. Des agressions non seulement verbales, mais aussi physiques contre les chauffeurs.

Les employeurs portent une responsabilité écrasante. Ils doivent donc investir davantage dans la sécurité du véhicule et du matériel, la prévention, la formation du personnel, ...

De leur côté, les autorités (et donc la police) doivent assumer leurs responsabilités en prenant soin d'intervenir dans les quartiers où certains chauffeurs de bus ou de taxi osent à peine encore passer.

UNE VRAIE POLITIQUE AÉROPORTUAIRE

BRUXELLES NATIONAL : UNE NORME SONORE FÉDÉRALE

Aujourd'hui, beaucoup de politiciens et certains riverains de l'aéroport national ne sont toujours pas disposés à tirer les leçons de la débâcle de DHL. Le hub européen de cette entreprise a été déménagé à Leipzig, entraînant la disparition d'un important nombre d'emplois. Et tout ça parce que la compétence concernant les normes sonores a été régionalisée et que les disputes entre les différents niveaux de compétence ont donné lieu à un imbroglio inextricable.

Notre aéroport national mérite mieux. Au besoin, il faudra refédéraliser la compétence sur les normes sonores pour permettre une politique claire et équitable et pour ne pas hypothéquer le rôle de plaque tournante joué par l'aéroport national dans le domaine de la mobilité et son rôle d'employeur important de travailleurs souvent peu ou pas qualifiés.

Les aéroports régionaux doivent eux aussi recevoir leurs chances. Cependant, nous demandons aux autorités fédérales qu'elles traitent tous les acteurs de la même façon. Ainsi, des normes de sécurité meilleures et plus claires doivent être prévues en ce qui concerne le matériel, les qualifications du personnel de manutention, ...

Dans les circonstances actuelles la venue d'un troisième manutentionnaire n'est pas désirable. Ni la réalité économique actuelle, ni la législation sociale ne le permettent sans organiser un massacre social.

LIMITEZ LA CHARGE À 23 KG POUR LES BAGAGISTES SUR LES AÉROPORTS

Aujourd'hui, il n'existe pas de norme européenne en ce qui concerne le poids

des bagages que les passagers peuvent prendre avec eux dans un avion. Certains aéroports ou compagnies limitent déjà le poids, mais autorisent des déviations contre paiement.

Bon nombre de bagagistes souffrent de problèmes dorsaux. L'UBOT-FGTB demande une norme européenne pour la charge des bagages qui doit, dans une première phase, être limitée à 23 kg à court terme.

UNE EUROPE SOCIALE

UNE POLITIQUE EUROPÉENNE ACTIVE DANS LE DOMAINE DU TRANSPORT DE MARCHANDISES ET DU TRANSPORT DE PERSONNES

Les règles que les chauffeurs professionnels sont tenus de respecter sont de plus en plus souvent déterminées par l'Europe. La fameuse directive 561/2006 relative aux temps de conduite et de repos est un exemple. La directive sur le temps de travail en est un autre. Nous de l'UBOT-FGTB, nous sommes des européens convaincus, non pas parce que nous sommes d'accord avec tout ce que l'Europe nous sert, mais parce que nous sommes partisans d'une autre Europe, d'une Europe plus sociale.

Si nous réclamons des parkings plus sécurisés, nous devons les réaliser dans toute l'Europe. Si nous voulons évaluer les temps de conduite et de repos, nous devons le faire au niveau européen. Si nous voulons harmoniser les temps de travail, nous devons le faire également au niveau européen...

C'est pourquoi, nous demandons :

- Une extension de la directive "formation" au niveau belge afin que tous les conducteurs professionnels puissent bénéficier d'au moins une journée de formation extra par an ;
- La création de banques de données sociales intégrées au niveau européen, afin de garantir un contrôle identique de tous les chauffeurs "sur le terrain", ceci comme tremplin vers un véritable "Europol" ;
- L'harmonisation vers le haut des conditions de travail et de salaire ;
- L'uniformisation des documents (lettres de voiture, lettres de chargement, documents sociaux) ;



INTÉGRATION DES CHAUFFEURS INDÉPENDANTS DANS LA DIRECTIVE SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'UBOT-FGTB réclame qu'on mette un terme à l'exclusion des chauffeurs indépendants de la directive sur l'aménagement du temps de travail. Nous voulons que tous les chauffeurs soient traités de la même façon. En effet, à l'issue du voyage (qui, heureusement, est réglementé par les temps de conduite et de repos), les chauffeurs indépendants peuvent faire ce qu'ils/elles veulent : laver le camion, faire la comptabilité, la prospection de clients, la correspondance, des transports avec un -3,5 tonnes, ...). Ensuite, les indépendants se retrouvent fatigués derrière le volant et représentent donc un danger pour eux-mêmes et pour les autres usagers de la route.

De plus, en appliquant deux poids, deux mesures en ce qui concerne le temps de travail des chauffeurs, on organise le dumping social. N'est-ce pas que les donneurs d'ordre seront inclinés à préférer l'indépendant "meilleur marché" au salarié "plus cher" ? En outre, on engendre également la fausse indépendance.

Frank Moreels,
Secrétaire Fédéral UBOT
Transport & Logistique



Les chauffeurs indépendants doivent être intégrés dans la directive sur l'aménagement du temps de travail

HALTE AU DUMPING SOCIAL... PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE!

Depuis plus de deux ans, l'UBOT est le moteur derrière les actions menées par l'ETF (European Transport Workers' Federation) pour l'intégration des indépendants dans la directive sur l'aménagement du temps de travail.

Aujourd'hui, la situation est ainsi qu'un chauffeur indépendant et un chauffeur salarié sont traités à pied d'égalité en ce qui concerne les temps de conduite et de repos, mais le temps de travail du chauffeur indépendant n'est pas limité. À l'issue du trajet, le chauffeur indépendant peut faire ce qu'il/elle veut (comptabilité, correspondance, entretien du camion, transports avec un camion -3,5 tonnes, ...).

Les conséquences de cette situation sont doubles. Tout d'abord, en rendant les chauffeurs indépendants meilleur marché, on organise le dumping social et on crée de faux indépendants. Ensuite, les chauffeurs indépendants se retrouvent fatigués derrière le volant et représentent donc un danger sur la route. Et cela dépasse les frontières du secteur et nous concerne tous.

LA COMMISSION DE L'EMPLOI SUIT LE POINT DE VUE SYNDICAL

En sa réunion du mercredi 28 avril 2010, la commission de l'Emploi du Parlement européen a suivi le point de vue syndical en ce qui concerne l'intégration des chauffeurs indépendants dans la directive sur le temps de travail. Qui plus est : le point de vue syndical, qui dit que les chauffeurs salariés et les chauffeurs indépendants doivent être traités de la même manière, a obtenu une large majorité : 30 voix pour et 19 voix contre l'intégration des indépendants.

Nous remercions donc les membres progressistes du Parlement qui ont donné leur appui au point de vue syndical. Pour ce qui concerne la Belgique, nous tenons à remercier en particulier Said El Khadraoui, qui s'est adressé aux manifestants devant le Parlement européen et les appuie depuis le début des actions.

Le prochain rendez-vous sera donc la séance plénière à Strasbourg, où le Parlement entier devra se prononcer sur la question.

L'ACTION PAIE ! LE CONVOI DE L'ETF

Dix camions, un bus, une remorque, vingt chauffeurs, des dizaines de sympathisants, 6 arrêts, 1 point d'orgue, 150

manifestants. C'étaient les éléments du convoi organisé par l'ETF pour revendiquer le traitement égal des chauffeurs indépendants et des chauffeurs salariés en matière de temps de travail.

Le convoi de l'ETF a commencé son voyage en Grande-Bretagne, a parcouru ensuite les Pays-Bas (La Haye), l'Allemagne (Düsseldorf), le Luxembourg (Schengen), la France (Paris) et la Belgique (Bruxelles). Frank Moreels, Secrétaire fédéral de l'UBOT, a participé au trajet entier du convoi et se montre très enthousiaste au sujet de cette action de l'ETF : « Avec cette action vraiment internationale, avec la participation des camarades de Unite The Union, FNV Bondgenoten, Ver.di, ÖGB-L, FGTE-CFDT, FO, Vida, CSC Transcom et, bien sûr, l'UBOT-FGTB, l'ETF a gagné sa place dans l'histoire. Nous avons démontré que nous pouvons coopérer réellement et mener des actions ensemble sur des thèmes concrets qui sont importants pour les chauffeurs mêmes. Le dumping des chauffeurs indépendants renforce encore le dumping organisé par les employeurs qui font appel – souvent illégalement – à des chauffeurs de l'Europe de l'Est. Nous le devons à nous-mêmes de nous organiser au niveau européen et de mener des actions. »



LES DEUX CHAUFFEURS UBOT DANS LE CONVOI

Jozef

« J'étais fier de prendre place, pour l'UBOT, au volant d'un des camions du convoi. C'était pour moi une expérience agréable de pouvoir conduire une fois pour "la bonne cause" et non pas pour gagner de l'argent. Gare d'ailleurs à ces travailleurs indépendants, qui représentent un danger pour le statut des chauffeurs salariés. »

Abdel

« Les chauffeurs indépendants représentent souvent un danger sur la route. Ils doivent être protégés contre eux-mêmes pour éviter qu'ils travaillent trop et qu'ils font trop d'heures et se retrouvent ainsi souvent fatigués derrière le volant. N'est-il pas vrai, d'ailleurs, que tout le monde est égal devant la loi ? »

Frank Moreels, Secrétaire Fédéral UBOT Transport Routier & Logistique – Belgique

« Les absents avaient tort ! Par cette action, nous avons obtenu un résultat intermédiaire positif. Mais les syndicats participants ont levé un véritable poing syndical vers l'Europe. Cette démonstration de solidarité syndicale est un signe vigoureux. Celui qui veut détériorer le statut du chauffeur, trouvera l'ETF sur son chemin. »

Jan De Jong, dirigeant de FNV Bondgenoten – Pays Bas

« Cette action européenne a démontré une fois de plus que le mouvement syndical joue vraiment son rôle sur le plan international. Le convoi se rappellera encore longtemps Bruxelles et je pense que l'inverse est également vrai. »

Cristina Tilling, Secrétaire Politique Transport Routier de l'ETF

« Pour l'ETF, la révision de la directive européenne sur le temps de travail n'est pas un simple exercice de lobbying, c'est une campagne syndicale. Le convoi de poids lourds en est la preuve. Les organisations syndicales craignent que la proposition avancée par la Commission européenne pour modifier la réglementation relative au temps de travail, puissent amplifier encore les problèmes dans le secteur. Le convoi de poids lourds voulait transmettre un message clair et net aux institutions et aux politiciens européens. Nous sommes fiers de voir que le Parlement européen a repris le message et a rejeté, le 28 avril, la proposition de la Commission européenne. C'était un vote en faveur de meilleurs emplois pour les chauffeurs professionnels (tant salariés qu'indépendants), pour plus de sécurité routière et contre la concurrence déloyale. »





Malene Volkers, Gewerkschaftssekretärin Ver.di - Allemagne

«Après des mois de lobbying, le convoi européen de poids lourds était non seulement le point culminant qui nous mena à une première victoire au département de l'emploi de la Commission européenne. Nous l'avons ressenti également comme un travail incroyable, solidaire et transfrontalier, qui a suscité une nouvelle dynamique dans la coopération syndicale européenne. Jusqu'au moment du vote au sein du Parlement européen, nous continuerons à œuvrer pour que la directive sur l'aménagement du temps de travail soit d'application pour tous les chauffeurs professionnels, afin d'assurer ainsi la sécurité routière en Europe et une concurrence loyale dans le secteur logistique.»



Milorad Sugic, Secrétaire fédéral FGTE-CFDT - France

«L'unité syndicale européenne des travailleurs du transport, sous la présidence belge de la section Transport routier de l'ETF, les résultats répondirent aux attentes.»



Hubert Hollerich, Secrétaire Central d'OGB-L - Luxembourg

«Pour souligner le caractère européen et l'esprit de solidarité international, il faut que, la prochaine fois, davantage d'organisations syndicales, de toute l'Europe, mobilisent et participent à l'action.»



Tom Peeters, Propagandiste UBOT-FGTB - Belgique

«Cette action démontre que la solidarité européenne au-delà des frontières existe effectivement. Le sentiment d'union et de solidarité m'a vraiment fait chaud au cœur!»



Une réunion fort appréciée du Conseil fédéral des Militants

COFEMI SE RÉUNIT AU PRINTEMPS 2010

À l'issue de l'introduction du Secrétaire fédéral Frank Moreels, il y avait une intervention de Houchi Namayechi, Arlette Huysmans, Roger Collin, Bart Vlerick, Dirk Blanchart, Roland De Doncker, Salvatore Di Rocco et Stefano Gebbia. Parmi les thèmes évoqués : le statut ouvriers employés, les pensions, les compétences des commissions paritaires, les gaz toxiques en conteneurs, le travail intérimaire, le cabotage et les travailleurs salariés.

Après une discussion parfois animée, nous avons de toute façon suffisamment de matière pour entreprendre des actions ultérieures.

Tout chaud: l'action paie!

Réuni en séance plénière le 16.06.2010, le Parlement européen a approuvé l'intégration des chauffeurs indépendants dans la directive en matière du temps de travail. C'est une victoire syndicale importante qui a été réalisée suite à la pression exercée également par l'UBOT. Nous remercions nos militants d'avoir participé aux actions. Nous veillerons à ce que cette décision soit effectivement exécutée, ... dans notre pays aussi.

NOUVEAUX SALAIRES DANS LE SECTEUR DES DÉMÉNAGEMENTS

Suite au dépassement de l'indice-pivot, les salaires dans le secteur des entreprises de déménagement, garde-meubles et activités connexes ont été adaptés de 2% à partir du 01.05.2010.

Les nouveaux salaires dans le secteur s'élèvent à partir du 1er mai 2010 aux montants suivants:

	Salaire horaire en € 38 h/semaine
Porteur débutant	10.0097
Porteur + 1 an de service	10.0961
Chauffeur national et international	10.2882
Conducteur d'élévateur	10.2882
Emballleur	10.2882
Caissier	10.2882
Chauffeur permis C ou CE (minimum 2 ans de service)	10.3981
Chef d'équipe	10.3981

Le nouvel indice-pivot s'élève à 113,88.

NOUVEAUX MONTANTS DES INDEMNITÉS DE SÉJOUR DANS LE SECTEUR DU COMMERCE DE COMBUSTIBLES

Suite à une indexation annuelle, les montants des indemnités de séjour forfaitaires ont été indexés le 1er avril 2010.

L'indemnité de séjour forfaitaire par tranche commencée de 24 heures en cas de repos journalier ou hebdomadaire en dehors du domicile ou du lieu de travail prévu dans le contrat de travail s'élève, à partir du 1er avril 2010, à €32,3094.

Pour le premier repos journalier ou hebdomadaire en dehors du domicile, lorsque le temps de travail et de disponibilité précédant ledit repos est inférieur à 8 heures ou lorsque l'absence du domicile est inférieure à 24 heures et qu'il s'agit d'un seul repos journalier: €12,9955 à partir du 1er avril 2010.

En 1 clic à ton pécule de vacances

Tu souhaites savoir quel est le montant de ton pécule de vacances ? Ou tu veux apporter des modifications à tes données (numéro de compte bancaire, adresse, ...). Tu veux vérifier le nombre de jours de vacances auquel tu as droit ? À partir de cette année-ci, on peut le faire en ligne et ce en quelques étapes.

- 1 Il suffit de surfer au site de l'Office National des Vacances Annuelles : **www.onva.be** et de cliquer ensuite sur "mon compte de vacances".
- 2 Il y a deux méthodes d'identification pour accéder à ton compte :
 - par ta carte d'identité électronique (avec le code PIN)
 - par token : tu dois t'enregistrer d'abord sur le site **www.belgium.be** pour accéder ensuite au site de l'ONVA avec ton user-ID, mot de passe et token citoyen.
- 3 Après le log-in, ton nom et ton numéro INSS apparaîtront au coin supérieur gauche de l'écran. Il faut ensuite sélectionner l'année et le fonds de vacances concerné (l'année sélectionnée doit être l'année de vacances et pas l'exercice de vacances). Ensuite, le menu s'active et tu peux alors consulter les points suivants : durée de vacances, données personnelles, paiements effectués par la caisse de vacances, tes prestations, les créances sur ton pécule de vacances par des tiers, ... Tu peux modifier tes données personnelles, faire une simulation de ton pécule de vacances suivant ou de la date de paiement prévue et imprimer plusieurs documents (attestation de la durée de vacances, fiche fiscale ou extrait de compte).

2010 est d'ailleurs la dernière année pendant laquelle le pécule de vacances peut être payé par chèque circulaire. À partir de 2011, le pécule de vacances ne sera plus payé que par virement. De là l'importance de communiquer ton numéro de compte bancaire à l'ONVA. Tu peux le faire en ligne sur le site susmentionné ou via le formulaire L75 qui peut être téléchargé sur le site de l'ONVA (et qui est également à la disposition aux secrétariats de l'UBOT).

Si tu souhaites quand même recevoir ton pécule de vacances par chèque circulaire en 2011, il faut le demander expressément par écrit.

NOUVEAUX SALAIRES DANS LE SECTEUR DES TAXIS ET SERVICES DE LOCATION

Suite au dépassement de l'indice-pivot, les salaires dans le secteur des taxis et services de location ont été adaptés de 2% à partir du 01.04.2010.

À partir du 01.04.2010, les nouveaux salaires dans le secteur s'élèvent aux montants suivants :

Ancienneté du travailleur	Salaire horaire en €38 h/semaine
Salaire de base	10.8243
À partir de 3 ans	10.9326
À partir de 5 ans	11.0408
À partir de 8 ans	11.1490
À partir de 10 ans	11.2573
À partir de 15 ans	11.3656
À partir de 20 ans	11.4738

La nouvelle indemnité RGPT s'élève à €1,0824 net par heure.

Le nouvel indice-pivot se situe à 113,65.

UN SALAIRE NET PLUS ÉLEVÉ GRÂCE À LA RÉDUCTION EMPLOI FÉDÉRALE

Est-ce que tu as ta fiche salariale du mois de mai 2010 sous la main ? Il faut alors une fois vérifier si ton employeur a tenu compte de la réduction emploi fédérale.

Tout contribuable peut prouver ses frais professionnels dans sa déclaration d'impôt. À défaut, le travailleur a droit à une déduction de frais professionnels forfaitaires. Pour les retenues de précompte professionnel sur ton salaire, il est toujours tenu compte d'une déduction de frais professionnels forfaitaires.

Ces montants ont été augmentés à titre unique au mois de mai dans le précompte professionnel, avec comme résultat direct une augmentation de ton salaire net au mois de mai 2010. C'est ce qu'on appelle la réduction emploi fédérale. Cette réduction emploi fédérale est d'application pour tous les travailleurs, tant résidents que non-résidents.

Modifications à la prime de crise pour les ouvriers

Dans l'édition précédente d'En Route, nous avons déjà parlé de la loi du 30 décembre 2009 visant à accorder une prime de crise aux ouvriers licenciés entre le 1er janvier et le 30 juin 2010. Le but de cette prime était de donner, pendant la crise, une indemnité aux ouvriers en compensation partielle de la différence au niveau du coût de licenciement et du délai de préavis entre les ouvriers et les employés.

Cette prime unique de €1.666 (montant net, exempté d'impôts et de cotisations sociales) était payée à tous les ouvriers du secteur privé qui ont été licenciés sans motif grave, sauf en cas de prépension, de pension ou d'une inscription auprès de la cellule pour l'emploi. La prime était payée partiellement par l'ONEm (€1.111) et partiellement par l'employeur (€555).

Dans certains cas (lorsque l'entreprise avait essayé d'abord d'éviter des licenciements par des mesures anticrise), le montant était intégralement pris en charge par l'ONEm. Si, par contre, l'employeur n'avait pas respecté les formalités nécessaires (p.ex. terminaison du contrat de travail sans lettre recommandée), il devait prendre en charge la totalité de la somme.

La loi n'étant pas claire sur un nombre de points, les interlocuteurs sociaux se sont à nouveau mis autour de la table et un nombre de modifications ont été apportées à la loi du 30.12.2009 avec effet rétroactif à partir du 01.01.2010. La période d'application des mesures de crise était prolongée en même temps jusqu'au 30.09.2010.

APERÇU DES MODIFICATIONS :

- **Tout travailleur du secteur privé**, dont le contrat de travail a été terminé par l'employeur **sans motif grave** dans la période du **01.01.2010 au 30.09.2010**, peut prétendre à une prime de crise de **€1.666 net** (au prorata pour les travailleurs à temps partiel).
- La prime de crise n'est pas due en cas de terminaison du contrat de travail pendant la période d'essai, en vue de la pension ou de la prépension ou lorsque le travailleur a droit à une allocation d'insertion par le biais de la cellule pour l'emploi.
- **Le mode de notification du licenciement ne joue plus aucun rôle**. Le licenciement ne doit donc plus être notifié par lettre recommandée ou par exploit d'huissier.
- **En principe, la prime est toujours prise en charge partiellement par l'employeur (€555) et partiellement par l'ONEm (€1.111).**
- **L'ONEm prendra l'entièreté de la prime à sa charge dans les cas suivants :**
 - l'ouvrier licencié a une ancienneté de moins de six mois à l'entreprise;
 - l'ouvrier licencié peut s'inscrire dans la cellule pour l'emploi dans le cadre de la restructuration, mais n'a pas droit à l'allocation d'insertion du fait qu'il n'a pas une ancienneté ininterrompue d'un an;
 - des mesures anticrise ont été appliquées au cours du dernier trimestre de 2009 (en cas de licenciement au premier trimestre de 2010).
- **Les "sanctions" vis-à-vis de l'employeur ont été supprimées**. L'employeur ne devra donc plus prendre en charge l'entièreté de la prime de crise.
- Il sera déterminé par Arrêté Royal qu'un ouvrier ayant moins de six mois d'ancienneté et qui a déjà reçu une prime de crise, ne pourra plus prétendre à une nouvelle prime de crise.
- Des règles seront fixées pour le remboursement de la prime de crise payée par l'ONEm dans le cas où l'entreprise qui a licencié l'ouvrier, le réembauche endéans un délai de trois mois après la date du licenciement. Le but de cette mesure est d'éviter les abus de la prime de crise.

PROLONGATION DE LA PRÉPENSION DANS LES SECTEURS DE LA MANUTENTION DE MARCHANDISES ET DE LA LOGISTIQUE, DU COMMERCE DE COMBUSTIBLES ET DE DÉMÉNAGEMENT, DE GARDE MEUBLES ET DES ACTIVITÉS CONNEXES

Dans les secteurs de la manutention de marchandises et de la logistique pour compte de tiers, le commerce de combustibles et de déménagement, de garde meubles et des activités connexes, des CCT sectorielles ont été conclues concernant la prolongation du système de la prépension.

Concrètement, les travailleurs qui sont occupés dans ces secteurs peuvent, moyennant l'accord de leur employeur :

- prendre la prépension à partir de 58 ans s'ils ont travaillé pendant au moins 37 ans en tant que salarié ou pendant au moins 33 ans en tant que salariée
- prendre la prépension à partir de 56 ans à condition :
 - d'avoir travaillé en tant que salarié pendant au moins 33 ans dont 20 ans de travail de nuit (selon la définition reprise dans la CCT n°46 du Conseil National du Travail) ou
 - de pouvoir prouver un passé professionnel de 40 ans dont 78 jours de travail ont été prestés avant l'âge de 17 ans (soit sous l'assujettissement des cotisations d'ONSS complètes, soit en tant qu'apprenti) et ce selon la définition de la CCT n°92 du Conseil National du Travail du 20.12.2007 en exécution de l'Accord interprofessionnel du 02.02.2007.
- prendre la prépension à partir de 60 ans s'ils ont travaillé pendant au moins 30 ans en tant que salarié ou pendant au moins 26 ans en tant que salariée.

S'ajoutent à ces systèmes "normaux" de prépension encore deux nouveaux régimes : la prépension suite à l'exercice d'un métier pénible et la prépension pour les moins valides ou les travailleurs souffrant de problèmes physiques graves.

LA PRÉPENSION SUITE À L'EXERCICE D'UN MÉTIER PÉNIBLE

Un travailleur peut également bénéficier de la prépension à partir de 58 ans après une carrière de 35 ans (au lieu de 37 ans) s'il répond aux conditions suivantes :

- soit avoir exercé un métier pénible pendant 5 ans au cours des 10 dernières années,
- soit avoir exercé un métier pénible pendant 7 ans au cours des 15 dernières années.

Malgré les nombreux efforts de l'UBOT et de la FGTB pour obtenir une définition sectorielle de la notion des métiers pénibles afin de faire reconnaître les secteurs dans leur totalité en tant que secteur à métier pénible, cela est, jusqu'à présent, seulement possible sur base de dossiers individuels. Ces dossiers doivent répondre aux critères suivants pour être reconnus en tant que "métier pénible" :

- travailler en équipes alternantes;
- travailler en services interrompus;
- travailler dans un régime de travail de nuit.

LA PRÉPENSION POUR LES MOINS VALIDES OU LES TRAVAILLEURS SOUFFRANT DE PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES (CCT N°91 DU CNT)

La prépension peut être demandée à partir de 58 ans après une carrière de 35 ans (au lieu de 37 ans) si le travailleur répond aux conditions suivantes :

- il doit être reconnu en tant que travailleur invalide;
- ou il doit avoir reçu une attestation du Fonds des Accidents du Travail prouvant qu'il a été reconnu en tant que travailleur souffrant de problèmes physiques graves;
- ou il doit avoir reçu une attestation du Fonds des Maladies professionnelles prouvant qu'il peut être considéré comme un travailleur assimilé aux travailleurs souffrant de problèmes physiques graves.

La procédure de reconnaissance doit être introduite auprès du Fonds des Accidents du Travail ou respectivement le Fonds des Maladies professionnelles.

Attention : un travailleur peut seulement être assimilé aux travailleurs souffrant de problèmes physiques sérieux s'il a directement été exposé à l'amiante avant le 01.01.1993 et ce pendant 2 ans au minimum. Ce type de prépension a en outre une limite et n'est octroyé qu'à 1200 personnes par an.

INDEMNITÉ EN CAS DE PRÉPENSION

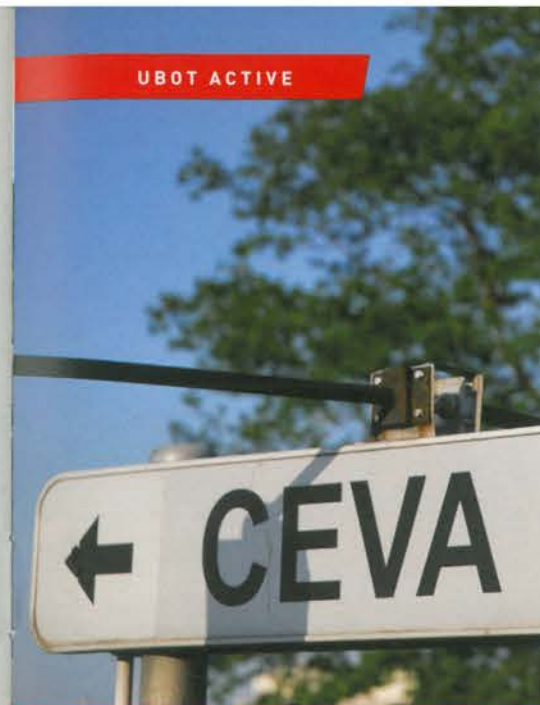
L'indemnité que le travailleur perçoit en cas de prépension se compose d'une allocation de chômage complétée par une indemnité complémentaire qui doit être payée par l'employeur.

Pour que le travailleur puisse partir en prépension, celui-ci doit notifier l'employeur du fait qu'il souhaite prendre sa prépension. En outre, l'employeur doit vouloir licencier le travailleur. C'est à l'employeur de vérifier si l'obligation de remplacement par un demandeur d'emploi indemnisé est d'application ou pas.

Dans les secteurs de déménagement, du commerce de combustibles, de la manutention de marchandises et de la logistique pour compte de tiers, l'employeur peut récupérer l'indemnité complémentaire qui est payée en sus de l'allocation de chômage auprès du Fonds social du secteur en question.

LES CCT SONT PROLONGÉES JUSQU'À

- La CCT prépension pour le personnel roulant et non-roulant du secteur de la manutention de marchandises et de la logistique pour compte de tiers a été prolongée jusqu'au 30.06.2012 inclus.
- La CCT prépension pour les ouvriers du secteur du commerce de combustibles a été prolongée jusqu'au 31.12.2010 inclus.
- La CCT prépension pour les ouvriers du secteur de déménagement, de garde meubles et des activités connexes a été prolongée jusqu'au 30.06.2011 inclus.



Ceva Logistics : un traitement équivalent ouvriers-employés

C'est un vrai scandale et lorsqu'on sait que la Belgique se trouve ici à la queue du peloton européen, la revendication pour une meilleure protection des ouvriers avec, entre autres, de meilleurs délais de préavis, est plus que justifiée !

Les accords que nous avons conclus pour deux implantations de Ceva Logistics, prouvent que l'UBOT n'attend pas un accord global pour essayer d'améliorer les conditions pour les ouvriers. Nous en avons fait un point de lutte pour exclure toute discrimination entre les ouvriers et les employés dans les deux cas : la restructuration à Vilvorde/Machelen et la fermeture du site à Geel.

FERMETURE À GEEL

Ceva Logistics est une entreprise de services logistiques avec plusieurs implantations en Belgique. Le site à Geel est "dedicated", ce qui veut dire que la firme travaille exclusivement pour un seul client. Pendant des années, les ouvriers à Geel s'occupaient du traitement logistique des produits

La discussion sur la revalorisation du statut ouvrier n'est pas nouvelle et se trouve à l'heure actuelle au centre de l'actualité. Mais il ne faut pas s'attendre à une solution à court terme. Les employeurs estiment (à tort) que les délais de préavis des employés sont trop longs et trop rigides, tandis que les organisations syndicales sont d'avis que ces délais sont corrects, mais que ceux des ouvriers sont beaucoup trop courts.

pour Alcatel, mais celui-ci a décidé au début de l'année de ne plus prolonger le contrat et de transférer les activités en France. Des ± 50 membres du personnel, il n'y en avait que quelques-uns qui pouvaient aller travailler ailleurs (e.a. au site à Eindhoven). Pour les autres, on a obtenu une indemnité de licenciement équivalente à ce que les employés reçoivent. Un résultat dont l'UBOT peut être contente, malgré la perte pénible d'emplois.

HARMONISATION VILVORDE/MACHELEN

Suite à la reprise d'une firme logistique à Vilvorde et d'une à Machelen, on était confronté au problème que deux sites avoisinants devaient travailler pour le même client. La direction décida de regrouper les deux entreprises sur le site de Vilvorde. À l'issue de longues négociations, où nous avons pu réduire le nombre de licenciements prévu initialement d'environ 80 travailleurs à une cinquantaine et nous avons obtenu pour les ouvriers une prime de licenciement et une prépension identiques à celles pour les employés, une deuxième phase très difficile s'annonça. Intégrer

tous les travailleurs restants dans la nouvelle structure, en tenant compte des conditions de travail et de salaire existantes.

Nous avons veillé à ce que les conditions existantes soient octroyées à chaque ouvrier de la meilleure façon possible, c'est-à-dire par une harmonisation vers le haut ! En plus, nous avons obtenu que les trois premiers jours de carence pour les ouvriers soient payés par l'employeur et que des jours d'ancienneté supplémentaires soient accordés par analogie au régime d'application pour les employés.

Les deux cas démontrent que si les négociations sont menées d'une façon adulte et conséquente, il est possible d'améliorer sensiblement les conditions de salaire et de travail des ouvriers. Nous appelons dès lors les organisations patronales du secteur à suivre l'exemple de Ceva Logistics, qui reconnaît la valeur d'un personnel flexible et performant et veut faire des efforts pour améliorer significativement le statut des ouvriers.

Lummen. Jeudi matin, 29 avril 2010. Le jour le plus chaud du printemps : 28°C. Aujourd'hui c'est la "journée UBOT colorie CAT en rouge". Une initiative des "Rooi Slimmekes", l'équipe syndicale de l'entreprise Caterpillar, section Lummen et Houthalen.

Notre bus de l'UBOT est garé à côté de l'entreprise et "la boîte" est prête à l'intérieur. Dans quelques instants, tous les travailleurs CAT (ouvriers et employés), vêtus de rouge, pourront y déposer leur formulaire de concours rempli. Le prix de ce concours : une nuitée en pension complète pour 2 personnes au centre de vacances Relaxhoris en Ardennes.



2



3



4



1

UBOT colorie "CAT" en rouge !

Le soleil brille, la musique tonne et les boissons sont fraîches. Nous sommes un peu trop tôt, ce qui nous donne l'occasion de parler pendant un moment avec Peggy Mentens, déléguée au conseil d'entreprise.

Peggy travaille chez Caterpillar depuis sept ans et a été élue pour la deuxième fois en tant que déléguée de l'UBOT-FGTB.

« L'entreprise Caterpillar s'est installée à Lummen il y a 15 ans environ. Elle s'occupe de la logistique pour Kia et Hyundai. La section de Houthalen se concentre sur Harley Davidson. Ensemble, les deux sections occupent environ 150 ouvriers. Ce n'est qu'en 2004 que le fonctionnement syndical démarre dans l'entreprise pour se développer très lentement. Les trois syndicats sont représentés au sein de l'entreprise, mais 60% environ des ouvriers est affilié à l'UBOT. Hormis leur engagement habituel au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail, l'équipe syndicale de CAT a développé plusieurs initiatives. Un site : www.bloggen.be/ABVVCaterpillar-Limburg, le magazine trimestriel "t rood slimmeke" avec des informations sur les réalisations au sein du CE et du CPPT, sur la législation, avec des conseils, des actions et des fêtes d'entreprise, ...

Et aujourd'hui : la "journée UBOT colorie CAT en rouge". Le but de cette journée qui sera organisée annuellement vers le 1^{er} mai est de fêter les affiliés de la FGTB. Tous les affiliés de l'UBOT ont reçu un t-shirt de la FGTB et on leur a demandé de porter ce t-shirt aujourd'hui tant sur leur poste de travail que lors de leur visite du bus de l'UBOT. Nous avons aussi demandé aux travailleurs qui ne sont pas affiliés chez nous de porter une pièce de vêtement rouge et de participer à la tombola dans le bus de l'UBOT. Cette action a beaucoup de succès. Partout, dans les diverses sections de CAT, on voit du rouge. L'objectif est atteint : CAT est effectivement colorié en rouge aujourd'hui ».

COMMENT EST-CE QUE CETTE INITIATIVE A VU LE JOUR ?

Il y a quelques temps, Peggy a elle-même connu une petite "déprime syndicale". Elle avait passé une très lourde période dans l'entreprise avec beaucoup de négociations, des discussions sans fin qui aboutissaient, proportionnellement, à peu de résultat. Elle voulait simplement un "break" du travail syndical pour se remettre un peu.

Ses collègues avaient vu que Peggy passait un mauvais moment et ont dé-

cidé de lui remonter le moral. Un jour, on a demandé à Peggy de sortir d'urgence parce qu'on avait besoin d'elle. Peggy, qui craignait encore plus de problèmes, s'est rendue au rez-de-chaussée. Imaginez sa surprise quand elle y a vu tous ses collègues de la délégation syndicale et des sympathisants, tous vêtus d'un T-shirt rouge. C'était leur façon pour dire qu'ils la soutenaient à fond et qu'elle pouvait toujours compter sur eux. Pendant qu'elle raconte son histoire, elle a de nouveau de la chair de poule quand elle repense à ce moment. Elle termine son histoire au moment où Rayim Senguler et Tom Bogaerts montent dans le bus. Ce sont eux qui ont organisé le moment "save Peggy". Ils travaillent tous les deux depuis environ 5 ans chez CAT et lors des élections sociales de 2008, ils ont été élus comme suppléants, respectivement pour le Conseil d'entreprise et le Comité de prévention et de protection au travail.

En septembre 2008, ils ont entamé ensemble la formation de base pour les militants qui est organisée par la FGTB-Limbourg. Au cours de la formation, on leur a donné la tâche suivante : développez un objectif dans l'entreprise où vous travaillez et réalisez-le.

Tandis que la plupart des militants ont choisi d'attaquer un certain pro-

blème ou de tenter d'effacer un point négatif, ils ont choisi une autre piste. Ils voulaient essayer de déconnecter, pour une seule fois, le travail syndical des problèmes, des grèves et des actions. Ils voulaient organiser quelque chose d'amusant, de convivial qui ferait plaisir aux affiliés de l'UBOT. Les remercier pour leur affiliation à notre centrale. Après ce qu'ils avaient fait pour Peggy, ils étaient donc aussi les organisateurs de la "journée UBOT colorie CAT en rouge". Ils veulent que cette journée devienne une valeur permanente et espèrent pouvoir répéter cette initiative chaque année vers le 1^{er} mai.

Tom et Rayim sont très enthousiastes de l'équipe syndicale chez CAT : « Une équipe solide qui se complète très bien et qui profite du support des travailleurs ».

Nous avons la preuve de ce soutien quelques moments plus tard, quand les environs du bus de l'UBOT virent au rouge. Les travailleurs du shift qui s'est terminé à 14h00 sont déjà dans l'ambiance. Quelques collègues commencent même à danser, sur des airs joyeux, et font la queue leu leu. L'esprit d'équipe est un fait à Lummen. Un parfait exemple du travail syndical.

Eddy Graller, Secrétaire Régional UBOT Limbourg, est content : « Cette initiative a entièrement été organisée par l'équipe syndicale de CAT. Je me suis seulement occupé du support logistique, mais j'apprécie vraiment une telle initiative ».

Quand nous demandons à quelques collègues ce que l'UBOT leur offre de plus par rapport aux autres syndicats, ils nous donnent spontanément quelques arguments.

Caroline Vandenbroeck était affiliée à une autre organisation syndicale dans le temps, mais elle n'était pas satisfaite : « Depuis que j'ai commencé à travailler chez CAT, il y a 5 ans, je me suis également affiliée à l'UBOT. La délégation de l'UBOT est serviable, elle nous donne plus d'informations et est beaucoup plus accessible que d'autres syndicats ».

Nathalie Geysen est syndiquée sous l'aile socialiste, ce qui est une tradition qui passe d'une génération à une autre chez elle. Elle est très enthousiaste de la représentation de la FGTB/UBOT dans l'entreprise. « On peut toujours les joindre, personnellement, par téléphone ou e-mail et ils font juste un peu plus d'effort pour t'aider là où c'est possible ».



5



6



7



8

- 1 Peggy Mentens (à gauche) devant notre bus UBOT.
- 2 Le premier formulaire de concours est déposé dans la boîte.
- 3 Les Mega-Cats à la conquête de l'entreprise.
- 4 Le shift terminé, se relaxer un peu devant le bus de l'UBOT et profiter du soleil.
- 5 Également les collègues à Houthalen sont solidaires.
- 6 Caroline Vandenbroeck est très contente de la délégation UBOT chez Caterpillar.
- 7 Nathalie Geysen, militante socialiste syndiquée dès le berceau.
- 8 La journée "UBOT colorie Cat en rouge" à Lummen : un succès phénoménal!
- 9 Tom et Rayim, deux militants enthousiastes de l'UBOT.

Dans les éditions précédentes, nous vous avons déjà raconté l'histoire d'Osanloo Mansour. Arrêté, molesté et, en octobre 2007, condamné à 5 ans de prison ferme en Iran. Pourquoi? Pour la simple raison d'avoir créé un syndicat indépendant des conducteurs de bus à Téhéran. Depuis des années déjà, Osanloo Mansour purge sa peine dans une prison à Téhéran dans des circonstances rudes. Sa condition physique s'est détériorée. À un moment donné, il risquait de devenir aveugle, parce qu'on lui avait refusé un minimum de soins médicaux. Ce n'est qu'à la suite d'une longue pression internationale qu'une visite à l'hôpital lui fut accordée.



Osanloo Mansour: presque trois années d'incarcération !

Entre-temps, sa famille ne fut pas épargnée non plus. Le fanatisme religieux en Iran a fait que la famille était contrôlée, poursuivie et mise sous pression. En Iran, on bafoue les droits de l'homme les plus élémentaires, tels que la création de syndicats libres. Puisque les intégristes religieux sont par définition les ennemis de la démocratie et donc également les ennemis de notre organisation, l'UBOT s'est toujours souciee du sort d'Osanloo Mansour.

Nous avons appris entre-temps qu'Osanloo Mansour, qui avait été enfermé par les autorités iraniennes dans une cellule d'isolement, a pu retourner à la section générale de la prison de Rajai Shar.

NOUS CONTINUONS À MILITER POUR SA LIBÉRATION : FREE OSANLOO !

Mais malheureusement, Osanloo n'est pas le seul militant syndical qui a été confronté avec l'intolérance iranienne. Le dimanche 9 mai dernier, Farzad Kamangar, enseignant et syndicaliste, a été exécuté avec 4 autres prisonniers. Farzad n'avait que 35 ans et a été condamné, suite à un simulacre de procès qui a duré moins de cinq minutes, pour avoir mis en danger la sécurité nationale et pour hostilité envers Dieu. En réalité, il avait déjà été condamné en février 2008 parce qu'il était membre du syndicat des enseignants techniques du Kurdistan. En prison, Farzad a subi des tortures et des pressions psychologiques.

Tant la famille que son avocat n'ont été mis au courant de sa mort qu'après l'exécution de la sentence.



HERMAN COOMANS, NOTRE NOUVEAU PROPAGANDISTE AUTOBUS ET AUTOCARS POUR ANVERS-PAYS DE WAES ET MALINES-CAMPINES

Je m'appelle Herman Coomans. J'ai 58 ans, je viens d'Anvers et étant un vrai "Sinjoor", je n'ai pas quitté ma ville natale. Soudeur de formation, j'ai d'abord été matelot pendant 4 ans et

demi, aussi bien sur la navigation au long cours que la navigation rhénane. Ce n'était pas directement un choix dans le prolongement de mes études, mais quand même une occasion idéale pour vivre des expériences et voir une partie du monde.

Après mon service militaire de 15 mois dans la marine, j'ai commencé à travailler en 1972 comme chauffeur de bus et conducteur de tram chez la Miva (Société de transport intercommunal à Anvers).

En préparation de ma "carrière syndicale", j'ai entamé, en 1973, la formation quadriennale de l'école cadre à Anvers. Comme militant, je suis devenu, en 1974, membre du Comité de la CGSP-TBM.

En 1975, j'ai participé pour la première fois aux élections sociales et j'ai reçu un mandat suppléant tant au Conseil d'entreprise qu'au Comité de Prévention et de Protection au Travail.

En 1976, je suis devenu membre de la Commission technique de circulation pour services de la Miva, une commission qui ressortissait à la compétence du Conseil d'entreprise. Au sein de cette commission, on faisait le contrôle des services, les déviations étaient signalées,...

Depuis les élections sociales de 1979 jusqu'à ce jour, je suis membre effectif du Comité de Prévention et de Protection au travail, donc déjà depuis plus de trente ans.

En 1991, la Miva était reprise par "De Lijn", heureusement sans modification des conditions de salaire et de travail pour les travailleurs.

Plusieurs comités et commissions ont été créés au sein de la société "De Lijn", en vue de rendre le travail des chauffeurs de bus et des conducteurs de tram plus sûr, plus efficace, plus sain et plus agréable. Je pense, par exemple, à la Commission de sécurité sociale, qui fut créée au moment où l'agression sur les transports publics augmentait, et au Comité Ergo-Tram, créé à l'occasion de l'achat des nouveaux trams "Hermelijn". Également la Commission "gestion des flux", composée de représentants de "De Lijn", de la police, de la ville d'Anvers, ... fournit un bon travail.

En fonction de mon mandat au CPPT, je suis également représentant des travailleurs dans les commissions suscitées.

Comme "fin de carrière", je veux soutenir l'équipe de l'UBOT dans leur objectif de mettre au point aussi un fonctionnement syndical florissant chez les fermiers de "De Lijn". J'espère que l'égalisation des conditions de travail et des salaires des travailleurs de "De Lijn" et des fermiers deviendra encore une réalité avant ma retraite. En fin de compte, le slogan "ensemble, on est plus forts" n'est pas une expression vide de sens.

Tu travailles chez un sous-traitant dans la région d'Anvers, de Malines ou des Campines ? N'hésite pas à me contacter pour un conseil quelconque, des informations, une intervention, ...

Herman Coomans
0475 91 74 21
coomansherman@skynet.be

CHAUFFEURS DE BUS ET DE CAMION VOUS RECEVREZ LA VISITE DE LA FGTB UBOT !

Comme chauffeur, vous faites de **LONGUES JOURNÉES**, à des moments impossibles. Vous n'avez guère l'occasion de consulter votre syndicat. C'est pourquoi, l'**UBOT-FGTB** vient à votre rencontre. Dans notre bureau mobile, vous pourrez poser des questions concernant les **TEMPS DE CONDUITE ET DE REPOS, LES HEURES SUP, VOTRE SALAIRE...** ou simplement discuter avec nous autour d'une tasse de café.

OÙ POURREZ-VOUS NOUS TROUVER DANS LES MOIS À VENIR ?
Voici les endroits où vous trouverez notre bureau mobile qui sera ouvert de 11h à 18h.

MARDI 07 SEPTEMBRE 2010 : E17 station service Kalken direction Anvers (ou appelez 0476 86 99 97 ou 0474 32 00 46)

MERCREDI 29 SEPTEMBRE 2010 : 08h00-11h00 : Anvers rive Droite Quai 702

12h00-16h00 : Sint Katelijne Waver (Enchères)

LUNDI 13 SEPTEMBRE 2010 : BRUCARGO - ZAVENTEM

MARDI 14 SEPTEMBRE 2010 : Stationnement bus aéroport - BXL

VENDREDI 17 SEPTEMBRE 2010 : 08h30-10h00 : Alpaerts - Antwerpsesteenweg 64 - 2500 Lier

11h00-13h00 : Comfort Cars - Marnisdreef 6 - 2500 Lier

14h00-15h30 : Kruger - P. Krugerstraat 84-88 - 2500 Lier

LUNDI 20 SEPTEMBRE 2010 : REKKEM-LAR

MERCREDI 29 SEPTEMBRE 2010 : 08h30-10h00 : B&C - Tieblokkenlaan 8/2 - 2300 Turnhout

11h00-13h00 : Kroon Reizen - Parklaan 22 - 2300 Turnhout

14h00-15h30 : Van Rompaye - Mechelsesteenweg 134 - 2650 Edegem

VENDREDI 01 OCTOBRE 2010 : 08h30-10h00 : Marcel Cars - Molsebaan 38 - 2480 Dessel

11h00-13h00 : De Reys Heist - Losstraat 146 b - 2220 Heist-o/d-Berg

14h00-15h30 : Oostmalle Cars - Salphensebaan 27 - 2390 Oostmalle

MARDI 05 OCTOBRE 2010 : E40 Esso station service Drongen direction Bruxelles (ou appelez 0476 86 99 97 ou 0474 32 00 46)

LUNDI 11 OCTOBRE 2010 : Brucargo - Zaventem

MARDI 12 OCTOBRE 2010 : Stationnement bus aéroport - BXL

MERCREDI 13 OCTOBRE 2010 : 08h30-10h00 : K.A.V. - Winkelomseheide 10 - 2440 Geel

11h00-13h00 : Hendriks - Neerlandsweg 17 - 2400 Geel

14h00-15h30 : De Duinen - Aarschotsesteenweg 28 - 2200 Herentals



**POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS
SUR LE ROADSHOW DE L'UBOT :**
APPELEZ L'UBOT - TRANSPORT ROUTIER &
LOGISTIQUE AU N° 03/224 34 34 OU ENVOYEZ
UN MAIL À VERONIQUE.DE.ROECK@BTB-ABVV.BE
WWW.UBOT-FGTB.BE

Un expert fait l'audit du secteur des taxis

Au moment où nous contactons Mon pour une interview avec En Route, il est en pension depuis un mois seulement après une carrière de 42 ans dans le secteur des taxis.

Après avoir terminé sa formation en mécanique automobile, Mon a travaillé comme ouvrier chez le constructeur de voitures Ford et dans quelques garages. En 1968, il a postulé pour un emploi en tant que chauffeur de taxi chez la firme anversoise Antwerp Tax et il y est resté jusqu'à sa pension.

En route : Mon, tu mérites probablement le prix du travailleur le plus loyal ! 42 ans auprès du même travailleur, une prestation impressionnante.

Mon : C'est en effet la moitié d'une vie. Mais j'ai toujours aimé mon job comme chauffeur de taxi. Quand, en 1992, Antwerp Tax cherchait un nouveau responsable pour la formation, mon employeur m'a demandé d'accepter cette fonction.

ER : Est-ce que tu peux nous esquisser une image des travailleurs du secteur des taxis ?

Mon : Beaucoup de travailleurs quittent spontanément la profession. Un grand nombre considèrent le travail de chauffeur de taxi comme un "job intermédiaire". Dans l'attente d'un autre job, ils roulent en taxi pendant quelque temps pour passer à un autre emploi ensuite. Nous connaissons aussi beaucoup de chauffeurs en second, des gens qui se retrouvent dans notre branche pour gagner un petit supplément. Le problème des entreprises de taxis est qu'il y a très peu d'intérêt syndical.

ER : Qu'entends-tu par cela ?

Mon : Environ 60% des travailleurs du secteur des taxis connaît des problèmes financiers. Ils veulent gagner rapidement de l'argent pour sortir de ce puits financier et sont réticents au fait de devoir sacrifier une partie de leur argent à la cotisation syndicale, même si celle-ci ne s'élève même pas à €15 par mois. Ils ont moins de connaissances syndicales, les employeurs en sont conscients et en abusent parfois. Il n'est donc pas étonnant qu'il devienne de plus en plus difficile de trouver des candidats pour les élections sociales.

ER : Comment est-ce que ta carrière syndicale s'est déroulée ?

Mon : J'ai posé ma candidature pour la première fois lors des élections sociales en 1975. J'ai alors été élu au Comité de Prévention et de Protection au Travail. Depuis 1979 jusqu'aux élections sociales de 2008, j'ai toujours eu un mandat, tant au conseil d'entreprise qu'au CPPT. Chez Antwerp Tax, nous avons toujours eu le luxe de pouvoir travailler avec une bonne équipe syndicale de l'UBOT. La coopération avec la CSC et la CGSLB fonctionne bien aussi et nous avons eu la chance chez Antwerp Tax de faire face à un employeur qui était prêt à s'engager dans le dialogue.

Puisque j'étais formateur, tous les nouveaux travailleurs passaient d'abord chez moi et ils me considéraient très vite comme leur personne de contact syndical.

ER : Revenons à la formation que tu as donnée dans l'entreprise aux nouveaux travailleurs. Il est plus que probable que l'employeur t'a choisi comme nouveau formateur parce que tu avais des années d'expérience et un caractère calme. En quoi consiste cette formation ?

Mon : Cette formation, qui dure environ une semaine pour les nouveaux travailleurs du secteur des taxis, comprend divers volets :

- Connaissance générale de l'entreprise et de la profession, informations sur les conditions salariales et de travail actuelles, législation en matière de taxis et connaissances des rues.
- Administration quotidienne d'un chauffeur de taxi, p.ex. comment faut-il remplir la feuille quotidienne des trajets ?
- Communication avec l'accent sur l'emploi de l'ordinateur dans le taxi.
- Une formation préalable : "Comment réagir en cas d'agression ?" et des informations pratiques sur le fonctionnement général de l'entreprise. L'attitude du chauffeur vis-à-vis des clients, vêtements, garer et aller chercher des taxis,...

Un autre collègue donne en outre des conseils pratiques et spécifiques sur le port d'Anvers. Une formation abrégée d'un jour suffit pour les nouveaux travailleurs qui ont déjà de l'expérience dans le secteur des taxis.

ER : À quelles exigences faut-il répondre pour pouvoir postuler pour le job de chauffeur de taxi ?

Mon : Il est évident que l'on doit avoir son permis de conduire B. Il faut passer le contrôle médical et décrocher le brevet de taxi de la commune. On reçoit le brevet de taxi une fois que l'on a passé le contrôle médical et qu'on a réussi

l'examen au cours duquel il faut faire preuve de suffisamment de connaissances du néerlandais, des principaux bâtiments et instituts (touristiques) et des rues de la ville.

Dans le passé, il y avait presque toujours des postes vacants, mais la crise touche également nos secteurs ces derniers mois.

ER : Peux-tu nous donner quelques chiffres pour Anvers ?

Mon : À Anvers, il y a 60 entreprises de taxis pour le moment, dont 6 entreprises structurées. Le reste sont des petits indépendants. La Ville d'Anvers a octroyé 365 licences et il y a donc autant de taxis.

ER : Quid de la sécurité des chauffeurs de taxi ? J'imagine que rouler pendant la nuit, avec des personnes que l'on ne connaît pas à l'arrière, comprend quand même quelques risques ?

Mon : Depuis que l'alarme silencieuse – qui est reliée à la centrale d'ordinateur de l'entreprise de taxis – a été introduite en 1997, nous avons réalisé un progrès considérable. Bien que l'alarme silencieuse ne soit pas obligatoire pour l'employeur, la plupart d'entre eux est prêt à faire ce lourd investissement pour garantir la sécurité de leurs chauffeurs. Le fait que les clients aient la possibilité de payer leur trajet par carte bancaire, faisant en sorte que les chauffeurs de taxi aient moins d'argent liquide sur eux, limite aussi considérablement les risques.

ER : Est-ce que la législation en matière de taxis est la même partout en Belgique ?

Mon : Non, cela relève de la compétence des régions. Elle n'est donc pas

identique pour la Flandre, la Wallonie et Bruxelles.

ER : Y a-t-il encore des nouveautés dans le secteur des taxis ?

Mon : Des nouveautés, oui et non. Une loi de 2003 prévoit que le taxamètre d'un taxi doit reprendre tous les tarifs possibles. Les entreprises de taxis avaient 5 ans – donc jusque 2008 – pour adapter leurs appareils. Le problème était toutefois que l'on ne trouvait pas de fabricants qui pouvaient faire les adaptations technologiques nécessaires. Ce délai a donc été prolongé jusqu'au 01.07.2010. Les entreprises de taxis doivent prendre soin que leurs taxamètres sont adaptés pour le 1er juillet au plus tard et qu'ils disposent d'une imprimante. Cela représente quand même un investissement de €3.500 par véhicule. L'imprimante est d'ailleurs primordiale dans le taxi, car à partir de cette même date, le chauffeur est tenu de donner immédiatement un ticket de transport au client dès que le trajet est terminé. Si, lors d'un contrôle, le client du taxi n'arrive pas à présenter un ticket, le chauffeur et le client seront verbalisés.

ER : Ta carrière professionnelle est terminée. As-tu encore des projets ?

Mon : Je vais me concentrer sur mes loisirs : la photographie et le maquettisme. J'aime lire et je m'occupe souvent à l'ordinateur.

ER : Tu manqueras du temps, comme la plupart des pensionnés. Mon, je te remercie pour cette interview et j'espère que tu pourras profiter, avec Christiane, pendant longtemps encore d'une bonne santé et de ta pension !



FICHE D'IDENTITÉ

» **Nom :** Van Gastel Raymond, Mon

» **Date de naissance :** 26.03.1946

» **Domicile :** Merksem

» **Dernier employeur :** Antwerp Tax

» **Profession :** chauffeur de taxi jusqu'il y a peu, pensionné maintenant

» **Mentions spéciales :** prix pour le meilleur chauffeur de taxi 2007-2008 (octroyé par IRU, International Road Transport Union)



Le savoir, c'est le pouvoir! Les militants de l'UBOT le savent

L'année scolaire est de nouveau arrivée à sa fin, donc également la formation fédérale de militants 2009-2010.

Les sessions de formation organisées à Deinze et Blankenberge, Anvers, Mol et Lommel, à Tournai et La Roche nous ont permis d'atteindre et de former nos militants partout en Belgique.

Les thèmes offerts étaient variés: la communication, l'actualité, des thèmes sectoriels comme la qualification professionnelle, les avantages sociaux

complémentaires dans les différents secteurs, le soulèvement de poids, ...

Environ trois cents militants ont abouti le parcours avec nous.

Nous sommes déjà en train d'élaborer le programme de formation pour l'année prochaine et nous en sommes persuadés que nous pourrions à nouveau compter sur l'intérêt et l'engagement de nos militants.

Toutes les sessions de formation ont été terminées et nous voulons profiter de l'occasion pour remercier tous ceux qui ont contribué au succès de nos journées de formation: les collaborateurs de Formation & Action, Cepag, Filip et Michel de TVD, tous les orateurs invités, nos propres animateurs Bob, Jef, Alain, Peter, Roger, Marnix et Christophe et nos collègues Jean-Marie, Michel et Daniel de l'UBOT.



Enfin un parking sécurisé en Wallonie

Le parking sécurisé qui fut construit à Grâce-Hollogne le long de l'E42, offre une place à pas moins de 200 camions. Le parking se trouve proche de l'aéroport de Bierset.

Nous ne pouvons pas le répéter assez: nos chauffeurs professionnels ont droit à suffisamment de parkings sécurisés et confortables.

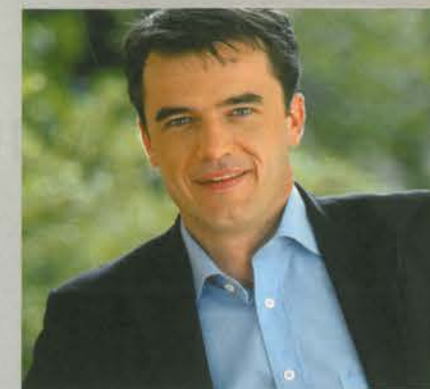
Pour ce qui concerne l'aspect de la sécurité, une initiative privée a été prise par la firme Vervier Pneu (VP Group) sous le projet Setpos (Secure European Truck Parking Operational Services) de la Commission européenne. Cette firme s'occupera également de l'exploitation de ce parking via VP Park. Il s'agit d'un investissement de 7 millions d'euros. D'après Benoît Salmin, directeur du marketing de la société, «on a créé un endroit qui est sécurisé d'une part mais qui permet aussi aux chauffeurs d'avoir du confort.»

Quels sont les atouts de ce parking? Des caméras de surveillance 24h. sur 24, une barrière d'entrée, des restaurants et des douches.

Au moment de la lecture du présent article, le parking devrait avoir été inauguré officiellement.

Lors de ses tours d'inspection pour le prochain livre noir sur les parkings, l'UBOT fera certainement une halte à Grâce-Hollogne.

Le Ministre Lutgen propose son "Plan Routes"



Le 18 mai 2010, le Ministre wallon des Travaux Publics, Benoît Lutgen, a présenté son "Plan Routes" pour la rénovation et la réhabilitation du réseau routier régional wallon.

Ce plan, pour lequel un budget substantiel a été alloué, poursuit plusieurs objectifs:

- augmenter la sécurité des usagers de la route;
- accroître la qualité de nos infrastructures;
- améliorer la mobilité sur nos routes;
- assurer l'emploi de plus de 10.000 personnes durant les 5 prochaines années;
- accroître l'attractivité de la Wallonie pour les investisseurs étrangers;
- imposer une nouvelle méthode de management.

Avec ce plan, le Ministre veut faire une rupture en matière de gestion des travaux d'entretien et de rénovation des routes.

Il va sans dire que Daniel Maratta, le représentant de l'UBOT, qui a assisté à la réunion de présentation du plan, a tout de suite interpellé le Ministre sur notre dossier des parkings. Depuis des années déjà, l'UBOT dénonce l'insécurité et le manque de confort aux parkings le long des autoroutes belges, et donc aussi en Wallonie.

Le Ministre a admis que dans son "Plan Routes", rien n'est prévu pour ce qui concerne le réaménagement des parkings, mais il s'est montré ouvert à nos arguments! Il peut donc s'attendre à une visite imminente d'une délégation motivée et documentée de l'UBOT!

Daniel Maratta répond



«L'UBOT revendique déjà depuis longtemps des investissements au niveau des travaux d'infrastructure. Nous ne pouvons qu'applaudir les plans du Ministre Lutgen dans ce domaine. Mais qu'on ait oublié de penser à la sécurité et au confort des conducteurs de poids lourds est un grand défaut dans ce plan. Nous espérons – par le dialogue constructif – pouvoir motiver le ministre à faire plus et mieux, tout en tenant compte des circonstances de travail du chauffeur professionnel»

Le travail intérimaire

Le travail intérimaire est un phénomène auquel nous sommes confrontés surtout dans le secteur logistique. Mais également dans d'autres entreprises, on fait appel à des travailleurs intérimaires en période de forte activité. Quelles sont les conditions à remplir pour instaurer le travail intérimaire ? Combien un travailleur intérimaire doit-il gagner ?

Nous l'avons demandé à Pascal Wirken, collaboratrice de la Coordination Intérim de la FGTB.

ER : Pascale, peux-tu nous expliquer les cas dans lesquels une entreprise peut faire appel à des travailleurs intérimaires ?

PW : En Belgique, un employeur peut recourir au travail intérimaire dans trois cas, les soi-disant motifs. Il s'agit du remplacement d'un travailleur permanent, d'un surcroît temporaire de travail ou de l'exécution d'un travail exceptionnel.

ER : Quelle est la durée maximale du travail intérimaire autorisé ?

PW : Cela dépend du motif. Il existe des accords très clairs à ce sujet. En cas de surcroît temporaire de travail, par exemple, la délégation syndicale doit marquer préalablement son accord. La délégation syndicale a également son mot à dire en ce qui concerne la durée et le nombre de travailleurs intérimaires qui peuvent venir.

ER : À l'issue d'une période en tant que travailleur intérimaire dans une entreprise, la firme décide de te présenter un contrat à durée indéterminée. L'employeur peut-il insérer une nouvelle période d'essai dans le contrat de travail ?

PW : Il faut, en effet, prêter une nouvelle période d'essai, sauf si d'autres règles ont été convenues au niveau de l'entreprise. En tant qu'intérimaire, l'agence d'intérim est ton employeur, et tu changes d'employeur

en cas d'une embauche permanente. C'est la raison. Nous voulons que ce soit autrement. La période d'intérim doit être prise en compte pour l'ancienneté et donc également pour la période d'essai.

ER : Combien un travailleur intérimaire doit-il gagner ?

PW : Un travailleur intérimaire doit gagner le même salaire qu'un travailleur permanent qui exerce la même fonction. Il doit recevoir tous les autres avantages et indemnités. Donc aussi des chèques-repas et frais de déplacement, par exemple. Il reçoit une pension sectorielle complémentaire sous la forme d'une prime de pension. Mais il y a anguille sous roche. En général, le précompte professionnel pour les travailleurs intérimaires s'élève à 11,11%. C'est trop peu, car les intérimaires doivent payer autant d'impôts que les travailleurs permanents. Un conseil donc : les travailleurs intérimaires feraient mieux de demander à leur agence d'intérim de retenir un précompte professionnel plus élevé.

ER : Que faire en cas d'une grève ? Les intérimaires, peuvent-ils continuer à travailler ?

PW : Non, c'est interdit. L'utilisateur doit prévenir l'agence d'intérim lorsqu'une grève déclenche dans son entreprise. Le cas échéant, les travailleurs intérimaires doivent être

rappelés. S'ils continuent tout de même à travailler, il faut les considérer comme des travailleurs permanents et ils peuvent alors revendiquer un contrat à durée indéterminée. Lors d'une grève, les employeurs veulent garder les intérimaires au travail. Pour la FGTB, cela est bien évidemment inacceptable.

ER : Supposons que des intérimaires travaillent déjà depuis quel que temps dans une entreprise et que suite à la crise, un nombre de travailleurs doivent être mis en chômage économique. Qu'advient-il des travailleurs intérimaires ?

PW : Les intérimaires sont toujours les premières victimes d'une crise. La FGTB demande qu'ils puissent également avoir recours au régime de chômage temporaire. À juste titre, lorsqu'on sait que les dispositions légales ne sont pas respectées et que parfois, beaucoup d'intérimaires sont déjà depuis des mois ou des années actifs dans l'entreprise. Car là se trouve le nœud du problème : beaucoup trop de missions intérimaires ne sont en fait pas des missions intérimaires. Elles durent trop longtemps. Ou les contrats sont conclus de jour à jour et cela ne va pas. C'est d'ailleurs le thème de la prochaine "Journée des Droits des Intérimaires" que la Coordination Intérim de la FGTB organise dans l'automne. Plus de détails sur cette journée suivront plus tard.



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

Paardenmarkt 66-Antwerpen 2000 - Anvers

Federaal Secretaris - Frank Moreels - Secrétaire Fédéral

Tel.: 03 224 34 34 | Fax: 03 224 34 49 - 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

btb.antwerpen@btb-abvv.be

2300 Turnhout - Grote Markt 48

tel.: 014 400 370 | fax: 014 422 887

ma-di-wo-do-vrij: 08.30-12.00 | ma & do: 13.00-17.00

btb.turnhout@btb-abvv.be

2800 Mechelen - Zakstraat 16

tel.: 015 29 90 48 - 014 400 370 | fax: 014 422 887

di 09.00-12.00 | do: 09.00-12.00 13.00-16.00

btb.mechelen@btb-abvv.be

Secretaris Lieve Pattyn | lieve.pattyn@btb-abvv.be

Bestendig Afgevaardigde Carine Dierckx | carine.dierckx@btb-abvv.be

Propagandist Logistiek Tom Peeters | tom.peeters@btb-abvv.be

PROVINCIE LIMBURG

3500 Hasselt - Gouverneur Roppesingel 55

tel.: 011 222 791 | fax: 011 233 794

ma-di-wo-vrij: 08.30-12.00 | di: 08.30-12.00 13.00-17.30

btb.limburg@btb-abvv.be

Secretaris Eddy Graller | eddy.graller@btb-abvv.be

Propagandist Logistiek Tom Peeters | tom.peeters@btb-abvv.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: 08.30-12.30 13.30-16.30 |

vrij: 08.00-11.00

btb.gent@btb-abvv.be

9200 Dendermonde - Dijkstraat 59

tel.: 052 25 92 59 | fax: 09 218 79 81

op afspraak

btb.dendermonde@btb-abvv.be

9300 Aalst - Houtmarkt 1

tel.: 053 78 78 78 | fax: 09 218 79 81

do: 08.30-12.00

btb.aalst@btb-abvv.be

9600 Ronse - Statiestraat 21

tel.: 055 21 33 79 | fax: 055 21 81 06

ma-di-wo-do-vrij: 08.30-12.00 | ma: 13.00-18.00 | vrij: 13.00-15.30

ronse@btb-abvv.be

Secretaris Bart Kesteloot | bart.kesteloot@btb-abvv.be

9100 Sint-Niklaas - Vermorgenstraat 11

tel.: 03 224 34 35 | fax: 03 224 34 49

op afspraak

Secretaris Lieve Pattyn | lieve.pattyn@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

1060 Brussel - Zwedenstraat 45 rue de Suède

tel.: 02 511 87 68 | fax: 02 511 81 46

ma tot vrij | lu au ven: 08.30-12.00 | ma en do | lu et jeu: 13.00-17.00

btb.brussel@btb-abvv.be

1800 Vilvoorde - Mechelsestraat 6

tel.: 02 253 94 44 - 02 511 87 68 | fax: 02 253 44 41

wo en vrij: 09.00-12.00 | En op afspraak

btb.vilvoorde@btb-abvv.be

3000 Leuven - Maria Theresiastraat 119

tel.: 016 222 205 - 02 511 87 68 | fax: 016 511 81 45

do namiddag op afspraak

btb.leuven@btb-abvv.be

Secretaris Sandra Langenus | sandra.langenus@btb-abvv.be

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 | di en do: 14.00-17.30 | do voormiddag en vrij

namiddag op afspraak

btb.roeselare@btb-abvv.be

8500 Kortrijk - Conservatoriumplein 9

tel.: 056 26 82 49 - 051 26 00 84 | fax: 051 24 08 73

di: 09.00-12.00

btb.roeselare@btb-abvv.be

Secretaris René Degryse | rene.degryse@btb-abvv.be

Propagandist Logistiek Annita Vandenbussche

anita.vandenbussche@btb-abvv.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

btb.zeebrugge@btb-abvv.be

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 08.30-12.00

btb.oostende@btb-abvv.be

8000 Brugge - Zilverstraat 43

tel.: 050 44 10 44 | fax: 050 54 42 53

woe namiddag op afspraak

btb.brugge@btb-abvv.be

8630 Veurne - Statieplein 21

ma: 15.00-17.00

Secretaris Renaud Vermote | renaud.vermote@btb-abvv.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 13.30-16.00 | ven: 09.00-12.00

ubot.charleroi@ubot-fgtb.be

7000 Mons - Rue Chisair 34

tél.: 071 64 13 05 | fax: 071 32 29 58

uniquement sur rendez-vous

7130 Binche - Rue Gilles Binchois 16

tél.: 071 64 13 05 | fax: 071 32 29 58

uniquement sur rendez-vous

7500 Tournai - Rue des Maux 26

tél.: 069 53 27 92 | fax: 069 22 00 29

ma-mer-jeu: 09.00-12.00 14.00-17.00 | lu-ven: 09.00-12.00

ubot.tournai@ubot-fgtb.be

7700 Mouscron - Rue du Val 3

tél.: 056 85 33 44 | fax: 056 85 33 19

lu-ve: 08.30-12.00 | ma-jeu: 08.30-12.00 13.00-17.00 |

mer: 13.00-17.00

ubot.mouscron@ubot-fgtb.be

7860 Lessines - Rue Général Freyberg 11

1^{er} lundi du mois

ubot.lessines@ubot-fgtb.be

1400 Nivelles - Rue du Géant 4 3

3^{ème} vendredi du mois ou sur rendez-vous 056 85 33 44 ou 071 64 12 99

Secrétaire Philippe Dumortier | philippe.dumortier@ubot-fgtb.be

Propagandiste Jean-Marie Lamarque | jean-marie.lamarque@ubot-fgtb.be

Propagandiste Daniël Maratta | daniel.maratta@ubot-fgtb.be

Propagandiste Logistique Michel Dillies | michel.dillies@ubot-fgtb.be

PROVINCES LIÈGE - NAMUR - LUXEMBOURG

4000 Liège - Place Saint-Paul 9 (7^e étage)

tél.: 04 221 96 50 | fax: 04 221 95 82

lu-ma-jeu: 08.00-12.00 13.30-16.00 | ven: 08.00-11.00

ubot.liege@ubot-fgtb.be

Secrétaire Frida Kaulen | frida.kaulen@ubot-fgtb.be