

L'UBT poursuit sa progression !

L'UBT est fière du résultat des élections sociales. Nous progressons en effet, en sièges, de 1,87% dans les CPPT et de 1,32% dans les CE. L'UBT poursuit donc sa progression, grâce au travail et aux efforts fournis par ses délégués au cours des quatre dernières années. Et grâce aussi aux nombreux électeurs qui ont voté pour l'UBT. Merci à vous tous.

Bien sûr, nous ne gagnons pas dans toutes les entreprises. Parfois on gagne, parfois on perd. Mais globalement, nous pouvons affirmer que de plus en plus de travailleurs du transport font confiance à l'UBT. Je tiens d'ailleurs à faire une promesse : nous ne nous reposerons pas sur nos lauriers. Dans les entreprises où nous avons gagné, nous redoublerons d'efforts avec une motivation accrue. Au cours des quatre années à venir, nous ne resterons pas les bras croisés. La victoire nous motivera à poursuivre dans la voie que nous avons choisie.

Dans les entreprises où les électeurs ont fait un autre choix, nous entendons le signal et nous ne manquerons pas d'en tenir compte.

Annualisation du temps de travail sans concertation sectorielle : non, merci !

Kris Peeters sonne le glas de la semaine de 38 heures. De plus, en imposant l'annualisation du temps de travail, il met à mal nos conventions collectives. C'est une attaque frontale contre notre pouvoir d'achat. Le calcul du temps de travail sur une base annuelle aura pour effet de diminuer le nombre d'heures supplémentaires prestées dans le secteur. Résultat des courses : diminution du revenu des travailleurs du transport, alors que leurs salaires sont déjà fort bas. Si les heures supplémentaires ne sont plus rémunérées, cela creusera ni plus ni moins un trou dans le portemonnaie des travailleurs du transport.

Faire beaucoup d'heures lorsque cela arrange le patron, et rester (obligatoirement) à la maison lorsque cela l'arrangera. Sans recevoir un sursalaire pour les heures supplémentaires prestées : voilà ce qui sera la dure réalité dans notre secteur.

D'autre part, les contrats d'intérim à durée indéterminée risquent d'enfermer les travailleurs de la logistique, et surtout les jeunes, pendant de longues années dans le travail intérimaire. La loi Peeters est une mauvaise loi.

Entretemps, le gouvernement augmente l'âge de la pension, entend imposer un nouveau calcul de la pension (la fameuse pension à ponts), mais il ne fait rien pour rendre le travail "soutenable".

Temps de réagir !

La liste des mesures gouvernementales sociales s'allonge de jour en jour. Par conséquent, nous appelons tous les travailleurs du

transport à réagir.

Contre un gouvernement qui exauce tous les vœux du patronat. Contre la suppression de la semaine de 38 heures. Contre l'instauration de contrats d'intérim à durée indéterminée. Contre le calcul de la pension en points. Contre le démantèlement des services publics. Contre le travail maniable qui remplacera le travail faisable. Mais aussi contre les employeurs défaillants qui n'ont plus aucun respect pour les travailleurs du transport, qui organisent le dumping social et dynamitent la concertation sociale.

Le 24 mai, les trois syndicats ont manifesté ensemble. Ce fut un grand succès. Le 24 juin, nous appelons les travailleurs à faire grève. Nous appelons tous les travailleurs du transport à se mobiliser, quel que soit le syndicat auquel ils sont affiliés.

En effet, tous les travailleurs (du transport) sont touchés de la même



manière par ce gouvernement des droites. Alors, réagissons tous ensemble. Nous manifesterons donc ensemble le 29 septembre et ferons grève ensemble le 7 octobre prochain. Ce jour-là, le gouvernement fédéral fêtera son deuxième anniversaire... et ses deux ans de politique de régression sociale.

Frank Moreels
Président

Accord sur le travail portuaire: un compromis équilibré qui rencontre nos principales préoccupations



Le référendum par lequel 9.000 travailleurs peuvent se prononcer sur un compromis concernant la loi Major se termine le 14 juin. Ce compromis – aujourd'hui encore un projet d'accord – est le résultat de négociations entre les syndicats des dockers et le gouvernement qui ont duré de longs mois.

Syndicats a eu un entretien avec un des négociateurs, Marc Loridan, secrétaire fédéral de l'UBT – Groupe professionnel des Ports.

Syndicats : Marc, en guise d'introduction : pourquoi fallait-il revoir la loi Major ?

Nous n'étions pas demandeurs d'une révision, mais il y a deux ans, la Belgique a été mise en demeure par la Commission européenne pour la manière dont le travail portuaire est organisé dans les ports belges. La Commission visait plus particulièrement la loi Major qui, selon la Commission, nécessitait d'être 'modernisée'. En fait, la Commission avait un problème avec le fait que le travail portuaire est effectué chez nous uniquement par des dockers reconnus membres d'un 'pool portuaire'. Lorsqu'un navire arrive dans le port, les travailleurs appelés à charger et décharger le navire, sont recrutés à partir du pool des travailleurs portuaires. Il s'agit là d'une condition essentielle pour la sécurité des dockers. L'Europe brandissait l'argument qu'il s'agissait d'une infraction à la liberté d'établissement qui mettait un frein à la libre concurrence. Pourtant, ce système est une réussite puisque l'année dernière, le port d'Anvers a traité plus de 200 millions de tonnes, tendance qui s'est poursuivie au cours du premier trimestre de cette année. Mais notre pays devait donc réagir et avec la fédération patronale et le ministre de l'Emploi, nous avons négocié pendant de longs mois pour finalement arriver à un projet d'accord.

Syndicats : Quels sont les principaux éléments de ce compromis ?

Un des principaux points est le maintien de la reconnaissance des travailleurs portuaires. Cela signifie concrètement que les entreprises portuaires devront continuer à faire appel à des travailleurs portuaires reconnus. Ce qui change, c'est qu'à côté du pool portuaire, les employeurs pourront dorénavant recruter des travailleurs portuaires en dehors du pool. Mais ces travailleurs devront répondre aux mêmes conditions, notamment en matière de formation, et ils devront en outre posséder également une reconnaissance de travailleur portuaire !

Autre modification : la loi Major obligeait les entreprises à recruter un nombre fixe de travailleurs portuaires pour décharger un navire. Demander une dérogation à cette disposition était complexe et très lourd. Sur ce point, le compromis prévoit un certain assouplissement.

Syndicats : Est-ce que cela signifie la disparition du « Kot » (local d'embauche des dockers) ?

Non, pas du tout. Le Kot est aussi vieux que le premier navire qui a accosté dans le port d'Anvers. Et si cela dépend de l'UBT – et de tous les dockers – le Kot ne quittera jamais le port. A notre initiative, les syndicats des dockers ont envoyé une lettre commune aux entreprises portuaires, leur demandant si elles étaient disposées à continuer à utiliser le pool existant. La réponse a été un oui massif. Il n'y a donc aucune raison de croire que le Kot ou le système du pool portuaire disparaîtront.

Syndicats : Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour les travailleurs portuaires ? Autrement dit, pour quelles raisons l'UBT défend-elle ce compromis ?

Tout d'abord, parce qu'il garantit de manière optimale la sécurité de nos dockers et ensuite, parce que le compromis est bon pour l'emploi dans toute la grande région portuaire. Imaginez que l'on touche au statut du travailleur portuaire et que les navires pourraient être chargés et déchargés par du personnel de l'entreprise même, personnel qui ne connaît pas le port, ne parle pas la langue et n'a par-dessus le marché pas suivi la formation adéquate pour utiliser le matériel avec lequel nous travaillons. Pour nous, le maintien du statut était un point de rupture. Quand on touche au statut, on touche le docker droit au cœur. Mais nos négociateurs sont parvenus à sauvegarder notre statut. La loi Major et l'essence

de l'organisation du travail portuaire ont été préservées.

Syndicats : Quelles sont les principales victoires pour les dockers ?

Aussi bien en ce qui concerne la reconnaissance de travailleur portuaire que pour le certificat de sécurité, les syndicats continueront à jouer un rôle important. Ce qui est nécessaire parce que le port couvre une superficie énorme où le travail effectué est très dangereux. L'absence d'un contrôle partagé (entre employeurs et travailleurs), ouvrirait la voie toute grande à des cowboys qui ne se soucient nullement de la sécurité de nos dockers ni de la qualité du travail portuaire. Les dockers sont fiers de leur métier. Et nous sommes contents que les dockers puissent garder leur fierté.

Syndicats : Que pensez-vous du résultat du référendum ?

Dans le cadre de ce dossier, on peut parler d'une collaboration correcte entre syndicats, employeurs et le ministre. Ce qui ne signifie pas que nous étions d'accord avec toutes les propositions. Mais nous avons essayé de trouver une solution négociée afin d'éviter une condamnation européenne. Il s'agit d'un compromis équilibré qui rencontre nos principales préoccupations. Il prévoit suffisamment de mécanismes de contrôle et les organisations syndicales continuent à être impliquées à la formation et à la reconnaissance des travailleurs portuaires. Voilà pourquoi nous pouvons défendre ce texte.

La loi Major règle le travail dans nos ports depuis 1972. Elle prévoit plus particulièrement que seuls les travailleurs portuaires reconnus membres d'un pool peuvent être embauchés pour charger et décharger les navires et effectuer du travail portuaire dans les magasins/hangars situés dans les zones portuaires définies par la loi. Il s'agit d'une disposition extrêmement importante car elle garantit que le travail portuaire – qui est un travail dangereux – sera effectué par des travailleurs portuaires dûment formés.