JUIN 2026

be ▸ motion

magazine pour les membres de l'UBT-FGTB

bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Déposé Antwerpen X – P708470
Magazine trimestriel
Juin 2026
Éditeur responsable :
Président Frank Moreels
Paardenmarkt 66 - 2000 Antwerpen 1

16 La réalité économique en trois faits

18 L'avenir du travail portuaire

30 Deux chauffeurs d'autocar passionnés par la vie en autocar

Le chauffeur ne disparaîtra pas, mais son métier évoluera

be ▸ motion

juin 2026

8

Les travailleurs du transport subissent les conséquences de chaque crise géopolitique

11

Comment la Hotline des routiers de l'UBT s'est transformée en un réseau syndical européen

24

Notre expertise fluviale à travers le monde

4 ▸ Navette autonome à Leuven

14 ▸ Venez à MovimenT 2026

16 ▸ La réalité économique en trois faits

18 ▸ L'avenir du travail portuaire

21 ▸ L'UBT Youth consolide son mouvement de jeunes dans les ports

27 ▸ Déjà 500 membres d'équipage rapatriés de la région du Golfe

28 ▸ L'UBT se bat pour l'instauration de règles relatives au travail sur les plateformes

30 ▸ Deux chauffeurs d'autocar passionnés par la vie en autocar

Colophon

Contenu : Frank Moreels, Véronique De Roeck, Joke Hofmans, Mariëlle Degeeter
Composition : D'hondt-Ravijts bv
Photos : Andreas Gijbels, Sven Hemelaers, archives de l'UBT
E.R. : Frank Moreels, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen

Les contrôles récents menés dans le secteur du déménagement, organisés par le ministre Rob Beenders, s'inscrivent dans une approche plus large. Ils ne sont pas isolés, mais s'inscrivent dans un effort commun visant à rétablir des conditions de concurrence équitables dans le secteur des transports. Des conditions dans lesquelles les droits des travailleurs sont respectés, où la législation sociale est appliquée et où les entreprises qui travaillent correctement ont réellement un avenir.

Un grand bravo au ministre Beenders

Partout, des acteurs malhonnêtes tentent de fausser la concurrence par le biais de montages fictifs, de sous-paiements, de sociétés boîtes aux lettres ou d'abus de main-d'œuvre étrangère

FRANK MOREELS, PRÉSIDENT DE L'UBT

Des règles du jeu équitables dans l'ensemble du secteur des transports

Le secteur du déménagement ne fait pas exception à la règle. Ce que nous observons dans ce secteur, nous le constatons malheureusement aussi dans d'autres branches du transport routier, de la logistique et de la distribution. Partout, des acteurs malhonnêtes tentent de fausser la concurrence par le biais de montages fictifs, de sous-paiements, de sociétés boîtes aux lettres ou d'abus de main-d'œuvre étrangère. Le résultat est toujours le même : les travailleurs perdent leur protection, les entreprises honnêtes perdent des parts de marché et la pression sur les conditions de travail s'intensifie.

Cela exige plus que des contrôles ponctuels. Cela exige un gouvernement qui opte délibérément pour la répression. À cet égard, il est positif que des investissements supplémentaires soient prévus dans les années à venir pour l'inspection et la lutte contre la fraude. Au total, 377 recrutements sont prévus pour la lutte contre la fraude et la criminalité : 100 au fisc, 100 à la police, 77 à la justice et 100 collaborateurs supplémentaires au sein des services d'inspection sociale. Ce sont des pas dans la bonne direction, car sans effectifs suffisants sur le terrain, les règles restent souvent lettre morte.

Une concurrence loyale passe par le contrôle et l'application de la loi

Mais du personnel supplémentaire ne suffit pas. Les contrevenants doivent également sentir que la fraude ne paie pas. Des amendes plus élevées, une application cohérente de la loi et une meilleure collaboration entre les différents services d'inspection sont indispensables. Depuis des années, l'UBT plaide en faveur de pouvoirs policiers accrus pour l'inspection sociale. Nous sommes donc satisfaits que cette demande ait enfin trouvé sa place dans l'accord de gouvernement fédéral, que la compétence policière a été intégrée dans la loi-programme et a fait l'objet d'un vote. Les inspecteurs sociaux pourront ainsi intervenir plus rapidement et plus efficacement contre les montages frauduleux organisés qui opèrent souvent au-delà des frontières et causent un préjudice considérable aux travailleurs, à la sécurité sociale et aux entreprises de bonne foi. Les investissements dans ces inspecteurs s'autofinancent d'ailleurs grâce aux amendes perçues, qui se chiffrent en millions.

Pour l'UBT, le message est clair. Les travailleurs ont droit à une protection. Les entreprises ont droit à une concurrence loyale. Et les fraudeurs doivent savoir que leur marge de manœuvre ne cesse de se réduire. Les contrôles menés dans le secteur du déménagement montrent que le changement est possible lorsque les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les services d'inspection vont dans la même direction. Que ce soit le début d'une approche plus large pour l'ensemble du secteur du transport et de la logistique. Car ce n'est qu'avec des contrôles suffisants, suffisamment d'inspecteurs et une force d'action suffisante que nous pourrons construire un secteur qui soit non seulement économiquement fort, mais aussi socialement juste.

Félicitations donc au ministre Rob Beenders qui prend au sérieux la lutte contre le dumping social, déploie des inspecteurs supplémentaires et leur a conféré des pouvoirs de police !!

Frank Moreels
Président de l'UBT

Le chauffeur ne disparaîtra pas, mais son métier va évoluer

Depuis quelques mois, un véhicule original part du quai 13 de la gare de Leuven. Il ne s'agit pas d'un bus classique avec un chauffeur au volant, mais d'une navette autonome compacte qui se fraye un chemin toute seule dans le centre-ville de Leuven. Il s'agit d'un projet pilote de De Lijn dans le cadre duquel un véhicule autonome fait la navette entre la gare de Leuven et Heverlee.

Pour Tom Peeters, secrétaire adjoint de l'UBT Transport routier et logistique, c'était l'occasion idéale de découvrir par lui-même où en est la technologie aujourd'hui et quel impact cela peut avoir sur les chauffeurs, les transports publics et le secteur des transports en général. Accompagné de be motion, il est monté à bord de la navette. Ce qui a suivi n'était pas seulement un essai routier, mais aussi un aperçu de l'avenir de la mobilité.

L'UBT teste une navette autonome à Leuven et porte un regard critique sur la mobilité de demain

La technologie a bien progressé, mais pas au point de pouvoir se passer complètement de l'humain.

TOM PEETERS,
SECRÉTAIRE ADJOINT DE L'UBT TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE

Un bus sans chauffeur ? Pas tout à fait

« L'objectif à long terme est bien sûr que ce véhicule roule de manière autonome », explique Tom avant même le départ. « Mais aujourd'hui, il y a encore quelqu'un à bord pour accompagner et surveiller le véhicule. » Cette nuance s'avère plus importante qu'il n'y paraît à première vue. Car même si la navette roule toute seule, l'intervention humaine reste pour l'instant cruciale. Au cours du trajet, l'accompagnateur intervient à plusieurs reprises lorsque les situations de circulation deviennent trop complexes ou imprévisibles. « Cela montre aussi à quel point l'évaluation humaine reste importante aujourd'hui », explique Tom après coup. « La technologie a bien progressé, mais pas au point de pouvoir se passer complètement de l'humain. »

La navette est entièrement électrique, atteint une vitesse maximale de 30 km/h et transporte pour l'instant jusqu'à huit passagers. Le véhicule fait néanmoins forte impression. Des capteurs surveillent en permanence l'environnement et réagissent à la vitesse de l'éclair aux piétons, aux cyclistes et aux obstacles. « On sent vraiment que la sécurité est au cœur des préoccupations », dit Tom. « Le véhicule réagit parfois même plus vite qu'un humain. »

« C'est en fait étonnamment apaisant »

Ce qui surprend peut-être le plus Tom, c'est la sensation de conduite elle-même. « Ça peut paraître bizarre, mais c'était en fait très apaisant », dit-il en riant. « Peut-être parce qu'il est électrique et roule lentement, mais aussi parce qu'on voit à quel point tout se déroule de manière contrôlée. »

Pourtant, il ne voit pas d'emblée la navette comme un substitut au chauffeur de bus classique. Au contraire. « Je pense plutôt que cela viendra compléter les transports publics existants », dit-il. « Pour les petits services de navette ou les trajets dans les centres-villes très fréquentés, cela peut certainement être intéressant. »

En effet, la navette compacte peut circuler dans des endroits où les bus plus grands ont plus de mal à manœuvrer. En même temps, la capacité reste pour l'instant limitée. « On peut y transporter huit personnes au maximum. Sur les lignes très fréquentées, cela ne remplacera pas les bus classiques. »

Le chauffeur disparaît-il, ou son métier change-t-il ?

Pendant le trajet, Tom s'entretient longuement avec l'un des accompagnateurs de la navette. Ce qui le frappe surtout : le métier change fondamentalement.

« Ces personnes ne conduisent en fait plus au sens classique du terme », explique-t-il. « Leur travail consiste davantage à surveiller, saisir des données, suivre les problèmes et accompagner le système. »

La formation des accompagnateurs dure désormais environ deux mois. Elle ne se concentre plus uniquement sur la conduite, mais surtout sur la technologie, le traitement des données et la surveillance de la sécurité. « J'ai trouvé cela extrêmement intéressant », dit Tom. « Le conducteur de demain passera peut-être moins de temps au volant, mais beaucoup plus à surveiller et analyser des systèmes. »

Selon lui, le projet pilote de Leuven illustre parfaitement la manière dont les métiers du transport vont évoluer. Ils ne disparaîtront pas, mais changeront. « Le rôle du conducteur sera redéfini. On le constate déjà aujourd'hui. »

« Le contact humain reste essentiel »

Pour l'UBT, une chose reste toutefois absolument centrale : l'humain. Au cours de la visite, Tom remarque à quel point les voyageurs posent encore souvent des questions à l'accompagnateur de la navette. Sur les tickets, les arrêts, les itinéraires ou des questions pratiques. « Cela confirme une fois de plus l'importance du contact humain dans les transports publics », dit-il.

▶▶

Il ne faut pas craindre cette technologie. Il faut contribuer à la façonner. Car au final, l'être humain derrière le système reste toujours l'élément le plus important.

TOM PEETERS,
SECRÉTAIRE ADJOINT DE L'UBT TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE

« La technologie transforme les emplois, pas seulement les véhicules »

Selon l'économiste du travail Maarten Goos, le plus grand défi de l'intelligence artificielle et des véhicules autonomes ne réside pas dans la technologie elle-même, mais dans les personnes qui doivent l'utiliser. « Le conducteur ne disparaîtra pas nécessairement », affirme Goos.
« Mais le contenu du métier va changer. Moins de conduite, plus de suivi des systèmes, d'interprétation des données et d'accompagnement des voyageurs. »

C'est pourquoi il met en garde contre le fait que le débat ne doit pas s'enliser dans la question de savoir si la technologie est bonne ou mauvaise. « Le véritable défi consiste à savoir comment les travailleurs peuvent évoluer avec elle. Cela nécessite des investissements dans la formation, l'accompagnement et l'acquisition de nouvelles compétences. Les employeurs, les travailleurs et les secteurs devront en assumer la responsabilité ensemble. »

Pour Frank Moreels, président de l'UBT, cela soulève immédiatement une deuxième question : qui finance cette transition ? « Les entreprises investissent dans la technologie parce qu'elle augmente leur productivité », explique F. Moreels. « Il est donc logique qu'une partie de ces bénéfices soit réinvestie dans la formation, la reconversion et la protection sociale des travailleurs. »

Selon l'UBT, l'introduction des véhicules autonomes ne doit donc pas être entièrement laissée au marché. « La question n'est pas de savoir si cette technologie va voir le jour », conclut F. Moreels. « La question est de savoir comment nous allons faire en sorte que les travailleurs profitent également de ses avantages. »

« Les gens veulent qu'on les aide. Surtout les voyageurs plus âgés ou ceux qui sont moins à l'aise avec la technologie. »

Selon lui, c'est précisément là que réside un rôle important pour l'avenir des chauffeurs et des accompagnateurs. « Le service deviendra peut-être même plus important qu'aujourd'hui. Les chauffeurs joueront de plus en plus un rôle d'accompagnateur, d'interlocuteur et de contrôleur. »

La sécurité joue également un rôle important à cet égard. « Si l'on laisse circuler des véhicules entièrement autonomes sans personnel, je pense que cela augmente également le risque de fraude, de vandalisme et de sentiment d'insécurité.
La présence physique d'une personne à bord du véhicule reste importante. »

La bataille pour la formation et l'accompagnement

Pour l'UBT, cela représente un défi majeur pour les années à venir. « La technologie évolue à un rythme effréné », explique Tom. « Il faut donc veiller à ce que les employés puissent évoluer avec elle. »

Selon lui, la formation et le perfectionnement deviendront cruciaux pour la mobilité de demain. Non seulement pour les conducteurs des sociétés de transport public, mais aussi pour les exploitants privés et les sous-traitants. « Nous ne pouvons pas attendre que la technologie soit pleinement déployée », dit-il.
« Nous devons dès maintenant réfléchir aux compétences dont les conducteurs auront besoin. »

Il estime également que les entreprises technologiques et les employeurs ont une responsabilité claire à cet égard.
« Les véhicules autonomes généreront d'énormes profits. Une partie de ces bénéfices doit donc être réinvestie dans la formation, l'accompagnement et l'amélioration des conditions de travail. »

La technologie ne doit pas être déployée sans règles

Tom souligne également que la politique devra jouer un rôle crucial. Selon lui, l'évolution technologique risque d'aller plus vite que le cadre légal. « Il reste encore énormément de questions », dit-il. « Qui est responsable en cas d'accident ? Qu'en est-il du vandalisme ? Et en cas de conflits ou de contrôles ? »

C'est pourquoi l'UBT plaide pour une approche progressive. « Leuven illustre parfaitement pourquoi les projets pilotes sont importants », explique Tom.
« On y découvre les défauts de jeunesse, les problèmes et les situations auxquelles on n'avait pas pensé au préalable. »

Selon lui, la technologie ne doit jamais être déployée aveuglément sans consultation des travailleurs et des syndicats. « Ce sont les personnes sur le terrain qui connaissent le mieux le fonctionnement de la circulation et la réalité du terrain », dit-il. « Il faut les écouter. »

« N'ayez pas peur de l'avenir »

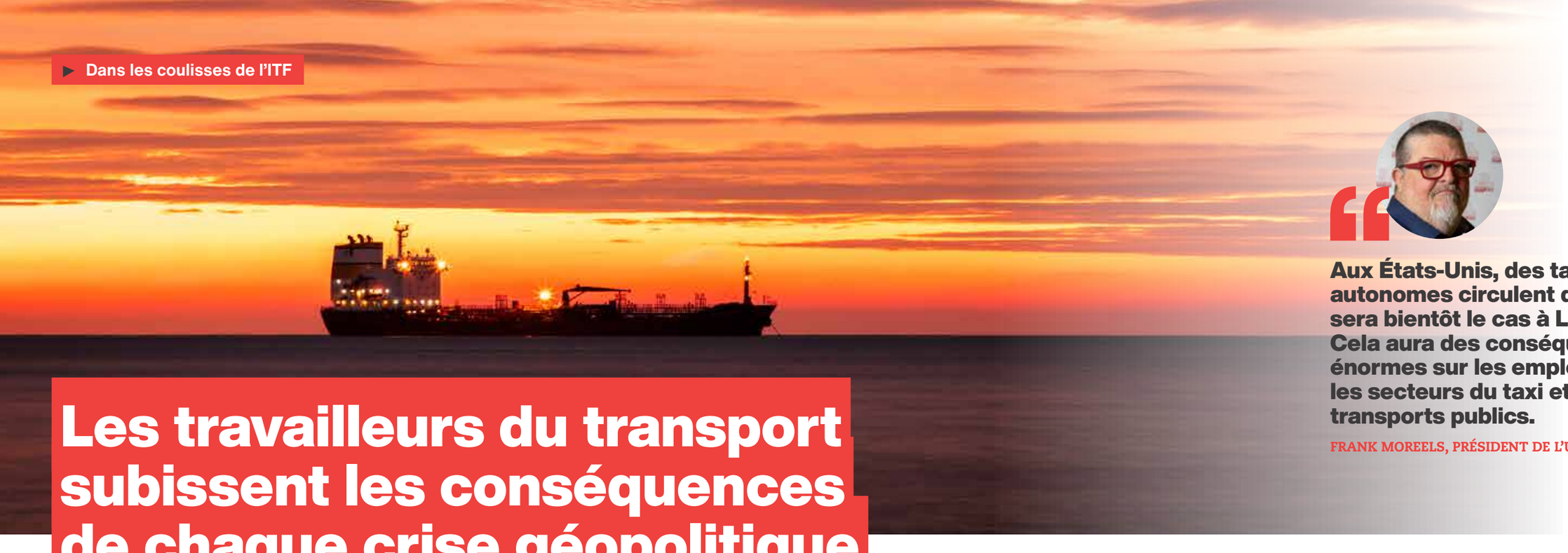
Malgré toutes les questions et les défis, Tom envisage l'avenir avec un optimisme remarquable. « Je ne pense pas que les chauffeurs doivent craindre que leur emploi disparaisse du jour au lendemain », dit-il. « Il y a déjà aujourd'hui une pénurie massive de chauffeurs et cela ne changera pas du jour au lendemain. »

Selon lui, la technologie offre également des opportunités pour rendre les emplois plus agréables et plus intéressants.
« Peut-être y aura-t-il enfin à nouveau plus de place pour le service, pour le contact avec les voyageurs et pour l'accompagnement. Des aspects qui se perdent parfois aujourd'hui dans le stress de la circulation et la pression du temps. »

Son message aux chauffeurs est donc clair : « Il ne faut pas craindre cette technologie. Il faut contribuer à la façonner. Car au final, l'être humain derrière le système reste toujours l'élément le plus important. »

Les chauffeurs joueront de plus en plus un rôle d'accompagnateur, d'interlocuteur et de contrôleur.

TOM PEETERS,
SECRÉTAIRE ADJOINT DE L'UBT TRANSPORT ROUTIER ET LOGISTIQUE



Les travailleurs du transport subissent les conséquences de chaque crise géopolitique

Ces dernières semaines, le président de l'UBT, Frank Moreels, a assisté à trois réunions internationales importantes : le Comité exécutif de l'ETF, le Conseil exécutif de l'ITF et le Comité des pratiques équitables de l'ITF. La guerre, le dumping social, le travail sur les plateformes et l'avenir des transports ont été au cœur des débats partout. Mais la protection des travailleurs et le rôle des syndicats ont également été abordés de manière approfondie.

Frank, quel fil conducteur s'est dégagé selon toi de ces trois réunions ?
« Le fil conducteur était en fait très clair : les travailleurs du transport sont aujourd'hui en première ligne de pratiquement toutes les crises. Qu'il s'agisse de guerres, de tensions géopolitiques, de dumping social, de numérisation ou d'intelligence artificielle : ce sont toujours nos membres qui en subissent les conséquences en premier. »

« Cela est apparu très concrètement lors des discussions sur la situation au Moyen-Orient. Plus de 20 000 marins étaient bloqués dans le détroit d'Ormuz et l'ITF a reçu plus de 1 800 appels d'urgence. La moitié d'entre eux concernaient les salaires et les contrats, mais il y avait aussi de nombreuses questions sur le rapatriement, la nourriture et le carburant. Cela montre à quel point les travailleurs du transport sont vulnérables lorsque les conflits internationaux s'intensifient. »

Ce thème a été largement abordé lors de la réunion du Comité exécutif de l'ITF ?
« Absolument. On y a longuement discuté de l'impact des guerres et des blocus sur le commerce mondial et sur les travailleurs du transport. La situation dans le détroit d'Ormuz, par exemple, a été décrite comme un risque direct pour la sécurité des travailleurs et pour les chaînes d'approvisionnement mondiales. »

« Mais une grande attention a également été accordée à l'augmentation considérable du nombre de marins abandonnés. En 2025, plus de 6 200 marins ont été laissés à leur sort sur 410 navires. Ce sont des chiffres records. Il s'agit souvent de navires battant pavillon de complaisance, sur lesquels les employeurs se soustraient à leurs responsabilités. »

« Par ailleurs, l'avenir du travail a également fait l'objet de vifs débats. Le travail sur plateforme, l'intelligence artificielle et les véhicules autonomes ne sont plus une utopie lointaine. Aux États-Unis, des taxis autonomes circulent déjà et ce sera bientôt le cas à Londres. Cela aura des conséquences énormes sur les emplois dans les secteurs du taxi et des transports publics. »

Quels ont été les points forts abordés par le Comité exécutif de l'ETF à Chypre ?
« Au niveau de l'ETF, l'accent a surtout été mis sur les dossiers européens. L'un des thèmes les plus discutés a été ce qu'on appelle « EU Inc. » ou le 28e régime. Il s'agit d'une proposition européenne qui permettrait aux entreprises d'opter pour une sorte de statut d'entreprise européen supplémentaire. »

« Pour les travailleurs, cela comporte des risques importants. Les entreprises pourraient plus facilement choisir les pays où les règles sociales sont les plus laxistes et tenter ainsi d'échapper à la participation des travailleurs et des syndicats. C'est inacceptable pour nous. »

« C'est pourquoi un appel fort à la mobilisation a été lancé. L'ETF et la CES souhaitent à nouveau organiser davantage d'actions syndicales européennes. Le 18 juin, une grande manifestation a eu lieu à Madrid pour des emplois de qualité, la justice sociale et contre le démantèlement social. »

Aux États-Unis, des taxis autonomes circulent déjà et ce sera bientôt le cas à Londres. Cela aura des conséquences énormes sur les emplois dans les secteurs du taxi et des transports publics.

FRANK MOREELS, PRÉSIDENT DE L'UBT

131 inspecteurs en activité dans **55** pays et **109** ports

60 millions de dollars d'arriérés de salaire récupérés

410 navires abandonnés recensés en **2025**

La violence à l'encontre des travailleurs du transport figurait-elle également à l'ordre du jour ?
« Oui, et à juste titre. Ce problème s'aggrave partout. Tant dans les transports publics que dans la logistique, l'aviation et le secteur maritime, les travailleurs sont de plus en plus souvent confrontés à des agressions. »

« Les chiffres relatifs à la violence à l'encontre des travailleuses du secteur des transports sont particulièrement préoccupants. Plus de 70 % d'entre elles déclarent avoir déjà été victimes de violence ou d'intimidation au travail. Beaucoup de femmes envisagent même de quitter le secteur. Il faut donc prendre davantage de mesures, sinon le secteur des transports restera stigmatisé comme hostile aux femmes. »

« Pour l'UBT, c'est une priorité absolue. Les employeurs doivent assumer leurs responsabilités. La sécurité et le respect sur le lieu de travail ne sont pas un luxe. »

« Rendre le secteur plus favorable aux femmes est également encouragé par la présence accrue de femmes à des postes de direction au sein de l'ITF. Nommer des femmes compétentes à des

Plus de 6.200 marins victimes **d'abandon** par leurs employeurs

103 pays font partie du **réseau de l'ITF**

15 millions de dollars de **salaires supplémentaires** récupérés via les réseaux régionaux de solidarité

postes de direction au sein de l'ITF, c'est envoyer un signal fort : elles ont un rôle d'exemple. » Je souhaite toujours qu'une femme présidente prenne la relève lors du prochain congrès de l'ITF en 2029, si le congrès est d'accord, bien sûr.

Enfin, la réunion du Comité des pratiques équitables s'est tenue à Rotterdam. Pourquoi cette concertation est-elle si importante ?
« Le Comité des pratiques équitables est crucial car c'est là que s'organise la lutte internationale contre le dumping social dans le secteur maritime. Il s'agit du contrôle des pavillons de complaisance, des conventions collectives et de la protection des marins à l'échelle mondiale. »

« Un élément important cette année a été l'évaluation de l'Inspectorat de l'ITF, le réseau mondial d'inspecteurs de l'ITF. Ces inspecteurs jouent un rôle clé. Ils contrôlent les navires, viennent en aide aux marins victimes d'exploitation et veillent au respect des conventions collectives. Notre collègue de l'UBT, Nick Loridan, a d'ailleurs joué un rôle important dans cette évaluation. »

« L'évaluation a clairement montré que le système doit être renforcé. Des recommandations ont été formulées pour mieux soutenir les inspecteurs, leur offrir davantage de formation, renforcer la coopération avec les syndicats nationaux et mieux répondre aux nouveaux risques géopolitiques et à l'évolution des routes commerciales. »

« Le bien-être mental des inspecteurs a également été abordé. Cela semble évident, mais ces personnes sont confrontées quotidiennement à des situations difficiles : salaires impayés, exploitation, voire parfois des drames humanitaires. »

Quels autres dossiers ont retenu l'attention du Comité des pratiques équitables ?
« Une grande attention a été accordée au cabotage et à la protection des secteurs maritimes nationaux. On a également discuté des nouvelles conventions collectives internationales, des chaînes d'approvisionnement et de la poursuite de la lutte contre les faux syndicats et les employeurs malhonnêtes. »

« Ce qui me marque surtout, c'est qu'il y a une prise de conscience croissante au niveau international du fait que les travailleurs du transport sont essentiels à la société. Sans eux, tout s'arrête. Mais ces travailleurs doivent alors bénéficier de salaires corrects, de conditions de travail sûres et de droits syndicaux solides. »

Que retiens-tu personnellement de ces trois réunions ?
« Que la solidarité internationale est aujourd'hui plus importante que jamais. Les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs du transport ne s'arrêtent pas aux frontières nationales. Les grandes multinationales opèrent à l'échelle mondiale, les syndicats doivent donc en faire autant. »

« Qu'il s'agisse de dumping social, des entreprises de plateforme, des conditions de guerre ou de la violence au travail : ce n'est qu'en coopérant au niveau international que nous pourrons protéger les travailleurs. Cela reste au cœur du travail syndical de l'UBT. »

Comment la Hotline de l'UBT s'est transformée en un réseau syndical européen

Lorsque l'UBT-FGTB a lancé la Hotline des routiers l'année dernière, l'idée était claire : créer un point de contact accessible où les chauffeurs pourraient s'adresser en cas de questions, de problèmes ou d'abus. Un code QR, un site web en plusieurs langues et une équipe joignable par les chauffeurs en cours de route. Mais ce qui a commencé comme un projet ambitieux prend aujourd'hui une ampleur bien plus grande. En coulisses, les dossiers s'accumulent, des chauffeurs de toute l'Europe trouvent le chemin vers l'UBT et un réseau international de contacts, de services d'inspection et de syndicats se développe.

Au cœur de cette histoire se trouve Sven Hemelaers. Il assure aujourd'hui personnellement le suivi d'une grande partie des signalements. Et ceux-ci se comptent désormais par plus d'une centaine.

« La hotline est en fait en train de devenir presque effrayante de notoriété », dit-il. « Mais cela signifie bien sûr aussi qu'il y a énormément de misère sur la route. »

▸▸

Certains disent littéralement : « Mes collègues m'ont dit que vous étiez des imposteurs. » Jusqu'à ce qu'ils reçoivent soudainement une réponse concrète de notre part.

SVEN HEMELAERS, PROPAGANDISTE FÉDÉRAL

De l'expérimentation à la réalité quotidienne

Il y a un an, la hotline n'était encore qu'une nouvelle initiative. Aujourd'hui, c'est devenu une réalité quotidienne pour Sven. Son téléphone ne s'arrête presque jamais de sonner. « On sent que les chauffeurs commencent à se retrouver », raconte-t-il. « Et surtout : ils commencent à se dire que nous répondons efficacement. »

Cela ne se passe pas par les canaux classiques, mais via d'énormes groupes WhatsApp et des communautés TikTok où les chauffeurs partagent leurs expériences sur les employeurs, les parkings, les contrôles et les problèmes rencontrés en route.

« C'est vraiment un monde parallèle », dit Sven. Les chauffeurs internationaux sont souvent organisés de manière clandestine. « Ils s'attribuent des classements sur la base d'informations fiables, s'avertissent mutuellement des abus et partagent leurs expériences. Si quelqu'un y dit que l'UBT aide vraiment, la nouvelle se répand à la vitesse de l'éclair. »

Cette confiance grandit lentement, mais elle reste fragile. Au départ, beaucoup de chauffeurs ne croient même pas que la hotline existe vraiment. « Certains disent littéralement : "Mes collègues m'ont dit que vous étiez des imposteurs." Jusqu'à ce qu'ils reçoivent soudainement une réponse concrète de notre part. »

Derrière chaque signalement se cache une histoire

La plupart des dossiers commencent modestement. Un salaire qui ne colle pas. Une question sur les droits à la retraite. Un chauffeur qui ne sait pas vers qui se tourner. Mais souvent, un tel signalement débouche sur quelque chose de bien plus grave. « Quatre-vingt-dix pour cent des cas concernent finalement le salaire », explique Sven. « Des salaires impayés, des salaires trop bas ou des questions relatives au détachement et à la législation sur le cabotage… »

Mais derrière ces dossiers se cache généralement une réalité bien plus dure. Des chauffeurs qui vivent dans leur cabine pendant des mois. Des personnes qui sont ballottées de sous-traitant en sous-traitant. Des chauffeurs qui n'ont aucune idée des conditions dans lesquelles ils travaillent réellement.

« On se rend compte à quel point ces personnes sont vulnérables », dit-il. « Surtout les chauffeurs originaires de pays tiers. Ils ont souvent tout laissé derrière eux pour venir travailler ici. »

« Parfois, on a l'impression de faire du travail de détective »

Ceux qui pensent que la hotline se résume à répondre à des e-mails se trompent. De nombreux dossiers se transforment rapidement en casse-têtes internationaux complexes.

« On essaie d'abord de déterminer pour quelle entreprise exactement travaille une personne, dans quel pays se trouve le contrat, quel service d'inspection est compétent, quelle législation s'applique… Parfois, on a vraiment l'impression d'être à moitié détective. »

De plus, l'UBT se heurte régulièrement à des obstacles. La réglementation européenne existe bel et bien, mais elle est interprétée différemment dans chaque pays. Certains services d'inspection coopèrent facilement, d'autres à peine.

« Nous envoyons des e-mails en anglais, traduisons des documents, essayons d'établir des contacts partout », explique Sven. « Et parfois, on reçoit simplement une réponse dans la langue locale avec le message : débrouillez-vous. »

Il constate toutefois aussi des évolutions positives. Grâce à l'Autorité européenne du travail (ELA), aux syndicats internationaux et aux réseaux européens, de plus en plus de contacts se nouent.

« Ce réseau devient crucial », dit-il. « Dans mon monde idéal, j'aurais dans chaque pays des personnes que je pourrais appeler directement en cas de problème. »

Une victoire qui fait le tour du monde

L'un des dossiers qui a véritablement fait connaître la hotline est celui d'un chauffeur ukrainien qui n'avait pas reçu de salaire correct de la part de son employeur lituanien pendant des mois. Après que l'UBT eut constitué le dossier, apporté son soutien au chauffeur et que celui-ci eut à son tour fait pression sur l'employeur en indiquant que l'UBT était prêt à faire appel aux services locaux compétents, 8 429 € d'arriérés de salaire ont finalement été versés.

Un autre dossier important mais complexe est celui de la faillite de Van Steenbergen. Pendant plus de 20 ans, ce transporteur a organisé un dumping social structuré afin de se mettre lui-même ainsi que ses filiales Q-Trucking en Tchéquie/Slovaquie et Viana et Fernandes en faillite cette année.

« Nous travaillons actuellement d'arrache-pied sur ce dossier », déclare Sven. 80 chauffeurs ont été laissés pour compte, avec en moyenne environ 10. 000 € d'arriérés de salaire pour lesquels ils ont travaillé et qui ne leur ont pas été versés. La communication en 7 langues différentes, avec 8 pays concernés et leurs administrations, croyez-moi, cela demande une bonne résistance au stress.

Mais nous sommes sur la bonne voie. Entre-temps, nous sommes déjà en contact avec les liquidateurs et nous discutons avec eux de la manière et des pays dans lesquels nous devons introduire des réclamations auprès des services compétents.

« Monsieur Sven, puis-je signer ce contrat ? »

Toutes les réussites ne concernent pas uniquement les salaires impayés. Certaines histoires marquent les esprits pour d'autres raisons.

C'est ainsi que Sven a rencontré trois chauffeurs turcs sur l'aire d'autoroute de Tessenderlo, qui roulaient en sous-traitance pour Jost en Belgique via la société bulgare Kangoo Trans. Par l'intermédiaire d'un prête-nom à Istanbul, ils avaient payé 1 000 € par personne pour « avoir le droit » de rouler pour l'entreprise. Ils se sont finalement retrouvés dans une situation d'incertitude totale, le salaire promis n'ayant, une fois de plus, pas été versé.

« Ces gars-là n'avaient pas vu leur femme et leurs enfants depuis des mois », raconte Sven. « Ils étaient complètement coincés ici et survivaient littéralement au jour le jour. » Avec eux, nous avons cherché une solution, mais celle-ci n'était pas immédiate. Lorsque des chauffeurs se retrouvent dans une telle situation, ils séjournent illégalement dans le pays, ce qui est bien sûr interdit. Il était donc crucial de trouver rapidement une solution, et ils l'ont trouvée eux-mêmes auprès d'une entreprise de transport belge à Liège, qui s'est également chargée de régulariser leur permis de séjour temporaire. Finalement, on leur a proposé un contrat de travail belge en bonne et due forme.

« L'un d'entre eux m'a envoyé ce contrat en me demandant : "Monsieur Sven, puis-je le signer ? Tout est-il en ordre ?" »

J'ai vérifié le contrat, examiné les conditions salariales et finalement donné mon feu vert. Aujourd'hui, les trois chauffeurs tentent de se reconstruire une vie en Belgique. « Ce sont des moments qui marquent », dit-il. « Non pas parce qu'on gagne un dossier, mais parce qu'on sent que les gens retrouvent des perspectives d'avenir. »

Entre-temps, Sven constate que la hotline prend peu à peu une dimension européenne. Des syndicats d'autres pays s'intéressent au modèle et l'UBT développe de plus en plus de contacts internationaux. Mais la pression augmente également.

« On sent que ce n'est plus une start-up », dit-il. « Nous sommes désormais dans une phase où nous devons rationaliser les choses, développer nos contacts internationaux et mieux nous organiser. » Car derrière chaque affaire couronnée de succès se cachent aussi beaucoup de travail, de suivi et d'inquiétude.

« On ramène ça chez soi », admet Sven. « Parfois, on envoie encore des messages aux chauffeurs des semaines plus tard pour leur demander si tout va bien. »

Pourtant, c'est précisément ce contact humain qui reste pour lui la plus grande source de motivation. « Ces personnes disent parfois littéralement : "Tu es le seul à m'avoir écouté." Et honnêtement ? Ça me touche encore aujourd'hui. »

« Chaque plainte signifie que quelqu'un nous a trouvés »

Pour Sven, la hotline prouve surtout que le travail syndical doit aujourd'hui aller au-delà des structures classiques. « Nous négocions bien sûr les conventions collectives et les conditions de travail, mais il y a aussi tout un groupe de personnes qui passent complètement entre les mailles du filet. »

Et c'est précisément là que l'UBT veut être présent. Sur les parkings. Dans les aires de repos. Via des codes QR. Via des appels téléphoniques tard dans la nuit. Via des contacts internationaux.« Pour moi, chaque plainte est en fait un signal », conclut Sven. « Cela signifie que quelqu'un nous a trouvés. Et que quelqu'un croit encore qu'il est possible d'obtenir de l'aide quelque part. »

Notre regard vers l'avenir : pourquoi nous devons, aujourd'hui plus que jamais, ouvrir nos fenêtres sur le monde

Quiconque consulte les actualités aujourd'hui ressent les turbulences. Les bouleversements politiques de l'autre côté de l'océan se répercutent dans notre propre cour. Les révolutions technologiques telles que l'intelligence artificielle redessinent à toute vitesse notre façon de travailler, tandis que la réalité d'un climat en mutation remet en question les fondements de notre société. Dans un monde aussi tumultueux, la tentation est grande de fermer les portes, de rétrécir notre horizon et de nous concentrer uniquement sur le travail immédiat et tangible qui se trouve juste sous nos pieds. Mais pour l'UBT-FGTB, ce n'est pas une option. C'est précisément lorsque le monde extérieur devient plus complexe que nous avons, en tant que syndicat, le devoir démocratique et social d'ouvrir grand les fenêtres.

C'est fort de cette conviction profonde que, en collaboration avec la FGTB Métal, nous transformerons à nouveau, le samedi 29 août 2026, les salles du légendaire Zoo d'Antwerpen en Festival d'Inspiration MovimenT. Il ne s'agit pas d'un rassemblement syndical classique, ni d'une simple journée familiale conviviale. C'est un choix conscient et stratégique de voir plus grand, avec nos membres du personnel, nos délégués, nos militants, nos adhérents et le grand public.

Marc Pottelancie, président de la FGTB Métal, met le doigt sur le problème lorsqu'il évoque le rôle du syndicat moderne : *« En tant que syndicalistes, nous avons le devoir social de voir plus loin que le simple travail pratique sur le terrain. Le monde qui nous entoure évolue à une vitesse fulgurante. Nous ne pouvons défendre efficacement les intérêts de nos membres que si nous comprenons en profondeur les grands bouleversements politiques, écologiques et technologiques qui s'annoncent. MovimenT est la plateforme où nous acquérons ces connaissances. »*

Vivre ensemble en période de transition

Cette année, l'ambition du festival se traduit par un programme solide, articulé autour de quatre grands carrefours sociaux. Sous le titre « **Regard sur notre monde** », nous décortiquons les tensions géopolitiques. Avec les élections américaines en toile de fond, l'experte en affaires européennes Caroline de Gruyter, l'analyste David Criekemans et la spécialiste des États-Unis Kristen Verdel se réunissent pour une discussion incisive sur l'impact de Trump et la voie à suivre pour l'Europe. Parce qu'une démocratie forte ne peut se passer de citoyens critiques, Christophe Busch (Institut Hannah Arendt) dissèque les mécanismes de la propagande et de l'extrémisme, tandis que la jeune génération, représentée par Oskar Seuntjes et Lotte Geunis, débat sur la manière de rétablir la confiance politique.

Mais chez MovimenT, nous ne nous intéressons pas seulement aux institutions ; nous nous intéressons à l'humain. Dans le cadre du thème « **Culture & Inspiration** », nous recherchons les histoires qui nous unissent. Les auteurs Lize Spit et Jeroen Olyslaegers s'expriment sans détours sur la manière dont la littérature capture l'air du temps en ces jours d'angoisse et d'incertitude. Ish Ait Hamou, créateur aux multiples talents, partage sa vision captivante de l'identité et de la diversité. Par ailleurs, l'ancienne footballeuse de haut niveau et journaliste sportive Imke Courtois élargit nos horizons en utilisant le sport de haut niveau comme un miroir de la société, avec des réflexions pointues sur l'égalité des genres et la pression mentale.

Parallèlement, les thèmes « **IA & Transition** » nous obligent à nous pencher sur les systèmes de demain. Le professeur Mark Graham (Oxford Internet Institute) fait spécialement le déplacement pour dévoiler les mécanismes qui sous-tendent l'économie de l'IA et répondre à la question brûlante de savoir qui sort réellement gagnant de cette révolution numérique. C'est une transition qui va de pair avec la question climatique, que Tine Hens et Paola Verhaert abordent avec acuité à la croisée de la justice écologique et numérique, s'appuyant sur une analyse scientifique claire du professeur Gerard Govers concernant la viabilité de notre planète.

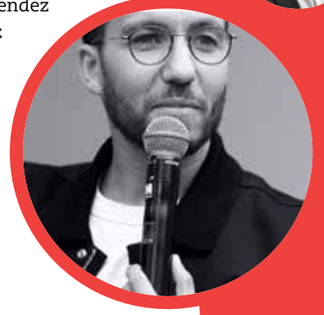
C'est précisément ce croisement entre des mondes divergents qui est au cœur du festival. Le président de l'UBT, Frank Moreels, le résume avec force : « *C'est la raison d'être absolue de MovimenT. Nous voulons cultiver un regard ouvert sur le monde et offrir un espace à des idées nouvelles, parfois provocantes, sur l'avenir. L'objectif est d'inspirer nos membres et de leur fournir des outils pour qu'ils puissent eux-mêmes passer à l'action. Nous ne voulons pas seulement réagir à ce qui se passe, nous voulons réfléchir de manière proactive à la manière dont nous pouvons mieux vivre ensemble.* »

Le programme n'est d'ailleurs pas encore complet ; au cours des prochaines semaines, plusieurs figures de proue syndicales nationales et internationales viendront s'ajouter à l'affiche. MovimenT 2026 s'annonce comme une journée qui stimulera, motivera et donnera l'énergie nécessaire pour construire ensemble l'avenir.

Rejoignez-nous et participez à la réflexion !

MovimenT 2026 aura lieu le **samedi 29 août 2026** au Zoo d'Antwerpen. Comme nous voulons rendre ce festival accessible à tous, l'entrée au festival est **entièrement gratuite**. Nous avons également pensé aux jeunes familles : une FUNzone gratuite et surveillée par des professionnels est prévue pour les enfants de 6 à 12 ans.

Les places dans les salles historiques du Zoo sont toutefois strictement limitées. N'attendez donc pas trop longtemps et réservez dès aujourd'hui vos billets gratuits sur **moviment.eu**. *(Vous avez besoin de plusieurs billets ? Il vous suffit de répéter la procédure sur le site web.)*



Rendez-vous au Zoo !

VENEZ À notre festival gratuit dédié à l'inspiration

De la place pour l'inattendu

MovimenT ose en outre bousculer les codes et sortir des sentiers battus syndicaux. Sous la devise « **Et bien plus encore**… », nous programmons des intervenants que l'on ne s'attendrait pas à voir réunis sur une même affiche. La venue de l'expert Khalid Benhaddou s'annonce comme un moment fort : un plaidoyer approfondi sur le rôle de la religion en Europe et la lutte concrète contre la polarisation par la construction de ponts entre les communautés.

Le programme complet vous attend sur moviment.eu/programme-zone-dinspiration/

Qui paie le prix de la politique budgétaire ?

La réalité économique en trois faits

« Celui qui gravit la montagne peut profiter de la vue. » C'est ainsi que le Premier ministre Bart De Wever justifie de manière poétique les dures mesures d'austérité dans chacun de ses discours. Mais que se passerait-il si ce guide de montagne n'était pas digne de confiance et qu'il menait lentement mais sûrement ses disciples vers le précipice ? Le baromètre socio-économique annuel de la FGTB montre noir sur blanc que la politique du gouvernement De Wever se sabote elle-même en permanence. Et au lieu de combler le déficit budgétaire, le gouffre est plus profond que jamais. Le conseiller économique Lars Vande Keybus vous fournit, à l'aide de 3 faits, des arguments précieux pour votre travail syndical

Lars Vande Keybus: « Quels sont les effets de la politique socio-économique actuelle sur la société ? Et le résultat correspond-il à ce que le gouvernement de l'Arizona nous a promis début 2025 ? C'est ce que nous vérifions chaque année dans le baromètre socio-économique. Une conclusion s'impose : *they don't practice what they preach*. »

FAIT N° 1 : les bénéfices augmentent, les salaires diminuent

Lars Vande Keybus: « "Travailler doit être rentable" est l'une des phrases les plus entendues ces derniers temps. Or, les mesures gouvernementales vont à l'encontre de ce principe. En 30 ans, la productivité a augmenté de 28 %. Le gâteau économique s'agrandit donc. Mais cela ne se répercute pratiquement pas sur les salaires des travailleurs. Car alors que la productivité a augmenté de 28 %, les coûts salariaux totaux n'ont augmenté que de 7 %. Notre pouvoir d'achat stagne également. Nos salaires augmentent juste assez pour suivre la hausse des prix, mais ça s'arrête là. Alors que ce pouvoir d'achat a augmenté de 3 % en moyenne dans le reste de l'Europe. L'un des coupables est la loi sur la norme salariale qui bloque les augmentations de salaire depuis 1996. Par rapport aux autres pays européens, notre salaire minimum est également à la traîne. Et les femmes gagnent en moyenne encore près de 20 % de moins que les hommes parce qu'elles assument – sans rémunération – la majeure partie des tâches ménagères. »

« Où vont donc les fruits de cette productivité croissante ? Ils reviennent aux employeurs : sous forme de bénéfices et de dividendes. Les chiffres de la Banque nationale de Belgique montrent que le nombre d'entreprises affichant des marges bénéficiaires élevées ne cesse d'augmenter. Ainsi, le **fossé se creuse entre ceux qui effectuent le travail et ceux qui détiennent le capital**. »

FAIT N° 2 : les inactifs sont doublement pénalisés

Lars Vande Keybus: « Le gouvernement de l'Arizona vise un taux d'emploi de 80 %. Quiconque est capable de travailler devra travailler. Mais au lieu d'encourager les gens de manière positive, le gouvernement pénalise les chômeurs. Pas une seule fois : en supprimant les allocations. Mais deux fois : **en rendant la recherche d'emploi encore plus difficile**. Le groupe le plus important de chômeurs de longue durée est celui des personnes peu qualifiées. Elles trouvent principalement des emplois dans l'hôtellerie, la logistique, les transports, le commerce de détail, etc. Or, c'est précisément dans ces secteurs que le gouvernement assouplit les possibilités en matière d'emplois flexibles et d'emplois étudiants, et rend les heures supplémentaires fiscalement plus intéressantes.

Imaginez que vous soyez un employeur. Et que vous deviez choisir entre un chômeur de longue durée que vous devez encore former et intégrer complètement, ou faire faire plus d'heures supplémentaires à vos employés permanents. Dites-le vous-même : le choix est vite fait. »

« Autre fait frappant : alors que le gouvernement pousse les malades de longue durée vers le marché du travail, il pousse en même temps les travailleurs vers la sécurité sociale. Tout d'abord en étendant davantage le travail de nuit, qui est néfaste pour la santé. Il existait déjà des exceptions pour certains secteurs, mais depuis le 1er juin, le travail de nuit n'est plus interdit par la loi. Mieux encore : le travail de nuit est devenu moins cher. Pour les employeurs, en tout cas, pas pour les travailleurs. Auparavant, les travailleurs recevaient une prime de nuit à partir de 20 heures. Si vous commencez à travailler de nuit, cette prime ne s'applique qu'à partir de 23 heures. Deuxièmement, le gouvernement rend plus difficile la prise de congés de carrière. En raison de la pression croissante à la maison et au travail, de plus en plus de personnes sont en arrêt maladie. **Ce sont surtout les jeunes femmes qui en sont victimes.** »

Baromètre socio-économique

Ce que les ministres et les médias affirment : est-ce bien vrai ? À combien s'élèvent réellement les charges salariales pour les employeurs ? Qui met le plus d'argent (fiscal) sur la table ? Et pourquoi la défense bénéficie-t-elle d'un chèque en blanc, alors que l'on procède à de lourdes coupes dans les dépenses sociales ? Chaque année, le service d'études fédéral de la FGTB rassemble des données sur la politique socio-économique belge, et nos économistes montrent qu'il est possible de faire autrement et de manière plus juste.
Téléchargez le baromètre via www.abvv.be/barometer-2025

Concurrence déloyale sur le lieu de travail : les chômeurs de longue durée, les travailleurs en flexi-job bon marché et les étudiants se disputent les mêmes emplois.

LARS VANDE KEYBUS, CONSEILLER ÉCONOMIQUE

FAIT N° 3 : le gouvernement distribue des cadeaux aux employeurs et aux détenteurs de capitaux

Lars Vande Keybus: « Le Premier ministre De Wever s'est toujours présenté comme le grand sauveur du budget belge. Mais cette auto-félicitation est injustifiée. En effet, le Bureau fédéral du Plan prévoit que le déficit budgétaire atteindra 6 % du produit intérieur brut d'ici 2030. Si l'on ne tient pas compte de la période de la COVID, il s'agit du déficit le plus élevé des 40 dernières années. »

« Ce budget a soudainement subi un coup encore plus dur en juin 2025, lorsque le gouvernement fédéral a décidé d'augmenter les **dépenses de défense** à 5 % du produit intérieur brut. S'il tient cette promesse, cela représentera **30 milliards d'euros**. Comparez cela aux dépenses consacrées au chômage et aux interruptions de carrière : 6,4 milliards d'euros. »

« Le **principal problème du déficit budgétaire réside du côté des recettes**. Les gouvernements précédents distribuaient déjà généreusement des cadeaux aux employeurs. Le gouvernement actuel en rajoute une couche avec des réductions des cotisations patronales à la sécurité sociale, toutes sortes d'avantages fiscaux, des subventions aux entreprises et des aides à l'investissement. Le gouvernement rend ainsi les rémunérations alternatives plus attractives sur le plan fiscal. Chèques-repas, voitures de fonction, indemnités vélo, éco-chèques : ce sont des avantages sympas à court terme, mais cela réduit la part du salaire brut et donc aussi la cotisation à la sécurité sociale. Les travailleurs flexi-job et les étudiants jobistes ne paient pas non plus de cotisations sociales.

« Le gouvernement creuse le déficit budgétaire en accordant des avantages aux plus fortunés et exige des travailleurs ordinaires qu'ils comblent ce déficit. En réduisant les dépenses liées au chômage, en sabrant dans les services publics et en augmentant la pression fiscale sur les travailleurs.

Le résultat pervers ? Une personne disposant d'un revenu moyen paie 43 % d'impôts. Les plus riches paient à peine 23 %. L'État impose aujourd'hui principalement les revenus du travail, et à peine les revenus provenant des actions, des bénéfices, des dividendes, etc. **Notre proposition : taxer tous les revenus de la même manière. 1 euro, c'est 1 euro.** Que vous le gagniez en travaillant ou en louant des appartements. »

La FGTB a un plan pour une fiscalité équitable

La FGTB estime qu'il existe une alternative à toutes ces mesures d'austérité brutales qui pèsent sur le citoyen lambda. En collaboration avec les autres syndicats, nous avons lancé un plan budgétaire alternatif : plus équitable et plus social. En limitant notamment les subventions salariales, en faisant payer des cotisations sociales aux travailleurs flexi-job et aux étudiants, et en examinant de près les marges sur les 25 médicaments les plus chers, nous pensons que l'État peut économiser 21 milliards d'euros.
Pour en savoir plus sur ce plan, rendez-vous sur fgtb.be/actualite/pour-une-fiscalite-juste-signez-la-petition et signez la pétition.

« Si nous ne le défendons pas, personne ne le fera »

Nick Loridan parle de l'IA, de l'automatisation et de la lutte pour l'avenir des dockers de demain

Le port évolue à une vitesse fulgurante. Les caméras intelligentes, l'IA, les terminaux automatisés et les systèmes de contrôle numériques ne sont plus une utopie depuis longtemps. Pour certains, cela sonne comme un progrès. Pour Nick Loridan, il s'agit avant tout d'une lutte pour veiller à ce que le progrès technologique n'entraîne pas un recul social.

En tant que secrétaire fédéral adjoint de l'UBT Ports, il suit de près les évolutions technologiques dans les ports. À travers les négociations de conventions collectives nationales, les réseaux internationaux et les discussions avec les opérateurs de terminaux, il s'efforce de garder une chose au centre des préoccupations : l'avenir du docker. « La technologie ne s'arrêtera pas », dit-il. « La question est de savoir qui en paiera le prix. »

Nick combine son expérience pratique sur les terminaux avec son travail syndical aux niveaux national et international. Cela lui permet de voir de près à quelle vitesse le port évolue, mais aussi à quel point le fossé est parfois grand entre innovation technologique et protection sociale.

Tout le monde parle aujourd'hui d'IA, d'automatisation et de ports intelligents. Selon toi, qu'est-ce que cela signifie réellement pour les personnes sur les quais ?
« Cela signifie avant tout que nous sommes à un tournant. La technologie évolue aujourd'hui plus vite que jamais. Au port, on le voit très concrètement : systèmes d'enregistrement automatiques, caméras, algorithmes, opérateurs de bureau à distance, véhicules automatisés… Ce n'est plus un avenir lointain, c'est en train de se passer maintenant.

Pour nous, en tant que syndicat, la grande question est la suivante : comment faire en sorte que cette transition technologique reste aussi une transition sociale ? Pour que les emplois ne disparaissent pas purement et simplement ou ne soient pas transférés vers des profils moins protégés. C'est pourquoi nous avons réussi à imposer, dans la convention collective nationale, la création d'un groupe de travail sur les nouvelles technologies. Cela peut sembler technique ou abstrait, mais c'est crucial. Cela nous donne enfin un cadre pour négocier ces évolutions de manière structurelle. »

> **La technologie ne s'arrêtera pas. La question est de savoir qui en paiera le prix.**
>
> NICK LORIDAN, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL ADJOINT DE L'UBT PORTS

Pourquoi ce groupe de travail était-il si important pour l'UBT Ports ?
« Parce que la réglementation existante est en réalité désespérément dépassée. La technologie évolue plus vite que la législation. Aujourd'hui, il existe peu de véritables freins à ce que les entreprises peuvent mettre en place sur le plan technologique.

Dans d'autres pays, nous voyons des terminaux où un ou deux opérateurs prennent en charge d'énormes volumes de travail et où les emplois des dockers disparaissent tout simplement. Si l'on ne met pas en place des accords syndicaux pour contrer cela, on perdra peu à peu des catégories professionnelles entières.

Un bon exemple est la technologie OCR, ces systèmes qui lisent automatiquement les numéros et les codes sur les conteneurs. Cela existe depuis un certain temps déjà, mais grâce à un protocole, nous avons pu imposer que les dockers restent impliqués dans ces processus. Cela peut sembler insignifiant, mais c'est précisément là que se joue le combat de l'avenir. »

Il souligne que ces discussions ne portent plus aujourd'hui uniquement sur l'automatisation classique. « L'IA est en fait présente dans le port depuis plus longtemps que beaucoup de gens ne le pensent », explique Nick. « Systèmes de planification, algorithmes, flux automatisés… Tout cela existe depuis des années. Mais aujourd'hui, cela devient beaucoup plus rapide, plus intelligent et plus radical. »

Vous avez vous-même travaillé pendant des années sur un terminal. Cette expérience vous aide-t-elle dans les négociations ?
« Certainement. Cela apporte de la crédibilité. Les employeurs présentent parfois des modèles théoriques ou de belles présentations, mais quand on a soi-même travaillé sur ces terminaux, on sait ce qui se passe dans la pratique. Comme le travail avec ces logiciels OCR et l'automatisation de la planification, c'était déjà d'actualité à l'époque.

On peut alors expliquer très concrètement quels emplois disparaissent, lesquels évoluent et où se situent les risques. Cela renforce considérablement le fond des négociations.

Car la technologie est souvent présentée comme si elle était neutre, mais en fin de compte, il s'agit toujours de choix. Qui conserve son emploi ? Qui perd son emploi ? Qui bénéficie d'une formation ? Qui est remplacé ? Ce sont des choix sociaux. »

Vous parlez souvent de « maintien ». Est-ce là votre principale ambition aujourd'hui ?
« Absolument. Je pense qu'il faut être réaliste. Beaucoup de gens parlent d'innovation comme si c'était automatiquement positif, mais pour les travailleurs, ce n'est pas une évidence. Mon ambition est très simple : préserver des emplois portuaires solides.

Je veux éviter que des emplois manuels bien protégés disparaissent et soient remplacés par des profils moins protégés. Non pas parce que ces personnes sont inférieures, bien au contraire, mais parce que le travail portuaire permet encore aujourd'hui l'ascension sociale.

J'ai moi-même commencé comme docker. Les gens oublient parfois ce que le port représente pour des milliers de familles. Ce sont des emplois qui permettent aux gens de s'épanouir, d'acheter une maison, d'offrir des opportunités à leurs enfants. Nous ne pouvons pas les abandonner comme ça au nom de l'efficacité. »

Selon lui, cela s'inscrit également dans un débat social plus large. « Le port emploie encore beaucoup de personnes sans diplôme supérieur classique qui, grâce à de bonnes conditions de travail, peuvent néanmoins se construire une vie stable. Ce modèle est sous pression. Et si l'on n'y réfléchit pas, on risque de laisser tout un groupe de personnes à la traîne dans cette transition numérique. »

Voyez-vous aussi des opportunités dans cette évolution technologique ?
« Bien sûr. La technologie en soi n'est pas le problème. Tout dépend de la manière dont on l'utilise. Sur certains terminaux, les emplois ont évolué au lieu de disparaître. Les marqueurs qui travaillaient autrefois à l'extérieur avec des documents papier pilotent aujourd'hui des systèmes de caméras et d'enregistrement dans un bureau. Les opérateurs de poste de travail à distance commandent les grues par voie numérique, mais restent des dockers bénéficiant des mêmes conditions de protection et de rémunération. Pour moi, c'est la bonne direction : utiliser la technologie pour moderniser les emplois sans écarter les gens. »

Nick fait également référence à des terminaux où les dockers ont su s'adapter avec succès à la numérisation. « Cela prouve

> **En tant que syndicat, nous devons aujourd'hui anticiper. Ne pas attendre que les emplois disparaissent, mais essayer dès maintenant de mettre en place des garde-fous et des protections.**
>
> NICK LORIDAN, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL ADJOINT DE L'UBT PORTS

que le changement est possible, tant que les travailleurs ne sont pas simplement considérés comme un coût, mais comme des personnes dans lesquelles on investit. »

Mais en même temps, vous semblez préoccupé par les questions de contrôle et de vie privée. Pourquoi ?
« Parce qu'aujourd'hui, la technologie va bien au-delà de la simple automatisation. Les entreprises peuvent collecter de plus en plus de données sur les employés. Caméras, surveillance, systèmes d'analyse… Cela est souvent présenté sous l'angle de la sécurité ou de l'efficacité, mais cela permet aussi de créer des profils des employés.

Combien de temps une personne reste concentrée. À quelle fréquence elle prend une pause. Comment elle réagit sous le stress. Ce genre de systèmes existe déjà aujourd'hui dans certaines régions du monde. Et une fois que cette technologie aura fait ses preuves, elle arrivera tôt ou tard en Europe. C'est la réalité. C'est pourquoi les syndicats doivent être présents à la table des négociations dès aujourd'hui. Pas après coup. »

Selon lui, beaucoup de gens sous-estiment à quel point cette évolution est déjà avancée. « Dans certaines entreprises internationales, les chauffeurs ou les opérateurs sont déjà surveillés en permanence. Cela va bien au-delà de la simple sécurité. On parle alors de systèmes qui analysent et comparent les comportements. Ce sont des évolutions sur lesquelles nous, en tant que syndicat, devons déjà nous interroger. »

Le docker peut-il encore aujourd'hui participer aux décisions concernant ces changements ?
« Cela reste difficile. Les entreprises ne vont pas accorder cette participation spontanément. Il faut les y contraindre.

Mais nous essayons de l'organiser via nos structures, via les délégués, les comités techniques et les sections jeunesse. Nous essayons d'y recueillir les signaux du terrain et de les traduire en négociations.

Car si nous ne le faisons pas, qui le fera ? Les grands opérateurs de terminaux internationaux disposent d'un pouvoir juridique et financier gigantesque. En tant que syndicat, il faut donc être organisé et préparé. »

Il y voit également un nouveau rôle pour les jeunes militants et les dockers. « On remarque qu'une nouvelle génération s'adapte beaucoup plus vite aux évolutions numériques. C'est positif. Mais en même temps, ils doivent aussi comprendre que la technologie n'est jamais neutre. Il s'agit toujours de pouvoir, de travail et de contrôle. »

Cela signifie-t-il aussi que la formation prend de l'importance ?
« Plus que jamais. Le port de demain exigera d'autres compétences. Connaissances numériques, compétences techniques, maîtrise des langues… Cela ne signifie pas que tout le monde doit devenir programmeur, mais bien que nous devons donner aux gens la chance d'évoluer avec leur temps.

Nous devrons miser beaucoup plus fortement sur des formations de qualité et la reconversion professionnelle. Pas avec un petit stage de deux semaines, mais avec des parcours qui préparent réellement les gens à cette nouvelle réalité. Car la technologie ne va pas s'arrêter là. La question est simplement de savoir si les travailleurs pourront évoluer avec elle ou s'ils resteront sur la touche. »

Les emplois portuaires traditionnels vont eux aussi changer en substance. « Quelqu'un qui travaillait autrefois physiquement sur un terminal pourra peut-être devenir demain un opérateur numérique qui pilote des systèmes à distance. Mais il faut alors y consacrer du temps, des moyens et de la formation. »

Êtes-vous optimiste quant à l'avenir ?
« Je suis surtout combatif. Je ne crois pas au catastrophisme, mais pas non plus à l'optimisme aveugle. En tant que syndicat, nous devons aujourd'hui anticiper. Ne pas attendre que les emplois disparaissent, mais essayer dès maintenant de mettre en place des garde-fous et des protections. Si, d'ici cinq ans, nous pouvons encore affirmer que les dockers bénéficient, même dans ce port numérique, d'emplois solides, de salaires décents et d'une protection efficace, alors nous aurons défendu quelque chose d'important. »

Outre son travail au sein de l'UBT Ports, Nick Loridan est également actif au niveau international au sein du syndicat des transports International Transport Workers' Federation (ITF), où il travaille sur les questions de technologie, de chaînes d'approvisionnement et de l'avenir du travail. « Ces discussions ont lieu partout », dit-il. « Mais dans certains pays, les changements sont encore beaucoup plus rapides et plus radicaux. C'est pourquoi la coopération syndicale internationale est aujourd'hui plus importante que jamais. »

L'UBT Youth Movement continue de développer une action jeunesse forte dans le port

« On arrive ici en tant qu'inconnu, mais on n'est jamais seul »

Depuis des années, l'action jeunesse de l'UBT Ports est bien plus qu'un simple groupe organisant des sorties. Derrière l'UBT Youth Movement se cache désormais un groupe soudé de jeunes dockers qui réfléchissent ensemble à la solidarité, à l'engagement et à l'avenir du port. Avec un nouveau comité directeur, le mouvement de jeunesse souhaite désormais ancrer encore davantage cette dynamique. Ce comité est composé de neuf jeunes dockers qui organisent des activités, développent des idées et contribuent à orienter le mouvement.

Pour Abdel Daoudi (33 ans), actif depuis des années au sein de l'UBT Youth, cela représente un pas en avant important. Avec Matthieu Vande Perre (32 ans), il voit comment un nouveau groupe de jeunes est prêt à s'engager au sein du syndicat portuaire. « Avec ce groupe, l'avenir est assuré », affirme Abdel avec conviction. « Ces jeunes sont engagés et ont la bonne attitude. C'est ce qui compte le plus. »

Nouveau comité exécutif

La création de ce nouveau comité exécutif répondait avant tout à la volonté d'ancrer davantage le mouvement de jeunesse auprès des jeunes eux-mêmes, explique Matthieu. « Il est important que les jeunes ne se contentent pas de participer aux activités, mais qu'ils réfléchissent, organisent et orientent eux-mêmes le fonctionnement. »

Selon lui, le nouveau comité directeur fonctionne davantage comme un groupe de pilotage que comme un conseil d'administration classique. « Nous essayons de faire avancer le mouvement de jeunesse. Organiser des activités, préparer des sorties, développer de nouvelles idées… Mais toujours en collaboration avec les autres membres expérimentés. »

Abdel y voit lui aussi une évolution importante. « Avant, tout reposait sur les mêmes épaules », dit-il. « Maintenant, les jeunes ont la possibilité d'assumer des responsabilités. Cela renforce le fonctionnement, car il émane véritablement des jeunes eux-mêmes. »

Pour Glenn Mannien, l'un des responsables des activités pour les jeunes au sein de l'UBT Ports Antwerpen, c'est justement le but recherché. « Une structure pour les jeunes doit être portée par les jeunes. Il n'est pas acceptable qu'une génération plus âgée décide de ce que les jeunes doivent faire. Si nous voulons que cette structure reste authentique et tournée vers l'avenir, les jeunes doivent pouvoir proposer eux-mêmes des idées et assumer des responsabilités. »

▶▶

> **Nous vivons aujourd'hui à une époque où beaucoup de gens dépendent de deux revenus. Si cela disparaît soudainement ou devient incertain, on le ressent énormément.**
>
> ABDEL DAOUDI

La confiance au sein du groupe s'est également développée de manière démocratique. Tous les jeunes de l'UBT Youth ont pu voter pour élire le nouveau comité directeur. « On sent ainsi que ce groupe est porté par ses membres », explique Matthieu. « Les personnes élues étaient des jeunes déjà actifs et connus au sein de l'association. »

« Nous sommes vraiment devenus un groupe d'amis »

Ce qui revient sans cesse au cours des deux entretiens, c'est le fort sentiment d'appartenance au groupe.

« Nous sommes vraiment devenus un groupe d'amis », dit Matthieu. « Et cela se ressent aussi lors des activités ou des commémorations. Les dockers plus âgés continuent de nous reconnaître et viennent toujours vers nous. » Pour lui, c'est là que réside aussi la force du monde portuaire lui-même.

« Au port, on part tous de zéro, en fait. Que l'on vienne d'une famille de dockers ou non. Tout le monde se retrouve dans un univers qu'il faut d'abord apprendre à connaître. » Matthieu est lui-même docker de première génération. Il s'est pourtant rapidement senti intégré au sein du mouvement de jeunesse. « On fait la connaissance de personnes qui sont là depuis longtemps.

Des gars comme Abdel, par exemple. Ce sont des gens qui t'apprennent des choses sur le plan professionnel, mais avec lesquels tu tisses aussi de vrais liens. »

Abdel sourit en entendant Matthieu parler de lui. « Ça fait plaisir à entendre », dit-il. « Mais c'est aussi comme ça que ça marche. On se retrouve entre camarades. Peu importe que tu viennes des conteneurs, du fret général ou d'ailleurs. Cette distinction s'estompe. » Il parle même presque d'une fraternité. « Ce n'est pas forcé », dit-il. « Ça vient tout seul. »

Les nouveaux jeunes doivent encore trouver leur voie

Selon Abdel, il reste important d'accompagner activement les nouveaux dockers. « Avant, c'était plus facile », raconte-t-il. « Les nouveaux arrivaient et étaient souvent très impressionnés par cet univers portuaire. C'était intimidant. »

Aujourd'hui, ce contact s'établit davantage sur le lieu de travail ou au sein même de l'UBT Youth. « Quand je vois quelqu'un qui est un peu réservé ou timide, j'essaie simplement de discuter avec lui », explique Abdel. « Ici, il ne faut pas essayer d'être quelqu'un d'autre. On peut simplement être soi-même. »

Matthieu ressent lui aussi à quel point c'est important pour les jeunes dockers. « Au port, on vit de notre nom et de notre réputation », dit-il. « En tant que nouveau venu, ce n'est pas évident. Dans ce cas, un tel programme pour les jeunes aide énormément à trouver ses marques plus rapidement. »

Le port est le premier à ressentir les crises

L'incertitude économique de ces derniers mois se fait fortement sentir sur le lieu de travail. Les jeunes dockers, en particulier, le ressentent. « On remarque que les temps sont plus difficiles », explique Matthieu. « Les guerres, la baisse du travail, l'incertitude… D'un point de vue historique, le port est toujours le premier à en ressentir les effets. »

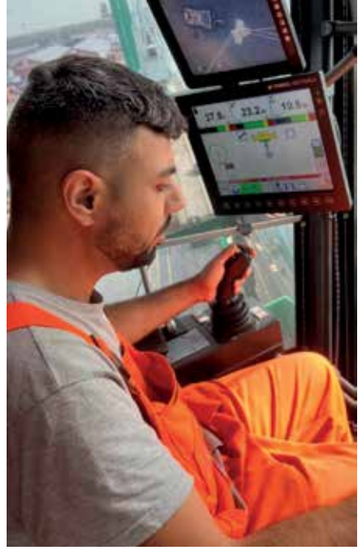
Abdel constate la même évolution. « À partir de janvier, la situation s'est vraiment dégradée », dit-il. « Avant, le chômage technique était plutôt exceptionnel. Aujourd'hui, il y a parfois entre cinquante et cent personnes par jour qui se retrouvent au chômage technique. » Cela crée de l'inquiétude. Surtout chez les jeunes dockers qui sont encore en train de construire leur vie. « Nous vivons aujourd'hui à une époque où beaucoup de gens dépendent de deux revenus », explique Abdel. « Si cela disparaît soudainement ou devient incertain, on le ressent énormément. »

Certains quittent même le secteur portuaire à cause de cela. « J'ai vu ça il y a quelques années », raconte-t-il. « Des gens qui changeaient de carrière parce que ce n'était tout simplement plus viable financièrement. »

L'automatisation est source d'incertitude

La technologie et l'automatisation occupent également une place importante au sein du port. « Beaucoup de jeunes se demandent comment ça sera dans vingt ans », dit Matthieu. « Y aura-t-il encore du travail ? C'est une préoccupation réelle. » Lui-même y réfléchit aussi.

« J'ai moi-même un fils », dit-il. « Je serais extrêmement fier s'il venait à commencer à travailler au port. Mais en même temps, je me rends compte que ces opportunités risquent de se raréfier. »



Abdel observe cette évolution avec des sentiments mitigés. « Je regarde cela avec une certaine appréhension », admet-il. « Mais en même temps, il faut aussi être réaliste. Ces changements vont de toute façon se produire. »

Pourtant, le fatalisme ne domine pas. « Si l'on dispose d'un syndicat fort qui participe aux négociations, je crois que ces changements peuvent être bien accompagnés », dit Abdel. Selon lui, ce sont justement ces accords syndicaux qui font la différence aujourd'hui. « L'UBT a conclu des accords clairs concernant l'automatisation et le maintien de l'emploi. Cela inspire tout de même confiance. »

Pas de routine ennuyeuse

Pour Matthieu, le grand défi reste surtout d'impliquer plus rapidement les jeunes dockers au sein de l'UBT Youth. « Les nouveaux ne savent pas vraiment ce qu'ils manquent », dit-il en riant. « Ils ne savent pas quelles amitiés, quels liens et quelles expériences se créent ici. »

Abdel est tout à fait d'accord. « Je pense vraiment que nous avons quelque chose d'unique », dit-il. « Mais beaucoup de jeunes ne le savent tout simplement pas encore. » C'est pourquoi l'UBT essaie régulièrement d'inviter de nouveaux dockers à des moments de rencontre et à des activités.

« Ça aide énormément », dit Abdel. « Car une fois que les gens franchissent le pas, ils sentent vite que ce n'est pas une organisation ennuyeuse ou purement idéologique. »

C'est peut-être Matthieu qui résume le mieux la situation. « Nous sommes simplement un groupe de jeunes ouverts les uns aux autres », dit-il. « Et qui, en même temps, essaie de rendre la pareille aux dockers. »

> **Il est important que les jeunes ne se contentent pas de participer aux activités, mais qu'ils réfléchissent, organisent et orientent eux-mêmes le fonctionnement.**
>
> MATTHIEU VANDE PERRE

Pour l'UBT Port Antwerpen, l'**UBT Youth Movement** est bien plus qu'un groupe de jeunes dockers organisant des activités ensemble. Ce mouvement de jeunesse est un lieu où les jeunes collègues apprennent à se connaître, trouvent leurs marques dans le port et s'impliquent progressivement dans le syndicat.

Avec le comité de pilotage, nous voulons donner plus d'autonomie aux jeunes. Ce sont eux qui sont les plus proches de leur génération et qui savent le mieux ce qui préoccupe les jeunes dockers aujourd'hui. En les laissant développer des idées, préparer des activités et relayer les signaux venant du terrain, nous construisons une structure qui reste crédible.

Pour l'UBT, c'est important. Le port évolue rapidement. L'incertitude économique, l'automatisation, la sécurité et les perspectives d'avenir sont des thèmes qui touchent directement les jeunes dockers. C'est pourquoi les jeunes doivent non seulement être présents dans le fonctionnement du syndicat, mais aussi pouvoir contribuer à en définir l'avenir.

C'est précisément là que réside la force du Youth Movement : réunir camaraderie, solidarité et engagement syndical, afin que les jeunes dockers construisent dès aujourd'hui le syndicat de demain.

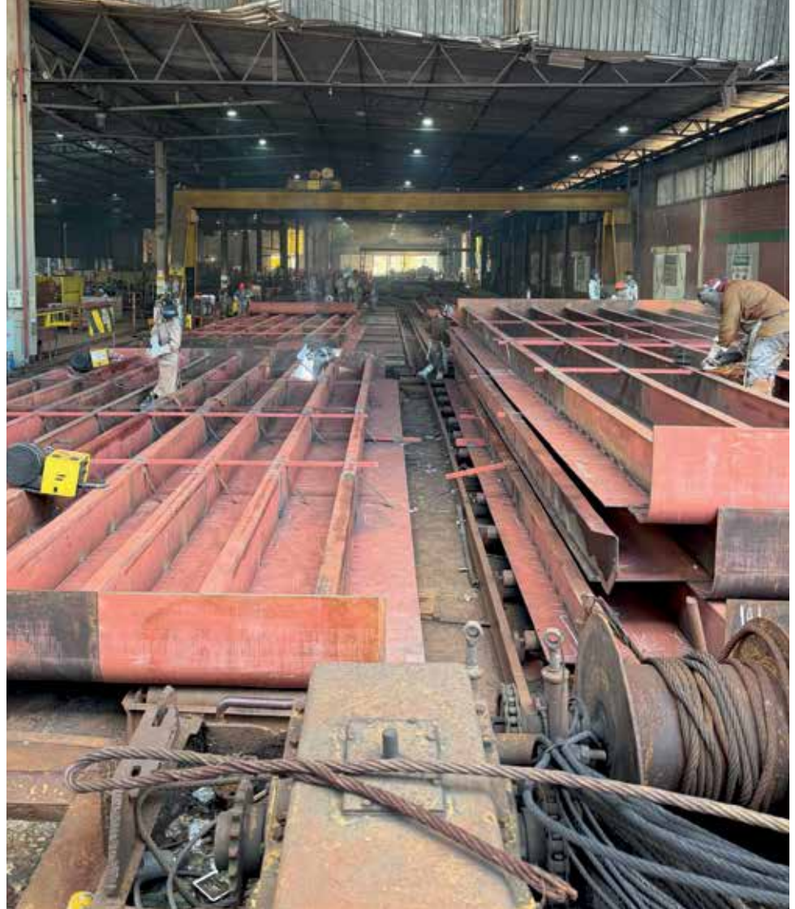
« Ce que nous construisons ici peut aussi faire la différence là-bas »

Jacques Kerkhof s'est rendu en Amazonie pour partager l'expertise belge en matière de navigation intérieure

D'Antwerpen jusqu'au cœur de l'Amazonie : pour Jacques Kerkhof, le travail syndical ne s'arrête pas aux frontières nationales. En tant que secrétaire fédéral de l'UBT pour les secteurs maritimes et président de la section de la navigation intérieure de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), il s'est rendu fin mai à Belém, dans le nord du Brésil.

Il y a été invité par les syndicats locaux et les autorités pour réfléchir à l'avenir de la navigation intérieure en Amazonie : une région où les voies navigables sont cruciales pour l'économie, le transport et le commerce international.

Mais cette visite ne portait pas uniquement sur la solidarité ou les contacts internationaux. L'expertise belge en matière de formation, d'entraînement sur simulateur et de concertation sociale semble également susciter de plus en plus d'intérêt à l'échelle internationale. Parallèlement, l'UBT continue de construire l'avenir de la navigation intérieure dans son propre pays, avec de nouveaux projets de formation et des formes innovantes d'apprentissage mixte au centre NK2.



> **Les conditions de travail sur certains navires étaient vraiment hallucinantes. J'ai vu des photos qui m'ont spontanément rappelé comment mon grand-père avait commencé dans la navigation fluviale.**
>
> JACQUES KERKHOF
> SECRÉTAIRE FÉDÉRAL SECTEURS MARITIMES

Un fleuve qui relie un continent

Belém est située à l'embouchure de l'Amazone, un fleuve si gigantesque que les navires de mer peuvent y naviguer sur des centaines de kilomètres à l'intérieur des terres. « C'est difficile à imaginer », explique Jacques. « Mais là-bas, certains ports fluviaux fonctionnent en réalité comme des ports maritimes. »

Le gouvernement brésilien considère de plus en plus cette région comme un corridor économique stratégique. Les routes et les voies ferrées sont rares en Amazonie, mais les voies navigables sont omniprésentes. « L'ambition du gouvernement Lula est claire », déclare Jacques. « Miser davantage sur la navigation intérieure pour le transport de matières premières telles que le soja et le minerai de fer. »

Ce glissement économique comporte également une dimension géopolitique. Le Brésil se tourne de plus en plus vers l'Asie et la Chine. De nouveaux corridors de transport vers la côte pacifique doivent permettre au pays de réduire sa dépendance vis-à-vis du canal de Panama. « Le commerce mondial est en pleine mutation », explique Jacques. « Et l'Amérique du Sud y prend de plus en plus d'importance. »

« Certains navires semblaient tout droit sortis de l'époque de mon grand-père »

Au cours de sa visite, Jacques s'est entretenu avec des syndicats locaux, des employeurs, des autorités et des représentants de la marine brésilienne. Il est rapidement apparu à quel point les différences avec l'Europe sont encore importantes.

« Les conditions de travail sur certains navires étaient vraiment hallucinantes », raconte-t-il. « J'ai vu des photos qui m'ont spontanément rappelé comment mon grand-père avait commencé dans la navigation fluviale. »

Des chaises en bois. Un équipement minimal. Pratiquement aucune technologie moderne. « En fait, juste un gouvernail et un levier pour avancer et reculer. Parfois, c'était tout ce qu'il y avait. »

Pourtant, c'est précisément là que Jacques voit un rôle important pour les syndicats et la coopération internationale. « Si nous pouvons partager nos connaissances en matière de formation, de sécurité et de conditions de travail, cela peut vraiment faire la différence là-bas. »

L'expertise belge attire l'attention

Au cours de la conférence, Jacques a notamment présenté le fonctionnement de NK2, le projet de formation et de simulation pour la navigation intérieure auquel l'UBT est fortement impliqué. « Cela a fait forte impression », dit-il. « Surtout la combinaison de simulateurs modernes, de formation pratique et de coopération entre les partenaires sociaux. »

Le gouvernement brésilien a également écouté attentivement. L'approche concernant les travaux de dragage, la certification et la formation a notamment suscité beaucoup d'intérêt. « Ils ont demandé très concrètement comment nous organisons cela en Belgique », raconte Jacques. « De l'infrastructure à la formation, en passant par la collaboration avec les entreprises. »

Selon lui, c'est précisément là que réside la force de l'approche belge : la collaboration entre les syndicats, les pouvoirs publics et le secteur. « Ils ne connaissent pas vraiment ce modèle de concertation sociale de la même manière là-bas. Mais c'est justement pour cela qu'ils sont curieux. »

De l'Amazone à Antwerpen et retour

Pour Jacques, la coopération internationale n'est pas seulement une question de solidarité, mais aussi d'anticipation. « Si le commerce mondial change, cela a aussi un impact sur l'Europe et nos ports », dit-il. « Plus cette région connaît une forte croissance économique, plus elle devient importante pour notre secteur logistique. »

Mais il estime que l'aspect humain est tout aussi important. « En tant que syndicat, nous ne pouvons pas nous contenter de regarder dans notre propre cour », dit-il. « Si nous contribuons ▸▸

à améliorer les conditions de travail à l'échelle mondiale, c'est tout simplement notre responsabilité sociale. »

Au cours des discussions au Brésil, Jacques a déjà établi les premiers contacts en vue d'une collaboration future entre des entreprises belges, des centres de formation et des instances brésiliennes. Il a notamment été question de formations sur simulateur et de collaborations possibles autour de la formation maritime.

Nouvelle initiative : l'apprentissage mixte doit rendre la navigation intérieure plus attrayante

Alors que Jacques discutait au Brésil de formation et de modernisation, le secteur de la navigation intérieure continue lui aussi de tourner à plein régime en Belgique. Il confirme ainsi que le Fonds social, en collaboration avec Brabo, lancera prochainement son propre parcours de formation pour les matelots et les bateliers au sein du « Centre NK2 pour le bien-être des bateliers ».

Pour les matelots, le parcours débutera le 21 septembre, et pour les bateliers, le 28 septembre. À noter : le choix s'est délibérément porté sur l'apprentissage mixte, une combinaison de formation pratique en présentiel et d'apprentissage numérique. « Le secteur évolue rapidement », explique Jacques. « La manière dont nous formons les gens doit donc évoluer en conséquence. »

> **Le commerce mondial est en pleine mutation. Et l'Amérique du Sud y prend de plus en plus d'importance.**
>
> JACQUES KERKHOF
> SECRÉTAIRE FÉDÉRAL SECTEURS MARITIMES

Concrètement, les participants combineront des cours pratiques classiques avec des modules en ligne, des cours vidéo, des exercices interactifs et un accompagnement numérique. Selon Jacques, cela offre d'énormes avantages. « Cela rend la formation plus flexible et plus accessible pour les personnes qui travaillent déjà ou qui ont du mal à suivre des cours à temps plein. De plus, cela correspond bien mieux à la façon dont les jeunes générations apprennent aujourd'hui. »

Il y voit également des opportunités à l'international. « Lorsque j'ai expliqué au Brésil comment nous travaillons avec des simulateurs, un soutien numérique et une formation pratique, l'intérêt a été immédiat », raconte-t-il. « Grâce aux technologies de traduction modernes et à l'IA, on pourrait même déployer de tels systèmes à l'échelle internationale à l'avenir. »

Pour Jacques, c'est clair : la navigation intérieure de demain sera non seulement plus durable et plus internationale, mais aussi plus numérique. « Si nous voulons que les jeunes choisissent à nouveau la navigation intérieure, nous devons montrer qu'il s'agit d'un secteur moderne qui évolue avec le monde. »

« Remettre la navigation intérieure sur le devant de la scène »

Pour Jacques, la mission est claire : renforcer la position de la navigation intérieure, tant en Belgique qu'à l'international.

La dynamique semble aujourd'hui être là. La Flandre souhaite miser davantage sur le transfert modal et le transport par voies navigables. Parallèlement, l'attention portée au transport durable ne cesse de croître à l'échelle mondiale. « La navigation intérieure ne fera que gagner en importance », affirme Jacques avec conviction. « Et en tant que syndicat, nous devons contribuer à définir ce à quoi ressemblera cet avenir. »

C'est pourquoi il continue de miser sur les contacts internationaux, la formation et la coopération. « Que ce soit à Antwerpen ou sur l'Amazone : au final, la question est toujours la même », conclut-il. « Comment faire en sorte que les gens puissent travailler en toute sécurité, dans la dignité et avec des perspectives d'avenir ? »

Déjà 500 membres d'équipage rapatriés de la région du Golfe

Depuis le blocus du détroit d'Ormuz, d'abord par l'Iran puis par les États-Unis, de nombreux navires sont à l'ancrage dans la région. Depuis le début de la guerre, la Fédération internationale des travailleurs du transport a reçu plus de 2 200 demandes d'aide de la part de membres d'équipage. Le rapatriement se déroule lentement, mais sûrement.

Fin mai 2026 : toujours pas d'accord en vue

À la clôture de cette édition, aucun accord de paix définitif n'avait encore été conclu. De plus, le président Trump a fait savoir aux négociateurs américains qu'ils n'avaient pas à se presser. « Le temps joue en notre faveur », a-t-il déclaré. Entre-temps, de nombreux navires attendent de pouvoir passer en toute sécurité. Au début des blocages, le nombre de navires bloqués a atteint un pic de 3 000. Fin mai, on en comptait encore environ 1 500.

Plus de 2 200 signalements à l'ITF

L'ITF a déjà reçu plus de 2 200 signalements de la part de membres d'équipage. Dans la plupart des cas, il s'agit de demandes de rapatriement. Mais ce processus s'avère difficile. Il n'est pas toujours facile de joindre les armateurs, il n'y a pas de remplaçants pour les marins, les demandes de visa prennent du retard et les navires sont difficiles à atteindre. L'ITF a également reçu de nombreux signalements indiquant que les réserves de nourriture et d'eau s'épuisent rapidement et que le paiement des salaires est retardé.

Incertitude et difficultés d'accès

Chez les membres d'équipage des compagnies maritimes belges, c'est surtout l'impact psychologique qui commence à peser. Le secrétaire Jacques Kerkhof : « Nos gens sont loin de chez eux depuis longtemps. Ils ne disposent pas toujours d'une connexion Internet pour rester en contact avec leur famille. Et avec les frappes aériennes régulières, l'incertitude règne. La diminution des réserves de nourriture et d'eau est source de stress supplémentaire, car la région est très difficile d'accès. »

Sur les barricades pour les droits des marins !

Tous nos marins belges sont affiliés à un syndicat et peuvent compter sur les droits supplémentaires prévus dans la zone d'opérations de guerre. Mais de nombreux membres d'équipage étrangers ne bénéficient pas de cette protection et sont à la merci des caprices de leurs employeurs. Trop souvent encore, ces entreprises font passer l'argent avant les personnes et laissent les marins prendre des risques inutiles en zone de guerre. Avec les autres syndicats, nous nous mobilisons contre ces abus. Aucun contrat ni aucune cargaison ne vaut une vie humaine.

La zone d'opérations de guerre confère des droits supplémentaires aux marins

La Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF) et la fédération patronale Joint Negotiating Group ont **reconnu la région autour du détroit d'Ormuz comme zone à risque**. Cette zone d'opérations de guerre englobe le détroit d'Ormuz, le golfe Persique et le golfe d'Oman. Une partie d'Oman est reconnue comme *zone à risque étendue*.

Dans ces zones, les marins bénéficient de droits supplémentaires :

- Des **mesures de sécurité** renforcées s'appliquent à bord du navire.
- Les membres d'équipage peuvent refuser de pénétrer dans la zone. Ils demandent alors un **rapatriement** aux frais de l'armateur.
- Ils perçoivent une **prime de 100 %** pour la durée pendant laquelle le navire navigue dans la zone à risque.
- En cas de décès ou d'accident résultant de la guerre, une **double indemnisation** est prévue.

De Bruxelles à Genève : l'UBT se bat pour l'instauration de règles relatives au travail sur les plateformes

Aujourd'hui, lorsqu'on commande un taxi, qu'on se fait livrer un repas ou qu'on prendra peut-être bientôt place dans un véhicule autonome, on réfléchit rarement à la rapidité avec laquelle le monde du travail évolue. Derrière les applications, les algorithmes et les plateformes numériques, une lutte mondiale fait rage autour des droits du travail, de la protection sociale et de l'avenir du secteur des transports.

Du 2 au 13 juin s'est tenue à Genève la conférence annuelle de l'Organisation internationale du travail (OIT), l'agence des Nations unies chargée d'élaborer des normes du travail à l'échelle mondiale. Cette année, le travail sur les plateformes figurait également en bonne place à l'ordre du jour.

Au nom de l'UBT-FGTB et de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), Frank Moreels a participé aux discussions sur la réglementation du travail sur les plateformes et l'impact de la technologie sur le secteur des transports. Et ce fut un succès : après d'intenses négociations, une nouvelle convention internationale a été conclue, qui établit pour la première fois un cadre mondial.

Grâce à la solide collaboration entre les syndicats du monde entier, une convention internationale a finalement vu le jour.

Des règles mondiales pour un secteur mondial

Ce débat va aujourd'hui bien au-delà des livreurs de repas ou des chauffeurs Uber. L'intelligence artificielle, la gestion algorithmique et les véhicules autonomes s'imposent de plus en plus dans le secteur des transports.

Les entreprises de plateformes organisent aujourd'hui de plus en plus souvent le travail via des systèmes numériques qui déterminent qui travaille, à quel prix et à quelles conditions. Parallèlement, les entreprises technologiques investissent des milliards dans les véhicules autonomes et la mobilité autonome.

Pour les syndicats, le débat ne porte donc pas uniquement sur l'innovation, mais surtout sur la protection sociale. Au sein du groupe de travail international de la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF) sur l'avenir du travail, auquel l'UBT participe activement, on travaille depuis longtemps déjà sur l'impact de l'IA, du travail sur les plateformes et de l'automatisation sur les travailleurs des transports, de la logistique et des ports. « Si vous n'êtes pas à table, vous êtes au menu », entend-on souvent dire avec virulence.

Les employeurs et les entreprises de plateformes participent également aux discussions

Les discussions à Genève réunissent les pouvoirs publics, les organisations patronales et les syndicats.

L'UBT se concentre notamment sur la lutte contre le faux travail indépendant, la concurrence déloyale et l'impact croissant des algorithmes et du contrôle numérique sur le lieu de travail.

Les entreprises de plateformes suivent également les négociations de près. Pour l'UBT, cela va de soi. Le travail sur les plateformes est devenu un secteur international dans lequel les entreprises opèrent au-delà des frontières nationales. Les droits sociaux doivent donc également être défendus au niveau international.

Par l'intermédiaire de l'ITF, l'UBT a également soumis ces derniers mois des propositions concrètes concernant les véhicules autonomes et le travail sur les plateformes à des groupes de concertation internationaux. Notre syndicat plaide notamment en faveur d'investissements dans la formation et la reconversion des chauffeurs, de fonds sociaux pour les travailleurs qui perdent leurs revenus à cause de l'automatisation, ainsi que de règles claires concernant les algorithmes et l'intelligence artificielle.

Par ailleurs, l'UBT réclame des procédures de sécurité strictes pour les véhicules autonomes, une attention particulière à l'accessibilité pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap, ainsi qu'une réglementation publique des entreprises de plateformes. Selon notre syndicat, l'introduction de la mobilité autonome ne doit pas être entièrement laissée à la seule logique du marché.

L'expérience belge joue un rôle sur la scène internationale

En Belgique aussi, l'UBT joue depuis longtemps un rôle actif dans le domaine du travail sur les plateformes et de la protection des travailleurs de ces plateformes dans les secteurs du transport et de la logistique. Dans ce cadre, nous nous concentrons notamment sur la lutte contre le faux travail indépendant, la concurrence déloyale et l'impact croissant des algorithmes et du contrôle numérique sur le lieu de travail.

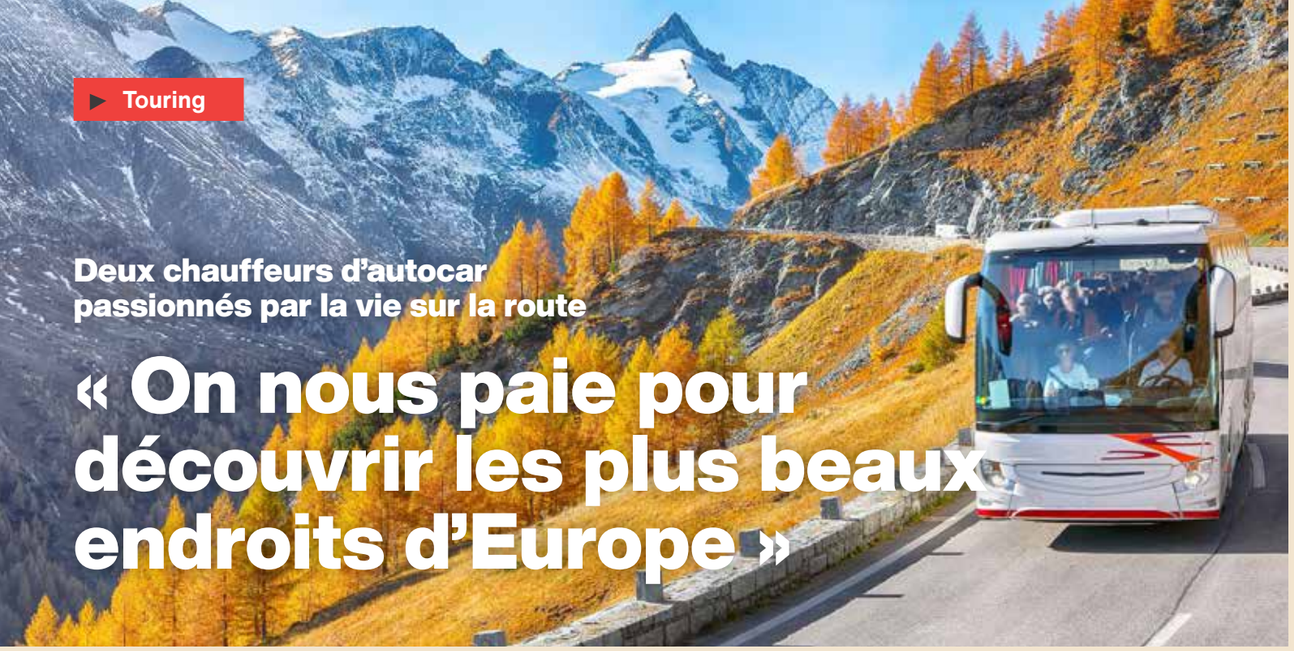
Selon l'UBT, le travail sur plateforme est souvent présenté comme flexible et innovant, alors qu'en réalité, de nombreux travailleurs de la plateforme sont confrontés à la précarité, à un manque de protection sociale et à une forte dépendance vis-à-vis des systèmes numériques.

Afin de mieux atteindre les travailleurs des plateformes, l'UBT mise sur de nouvelles formes d'action syndicale, telles que des tournées de sensibilisation, les réseaux sociaux, les groupes WhatsApp et le contact direct sur le terrain. Par ailleurs, un dialogue structurel est également en cours avec différentes entreprises de plateformes et des partenaires internationaux au sein du secteur des transports.

Une avancée historique pour les travailleurs de plateformes

Un accord a été conclu à Genève sur une nouvelle convention internationale de l'OIT pour les travailleurs des plateformes. Pour la première fois, un cadre mondial impose aux plateformes numériques comme Uber, Bolt et Deliveroo le respect des droits fondamentaux du travail. La convention renforce la lutte contre le faux travail indépendant, la transparence des algorithmes et le droit à une protection et à une représentation.

Frank Moreels : « Grâce à la solide collaboration entre les syndicats du monde entier, une convention internationale a finalement vu le jour. Elle accorde aux travailleurs des plateformes des droits, une protection et une voix. »



Deux chauffeurs d'autocar passionnés par la vie sur la route

« On nous paie pour découvrir les plus beaux endroits d'Europe »

La saison touristique bat peu à peu son plein. Et cela fait le bonheur des chauffeurs Keolis Isabelle Bouilliart et Romain Verhaeghe. Ils enchaînent les longues semaines de travail, bravent les routes encombrées et se plient en quatre pour des voyageurs exigeants. Pourtant, ils trouvent que leur métier est le plus beau du monde.

La liberté de découvrir un bout d'Europe

Isabelle: « Je viens juste de rentrer d'un circuit de 13 jours. En tant que conductrice d'autocar, je suis longtemps loin de chez moi. J'ai aussi pas mal de travail de préparation avant de pouvoir prendre le volant. Et mon bus demande beaucoup d'entretien pour être impeccable à chaque nouveau groupe. Mais en échange, j'ai un peu de vacances au travail. Lors de ma dernière tournée, je suis allé faire de la randonnée à Innsbruck et j'ai eu un jour de congé à Vérone. Fantastique, non ? »

Romain: « J'ai le plus beau bureau du monde, je le dis toujours. Je ne voudrais pas d'un autre métier. Grâce à mon travail, je vis des expériences qui seraient autrement inimaginables. Parmi nos clients, il y a un club de supporters du Club Bruges. J'ai ainsi eu la chance d'assister à plusieurs matchs de Ligue des champions. Je conduis le bus des joueurs du Club Bruges et j'étais le chauffeur des épouses des joueurs lorsque le Club Bruges a remporté le championnat national en 2022. C'est un vrai plaisir, et ça pendant les heures de travail ! »

Isabelle: « Avant, je faisais des trajets scolaires, puis des excursions d'une journée. Mais c'est toujours la même chose tous les jours. Je préfère de loin les circuits internationaux en bus. Pas de routine et jamais deux jours qui se ressemblent. Et je pars toujours vers les plus belles destinations. J'apprécie les paysages montagneux de Suisse et les collines couvertes de vignes en Italie. Mais il y a un endroit où je serais prête à aller chaque semaine : Paris ! »

L'employeur soutient ses chauffeurs

Romain: « On entend parfois d'autres chauffeurs dire qu'aucun hôtel n'a été réservé à leur arrivée. Ou que les compagnies de bus – pour satisfaire le client – exigent des temps de conduite plus longs. Keolis est correct sur ce point. Notre hôtel est réservé. Nos temps de repos sont respectés. Et les salaires et primes sont tous versés ponctuellement sur notre compte. »

Isabelle: « À une époque, c'était au client de réserver nos hôtels. Mais il arrivait que des problèmes surviennent. Maintenant, Keolis s'en charge, et en tant que chauffeurs, nous avons notre mot à dire. Ils nous demandent régulièrement des suggestions d'hôtels. »

« Il n'y a jamais eu de gros problèmes nécessitant l'intervention du syndicat. Mais s'il y en a un, ils sont joignables et réagissent rapidement. C'est important. Il y a quelque temps, il y a eu un désaccord au dépôt au sujet du lavage de voitures. L'UBT et l'employeur se sont alors assis autour d'une table, et le problème a été résolu. »

Romain: « De temps en temps, on a besoin que quelqu'un du syndicat tape du poing sur la table. »

Les villes veulent bien les touristes, mais elles boudent les bus.

ROMAIN VERHAEGHE, CHAUFFEUR KEOLIS

Pas de routine et jamais deux jours qui se ressemblent. Et je pars toujours vers les plus belles destinations.

ISABELLE BOUILLIART, CHAUFFEUR KEOLIS

En tant que chauffeur, à qui pouvez-vous vous adresser si vous avez des questions ou des réclamations ?

Chez Isabelle et Romain, l'employeur soutient ses chauffeurs. N'est-ce pas le cas dans votre entreprise ? Des choses inacceptables se produisent-elles ?

Adressez-vous à votre délégué au sein de votre entreprise ou contactez le responsable fédéral Robin Lammens via robin.lammens@btb-abvv.be, 0474 79 04 31.

La circulation dense dans les villes européennes

Romain: « L'un des défis de ce métier, c'est la circulation dense. Elle reste imprévisible. Une fois, je suis resté coincé dans les embouteillages pendant 9 heures avec mon bus plein de passagers. On fait de son mieux en distribuant des boissons et en mettant un film. Heureusement, à l'arrivée, ces personnes sont descendues du bus avec le sourire. »

Isabelle: « Pour pouvoir entrer à Florence ou à Lucerne avec son bus, il faut aujourd'hui une autorisation. Dans les villes italiennes, c'est parfois très chaotique. Il faut alors bien se renseigner à l'avance sur les parkings où l'on a le droit de se garer et ceux où ce n'est pas le cas. Sinon, on se retrouve immédiatement avec une amende. Keolis s'occupe de nos autorisations, et de mon côté, je vérifie les meilleurs itinéraires et parkings. Je veux que tout soit réglé avant de partir. »

Romain: « À Amsterdam, c'est pareil. Il faut se garer en dehors de la ville, mais ces parkings n'ont pas de toilettes et il n'y a pas de magasins à proximité. Ces grandes villes veulent bien des touristes, mais pas des bus. En Belgique, ce sont surtout les parkings d'autoroute bondés qui m'énervent. Il y a là-bas des places de stationnement séparées pour les camions et pour les bus. Mais quand il y a du monde, les camions s'installent tout simplement sur nos places. Les chauffeurs d'Europe de l'Est se moquent des règles. Mais en tant que chauffeur, on a besoin de repos. À mon avis, ils devraient être un peu plus stricts là-dessus. »

Les clients deviennent des amis

Isabelle: « Ce qui me donne beaucoup d'énergie, ce sont les contacts avec les gens. Je conduis le plus gros bus de l'entreprise, donc j'ai les plus grands groupes et des circuits plus longs. Les discussions avec les clients sont géniales, et toujours variées. J'ai un groupe belge avec lequel je pars 12 jours deux fois par an. J'ai désormais tissé de très bons liens avec eux. Je conduis aussi des touristes internationaux : Canadiens, Américains, Asiatiques…

J'adore écouter leurs histoires. Elles élargissent mon horizon. Et tout le monde est enthousiaste, car ils sont en mode vacances. »

Romain: « Il y a un trajet qui restera à jamais gravé dans ma mémoire. Lorsque la guerre a éclaté en Ukraine, j'ai conduit jusqu'à Łódź, en Pologne, avec du matériel d'urgence comme de la nourriture et des médicaments. Là-bas, nous avons pris en charge des réfugiés ukrainiens pour les emmener en Belgique. Que des femmes et des enfants, et même quelques bébés. Les hommes sont restés sur place. C'était donc très émouvant. Lorsque nous sommes tombés sur un contrôle de police, la panique s'est brièvement emparée du bus. Tout allait bien, mais dans de tels moments, ça vous brise le cœur de voir ces gens si vulnérables. »

Lire aussi
www.bemotion-online.be
pour plus d'informations.

Vous trouvez toutes les adresses, heures d'ouverture et coordonnées sur le site web www.ubt-fgtb.be ou sur Facebook.

UBT-FGTB

UNION BELGE DU TRANSPORT – PAARDENMARKT 66 – 2000 ANTWERPEN