

#FAIRTRANSPORT



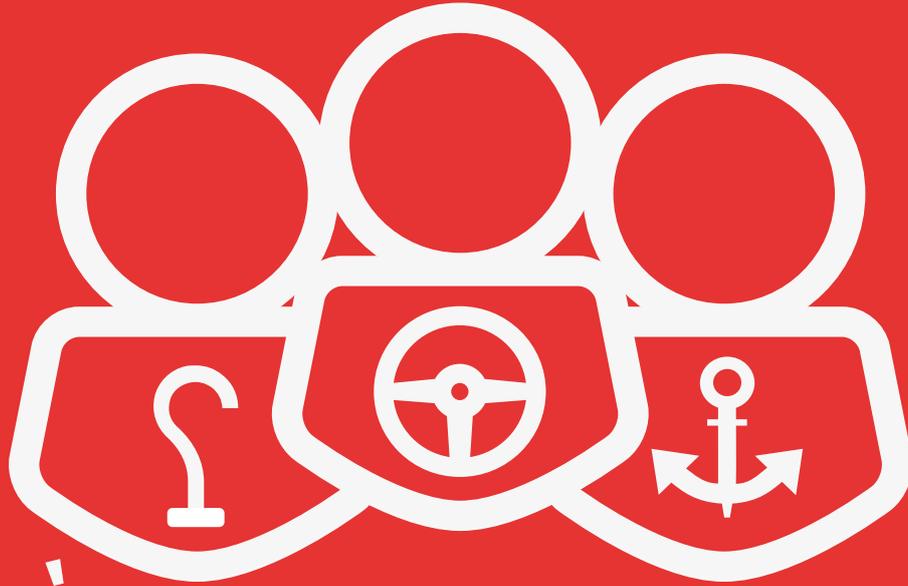
À VISAGE HUMAIN



CONGRÈS STATUTAIRE UBT
2018

RÉSOLUTIONS

#FAIRTRANSPORT



À VISAGE HUMAIN

Un congrès statutaire est l'occasion de jeter un regard sur le passé, mais il a surtout pour but de prendre des décisions pour le futur. Comment se positionnera l'UBT face aux nouvelles (r)évolutions dans le secteur du transport ?

Notre secteur est en effet confronté à de nombreux défis dont deux sortent du lot, le dumping social et la numérisation & l'automatisation. Deux phénomènes qui détermineront l'avenir de nos secteurs, deux thèmes dont s'occupent également nos fédérations syndicales ITF/ETF et UNI.

Ce projet de résolutions dresse une analyse et propose des "points d'action" syndicaux. Tant en matière de dumping social que de numérisation et d'automatisation, nous sommes placés devant le choix suivant : faisons-nous comme si de rien n'était, attendant jusqu'à ce que les employeurs et la politique nous imposent leurs choix ? Ou dressons-nous une analyse syndicale de ce qui s'annonce et tentons-nous d'avoir un impact comme organisation syndicale pour aider à façonner notre avenir.

Nous ne nions en effet nullement que notre secteur est en pleine évolution, qu'il est même soumis à de sérieuses pressions.

La numérisation et l'automatisation feront sans aucun doute disparaître des emplois dans nos secteurs. Mais peut-être qu'elles créeront aussi d'autres emplois, des emplois nouveaux ? Il est un fait certain que la nature de nos emplois changera. Dans dix ans, le travail logistique aura complètement changé de visage. Les chauffeurs travailleront autrement, dans les ports le contenu du travail des dockers changera et des changements s'annoncent également dans les secteurs maritimes. Il nous incombe à nous, syndicalistes, de défendre les intérêts des travailleurs du transport et de veiller de manière constructive à ce que nous puissions tous rester au travail !

Non pas en refusant l'innovation, mais en l'encadrant. En assurant la création d'emplois, en œuvrant en faveur de la formation et du recyclage... Non pas en criant non de notre balcon, mais en assumant nos responsabilités d'organisation syndicale et en forçant des opportunités au profit des travailleurs que nous représentons.

Le dumping social organisé dans nos secteurs est sans conteste le résultat de la concrétisation unilatérale de l'intégration européenne, mais aussi d'une globalisation unilatérale qui porte une attention exclusive au marché et à la vache sacrée de la libre circulation des biens et des services qui prime sur tout. Des secteurs entiers risquent d'être déstabilisés et détruits par la politique libérale de l'Europe.

L'Europe sociale est laissée pour compte. De ce fait, notre marché du travail est envahi par une main d'œuvre au rabais venant de l'Europe de l'Est. Ces travailleurs, eux-mêmes victimes d'exploitation, constituent ainsi une menace pour nos acquis. Nos CCT sont menacés. On reproche aux chauffeurs, bateliers et matelots belges de 'coûter trop cher'. Le statut de nos travailleurs portuaires subit des attaques.

Une course vers le bas risque de nous pousser tous dans l'abîme avec pour conséquence la précarisation du marché du travail et donc emplois intérimaires, flexijobs, la loi Decroo permettant aux non-professionnels de gagner un revenu d'appoint de 5100 euros libres de tout impôt, ... Ces mauvais emplois chassent les bons ! Les travailleurs les plus faibles sur le marché du travail sont très souvent contraints d'accepter des flexijobs parce que les employeurs ne leur offrent pas d'alternative.

C'est dans ce cadre que s'inscrivent également les attaques lancées par la droite contre le statut des travailleurs portuaires. Les partis de droite lancent attaque sur attaque contre un système pourtant performant. Là aussi, l'UBT est depuis des années en première ligne pour réagir.

Le dumping social doit être éradiqué, nous continuerons à nous battre pour atteindre cet objectif, y compris en lançant des propositions concrètes. Car Fair transport est et reste notre priorité !

Ce projet de résolutions sera discuté dans les sections et les groupes professionnels.

Les deux thèmes sont traités de la même manière. D'abord une analyse générale que nous transposons sur nos secteurs, ensuite une description des défis syndicaux et enfin des propositions d'un programme d'action syndical.

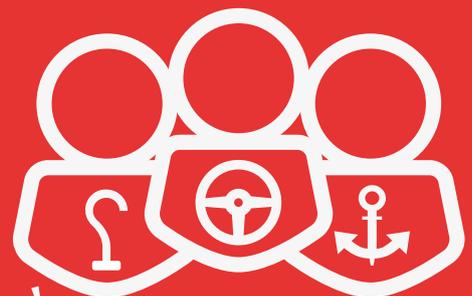
Après discussion, nous serons en tant qu'UBT mieux armés pour combattre encore mieux le dumping social et faire face à la numérisation et l'automatisation.



FRANK MOREELS
Président UBT

AUTOMATISATION , & NUMÉRISATION

#FAIRTRANSPORT



À VISAGE HUMAIN



12:30
Lunch

Farm Table

La (r)évolution technologique a pour effet l'automatisation (possible) d'un nombre croissant de processus de travail. Par ailleurs, l'intelligence artificielle et toutes sortes d'algorithmes font que des machines 'intelligentes' reprennent certains processus. Qui ne connaît pas l'exemple des poids lourds sans chauffeur ou des magasins entièrement automatisés ?

L'automatisation et la numérisation seront dans les prochaines années à l'origine de changements profonds dans le secteur du transport, changements qui concerneront tous les modes de transport, aussi bien dans les ports que dans le transport (routier), les secteurs maritimes, ... Tout le monde sera concerné.

Devons-nous nous inquiéter ? Oui !

Devons-nous avoir peur ? Non ... Nous devons prendre nous-mêmes en main notre avenir.

La numérisation modifie de manière fondamentale la manière dont l'économie tourne. L'internet et les nombreuses applications sur le net créent de nouveaux modèles économiques, comme l'économie dite de plateforme.

L'on parle d'ailleurs fautivement de « l'économie de partage », un terme trompeur. On partage pour ainsi dire tout, sauf les profits. Des groupes du type Uber, Deliveroo, Task Rabbit ... mais aussi des entreprises comme Bringr (partie de Bpost) se présentent comme des entreprises "disruptives" qui bouleversent les relations de travail existantes. Ce genre de pratique s'appelle Ubérisation ...

Mais cette fameuse "disruption" va beaucoup plus loin et impacte le dialogue social tel que nous le connaissons aujourd'hui. Les entreprises dites de plateforme refusent obstinément toute concertation avec les organisations syndicales et mettent tout en œuvre pour contrecarrer l'action syndicale.

Alexander De Croo de l'Open VLD, ministre responsable de l'agenda numérique, déclare même publiquement que la concertation sectorielle est « dépassée » par la vague d'innovation numérique. Il déclare sans ambages :

"Nous constatons également que le monde numérique efface les frontières entre les secteurs. Il s'agit d'une évolution importante. Peu d'entreprises restent encore confinées dans les contours d'un seul secteur. La concertation sectorielle n'a plus sa place dans un tel environnement. Elle devrait être menée au niveau des entreprises".

Les nombreux travailleurs des petites entreprises du secteur du transport seront contents de l'entendre. En effet, une chose est sûre : sans accords sectoriels, ils ne seront certainement pas mieux lotis. Ce genre d'idées met l'action syndicale et la concertation sociale devant d'énormes défis.

La numérisation et l'automatisation auront des conséquences aussi bien positives que négatives.

Conséquences négatives :

- ▶ Rationalisations et pertes d'emplois : des estimations font état de 10 à 40% de pertes d'emplois d'ici 20 ans.
- ▶ Certains emplois vont tout simplement disparaître : certaines sources affirment que 50 % des emplois actuels n'existeront plus dans 20 ans. Le professeur en sciences économiques Maarten Goos de la KU Leuven est très pessimiste pour la Belgique. Au cours des 20 prochaines années, les ordinateurs et les robots entraîneraient la disparition de plus de 1,4 millions d'emplois en Flandre. Pour certaines fonctions, plus de neuf emplois sur dix disparaîtraient. Il pense notamment aux employés de magasin, aux comptables et aux télévendeurs. Selon lui, le métier de chauffeur de camion figure également dans la liste des « emplois en passe de disparaître ». La Banque mondiale cite également le transport comme un des secteurs fortement exposés aux conséquences de l'automatisation et de la numérisation.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

- ▶ Il ne faut pas non plus sous-estimer les conséquences psychosociales pour les travailleurs : le stress d'être « vécus », le fait d'être joignable en permanence par e-mail, etc.
- ▶ Les problèmes de vie privée liés aux 'mégadonnées' : Facebook, Twitter, Uber et Airbnb en savent plus sur nous que nous le croyons... Mais aussi notre employeur en sait plus que par le passé grâce à nos comptes Facebook, nos pages Twitter, Instagram ...
- ▶ L'ubérisation de l'économie fait planer des menaces sur le travail salarié. Les mini-jobs, les (faux) indépendants, les revenus d'appoint connaissent une montée en puissance.

Conséquences positives :

- ▶ D'autres relativisent les pertes d'emplois. Un responsable de Maersk déclarait en 2017 à l'occasion d'une conférence de l'ITF au Cap que le coût salarial est trop marginal pour "automatiser". La compagnie garderait donc les équipages à bord de ses navires.
- ▶ De nouveaux emplois pourraient voir le jour. Aujourd'hui, le conducteur d'un chariot cavalier prend place sur l'engin même, demain il conduira le chariot « à distance » à partir d'une salle de contrôle. Bon nombre de ces nouveaux métiers seront des "emplois hautement qualifiés" comme le 'motion designer', le pilote de drone, le spécialiste en 'mégadonnées' ...
- ▶ L'automatisation pourra alléger le travail lourd, fatiguant et physiquement pénible.
- ▶ Les automates reprendront le travail monotone.
- ▶ Le travail présentant des risques de sécurité sera automatisé.
- ▶ Le degré de qualification des travailleurs augmentera, du moins si on leur donne l'occasion d'une 'formation sur le tas'.

Nos travailleurs portuaires savent qu'ils seront également confrontés à l'automatisation et la numérisation dans les docks. Mais à l'opposé des Pays-Bas, les ports belges ont été encore relativement épargnés du phénomène et ils ne connaissent pas encore de « terminaux fantômes ». Qui plus est, l'emploi dans les ports belges a continué à croître ces dernières années !

Les “embauches” dans le port d'Anvers (le fameux “kot”) sont, elles, déjà entrées dans l'ère numérique, elles sont entièrement numérisées. Nous savons aussi que la reconnaissance optique des caractères (ROC) des conteneurs fait fureur et que des chariots cavaliers télécommandés circulent déjà dans d'autres ports (Singapour notamment). Le conducteur ne se trouve plus dans le chariot mais dans une salle de contrôle où il se sert d'une ‘manette de jeu’ pour commander l'engin. Reste à savoir si cette manette de jeu lui procure plus de plaisir au travail ?

Dans la marine marchande, les premiers navires autonomes sont déjà une réalité. En août 2018, le port d'Anvers a fait connaissance avec les premiers bateaux électriques et aussi bien aux Pays-Bas qu'en Belgique, de nombreux projets pilotes de navires autonomes voient le jour.

Dans le transport routier, il est question de taxis sans chauffeur ainsi que de camions et de bus autonomes. Mais il est fort peu probable que le facteur humain disparaîtra à court terme.

Selon Arjan van Halem, auteur d'une étude à la demande de l'ETF, on n'est pas près de rencontrer sous peu des camions sans chauffeur sur l'E17. En revanche, le ‘platooning’, c'est-à-dire des camions roulant en convoi, pourrait faire assez rapidement son apparition. Mais avec un chauffeur à bord. Le chauffeur exercera un autre type de travail et disposera d'autres compétences.

Le travail logistique est déjà fortement automatisé aujourd'hui. La préparation de commandes numérique existe déjà par le biais de la reconnaissance vocale, de lunettes intelligentes ou d'autres merveilles techniques. Chez Amazon, les préparateurs de commande reçoivent un bracelet qui se met à vibrer lorsqu'ils doivent effectuer une tâche déterminée. Les travailleurs occupés dans un centre de tri de DHL connaissent déjà l'énorme impact de la numérisation. Les colis sont en permanence tracés et suivis. Et les bagagistes sur les aéroports ont également fait l'expérience de la numérisation dans le secteur.

Il est de notre devoir d'être proactifs et de faire face aux changements dans le secteur, tant dans l'intérêt de nos membres que pour la consolidation de notre action syndicale.

C'est la raison pour laquelle nous voulons peser sur ces évolutions en élaborant nous-mêmes des propositions et en œuvrant pour leur réalisation.

INNOVATION

Les innovations doivent aller de pair avec le dialogue social et la conclusion d'accords clairs et précis sur ce qui est possible, ce qui ne l'est pas et surtout sur le comment. Et ce toujours dans le cadre de la concertation sociale. Les CCT (obligatoires) en matière d'innovation sont aujourd'hui souvent des coquilles vides, à nous de leur donner un contenu substantiel. Car innovation et attitude sociale correcte peuvent aller de pair. Cette concertation doit être organisée à tous les niveaux connus : interprofessionnel, sectoriel et celui de l'entreprise.

L'UBT PROPOSE :

- ▶ d'inscrire la problématique de l'innovation dans la concertation interprofessionnelle et d'élaborer un accord cadre interprofessionnel sur la manière de discuter des processus innovants avec les travailleurs, aussi bien au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises ;
- ▶ de conclure dans chaque (sous)secteur du transport des CCT en matière d'innovation qui tiennent compte de la durabilité et de l'écologie ;
- ▶ de conclure des accords sur les efforts à consentir au niveau sectoriel pour encadrer l'innovation. Des fonds sectoriels pourraient jouer un rôle au niveau de la recherche, de la formation, de l'ergonomie, de l'écologie, ...
- ▶ d'œuvrer prioritairement pour éviter les pertes d'emplois et sauvegarder les emplois existants et ce, à tous les niveaux de la concertation sociale et notamment aussi dans les commissions paritaires ;
- ▶ d'œuvrer également pour l'adaptation du champ de compétences des commissions paritaires à la nouvelle situation sur le marché du travail née notamment sous l'effet de l'automatisation et de la numérisation ;
- ▶ de subordonner à des mesures de promotion de l'emploi les incitants fiscaux existants et futurs accordés par les pouvoirs publics aux investissements et aux innovations dans les entreprises.

FORMATION DES TRAVAILLEURS

La formation des travailleurs sera le grand défi de demain. Les emplois évoluent et celui qui ne suit pas ne pourra pas continuer à exercer sa fonction. C'est pourquoi nous poserons des revendications plus offensives en matière de formation.

La formation n'est pas une responsabilité individuelle du travailleur ou du demandeur d'emploi. Le coût de la formation ne peut pas être répercuté sans plus sur la collectivité. Les employeurs doivent donc prendre leurs responsabilités. Car il s'agit d'un investissement dans leur propre avenir.

L'UBT PROPOSE :

- ▶ la numérisation et l'automatisation créeront des besoins de formation supplémentaires pour les travailleurs. L'UBT exige que les employeurs assument leurs responsabilités et prennent en charge l'organisation et le financement intégral de ces formations, des pertes de salaire, ... Les classifications des fonctions et les CCT existantes devront également être examinées et adaptées.
- ▶ l'octroi à court terme d'un droit à minimum deux jours de formation par an pour tous les travailleurs du transport. L'objectif à atteindre doit être cinq jours de formation par an pour tous les travailleurs.
- ▶ les formations organisées paritairement et les organismes publics qui s'occupent de la formation (VDAB/Forem, CVO, Syntra, écoles, ...) ont un rôle essentiel à jouer à cet égard. Les formations personnalisées et pratiques doivent ici être considérées comme prioritaires. Ce droit à la formation doit être inscrit dans l'accord interprofessionnel et traduit dans des CCT sectorielles.
- ▶ le coût de cette formation doit être considéré comme un investissement. Il est à charge de l'employeur, tout comme « la perte de salaire ».
- ▶ il faut conclure dans chaque secteur des CCT garantissant ce droit et mobiliser les moyens financiers nécessaires via des fonds sectoriels gérés par les syndicats et les employeurs.
- ▶ l'UBT accordera, aussi dans le cadre de la formation syndicale, une attention aux thèmes de la numérisation et de l'automatisation et aux conséquences de leur introduction. Cette politique sera aussi suivie pour renforcer l'action femmes et l'action jeunes et sera aussi un sujet de notre politique de communication.

SURVEILLANCE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

Dans beaucoup d'entreprises, le rythme de travail est déjà très élevé aujourd'hui et les mécanismes de contrôle dans les entreprises logistiques sont fortement développés. L'innovation doit être adaptée aux personnes qui y travaillent et ne pas être organisée purement en fonction d'impératifs économiques. Par ailleurs, l'introduction de nouvelles technologies permet un travail plus rapide et plus efficace, ce qui augmente la charge physique et psychosociale qui pèse sur les travailleurs.

L'UBT PROPOSE :

- ▶ de prévoir une phase obligatoire d'information et de consultation préalablement à l'introduction d'innovations et de numérisations dans l'entreprise ;
- ▶ d'imposer la conclusion de CCT, y compris au niveau des entreprises, sur la manière d'encadrer l'introduction de nouvelles technologies, notamment sur le timing, les conséquences pour l'emploi, la formation, etc. ;
- ▶ de continuer à œuvrer pour rendre le secteur du transport plus accueillant aux femmes et promouvoir l'entrée des femmes dans nos secteurs ;
- ▶ de souscrire à la position approuvée par le congrès de la FGTB des 30 et 31 mai et du 1er juin 2018 concernant le renforcement de la sécurité sociale : « La FGTB est pour une protection sociale large. Tous les citoyens doivent pouvoir compter sur un revenu décent. Nous partageons cet objectif avec certains partisans de l'allocation universelle. Mais nous restons convaincus que le renforcement de la sécurité sociale (et du revenu d'intégration) est le meilleur moyen pour réaliser cet objectif. Une allocation universelle comporte en effet trop de risques, dont le renforcement des inégalités sociales (donner plus à ceux qui n'en ont pas besoin et moins à ceux qui en ont besoin), encore davantage de subsides aux entreprises (allocation universelle sur le dos de la collectivité), pas de garanties supplémentaires d'emploi, certainement pas pour les plus faibles sur le marché de l'emploi (la réduction groupe cible serait pour tous), ... »

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DES TRAVAILLEURS

La numérisation poussée entraîne un monitoring presque permanent des manipulations des travailleurs. Pensons à la boîte noire dans les camions ou à l'enregistrement de toutes les manipulations dans le processus logistique. La surveillance par caméras dans les ports et sur les lieux de travail devient de plus en plus la norme. Il faudra conclure des accords clairs sur l'utilisation de ces données. Il faudra réglementer aussi bien l'usage de caméras que le screening/la consultation des comptes personnels/privés des travailleurs sur les réseaux sociaux.

L'UBT PROPOSE :

- ▶ d'inscrire la protection de la vie privée dans le règlement de travail ;
- ▶ de garantir le droit à être hors ligne par des accords clairs négociés au niveau de l'entreprise ;
- ▶ de conclure des CCT sur l'utilisation des données numériques, et sur des procédures strictes et transparentes contrôlables concernant l'utilisation des données numériques dans le cadre de la politique de rémunération ou de sanction.

SURVEILLANCE DE LA QUALITE DES EMPLOIS

L'innovation, la numérisation et l'automatisation mettent aussi sous pression les conditions de travail. On voit apparaître de plus en plus souvent des emplois 'instables' dans le secteur du transport. Dans le secteur logistique, le travail intérimaire est sans conteste devenu la norme. Pour entrer dans les entreprises logistiques, l'intérim est un passage obligé. Aucun travailleur n'est engagé sans avoir travaillé comme intérimaire pendant une période souvent beaucoup trop longue.

Non seulement cette période est trop longue, le traitement des travailleurs intérimaires laisse aussi souvent à désirer. Le travail intérimaire est ainsi devenu une procédure de sélection par laquelle seuls les meilleurs obtiennent en bout de course un contrat définitif. Il s'agit d'une course folle dans laquelle la santé et la sécurité du travailleur sont souvent oubliées et le travailleur qui tombe malade – même pendant seulement quelques jours – perd toutes ses chances.

L'UBT PROPOSE :

- ▶ que des contrats stables et définitifs restent la norme pour l'UBT. Le travail intérimaire doit rester l'exception pour faire face à des pics d'activité imprévus ou à des situations exceptionnelles ;
- ▶ de limiter la période de travail intérimaire dans le temps, le maximum étant 65 jours ONSS. Les intérimaires doivent avoir la perspective d'un contrat définitif ;
- ▶ que le travail intérimaire reste limité à un pourcentage maximal de l'effectif de personnel. Ce pourcentage est fixé par CCT sectorielle qui tient compte de la spécificité du (sous-) secteur ;
- ▶ que tout abus du travail intérimaire soit sanctionné financièrement. Les services d'inspection doivent mener des contrôles supplémentaires, aussi sur le terrain, et disposer à cet effet des moyens et du personnel nécessaires ;
- ▶ que l'employeur soit obligé d'organiser avec l'implication des organisations syndicales une politique d'accueil décente des travailleurs intérimaires. Un meilleur accompagnement, y compris des travailleurs intérimaires, peut également être organisé, avec l'implication des syndicats. Un meilleur accompagnement peut être organisé par le biais du tutorat (cf. AR 25/04/2007) ;
- ▶ que l'ancienneté acquise comme travailleur intérimaire soit considérée comme définitivement acquise, de préférence au niveau sectoriel ;
- ▶ de souscrire à la résolution de la FGTB sur les groupements d'employeurs : « ce système doit être réduit en le limitant à des entreprises d'une seule et même commission paritaire. Une première reconnaissance doit être de durée déterminée et ne peut être de durée indéterminée qu'après une évaluation. De plus, il est nécessaire de limiter le nombre de travailleurs qu'un tel groupement peut engager à maximum 5 travailleurs» (résolution congrès FGTB des 30 et 31 mai et du 1er juin 2018) ;
- ▶ que la réponse syndicale soit le pool des travailleurs, à l'image de ce qui existe déjà dans les ports. Ces pools pourront constituer dans d'autres (sous)secteurs également une réponse à la demande d'une plus grande flexibilité. Le pool doit être créé par CCT et par sous-secteur et doit être mis sous un contrôle syndical strict.

L'UBT COMPTE :

- ▶ assurer une meilleure intégration des travailleurs intérimaires dans l'action syndicale ;
- ▶ négocier des CCT fermes et solides à tous les niveaux (secteurs, entreprises, ...).

L'ÉCONOMIE DE PLATFOME DOIT RESPECTER LES RÈGLES GÉNÉRALES

Aujourd'hui, cette fameuse "disruption" est souvent synonyme de non-respect de la législation sociale (cf. Uber), des normes de sécurité (cf. Deliveroo) et d'impôts éludés (idem)... Des entreprises 'in' et surtout 'smart' se présentent comme innovantes mais refusent de respecter la législation du travail et la réglementation sociale, trop rigides à leurs yeux. Le monde politique réagit à l'apparition des plateformes en réécrivant la législation existante à leur mesure, créant ainsi des statuts précaires qui ont pour seul effet de mettre en cause le statut des travailleurs.

L'UBT PROPOSE :

- ▶ le respect de la législation du travail existante, y compris par l'économie de plateforme ;
- ▶ de refuser un troisième statut ou un statut spécial pour l'économie dite de plateforme.

L'UBT COMPTE :

- ▶ organiser les personnes travaillant dans l'économie de plateforme et développer un service et une défense appropriés. L'UBT se fixe ici pour objectif une protection sociale optimale de ces travailleurs ;
- ▶ fournir un effort supplémentaire pour informer et sensibiliser ses membres et plus largement l'opinion publique au sujet de l'impact social et des dangers de l'économie de plateforme.

ASSURER LE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET REDISTRIBUER LE TRAVAIL

Les conséquences de l'automatisation et de la numérisation pour le financement de la sécurité sociale et pour les impôts ne seront pas des moindres : les robots ne paient pas d'impôts ni ne cotisent à la sécurité sociale. Le « bénéfice » de ces procédés va dans les poches des actionnaires tandis que les pouvoirs publics et la sécurité sociale restent les mains vides.

De plus, les entreprises mettent de plus en plus souvent sur pied des montages financiers pour ne pas payer d'impôts ou en payer le moins possible. Les Panama et les Bahamas Papers en fournissent la énième preuve. Il y a d'ailleurs des Etats membres européens qui favorisent ces pratiques. Ce n'est pas un hasard si Uber et Ikea ont leur quartier général (lisez instrument fiscal) aux Pays-Bas.

REDISTRIBUER LE TRAVAIL DISPONIBLE

Tous les économistes ou presque s'accordent à dire que la numérisation et l'automatisation auront un impact sur le volume de l'emploi. Sachant qu'il y aura moins d'emplois à l'avenir et si nous voulons continuer à impliquer la population à la vie économique afin de leur garantir un pouvoir d'achat suffisant, nous devons oser réfléchir à une réduction de la durée du travail.

Même Hal Varian, chef économie chez Google, trouve qu'il s'agit d'une évolution logique : "Nous avons aussi tendance à oublier que nous travaillons tous moins d'heures grâce à la technologie et à l'accroissement de la productivité. Il y a deux siècles, les gens travaillaient 70 heures par semaine dans les champs. Aujourd'hui, aux Etats Unis, nous avons la semaine de 37 heures. Il est fort probable que la semaine de travail se raccourcira encore à la suite de l'augmentation de la productivité."

L'UBT souscrit pleinement à la résolution approuvée au congrès de la FGTB des 30 et 31 mai et du 1er juin 2018 concernant la réduction collective du temps de travail comme une solution d'avenir pour une redistribution équitable du travail.

L'UBT PROPOSE :

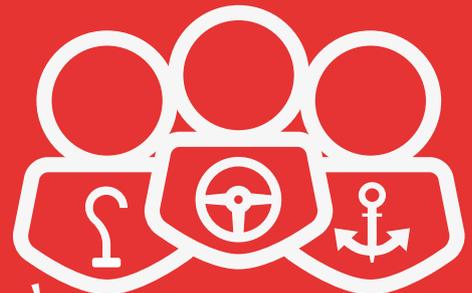
- ▶ de taxer les robots via la fiscalité ;
- ▶ de taxer les "mégadonnées". Ceux qui organisent ces méga banques de données pour gagner beaucoup d'argent doivent payer une contribution aux finances publiques ;
- ▶ de rendre obligatoire le paiement de l'impôt dans le pays d'activité. Celui qui est actif en Belgique doit payer ses impôts en Belgique.

L'UBT PROPOSE :

- ▶ une réduction collective de la durée du travail avec maintien du pouvoir d'achat en réponse à la diminution du volume de l'emploi et à l'accroissement de la productivité ;
- ▶ de négocier la réduction de la durée du travail à tous les niveaux possibles : interprofessionnel, sectoriel et entreprises ;
- ▶ le remboursement obligatoire des réductions d'impôts, réductions ONSS, subsides octroyés aux entreprises en cas de fermeture et de restructuration ;
- ▶ de prévoir l'obligation d'une récompense financière des travailleurs qui entrent dans un projet d'innovation lancé par l'employeur.

DUMPING SOCIAL

#FAIRTRANSPORT



À VISAGE HUMAIN



Le dumping social est une notion qui couvre plusieurs réalités. Au fait, il s'agit tout simplement de l'utilisation d'une main d'œuvre moins bien rémunérée à des conditions de travail moins bonnes dans une région, un secteur ou une entreprise où il existe de meilleures conditions de salaire et de travail sur le plan légal et/ou conventionnel.

Nous parlons des chauffeurs de l'Europe de l'Est qui roulent pendant des mois en Belgique. Ou des abattoirs belges occupant presque exclusivement des travailleurs de l'Europe de l'Est. Ou des ouvriers du bâtiment polonais qui travaillent sur les chantiers belges. Ou encore des matelots mis au travail par le biais d'agences intérimaires situées en Europe de l'Est dans des entreprises de batellerie belges aux salaires en vigueur en Europe de l'Est.

L'intégration européenne déficiente est une des causes du dumping social. L'Europe est un espace économique où la libre circulation des biens et des services est sacrée et qui s'occupe trop peu du social. L'Europe est un marché sans règles sociales.

En même temps, la globalisation de l'économie exerce une pression à la baisse sur les prix du transport. Le transport doit s'effectuer au moindre coût. Pour le consommateur, il est devenu normal de manger des haricots verts en hiver ou d'acheter des tulipes cultivées au Kenya. De préférence le moins cher possible. Par conséquent, le transport aussi doit coûter le moins cher possible.

Cela met sous pression les prix et donc aussi les salaires et les conditions de travail. Dans le secteur du transport, on assiste à une véritable course vers le bas. Moins cher, encore moins cher, toujours moins cher ... En bout de course, la facture est présentée au personnel.

Le dumping social n'est d'ailleurs pas limité à l'Europe. La compagnie aérienne Norwegian Air fait appel à des équipages du sud-est asiatique sur ses vols reliant l'Europe aux Etats Unis « parce qu'ils sont moins chers ». Et sur les bateaux des croisières fluviales, secteur réputé pour ses nombreux cas d'esclavage pur et dur, on ne rencontre presque plus d'équipages européens.

Qui ne connaît pas l'exemple du chauffeur roumain payé au salaire de son pays d'origine mais roulant en Belgique et les dans pays voisins, très souvent pour une entreprise (boîte aux lettres) dont le propriétaire est un transporteur belge. On rencontre le même phénomène dans la navigation intérieure qui occupe des matelots sous-payés venus de l'Europe de l'Est, une situation moins visible pour monsieur tout le monde. Les chauffeurs, on les voit tous les jours sur nos autoroutes ; les matelots travaillant sur un bateau sur le canal Albert sont beaucoup moins visibles.

Le dumping social est également organisé dans le secteur de l'aviation. Les consommateurs raffolent des bas tarifs de Ryanair, mais oublient que l'équipage de cabine et les pilotes sont inscrits en Irlande où ils coûtent moins qu'à Charleroi ou à Zaventem, où se trouve leur véritable base d'affectation.

Et que penser des nombreuses tentatives pour toucher au statut des travailleurs portuaires belges ? Nous nous rappelons encore fort bien les paquets portuaires 1 & 2 et la procédure d'infraction lancée contre la Belgique par le Commissaire européen Siim Kallas. Le statut du docker est un bon statut grâce auquel il y a toujours un nombre suffisant de dockers bien formés qui bénéficient effectivement d'une protection sociale efficace.

La mise en cause de ce statut qui est réglé par la fameuse Loi Major est la priorité de ceux qui veulent rendre le travail portuaire moins cher. Ne nous trompons pas. Fernand Huts, l'Open VLD et la N-VA veulent se débarrasser de ce bon statut pour le remplacer par du travail précaire au rabais. Bref, par le dumping social ...

Cette spirale négative ne connaît pas de gagnants dans le secteur du transport.

Des travailleurs belges plus ou moins 'bien' payés perdent leur emploi et/ou leur protection. Dans le secteur du transport, plus de 6000 travailleurs ont perdu leur emploi au cours des dix dernières années, soit plus de 10% des chauffeurs belges dont l'emploi a été pris par des chauffeurs de l'Europe de l'Est.

Chauffeurs qui sont victimes eux-mêmes d'exploitation. Ils sont mal payés, s'absentent de leur maison pendant plusieurs mois, campent souvent dans des conditions abominables sur les parkings (autoroutiers), n'ont pas de vie sociale ... Le syndicat européen du transport, l'ETF, parle d'esclavage moderne le long des routes en Europe. Une situation qui a déjà fait plusieurs morts, pensons au drame de Krismar à Wingene !

Les véritables gagnants sont les entreprises multinationales, les donneurs d'ordre. Elles mettent les prix sous pression, organisent la course infernale vers le bas et sont ainsi à l'origine du dumping social. Elles mettent aussi en concurrence les travailleurs qui risquent ainsi de se retourner les uns contre les autres, les chauffeurs belges pointant du doigt les chauffeurs de l'Europe de l'Est car « ils nous prennent notre travail ». Entretemps IKEA, Carrefour, Procter & Gamble, etc. se frottent les mains. Ils engrangent les bénéfices du dumping social. C'est pourquoi, nous syndicalistes, nous ne devons pas nous tromper d'ennemi.

Cette spirale néfaste fait planer aussi une menace sérieuse sur les conditions de travail et de salaire de nos membres, les travailleurs du transport. Mener des négociations salariales dans un climat qui facilite le recours à une réserve de main d'œuvre bon marché est une mission difficile.

Mais les conditions de travail sont elles aussi impactées.

Il ne fait aucun doute que le recours à des travailleurs portuaires non reconnus dans les ports aura des répercussions sur la sécurité, le nombre d'accidents du travail, les risques de travail ... Un docker reconnu est un docker formé, qui connaît son métier.

Les chauffeurs de camion de l'Europe de l'Est sont moins bien équipés, moins bien formés, et constituent dès lors un risque pour la sécurité sur la route et donc aussi pour les autres usagers de la route. Mais la Commission européenne souhaite « adapter » les temps de conduite et de repos pour permettre de rouler encore plus sur une période de trois semaines ... tout cela pour éviter qu'il n'y ait encore un repos hebdomadaire de 45 heures.

DÉVELOPPER L'EUROPE SOCIALE

Une responsabilité écrasante pèse sur l'Europe pour mettre fin au dumping social. Si elle ne parvient pas à réprimer le dumping social, les travailleurs se reconnaîtront de moins en moins dans le projet européen. Pire encore, le citoyen ordinaire risque de se retourner contre l'Europe.

Nos collègues britanniques du syndicat du transport "Unite the union" sont persuadés que le dumping social est une des raisons qui explique pourquoi beaucoup de simples citoyens britanniques ont voté pour le Brexit. Mais nous voyons aussi le succès croissant des partis et mouvements ouvertement anti-européens en France, en Autriche, aux Pays-Bas,

L'Europe devra d'urgence mettre fin au dumping social si elle veut éviter la désintégration. Il s'agit sans conteste d'un défi politique. Il y a donc du pain sur la planche pour madame Thyssen. Si l'Europe ne met pas rapidement et avec fermeté de l'ordre dans l'espace européen, elle sera de plus en plus mise en question.

A cet égard, il est crucial que les Etats membres de l'Europe de l'Est soient conscients qu'ils ne pourront pas continuer à cueillir les fruits économiques de l'Europe sans développement social de l'Europe. Ils devront donc accepter de meilleures règles sociales. L'intégration européenne ne pourra réussir qu'à travers un nivellement vers le haut ...

L'UBT PROPOSE :

- ▶ d'œuvrer à une harmonisation vers le haut de la législation sociale très diversifiée en Europe. L'élaboration d'une formule de salaire minimum européen en est un élément. Notre objectif est un minimum de 15 euros ;
 - ▶ d'imposer le Pilier européen des droits sociaux aux Etats membres à l'image des règles contraignantes en matière de discipline budgétaire ;
 - ▶ d'interdire les firmes de démarchage dans le secteur du transport qui aident des entreprises à délocaliser ou à créer des sociétés boîtes aux lettres ;
 - ▶ de mettre donc également fin aux procédures européennes qui obligent les Etats membres désireux de sauvegarder la protection sociale de leurs travailleurs, à démanteler celle-ci. Nous pensons au salaire minimum allemand dans le secteur du transport, à la Loi Major en Belgique, au statut des travailleurs portuaires en Espagne, ... Les droits fondamentaux doivent primer sur la libre circulation des biens et des services ;
 - ▶ de développer une campagne de sensibilisation visant à inciter les consommateurs à s'abstenir d'acheter des biens et des services qui sont le produit de pratiques de dumping social ;
- ▶ de créer un cadre réglementaire permettant de combattre effectivement le dumping social au lieu de faciliter celui-ci :
 - ▶ Pas de libération du cabotage, mais des contrôles renforcés ;
 - ▶ Renforcement de la directive sur le détachement avec des règles claires et contrôlables pour le transport de marchandises par la route ;
 - ▶ Renforcement des règles relatives aux entreprises boîtes aux lettres ;
 - ▶ Un tachygraphe avec GPRS intégré pour tous les transports professionnels de marchandises et de personnes, donc aussi pour tous les véhicules ayant une charge utile à partir de 0 tonne et ce à partir de 2019 au lieu de 2034 seulement !
 - ▶ L'Autorité européenne du travail (AET) doit devenir un service d'inspection sociale européen efficace. Elle doit disposer du droit d'initiative pour organiser des enquêtes et doit (pouvoir) intervenir en cas de plainte d'un Etat membre. Les organisations syndicales doivent, elles aussi, avoir la possibilité de demander à cet organe d'ouvrir une enquête. Cette AET doit dès lors disposer des compétences, des moyens et des effectifs nécessaires.

LES POUVOIRS PUBLICS BELGES PEUVENT FAIRE PLUS

Les pouvoirs publics sont, eux aussi, souvent des “donneurs d'ordre”. Ils lancent des appels d'offres dans le cadre de marchés publics, par exemple pour la construction d'écoles et de routes, l'organisation de transports en commun par des firmes de transport, etc. Parmi les entreprises chargées de la réalisation de ces missions publiques, on retrouve également des firmes qui organisent le dumping social.

Cela est souvent la conséquence du phénomène de la sous-traitance. La réalisation des missions est confiée à des tiers qui les sous-traitent à une quatrième firme. On assiste ainsi à la naissance d'une « chaîne » de sous-traitants où la fraude sociale trouve un terrain facile.

La législation belge pourrait donc également être renforcée.

L'UBT PROPOSE :

- ▶ que tous les pouvoirs publics du niveau fédéral au niveau communal intègrent des clauses antidumping dans leurs marchés publics ;
- ▶ que les entreprises qui travaillent comme sous-traitants pour les pouvoirs publics (comme le TEC ou De Lijn) soient obligées d'organiser la concertation syndicale ;
- ▶ de renforcer la responsabilité solidaire du donneur d'ordre. Une multinationale qui autorise le dumping social dans sa chaîne de transport devra en subir les conséquences. La responsabilité solidaire doit aussi jouer pour les créances salariales du passé ;
- ▶ que la réglementation existante ne soit pas vidée de sa substance par des initiatives prises au niveau fédéral, régional, voire communal ;
- ▶ de s'opposer au démantèlement ou au détricotage de la Loi Major qui assure une bonne protection des travailleurs portuaires. Ainsi, l'arrimage est et doit rester du travail portuaire ;
- ▶ que la modernisation soit possible moyennant une concertation sociale, avec maintien des acquis et un contrôle de la sécurité ;
- ▶ de refédéraliser le code de la route, les centres de formation et les centres de contrôle.

APPLIQUER LOIS ET RÉGLEMENTATIONS, ENGAGER DES POURSUITES

La Belgique ne peut-elle vraiment rien faire ? Bien sûr que si. Si déjà on commençait par faire appliquer les règles et les lois existantes, on serait avancé d'un grand pas. Une bonne nouvelle est qu'il y a ces derniers temps davantage de poursuites engagées contre des firmes de transport qui se rendent coupables de pratiques de dumping social et ce, grâce aux actions de l'UBT. Il est frappant de constater que plusieurs firmes de transport, parmi lesquelles quelques-unes de renom, n'ont pas été épargnées.

Mais les services d'inspection belges sont sous-équipés et disposent de trop peu de moyens et de possibilités d'action. Contrôleurs et policiers se plaignent de l'obstruction de leur hiérarchie ainsi que du laxisme de certains parquets.

Philippe De Backer, le secrétaire d'Etat à la lutte contre le fraude, quant à lui, plutôt que de chasser les allocataires, ferait mieux de s'attaquer à cette fraude organisée par certains employeurs.

L'UBT PROPOSE :

- ▶ de ne pas s'opposer à la modernisation mais à condition qu'il y ait concertation sociale et moyennant le maintien des acquis et un contrôle de la sécurité ;
- ▶ de renforcer les contrôles, d'assurer une meilleure application des lois et réglementations et d'intensifier les poursuites et de prévoir l'engagement d'interprètes afin de faciliter les contrôles et d'éviter la barrière de la langue ;
- ▶ d'impliquer davantage les organisations syndicales aux inspections et d'organiser une plus grande transparence quant aux poursuites ;
- ▶ de renforcer les inspections - pour des contrôles effectifs, il faut descendre sur le terrain - et de recruter à court terme 100 inspecteurs supplémentaires nets dans les services d'inspection ;
- ▶ de contrôler et faire respecter la réglementation relative à l'interdiction de prendre le repos hebdomadaire à bord du véhicule ;
- ▶ d'augmenter les amendes en cas d'infractions et d'alourdir les sanctions dans le catalogue des amendes, à charge unique de l'employeur;
- ▶ d'infliger en cas d'infractions graves des peines de prison ferme aux responsables des entreprises concernées et d'instaurer une espèce de « mise à disposition », y compris des entreprises condamnées et de leurs dirigeants/ actionnaires. A cette fin, le ministère de la Justice exercera pendant une période déterminée suivant la décision du tribunal une surveillance spécifique de l'entreprise par analogie avec ce qui est le cas des personnes physiques condamnées, assortie d'un contrôle des mesures sociales éventuellement imposées.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES

Les entreprises multinationales doivent elles aussi s'interroger. Si elles veulent continuer à préserver et donc utiliser l'espace européen pour prospérer, elles devront assumer elles-mêmes des responsabilités.

Elles ne pourront plus se cacher derrière les règles européennes vagues et ambiguës et continuer comme si de rien n'était.

Quand on consulte par exemple le site internet d'IKEA, on y lit que cette entreprise s'engage à travailler de manière durable, à réduire les émissions de CO2 dans le cadre de ses activités et à ne pas vendre de produits fabriqués par des enfants. Qu'attendent IKEA et d'autres multinationales pour procéder au nettoyage de leur chaîne de transport et pour exiger de leurs sous-traitants des garanties bétonnées qu'ils n'organiseront pas de dumping social ni de concurrence déloyale ? Bref, pour appliquer le principe de la responsabilité sociale des entreprises.

L'UBT PROPOSE :

- ▶ d'inscrire le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal dans toutes les procédures d'appel d'offres lancées par les donneurs d'ordre/multinationales.
- ▶ d'attribuer un label de 'fair transport' aux donneurs d'ordre et aux entreprises qui appliquent effectivement le principe d'un salaire égal pour un travail égal.

INTENSIFIER LA SOLIDARITÉ SYNDICALE INTERNATIONALE

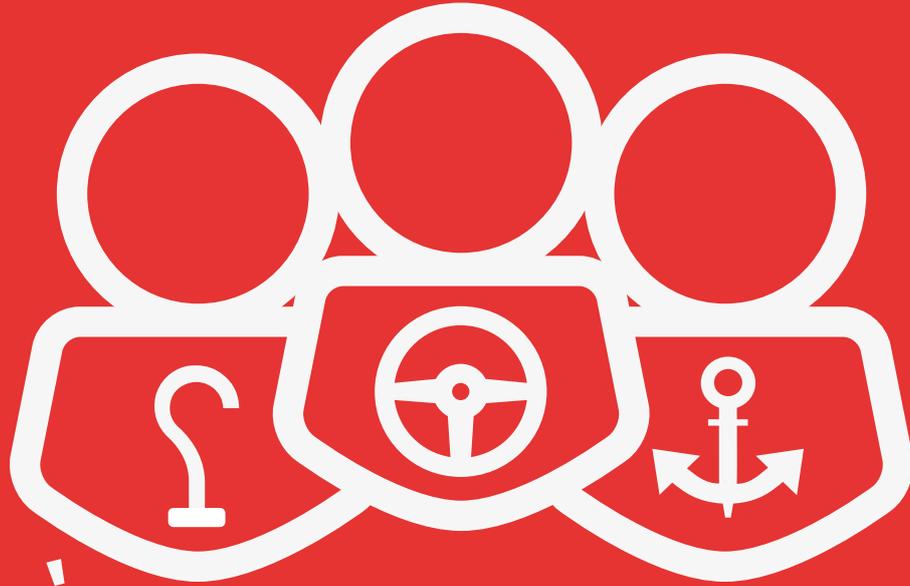
Le dumping social est par définition un phénomène transnational qui ne s'arrête pas aux frontières du pays et qui risque de dresser les travailleurs les uns contre les autres. Les travailleurs de l'Europe de l'Ouest qui se sentent menacés montrent leurs collègues de l'Europe de l'Est du doigt. Le dumping social risque donc de semer la division entre les travailleurs.

La réponse syndicale à ce défi est la coopération transnationale entre les organisations syndicales.

L'UBT :

- ▶ continuera à s'engager dans les fédérations syndicales internationales ITF et UNI Global Union, ETF et UNI Europe pour concrétiser ainsi cette solidarité internationale ;
- ▶ essaiera d'optimiser sur le plan informatique et de rendre accessibles aux délégués les canaux d'information existants (comme les flashes);
- ▶ continuera à soutenir le développement des syndicats de l'Europe de l'Est et plus particulièrement le projet impliquant le syndicat roumain des routiers SLT. Elle examinera et soutiendra éventuellement des projets similaires ;
- ▶ évaluera le projet de coopération de l'UBT, de la FGTB/IFSI et de l'IT avec les syndicats kenyans et procédera au besoin à son ajustement ;
- ▶ fera des efforts supplémentaires pour informer et sensibiliser les chauffeurs de l'Europe de l'Est à la revendication d'un salaire égal pour un travail égal ;
- ▶ continuera à miser sur les fédérations syndicales nationales pour donner ainsi forme à la solidarité nationale (par ex. la journée d'action contre le dumping social).

#FAIRTRANSPORT



À VISAGE HUMAIN