COURSIERS
2.0
S'UNIR / LUTTER / GAGNER!
JEUNES FGTB

Contre les JOBS DE MERDE!

SUNIRLUTTERGAGNER.BE

Le contenu de cette brochure est susceptible d'évoluer, étant donné les changements législatifs fréquents. En cas de doute, envoie-nous un mail à: jeunes@jeunes-fgtb.be

INTRODUCTION

La transformation digitale de l'économie traverse et varie d'un secteur ou d'une entreprise à l'autre, tant au niveau de la production des biens que des services: recherche et développement, conception, fabrication, vente, livraisons, consommation, etc. Cette transformation est possible grâce à « la révolution numérique » qui a permis le développement de nouvelles activités commerciales dont les plus connues sont probablement les plateformes en lignes (e-commerce ou de fourniture de services).

La plupart des gens connaissent TAKEAWAY.COM (PIZZA.BE), *Deliveroo* ou *Uber*… Ce qui est moins connu ce sont les nouvelles formes d'organisation du travail que ces pratiques récentes ont générées. En effet, la « nouvelle économie » vient remettre en question les notions de travail et de statut de travailleur salarié dans le capitalisme contemporain. Ce phénomène tendant à se généraliser, lutter contre la précarisation qu'il induit, devient incontestablement un défi pour le syndicalisme.

Les Jeunes FGTB ont bien compris l'importance de ce défi: ce n'est pas l'exploi-

tation qui doit se développer autant que le progrès technologique, mais bien les droits des travailleurs. Pour ce faire, ceux-ci doivent comprendre le système dans lequel ils évoluent et ensuite s'organiser collectivement pour faire valoir leurs droits. Cette brochure est donc un premier pas vers un syndicalisme innovant dont l'objectif restera toujours la défense des travailleurs et le changement de société. Nous nous intéresserons particulièrement à la question des plateformes de livraisons[1] qui embauchent aujourd'hui principalement des jeunes et des étudiants qui ne bénéficient pratiquement d'aucune protection sociale et de très peu de droits.

1. Par exemple: Cargo Vélo à Gand, *FietsKoerier* à Anvers, le Coursier Wallon, Mosan, etc. La société *Deliveroo* est quant à elle présente à Bruxelles, Anvers, Gand, Liège, Malines et Louvain et à Knokke pendant les vacances d'été.

TABLE DES MATIÈRE

Accéder à un emploi dans un contexte déjà difficile 6

Qu'est que l'économie digitale? 8
Le travail digital 9

Les coursiers de l'économie de plateforme 10
Le travail des jeunes 10

Le statut d'indépendant 12
Vrais travailleurs, faux indépendants 13
Indépendant à titre principal ou complémentaire 15
L'assurance maladie-invalidité 16
Soins de santé 16
Incapacité de travail 17
Étudiant-entrepreneur 17

La fin des contrats SMart chez Deliveroo 19
Travailler avec la SMart, toujours possible 23

Introduction du statut « Loi de Croo » 24

La flexibilité des travailleurs, pas du travail 26

Conditions de travail 28
Un métier à risque 28
Matériel de sécurité 30
Les pauses 31
Frais et outils de travail 31

Représentation des travailleurs et droits syndicaux 33

Nos revendications 35
Contre la création d'un statut de travailleur autonome ! 37
Quelques revendications immédiates 37

Passer à l'action 40
S'organiser : quelques petits conseils 41
Par où commencer ? 42
Parler à tes collègues 43
Prendre des notes 44
Trouver des alliés 44
Connaître ton lieu de travail 44
Se Rencontrer 44
Communiquer 45
Élaborer des revendications 45
Chercher du soutien 46
Instaurer le dialogue 46
Construire un rapport de force 46
Mobiliser et mener des actions 47
Remporter des petites victoires 47
Les organisations syndicales 48
Les syndicats des coursiers 48

Conclusions 49
Les centrales professionnelles 49

ACCÉDER À UN EMPLOI DANS UN CONTEXTE DÉJÀ DIFFICILE

Les difficultés que rencontrent les jeunes pour trouver un emploi correct, stable et bien rémunéré sont telles qu'ils sont souvent nombreux à se battre pour des contrats précaires, temporaires, ou à temps partiel.
Aujourd'hui, l'économie digitale et les nouvelles « plateformes » leur promettent d'obtenir rapidement un job, sans pour autant avoir besoin de qualifications particulières, parfois même sans recourir à de la contrainte administrative, candidature, lettre de motivation et CV. Mais qu'est-ce que l'économie digitale et quel type d'emploi fournit-elle ?

QU'EST QUE L'ÉCONOMIE DIGITALE ?

Ubérisation, économie numérique, économie collaborative ou de partage… derrière ces termes se cache le développement d'une économie de « personne à personne », où client et prestataire sont mis en relation via une application ou un site Internet. Dans un contexte économique marqué par plusieurs années de crise et d'austérité, des entreprises comme *Uber*, *Deliveroo*, *BlablaCar* ou *AirBnb* ont fait une entrée fulgurante dans notre vie quotidienne, mais, derrière une image moderne et alternative, la réalité pour les travailleurs de l'économie digitale est bien moins enviable et ne permet pas de sortir de la précarité.

Il ne s'agit pas d'un simple secteur économique parmi d'autres, c'est en réalité un cadre nouveau qui vient redéfinir et réinventer l'ensemble des secteurs économiques traditionnels. Particulièrement en ce qui concerne les conditions de travail hyperflexibles et ultra-précaires (la couverture sociale est quasi inexistante) et dont les pratiques, à terme, risquent de s'étendre à l'ensemble des salariés.

Pour reprendre les paroles de Steven, coursier chez *Deliveroo* France, « l'ubérisation est le moyen le plus sournois, le plus perfide, et il faut bien le dire le plus intelligent pour la bourgeoisie de se passer de l'ensemble des droits sociaux acquis grâce aux luttes de la classe ouvrière depuis le début de la révolution industrielle »[2].

LE TRAVAIL DIGITAL

Quelques caractéristiques communes :

- l'usage généralisé d'algorithmes qui permettent d'automatiser entièrement le processus de travail (via des applications et des sites internet) ;
- l'effacement de la frontière entre travail et loisir. Avec l'économie digitale, on te fait croire que tes hobbies deviennent rentables (tu peux gagner de l'argent en faisant du vélo ou en réduisant ton empreinte écologique par exemple) ;
- une économie à double facette. D'une part, il y a l'activité reconnue (ex : la livraison de repas) et d'autre part, la récolte des données (les *big datas*) qui est en réalité la vraie source de profit.

2. CONTRETEMPS.EU/LA-VIE-DUN-LIVREUR-VAUT-MOINS-QUE-LA-VOITURE-DUN-PATRON

LES COURSIERS DE L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME

Les principales plateformes de livraison en Belgique sont les multinationales *Deliveroo* (*Take Eat Easy* ayant fait faillite en juillet 2016) et *UberEats* (depuis octobre 2016).
On ne connaît pas avec exactitude le nombre de livreurs travaillant pour ces sociétés en Belgique, mais on l'estime à environ 2500 coursiers rien que pour *Deliveroo* (mars 2017)[3].

LE TRAVAIL DES JEUNES

L'idée généralement vendue par les plateformes est que celles-ci offrent du travail facilement accessible et flexible à des personnes à la recherche d'un petit complément de revenu ou en phase d'insertion sur le marché du travail. En réalité, dans le contexte de chômage actuel, de nombreux travailleurs des plateformes subsistent par cette seule activité. On peut donc craindre qu'au lieu de supporter l'insertion des jeunes vers un emploi stable, ce soit le contraire qui se produise.

3. SMARTBIKERSCOOP.BE/VOS-CLIENTS/DELIVEROO/VOTRE-CONTRAT

En concurrençant de manière déloyale l'économie formelle, le travail de plateforme pourrait vite gagner en « parts de marché », et se substituer, partiellement mais réellement, au travail salarié. C'est bien cette logique libérale, prônant la fin du salariat, qui est proposée. D'un système fondé sur des droits collectifs et sur lequel reposent des mécanismes de solidarité forts, on passerait à un système composé d'une multitude d' « autoentrepreneurs » (ou « micro-entrepreneurs ») se trouvant hors des mécanismes collectifs de protection sociale. Cette nouvelle classe de travailleurs, prétendument libérée des liens de subordination, aurait, en fait, un pouvoir de négociation nul dans un contexte de suroffre de travail. Elle regrouperait des travailleurs peu qualifiés et des chômeurs « activés », face à une classe de travailleurs très qualifiés, capables d'opérer dans l'économie digitale, salariés et bénéficiant toujours de protections sociales fortes…

Il ne faut donc pas tomber dans le piège de l'économie « collaborative »: les activités des prestataires des plateformes doivent être considérées simplement comme « du travail », qu'elles soient réalisées de manière récurrente ou non, par des professionnels ou non. Pour protéger l'ensemble des travailleurs, elles

doivent tomber sous un même régime et offrir les mêmes droits aux prestataires.

LE STATUT D'INDÉPENDANT

Officiellement, les plateformes jouent uniquement un rôle d'intermédiaire et rejettent un quelconque statut d'employeur et donc les responsabilités qui en découlent. Leur rôle est de dispatcher les commandes que les « collaborateurs » s'empressent d'exécuter.
Par exemple, les conditions générales de *Uber* sont très claires, la société déclare ainsi qu'elle ne fournit pas et « qu'elle n'agit pas en qualité de transporteur, que l'ensemble desdits services de transport ou de services logistiques sont fournis par des prestataires tiers indépendants qui ne sont pas employés par *Uber* »[4].

En Belgique, ces travailleurs sont principalement engagés sous statut de travailleurs indépendants (ou d'indépendants complémentaires) et d'étudiants-indépendants. Ces travailleurs échappent à tout encadrement légal (temps de travail, salaire minimum, santé/sécurité, accident du travail, etc.) et ne bénéficient de quasi aucune protection sociale.

4. UBER.COM/LEGAL/TERMS/BE

VRAIS TRAVAILLEURS, FAUX INDÉPENDANTS

Lorsque tu travailles pour une entreprise comme *Deliveroo* ou *UberEats*, tu es considéré comme un « autoentrepreneur », tu es alors réputé « sans patron », mais dans la réalité, il existe bel et bien un employeur et on peut logiquement considérer que les travailleurs sont dans une situation de « faux indépendant ».

Le droit social belge est relativement clair sur **la distinction entre travailleur indépendant et salarié**. Le critère qui différencie les deux statuts est celui de la subordination juridique qui caractérise le contrat de travail et qui détermine donc l'existence ou l'absence de lien d'autorité.

Sur papier, la distinction entre travailleurs salariés et indépendants est donc claire mais, en pratique, il existe une zone grise dans laquelle les patrons s'engouffrent pour abuser du statut d'indépendant au détriment du statut de travailleur salarié. C'est particulièrement le cas dans l'économie de plateforme.

De plus, la législation tend à s'adapter à « la réalité économique ». Par exemple, le Ministre de l'Emploi Kris Peeters (CD & V) voudrait créer un statut

de travailleurs autonomes. Kris Peeters affirmait ainsi en octobre 2016 : « Dans les grandes lignes, un travailleur autonome est un travailleur qui exécute un contrat, en échange d'un salaire et d'un investissement dans des opportunités de développement, et où les objectifs et résultats à atteindre sont fixés de commun accord ».

Dans l'économie digitale, il est souvent compliqué d'apporter la preuve d'un lien de subordination. Pourtant, les livreurs ne bénéficient d'aucune liberté pour déterminer où, quand et comment remplir leur mission. Dans le cas de *Deliveroo* ou de *Uber*, c'est l'application et son algorithme qui dictent l'ensemble du processus de travail. L'usage des technologies numériques vient donc renforcer le contrôle qu'ont les patrons sur les travailleurs.

Témoignage : Raphaël, 23 ans coursier chez *Deliveroo*

« On reçoit la notification pour chercher la commande. On va la chercher et on valide. On l'amène ensuite chez le client. On n'a pas le droit de refuser ou de traîner. Au-delà de l'algorithme, le management peut nous appeler pour nous demander : « Comment ça se fait que tu bouges plus depuis 5 minutes, pourquoi tu es si loin, pourquoi tu n'as pas validé ta commande ? etc. », on n'a donc aucune liberté. On est fliqué de A à Z, puisqu'il y a aussi la géolocalisation qui permet de voir exactement où on est. Si on commence à faire des détours, on peut être appelé. »

Les plateformes comme *Uber* ou *Deliveroo* remettent donc en cause ce qui constitue la base qui fonde nos droits sociaux en tant que travailleurs, le contrat de travail. L'absence de contrat de travail porte préjudice aux travailleurs qui ne bénéficient pas au même titre de nombreux droits sociaux : pensions, allocations de chômage, assurance maladie, vacances annuelles. Cela porte également préjudice à la société dans son ensemble par un manque à gagner pour les finances publiques et pour la sécurité sociale. La digitalisation constitue donc une double menace pour nos systèmes de solidarité ;

d'une part, le travailleur est moins protégé et d'autre part, il y a moins d'argent pour les mécanismes de redistribution.

La création de ce genre de statut a, dans les faits, ouvert la porte à une généralisation de l'auto-exploitation. En France par exemple, une création d'entreprise sur deux se fait sous statut d'autoentrepreneur et 9 autoentrepreneurs sur 10 gagnent moins que le revenu minimal. Le recours à ce statut sert avant tout à externaliser des travailleurs en les payant moins et en se dégageant des formalités administratives.

INDÉPENDANT À TITRE PRINCIPAL OU COMPLÉMENTAIRE

Si ton activité indépendante est ta seule source de revenus professionnels (exercice à temps plein), tu es considéré comme un travailleur indépendant à titre principal. Tu es assujetti au statut social des travailleurs indépendants à titre principal, ce qui entraîne des droits et des obligations, notamment l'affiliation à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants et le paiement de cotisations sociales trimestrielles.

Les indépendants à titre complémentaire exercent simultanément et principalement une autre activité professionnelle, soit en tant que travailleur salarié, soit dans l'enseignement, soit en tant que fonctionnaire. Les formalités à accomplir pour pouvoir exercer une activité indépendante à titre complémentaire sont identiques à celles du travailleur indépendant à titre principal.

En tant que travailleur indépendant à titre complémentaire, tu es également assujetti au statut social des travailleurs indépendants. Tu dois donc t'affilier à une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants et payer des cotisations sociales trimestrielles. Tu continues à bénéficier par priorité des avantages sociaux du régime auquel tu es assujetti du chef de ton activité ou statut principal (salarié, fonctionnaire, pensionné).

L'ASSURANCE MALADIE-INVALIDITÉ

Le statut social des indépendants comprend une assurance maladie-invalidité qui couvre les soins de santé et l'incapacité de travail.

SOINS DE SANTÉ

En tant que travailleur indépendant, tu es légalement assuré contre les

gros risques et les petits risques (par exemple visite chez le médecin, achat de médicaments) de la même façon que les autres travailleurs (salariés, fonctionnaires).

INCAPACITÉ DE TRAVAIL

L'assurance incapacité de travail est spécifique pour les travailleurs indépendants. Elle te garantit, sous certaines conditions, un revenu de remplacement si tu dois interrompre ton activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident :

- durant le premier mois d'incapacité de travail, tu n'es pas indemnisé ;
- à partir du deuxième mois, tu bénéficies d'une indemnité journalière ;
- à partir de la deuxième année (période d'invalidité), tes indemnités sont majorées.[5]

ÉTUDIANT-ENTREPRENEUR

À partir du 1er janvier 2017, les étudiants qui exercent une activité indépendante peuvent demander un statut propre d'étudiant-indépendant.

Le statut peut être demandé par des travailleurs indépendants entre 18 et 25 ans, qui sont inscrits pour suivre régulièrement des cours dans un établissement d'enseignement, en vue d'obtenir un diplôme reconnu en Belgique. En dessous d'un revenu inférieur à 6 648,12 € par en an, l'étudiant ne paiera pas de cotisations sociales. Entre 6 648,12 € et 13 296,25 €, il dispose d'une cotisation réduite de 21 %, calculée sur le revenu qui excède le seuil. Au-dessus de 13 296,12 €, l'étudiant paie des cotisations sociales au même titre que tout travailleur indépendant à titre principal. Attention, celui qui paie une cotisation réduite, n'a que des droits sociaux limités en soins de santé et en incapacité de travail.

5. economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/structurer_projet/statut_social_travailleurs_independants

LA FIN DES CONTRATS SMART CHEZ DELIVEROO

Jusqu'à fin janvier 2018 de nombreux coursiers *Deliveroo* étaient engagés par l'intermédiaire de la coopérative SMart qui s'occupait des paiements. Les coursiers effectuaient donc des contrats de prestation de service (contrats SMart). Entre mars 2015 et mars 2016, le nombre de coursiers passant par la SMart avait même explosé de 600 %, passant de 89 à 434[6]. Ce montage via la SMart permettait

6. belga.be/fr/press-release/details-54455/?langpr = FR

aux plateformes de se défaire de certains « coûts » et de réduire au minimum les frais de fonctionnements tout en maximalisant les bénéfices (seul le management est salarié chez *Deliveroo*)[7].
Cependant en octobre 2017, *Deliveroo* décide unilatéralement de mettre fin à sa collaboration avec la SMart et renonce à la convention qui la lie à la coopérative belge qui avait pourtant permis à 3800 coursiers d'accéder à un minimum de protection sociale[8]. L'argument avancé par *Deliveroo*? Donner plus de flexibilité aux coursiers… En réalité, la rigidité du système SMart ne permettait pas à *Deliveroo* de maximaliser ses profits. Pour offrir des salaires toujours plus bas, la société joue sur le nombre important de coursiers disponible en les mettant ainsi en concurrence. Les contrats SMart « gelaient » le montant des salaires, d'autant que les coursiers réclamaient une réelle sécurité d'emploi. *Deliveroo* a donc décidé de se débarrasser du système pas assez flexible à ses yeux.

7. **On est ici proche du système de « portage salarial ». Il s'agit d'un mode d'organisation du travail qui permet à un travailleur d'exercer une activité professionnelle autonome tout en disposant d'un statut de salarié. Il s'organise sur une base triangulaire composée du travailleur, de l'entreprise de portage (intermédiaire type SMart) et de l'entreprise utilisatrice. Ainsi le travailleur est engagé comme travailleur salarié par l'entreprise de portage pour être ensuite mis à disposition d'une entreprise utilisatrice.**

8. SMARTBE.BE/FR/NEWS/LA-GOUVERNEMENT-DEREGULE-DELIVEROO-RENONCE-AUX-COURSIERS-SALARIES

Pour la SMart, cette construction juridique était une solution pragmatique qui assurait un minimum de protection aux travailleurs.

SMart avait négocié un protocole avec les plateformes (accord-cadre) qui permettait d'assurer aux coursiers une série de droits et d'avantages (un salaire horaire, une couverture limitée en cas d'accident du travail, etc.), cependant il n'y avait toujours aucune garantie en termes de volume de travail.

En passant par la SMart, le coursier disposait d'un statut de travailleur salarié et non d'indépendant. La SMart assumait ainsi le rôle d'employeur légal en facturant les prestations à la plateforme donneuse d'ordre.

Situation actuelle des coursiers

Comme dans d'autres pays européens, les coursiers belges (*Deliveroo*, *Uber*) sont à présent des indépendants ou des étudiants-indépendants avec tous les risques que cela comporte. Dans un premier temps, les salaires proposés resteront relativement attractifs pour les coursiers. Mais, il est fort à parier que les salaires à la course connaîtront une baisse substantielle.

Ainsi lors de l'annonce de la fin de la coopération avec la SMart, *Deliveroo* a promis un salaire à la course[9]:

- pour les coursiers indépendants de:
  - 7,25 € par livraison effectuée,
  - 5,45 € par double commande, soit 10,90 € pour la totalité;
- pour les étudiants-indépendants de:
  - 5,00 € par livraison effectuée,
  - 3,75 € par double commande, soit 7,50 € pour la totalité.

Les coursiers devront donc travailler toujours plus pour espérer toucher ce qu'ils gagnaient avec le salaire horaire. La flexibilité vantée par *Deliveroo* c'est celle du travailleur contraint d'accepter n'importe quel horaire à des tarifs réduits et non une quelconque « liberté » dans le travail. En revanche pour *Deliveroo* c'est un gain d'argent puisqu'ils ne devront plus payer les coursiers lorsqu'il n'y aura pas assez de commandes… Le paiement à la course introduit donc une plus grande incertitude pour les coursiers car les rémunérations dépendront du nombre de commandes effectuées. Les coursiers devront en plus payer des charges en tant qu'indépendants.

9. **Attention les montants sont là à titre indicatif. Ceux-ci peuvent changer rapidement. Pour plus d'information consultez:** BE.ROOCOMMUNITY.COM/PAIEMENT

TRAVAILLER AVEC LA SMART, TOUJOURS POSSIBLE

La SMart travaille avec différents clients (entreprises) qui ont toutes des modèles différents (plateforme de livraisons, coopératives à finalité sociale, collectifs de coursiers).
Voici la liste non exhaustive des principaux clients et collectifs (été 2017) disponible sur SMARTBIKERSCOOP.BE[10]:

- **Kamoon:** société bruxelloise née en 2016 qui propose de livrer à domicile des repas gastronomiques préparés au sein de leurs cuisines;
- **Ecopostale:** société de livraison postale à Bruxelles, spécialisée dans le transport de documents officiels;
- **Rayon 9:** coopérative à finalité sociale proposant des livraisons de colis dans la région liégeoise. Cette entreprise d'insertion professionnelle s'inscrit dans un modèle axé sur le développement durable;
- **Dioxyde de gambette:** coopérative à finalité sociale bruxelloise spécialisée dans la livraison de colis. Objectif: promouvoir l'emploi dans un projet non polluant et augmenter la qualité de vie à Bruxelles;
- **Molenbike:** jeune coopérative de cour-

10. SMARTBIKERSCOOP.BE/VOS-CLIENTS/KAMOON-ECOPOSTALE-MOLENBIKE-ET-BIEN-DAUTRES

siers écoresponsable à finalité sociale spécialisée dans la livraison de produits alimentaires en circuit court;

- **Pédale Bike Messengers :** société de coursiers professionnels ayant commencé ses activités chez SMart depuis 2009;
- **Hush Rush :** société de livraison express à Bruxelles.

INTRODUCTION DU STATUT « LOI DE CROO »

Depuis janvier 2018, *Uber* et *Deliveroo* ont rejoint la *short-list* des plateformes agréées dans le cadre de la « Loi De Croo »[11].

En 2016, le Ministre chargé de l'Agenda numérique, Alexander De Croo, a développé une réglementation permettant aux plateformes de se faire agréer en tant que « plateforme collaborative », et de bénéficier d'un régime fiscal favorable. Les revenus des travailleurs qui exercent des activités via une plateforme agréée étaient taxés, à la source, à un taux de 10 %. Ce taux de 10 % s'appliquait sur 5100 €/an.

11. Aux côtés de Listminut, Menu Next Door, Flavr, Klaariskees, Pwiic, Bringr, Heetch, Bij les herent.

Depuis janvier 2018, le plafond annuel est passé à 6000 €/an (avec un plafond mensuel de 1000 €) et le taux préférentiel a été réduit à 0 %.

Cette mesure encourage le travail dans l'économie informelle de plateforme, en l'y incitant par un régime fiscal favorable. Au sein même des plateformes, cela crée une concurrence entre les coursiers indépendants et les coursiers « Loi de Croo ». La crainte d'un grand nombre de coursiers aujourd'hui est que cette mesure vienne inonder le parc de coursiers avec des livreurs occasionnels, faisant baisser le nombre de commandes disponibles et donc les revenus des coursiers.

De plus, cette législation ne prévoit pas de conditions spécifiques pour qu'une plateforme puisse se faire agréer. Elle ne prévoit, en outre, aucune limitation au niveau des activités entrant en compte. Cela suppose, en principe, que n'importe quelle entreprise pourrait faire travailler des prestataires via une plateforme se réclamant de l'économie collaborative et échapper ainsi à ses devoirs en tant qu'employeur. On sent, ici, réellement, une volonté politique de précarisation de l'emploi, qui s'inscrit dans un objectif de réduction des coûts de la main-d'œuvre et de flexibilisation du travail.

En matière de *crowdworking*, aucune intention de réglementer ces activités n'a été communiquée à ce jour.

LA FLEXIBILITÉ DES TRAVAILLEURS, PAS DU TRAVAIL

La flexibilité, l'indépendance et l'autonomie dans le travail avec à la clé des revenus importants sont souvent vantées par les plateformes digitales. Ces arguments trouvent un écho particulier chez les jeunes et les étudiants qui y voient un moyen de gagner facilement de l'argent en combinant travail et horaire de cours.

Pourtant, dans la réalité la flexibilité c'est surtout celle des travailleurs et pas du tout celle du travail.

Les livreurs sont embauchés au Shift (+/- 3 heures), il n'y a donc aucune garantie d'avoir un travail stable et suffisamment d'heures de travail que pour subvenir à ses besoins.

Par exemple, *Deliveroo* demande à ses coursiers une grande flexibilité sans pour autant leur garantir un minimum de travail. Les livreurs doivent postuler pour occuper des tranches horaires, ceux-ci doivent être entièrement disponibles pendant ce laps de temps sous peine de sanctions (quid des imprévus, des maladies, etc.)

De plus, avec la réintroduction du travail à la tâche (commande) les coursiers ne sont plus payés lorsqu'ils attendent une commande en préparation. Cela signifie, dans les faits, devoir attendre 20 ou 30 minutes sans être payé.

En réalité, il y a beaucoup de livreurs pour peu de tranches horaires. Avant même de travailler, il faut donc se battre pour avoir son shift. Parfois, il ne faut pas plus de 15 minutes pour que le calendrier soit rempli. Il faut alors s'inscrire dans les tranches horaires restantes, s'il y en a encore…

Cette flexibilité pousse également les livreurs à migrer d'une plateforme à l'autre en fonction des prix pratiqués. Il existe même des coursiers qui travaillent pour deux sociétés en même temps dans le but d'avoir plus de commandes.

CONDITIONS DE TRAVAIL

UN MÉTIER À RISQUE

On ne s'en rend pas toujours compte mais effectuer des livraisons à vélo est un métier dangereux. Circuler dans des grandes villes peut vite conduire à un accident, sans parler de la pollution urbaine à laquelle sont confrontés les livreurs. La question de la couverture assurantielle pour les coursiers indépendants est donc primordiale pour leur sécurité. *Deliveroo* annonce que tous les coursiers indépendants sont couverts par une assurance responsabilité civile (RC)[12]. L'assurance responsabilité civile ne prend en charge que les dommages causés à une tierce personne (ou au matériel d'une personne tierce) durant le shift. D'autre part, la RC est obligatoire pour tous les véhicules se trouvant sur la voie publique : voitures, camionnettes, camions (comme c'est le cas chez *Uber*). Depuis janvier 2018, *Deliveroo* offre à ses coursiers indépendants une assurance complémentaire gratuite. Cette assurance développée en partenariat avec la start-up *Qover* est fournie aux coursiers dès leur première livraison. En théorie, l'assurance couvre les pertes temporaires de revenus, les frais médicaux et prévoit des dédommagements en cas d'accident.

Qu'offre cette assurance selon *Deliveroo*[13] :

- jusqu'à 75 % des revenus hebdomadaires moyens en cas d'invalidité temporaire à la suite d'un accident survenu lors du travail et ce, pour une période allant jusqu'à 26 semaines ;
- dédommagement pendant la durée de convalescence après un accident, pour une période allant jusqu'à deux semaines ;
- 1 500 € de couverture annuelle dans le cas où le coursier devrait séjourner à l'hôpital, jusqu'à 750 € si son hospitalisation nécessite la présence d'un membre de la famille ;
- une assurance dentaire jusqu'à 2 000 €.

Les coursiers sont donc en toute logique couverts en cas de blessures physique dans le cadre d'une prestation (assurance complémentaire). Ils sont également couverts pour les dommages qu'ils causeraient à un tiers (responsabilité civile). Par contre, on ne sait toujours pas s'ils disposent d'une assurance sur le matériel (vélo, smartphone, etc.) endommagé. Cependant, en cas d'accident par faute d'une personne tierce, c'est l'as-

12. **Données d'AXA : Numéro de police : 010/730.449.039**
Mail : CLAIMS.CORPORATE.LIABILITY@AXA.BE

13. FLEETEUROPE.COM/EN/NEWS/DELIVEROO-PARTNERS-INSURANCE-STARTUP-QOVER

surance du tiers qui interviendra pour le remboursement des dégâts matériels.

En offrant une assurance accident du travail insuffisante à ses coursiers, *Deliveroo* prouve encore une fois qu'elle se comporte exactement comme un employeur vis-à-vis de ses employés. Raison de plus pour revendiquer un réel statut de salarié avec l'ensemble des avantages qui vont avec !

À l'heure actuelle, être coursier n'est pas reconnu comme un métier à risque. Pourtant cette disposition existe dans d'autres métiers avec à la clé un salaire adapté à ce risque. C'est une revendication que nous portons, la requalification comme métier à risque et la revalorisation salariale qui en découle.

MATÉRIEL DE SÉCURITÉ

En règle générale, les plateformes ne fournissent aucun matériel de sécurité. Le casque est aux frais du travailleur qui bien souvent n'en porte même pas pour des raisons pratiques (il faut l'enlever chaque fois que le coursier rentre dans un restaurant !) Les coursiers peuvent recevoir des lampes de manière occasionnelle, la plupart du temps il faut donc également les acheter soi-même. Il existe donc très peu de protection. Il y a bien un petit test pour vérifier que le coursier connaît le Code de la route mais ça s'arrête là !

LES PAUSES

Quand les commandes sont régulières, les coursiers font en moyenne 2 à 3 livraisons par heure. Celles-ci s'enchaînent sans pause. Certains livreurs parviennent parfois à faire plusieurs shifts d'affilée. Il existe des exemples de coursiers travaillant 10 heures et pendant une journée bien chargée, ils n'ont alors pas de pause.

FRAIS ET OUTILS DE TRAVAIL

Quand tu travailles comme coursier, généralement tu utilises ton propre matériel (smartphone, vélo, casque, lumières, etc.) Pour le reste du matériel (cube, veste, etc.), tu dois généralement payer une caution.

Pendant un shift, la batterie du smartphone se vide complètement et finit par s'user tout comme le smartphone. Il faudrait dès lors que l'employeur intervient entièrement pour l'achat du téléphone. Certaines sociétés mettent à disposition une batterie externe, mais c'est loin d'être suffisant ! C'est le patron qui est censé payer ses machines, pas le travailleur !

Pour les frais de télécommunication (4G, appels), ils sont à la charge du travailleur indépendant. De même, pour les frais liés à l'entretien du vélo — qui peuvent être assez élevés quand on travaille beaucoup — il n'existe aucune participation de l'employeur. Quand tu remplaces une roue ou des freins, tu dois acheter les pièces toi-même. Le coût est donc entièrement à ta charge !

Avec *Deliveroo*, tu peux bénéficier de réductions dans certains magasins mais cela reste minime (10 à 15 % par exemple). Ils ont aussi mis en place depuis peu un check vélo où la société vérifie ton vélo une fois par an, mais il ne s'agit évidemment pas d'un entretien en bonne et due forme.

REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS ET DROITS SYNDICAUX

Il n'existe en théorie aucune représentation syndicale des travailleurs coursiers puisqu'ils ne sont pas reconnus comme salariés.

Avec le travail digital, c'est le retour au XIXe siècle, lorsque les travailleurs n'avaient pas le droit de s'organiser pour défendre de meilleures conditions de travail. Pourtant, les droits syndicaux sont inscrits dans différentes conventions de l'OIT et reconnus par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et font partie des droits fondamentaux garantis par la Convention européenne des droits de l'homme. Travailleurs et syndicats ont durement lutté pour obtenir des droits syndicaux tels que la liberté d'association, le droit à la négociation et à l'action collective ou encore les droits d'information, de consultation et de participation dans l'entreprise. Aujourd'hui, le fait de passer par des « pseudos entrepreneurs » ou par des contrats Smart et des étudiants permet à ces sociétés de saper complètement les protections syndicales

individuelles des travailleurs qu'ils utilisent !

Par ailleurs, il n'existe aucune représentation collective des coursiers comme c'est pourtant le cas dans la majorité des entreprises en Belgique. C'est *Deliveroo* qui fixe les conditions de travail des livreurs qui ne sont pas représentés lors de négociations. Ils ne peuvent dès lors pas faire valoir leurs revendications ou défendre leurs intérêts.

Lorsqu'il y a un problème, les coursiers sont invités à rencontrer individuellement le management parfois « autour d'un verre ». Les problèmes communs sont donc individualisés. Difficile dans ces conditions de se rendre compte que beaucoup de coursiers rencontrent en réalité les mêmes problèmes (qui sont en fait structurels). Ils sont également livrés aux décisions arbitraires et au clientélisme du management qui peut décider de faire une « fleur » à certains plutôt qu'à d'autres. Dans ces conditions, on voit toute la nécessité d'une voix collective pour les livreurs. Une voix qui défendrait l'intérêt de l'ensemble des coursiers, quel que soit leur statut ou la plateforme pour laquelle ils travaillent. La résistance syndicale s'organise progressivement. Que ce soit dans des collectifs autonomes (comme le Collectif des Coursier-e-s) ou au sein de la FGTB. De nombreuses initiatives se développent pour défendre les droits des coursiers. Mais cela reste difficile, car il existe des exemples de coursiers qui ont été déconnectés du jour au lendemain pour avoir mené des activités syndicales. Cela prouve donc que l'on peut être « licencié » (désactivé) unilatéralement, sans indemnité et parfois sans même en être tenu informé !

NOS REVENDICATIONS

Notre objectif : affilier et organiser les travailleurs des plateformes (dits « ubérisés ») afin de lutter pour leurs droits en tant que travailleurs (rémunération, etc.) et leur droit à la protection sociale !

De notre point de vue, ces travailleurs sont de faux indépendants mais de vrais salariés qui ont droit à la protection prévue par la loi.

Nous défendons :

- l'introduction d'une « présomption de subordination » pour les travailleurs dits « autonomes » dans la loi du 27/06/1969. Ainsi, les travailleurs

« ubérisés » seraient assujettis à la sécurité sociale et ouvriraient le droit aux prestations de sécurité sociale ;

- l'introduction d'une « présomption de statut de salarié » dans la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail pour les travailleurs dans l'économie de plateforme afin de renforcer les contours du droit du travail (Conventions Collectives de Travail, limitation du temps de travail, etc.) ;
- obliger légalement les entreprises donneuses d'ordre (les plateformes) à endosser le statut d'employeur ;
- en découle logiquement la prise en charge par l'employeur d'une couverture assurantielle pour les livreurs (assurance accident du travail, etc.) ;
- limiter la possibilité de mise à disposition de travailleurs. Afin de lutter contre le développement des intermédiaires professionnels comme la SMart ou le secteur de l'intérim ;
- plus largement, nous revendiquons la requalification du statut de l'ensemble des travailleurs indépendants des plateformes en travailleurs salariés. Il n'est pas impossible d'apporter la preuve de l'existence d'un lien de subordination. De plus, il existe des antécédents juridiques, des jugements qui reconnaissent le statut de salarié à ces travailleurs de l'économie de plateforme.

CONTRE LA CRÉATION D'UN STATUT DE TRAVAILLEUR AUTONOME !

Car à terme, le risque est de voir disparaître le statut de salarié au profit d'un statut plus précaire et moins encadré :

- le statut de travailleur autonome c'est la généralisation de la précarité à l'ensemble des secteurs économiques.
- travailleurs et patrons ne sont pas sur un pied d'égalité. Un travailleur ne négocie pas librement un contrat de travail, il se soumet aux conditions fixées par l'employeur.

QUELQUES REVENDICATIONS IMMÉDIATES :

- revalorisation salariale et salaire horaire avec indexation automatique, indépendamment du statut ;
- la reconnaissance comme métier à risque (et donc prime) ;
- une garantie de volume de travail minimum et maximum par semaine ;
- l'établissement d'un nombre maximal de shifts par heure et par journée ainsi qu'un nombre maximal de kilomètres à parcourir, fixé en concertation avec

les représentants des travailleurs afin de limiter le risque d'accident, les abus, de limiter la cadence, de mieux répartir le travail et de limiter l'usure des véhicules;

- une participation réaliste aux frais de téléphone;
- prise en charge des frais d'entretien et d'équipement. Le vélo doit être fourni par la société et contrôlé à ses frais, de même que le smartphone;
- une couverture assurantielle, accident de travail, soins de santé, maladie et invalidité;
- la reconnaissance et la garantie des droits syndicaux;
- de manière transitoire, laisser la possibilité aux coursiers de choisir librement entre le statut d'indépendant ou bien, de conclure avec la plateforme un contrat de travail pour la durée des shifts prestés.

Alternative :
Une coopérative des livreurs ?

Issue du mouvement coopératif, la société coopérative est une société dont les membres travaillent à des objectifs communs et partagent des valeurs communes.

À l'origine, il s'agit d'une forme de société dont le mode de fonctionnement particulier s'écartait des principes et des valeurs des sociétés commerciales par actions. Elle se base sur la démocratie interne (avec le principe un homme, une voix) et la redistribution des bénéfices en fonction de l'activité réalisée. Mettre sur pied une coopérative des livreurs permettrait de ne plus laisser les intermédiaires professionnels décider à la place des travailleurs des conditions de travail et des rémunérations. Les coursiers pourraient décider de leur propre travail. Elle donnerait indéniablement un poids plus important aux coursiers pour négocier directement avec les plateformes digitales.

Une utopie ? Pas tant que ça, de nombreuses initiatives existent dans le monde et connaissent un succès grandissant.

Avec les Jeunes FGTB nous travaillons déjà à la création de coopératives et nous pouvons participer à la création d'une coopérative des livreurs.

Pour plus d'info :
Propage-s - Agence-conseil en économie sociale

rue de Namur 47 - 5000 BEEZ
081 26 51 40 | PROPAGE-S.BE

PASSER À L'ACTION

S'ORGANISER : QUELQUES PETITS CONSEILS

La précarité du travail est une réalité à laquelle de plus en plus de jeunes travailleurs font face (travail sous-payé, CDD, intérim, etc.), particulièrement dans le secteur de l'économie digitale. Quelle que soit leur situation, les travailleurs ont un intérêt commun à obtenir de meilleures conditions de travail, de meilleurs horaires et un meilleur salaire. La seule manière d'y parvenir est de s'organiser. Pour remporter des victoires, il faut s'appuyer sur l'organisation collective de la colère. La révolution numérique apporte elle-même des nouveaux outils d'action collective desquels il faut se servir. Désobéissance civile, action directe, usage du numérique, il est nécessaire d'inventer ou de redécouvrir des moyens d'agir dans les nouvelles formes de travail.

Voici quelques pistes pour aider tous les travailleurs qui veulent se battre pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

PAR OÙ COMMENCER ?

Tu travailles ou tu viens de commencer à travailler comme coursier. Dans l'économie de plateforme, les travailleurs sont extrêmement atomisés et il n'existe pas de présence syndicale. Il n'y a donc pas d'organisation collective des travailleurs (sauf à Bruxelles où il existe le Collectif des Coursier-e-s).

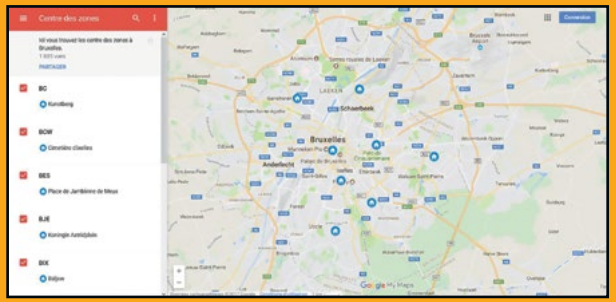
Que peux-tu faire pour t'organiser ? Tout d'abord, il nous faut préciser une chose : s'organiser sur son lieu de travailleur peut être dangereux pour ton job. Les managers voient d'un mauvais œil ceux qu'ils considèrent comme des agitateurs qui viendraient remettre en question la « bonne » organisation du travail et leur autorité. On a déjà vu, en Belgique et ailleurs, des coursiers se faire déconnecter parce qu'ils avaient été repérés par une taupe du ma-

nagement. Si s'organiser est essentiel, dans un premier temps nous te recommandons dès lors de rester discret lorsque tu commences à parler à tes collègues et à t'organiser. De la même manière, ne jamais impliquer des travailleurs en leur faisant croire qu'il sera facile ou sans risque d'obtenir quelque chose.

PARLER À TES COLLÈGUES

La première chose à faire c'est de ne pas rester isolé. Il est vrai que pendant un shift, si tu ne commences pas dans un lieu central, tu peux passer plus de trois heures sans parler à personne. Dans le travail digital, rien ne vaut donc une bonne discussion « dans la vraie vie ». Heureusement, il existe encore des lieux où tu as la possibilité de discuter avec d'autres coursiers, le centre de zone, au milieu de tous les restaurants où tu es censé attendre les commandes.

Les Centres des Zones chez Deliveroo *(capture d'écran Google)*



Là, tu peux donc enclencher la discussion. Écoute ce que les autres ont à dire. Tente de recueillir leurs avis et opinions. Les principales préoccupations de tes collègues pourraient être une bonne base pour organiser la résistance mais ce n'est pas toujours le cas. Tu dois donc être conscient que toutes les préoccupations ne sont pas nécessairement progressistes.

PRENDRE DES NOTES

Garde une trace des préoccupations des travailleurs et des incidents significatifs sur ton lieu de travail. Par exemple, un accident, un recadrage disciplinaire, voire menaçant par un manager. Cela pourra te servir un jour pour convaincre tes collègues d'agir.

TROUVER DES ALLIÉS

Il y aura toujours quelques travailleurs plus préoccupés par les problèmes auxquels on peut être confrontés dans le travail et qui sont prêts à faire quelque chose à ce sujet. Même à 2 ou 3, il est possible de former un noyau initial prêt à commencer à s'organiser. En plus d'un noyau dur, il est indispensable d'impliquer d'autres travailleurs plus isolés afin de les intégrer dans une démarche collective et ainsi briser le sentiment d'impuissance.

CONNAÎTRE TON LIEU DE TRAVAIL

Prends connaissance des informations disponibles sur ton employeur. Essaye d'en savoir autant que possible sur la société pour laquelle tu travailles (nombre de travailleurs, villes dans lesquelles elle opère, mode d'organisation du travail, etc.) et des problèmes récurrents auxquels sont confrontés les travailleurs.

SE RENCONTRER

Il est important de tenir une première réunion avec celles et ceux qui sont intéressés à s'organiser. Forcément, tous les travailleurs ne viendront pas, mais il est important que la réunion soit aussi ouverte que possible afin de discuter de toutes les questions qui concernent les travailleurs. Il est important de s'assurer que ni la direction, ni le management ne participent à cette réunion.

COMMUNIQUER

Pour organiser les travailleurs, il est indispensable de pouvoir communiquer avec eux. Avec internet, il existe aujourd'hui beaucoup de possibilités (groupes, pages, etc.) mais la bonne vieille rédaction et distribution de tracts sur le lieu de travail reste indispensable. Vous pouvez le faire vous-même ou demander à d'autres personnes de le faire si le risque est trop grand. Communiquer cela signifie également faire preuve de transparence vis-à-vis des travailleurs lors de négociation avec les patrons.

D'autre part, le succès des plateformes digitales repose énormément sur leur capacité à utiliser les moyens de communication modernes pour parfaire leur image de marque. S'attaquer à leurs stratégies de communication revient donc à cibler un pan important de leur modèle économique.

ÉLABORER DES REVENDICATIONS

Une fois que le groupe possède des bases solides, il faut alors organiser une plus grande réunion avec le plus de

travailleurs possibles. Lors de cette réunion, vous pourrez alors dresser une liste de griefs et de revendications. Vous pouvez aussi élire des mandats (ex: porte-parole).

CHERCHER DU SOUTIEN

Il importe d'obtenir du soutien extérieur à votre lieu de travail. Les organisations syndicales comme les Jeunes FGTB peuvent, par exemple, vous soutenir pour la production de tracts, pour mettre à disposition un lieu de rencontre, pour mobiliser des gens, pour aider sur un piquet de grève…

INSTAURER LE DIALOGUE

Souvent les entreprises « uberisées » refusent le rôle d'employeur et donc les responsabilités qui en découlent. Un premier objectif est de les forcer à s'asseoir à la table des négociations ou tout du moins d'établir un dialogue avec elles afin de faire valoir vos revendications.

CONSTRUIRE UN RAPPORT DE FORCE

L'objectif de l'organisation des travailleurs est évidemment d'imposer un rapport de force en faveur des travailleurs. Si le groupe fait preuve d'unité et montre qu'il est en capacité de perturber le processus de travail, cela peut déjà suffire pour que le management choisisse de régler le problème. Un conflit ne peut être gagné qu'à la condition qu'il ne soit plus la préoccupation d'un seul individu mais bien l'affaire de tous et que des perturbations sont à prévoir s'il n'est pas résolu.

MOBILISER ET MENER DES ACTIONS

Lorsque les conditions sont réunies et que la situation s'y prête, menez des actions. N'oubliez pas que l'action n'est pas une fin en soi mais un moyen d'obtenir des avancées. Une bonne action commence par la mobilisation. Il faut prendre le temps de convaincre ses collègues de la nécessité d'agir et de rejoindre le mouvement. Choisissez votre mode d'action (rassemblement, manifestation, blocage, grève, arrêt de travail, etc.) en fonction des objectifs à atteindre.

REMPORTER DES PETITES VICTOIRES

Les grandes luttes commencent par des petites victoires. Elles permettent de gagner de la confiance et de nouveaux partisans. Mais attentions, la défaite fait également partie de la lutte et il faut en avoir conscience.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Même lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale sur ton lieu de travail, tu peux toujours faire appel à un délégué ou un permanent FGTB qui pourra t'assister, te conseiller et t'accompagner.
Le syndicat FGTB défend tous les travailleurs. Sa spécificité ? Agir pour une société plus égalitaire, plus solidaire ! Sa force ? Allier capacité de concertation et détermination dans la défense des travailleurs. Préparer un avenir durable pour les jeunes, penser l'accès à l'emploi de qualité dans le souci de l'égalité entre les femmes et les hommes, autant de préoccupations mises à l'agenda par la FGTB, qui reste le moteur du syndicalisme de demain ! Si tu ne sais pas à quel service t'adresser à la FGTB, tourne-toi dans un premier temps vers les Jeunes FGTB, ils t'aiguilleront !

LES SYNDICATS DES COURSIERS

Quasiment partout où les plateformes de livraisons se sont installées, des actions collectives, voire des syndicats, ont vu le jour (ex : Independant Workers Union en Grande-Bretagne, le New York Messengers Alliance aux États-Unis, le Collectif des Livreurs Autonomes de Paris ou le Collectif des Coursier-e-s en Belgique). Avec les Jeunes FGTB, nous serons présents pour t'aider à t'organiser.

CONCLUSIONS

Ces quelques conseils ne prétendent pas être exhaustifs et, dans la réalité, la situation est souvent bien plus compliquée. Aussi, toutes celles et ceux qui désirent s'organiser et lutter peuvent compter sur le soutien des Jeunes FGTB qui disposent d'animateurs dans chaque province de Belgique francophone.

Les Jeunes FGTB, c'est un syndicat qui se bat à tes côtés pour améliorer tes conditions d'enseignement et de travail, défendre tes droits et te permettre d'entrer dans un réseau solidaire avec d'autres jeunes.
N'hésite pas à nous contacter, à te syndiquer ou à nous rejoindre dans la lutte. Nous verrons ensemble comment nous pouvons t'aider dans la création d'un collectif de travailleurs ou en intervenant directement à tes côtés !

LES CENTRALES PROFESSIONNELLES

La FGTB s'articule autour de 7 Centrales :

- ➜ les Jeunes FGTB ;
- ➜ la Centrale Générale (CG) (métiers manuels) ;
- ➜ le SETCa (Employés, Techniciens et Cadres) ;

- la CGSP (Services Publics) ;
- la MWB (Métallurgie et garages) ;
- l'HORVAL (Alimentation – Horeca – Services) ;
- l'UBT (Transport et logistique).

LA FGTB TRANSPORT ET LOGISTIQUE

Union Belge du Transport
Représente et défend les travailleurs des secteurs maritimes, portuaires, dans l'assistance aux aéroports, du transport de fret et de passagers et dans la logistique.

Bruxelles: UBT.BRUXELLES@UBT-FGTB.BE
Mouscron: UBT.MOUSCRON@UBT-FGTB.BE
Tournai: UBT.TOURNAI@UBT-FGTB.BE
Charleroi-Mons-Centre:
UBT.CHARLEROI@UBT-FGTB.BE
Liège-Namur-Verviers-Luxembourg:
UBT.LIEGE@UBT-FGTB.BE

LES JEUNES FGTB

La Centrale Jeunes FGTB traite des problématiques qui touchent plus particulièrement les jeunes de moins de 35 ans, qu'ils soient travailleurs, avec ou sans emploi, ou encore étudiants.

Centrale Jeunes FGTB
rue Haute 42 – 1000 Bruxelles
Téléphone: 02 506 83 92
JEUNES@JEUNES-FGTB.BE
WWW.JEUNES-FGTB.BE

LA CENTRALE GÉNÉRALE

La Centrale Générale (CG) représente les ouvriers et ouvrières dans un grand nombre de secteurs très diversifiés (construction, chimie, industrie, services et non-marchand).

Centrale générale
rue Haute 26-28 – 1000 Bruxelles
Téléphone: 02 549 05 49
INTERREGIONALE.WALLONNE@ACCG.BE
INFO@ACCG.BE

LE SETCA

Le syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETCA) regroupe tous les employées, technicien-ne-s et cadres du secteur privé, les enseignant-e-s et les employé-e-s administratif-ve-s de l'enseignement libre, les travailleurs du livre, des arts graphiques et des médias.

Syndicats des Employés, Techniciens et Cadres
rue Joseph Stevens 7 – 1000 Bruxelles
Téléphone: 02 545 69 00
WWW.SETCA.ORG

LA CGSP (SERVICES PUBLICS)

La FGTB Services Publics (CGSP) regroupe toutes les catégories du personnel des entreprises et services publics.

Centrale Générale des Services Publics
place Fontainas 9-11 — 1000 Bruxelles
Téléphone : 02 508 58 11
rue de Namur 47 — 5000 Beez
Téléphone : 081 64 90 90
WWW.IRWCGSP.BE

LA FGTB MÉTAL

La FGTB Métal (MWB) rassemble les ouvriers et ouvrières du secteur du métal, l'électricité, du non-ferreux, des métaux précieux et de la sidérurgie, du secteur automobile, les marchands de métaux, etc.

Métallurgistes Wallonie Bruxelles
rue de Namur 49 — 5000 Beez
Téléphone : 081 26 51 11
INFO@MWB-FGTB.BE

LA FGTB ALIMENTATION

La FGTB Alimentation-Horeca-Services (HORVAL) rassemble tous les ouvriers et ouvrières de l'industrie et du Commerce Alimentaire, les travailleurs et travailleuses de l'Horeca et des Services.

FGTB Alimentation-Horeca-Services HORVAL
rue des Alexiens 18 — 1000 Bruxelles
Téléphone : 02 512 97 00 — 02 512 96 09 — 02 512 55 49
HORVAL@HORVAL.BE
WWW.HORVAL.BE

SUNIRLUTTERGAGNER.BE

PERMANENCES RÉGIONALES JEUNES FGTB

1060 Bruxelles	rue de Suède 45	02 552 03 63
6000 Charleroi	rue Basslé 8	071 64 13 07
	bd Devreux 36-38	071 64 12 16
7100 Haine-St-Paul	rue H. Aubry 23	064 23 61 19
6700 Arlon	rue des Martyrs 80	063 24 22 68
4000 Liège	place St Paul 9-11	04 221 97 48
7000 Mons	rue Lamir 18-20	065 32 38 83
7700 Mouscron	rue du Val 3	056 85 33 52
5000 Namur	rue Borgnet 14	081 64 99 56
1400 Nivelles	rue du Géant 4/2	067 21 63 73
7500 Tournai	rue du Crampon 12a	069 88 18 04
4800 Verviers	pont aux Lions 23 galerie des Deux places	087 63 96 53

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES JEUNES FGTB

rue Haute 42 — 1000 Bruxelles
02 506 83 92
JEUNES@JEUNES-FGTB.BE | JEUNES-FGTB.BE

JEUNES FGTB

S'UNIR LUTTER GAGNER!

ÉDITRICE RESPONSABLE

Angela Sciacchitano
rue Haute 42 — 1000 Bruxelles

INFOGRAPHIE

ProJeuneS asbl

janvier 2018

Contre les JOBS DE MERDE!

SUNIRLUTTERGAGNER.BE

JEUNES FGTB