

**Impact de l'Accord interprofessionnel 2007-2008
sur les cellules wallonnes de reconversion
et sur la qualité de l'accompagnement des travailleurs licenciés**

Renaud Bierlaire

Rétroacte

La loi relative au pacte de solidarité entre les générations rend obligatoire pour les employeurs en restructuration, le reclassement professionnel des travailleurs âgés d'au moins 45 ans.

L'accord interprofessionnel évoque cette problématique et suggère que les secteurs professionnels mettent en place un système de solidarisation des coûts du reclassement professionnel obligatoire (outplacement).

Vers une centralisation de l'organisation du reclassement professionnel

A moyen terme, les employeurs vont probablement cotiser à un fonds destiné à la prise en charge des nouvelles obligations en matière de reclassement professionnel des travailleurs de 45 ans et plus qu'ils licencient. La responsabilité de l'organisation de l'outplacement sera donc confiée aux secteurs professionnels. Il est dès lors important d'attirer l'attention sur les spécificités régionales en terme de reclassement des travailleurs. En effet, il n'existe pas en régions flamande et bruxelloise d'équivalence aux cellules de reconversion wallonnes. Le recours aux agences privées est souvent systématisé dans ces deux régions alors qu'en région wallonne, nous privilégions le dispositif public avec, le cas échéant, le recours à des opérateurs privés pour des formations.

Avec ce transfert possible de l'organisation du reclassement des travailleurs vers les secteurs professionnels, on peut craindre une perte de contrôle des permanents syndicaux de l'entreprise sur le reclassement des travailleurs.

Pour une défense du modèle wallon de reconversion

Les expériences récentes de reclassement des travailleurs pilotées, en tout ou en partie, par le privé et certains secteurs, nous laissent très réservés quant à la finalité et la qualité de l'offre de services faite aux travailleurs. Nous constatons, en effet, un mécontentement des travailleurs par rapport aux dispositifs privés. Plusieurs bénéficiaires des services d'outplacement privés demandent, in fine, à signer un contrat d'accompagnement au sein des cellules de reconversion (Inbev, Lilly, etc.) créées en parallèle.

Nous insistons sur l'efficacité *[Le taux de réinsertion moyen, après un an, oscille entre 55 % (ouvrier) et 75 % (employé) dont une majorité dans des CDI].* et l'expérience accumulées par le système wallon qui, même s'il n'a de base légale que depuis 2004, existe depuis plus de 30 ans. La dimension collective développée au sein du modèle wallon permet de maintenir le lien social entre tous les travailleurs *[Les cellules de reconversion s'adressent à tous les travailleurs quels que soient leur âge, leur durée d'occupation et leur contrat au sein de l'entreprise]*, ce qui crée une plus value en terme de reclassement. Des filières informelles d'insertion s'établissent au sein des cellules grâce, notamment, au rôle charnière rempli par l'accompagnateur social (un ancien délégué de l'entreprise).

Les cellules de reconversion : une assurance contre les dérives

La défense des cellules de reconversion wallonnes est également essentielle pour assurer le contrôle de l'accès des travailleurs à leur droit à une prépension anticipée. Pour rappel, en cas de refus d'emploi convenable ou d'outplacement, il est prévu, depuis le pacte des générations, une suspension/suppression du droit aux allocations de chômage et à la prépension. La meilleure assurance contre les abus reste la présence, sur le terrain, d'un accompagnateur social à même de protéger les travailleurs.

Les risques de dérives en la matière sont bien réels puisque dorénavant, il sera permis à l'employeur de récupérer une partie du coût du reclassement facturé par le bureau d'outplacement dès qu'un travailleur licencié est réinséré dans un emploi de minimum 3 mois (AR 16 juillet 2004) *[Un aménagement de l'AR de 2004 sur les cellules de mise à l'emploi va très prochainement assimiler toute cellule pour l'emploi (pacte des générations) à ce dispositif].*

Eu égard aux sociétés d'outplacement ayant aussi un agrément pour l'intérim, la tentation de briser la frontière est forte. Ainsi, en concentrant les offres d'intérim sur les travailleurs inclus dans une cellule pour l'emploi, ces agences peuvent non seulement disposer d'une main-d'œuvre docile (puisque en cas de refus le risque de sanction existe) tout en permettant une rétrocession des frais au donneur d'ordre, ce qui paraît un argument commercial en béton. En effet, un emploi intérimaire peut tout à fait rencontrer les critères d'emploi convenable ; en cas de refus par le travailleur, la perte du droit à la prépension ou aux allocations de chômage est donc applicable.

Effet d'aubaine pour les entreprises intérimaires ?

La collusion d'intérêts entre les bureaux d'outplacement et les agences intérimaires d'un même groupe est encore plus manifeste si l'on envisage la possibilité pour la société de placement privée d'être reconnue comme le nouvel employeur. L'entreprise intérimaire pourra, de fait, bénéficier des réductions de cotisations patronales prévues par la mesure. Si cette possibilité se vérifie, il s'agira d'une véritable aubaine pour le secteur du placement privé. Néanmoins, comme le rapport de Federgon le mentionne, le pacte des générations est d'ores et déjà un facteur potentiellement très prometteur pour la croissance de la branche outplacement.

L'addition des possibilités de remboursement des frais de reclassement, de la différence entre le préavis légal et l'indemnité de reclassement (principalement pour les ouvriers) et des diverses réductions de cotisations font peser une grande partie du coût du reclassement des travailleurs aux pouvoirs publics. On est bien loin du « + » de responsabilité sociale de l'employeur que laissaient entendre les promoteurs de la gestion active des restructurations.

Ces différents éléments pris en compte laissent supposer une moindre attention portée aux besoins des travailleurs. La qualité du reclassement devient donc aussi un enjeu important. Rappelons-le, les services offerts au sein des cellules sont en comparaison de ceux organisés par l'outplacement, souvent plus complets (visite de centres de formation, rencontres avec divers professionnels, etc.). Une réelle attention est portée au projet de reclassement/reconversion du travailleur, il ne subit pas de pression pour retrouver le premier travail venu, ce qui, comme nous venons de l'évoquer, n'est pas une fiction.

Pour renforcer le modèle wallon, quelle attitude adopter lors des négociations sectorielles ?

Lorsque le point de la mutualisation de l'outplacement sera abordé au sein des secteurs, il sera utile que les négociateurs syndicaux fassent reconnaître la spécificité wallonne. Le choix du prestataire de reclassement ne peut pas être figé, il faut pouvoir laisser la possibilité aux organisations syndicales d'intervenir dans le choix de l'opérateur comme le prévoit la convention collective de travail 51.

[CCT 51 - Article. 6 § 2 : le Conseil d'entreprise détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement en cas de licenciement collectif.

Commentaires article 6 : La décision du Conseil d'entreprise visée au § 2 est prise selon une procédure spécifique, à savoir le vote à double majorité. Cette double majorité consiste, d'une part, à une majorité des voix émises par la délégation patronale et d'autre part, en une majorité des voix émises par la délégation du personnel.].

Il nous paraît donc important de mentionner, dans les accords sectoriels, les cellules de reconversion comme dispositif apte à offrir des services adaptés en matière de reclassement professionnel. Rappelons que les cellules de reconversion wallonnes trouvent une légitimité comme prestataires de reclassement professionnel dans la convention collective de travail 82 ainsi que dans un arrêté modificatif du pacte des générations qui les assimile aux prestataires valables des cellules pour l'emploi. ■