

## RÉSULTATS DES CELLULES ET PLANS D'ACCOMPAGNEMENT DES RECONVERSIONS TERMINÉS ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JANVIER ET LE 31 DÉCEMBRE 2010 EN RÉGION WALLONNE

**Bierlaire Renaud**

### 1. Contexte 2009-2010

Les entreprises dont les plans de reconversion se sont terminés en 2010 ont pour la plupart procédé à un licenciement collectif dans le courant de l'année 2009<sup>1</sup>. L'accompagnement et le reclassement des travailleurs se sont donc déroulés au plus fort de la crise. Afin d'avoir une photographie générale des restructurations en Belgique, nous avons calculé sur base de données provenant du SPF emploi, le nombre de licenciements collectifs intervenus entre le 01 avril 2009 et le 30 novembre 2011. Les cas de faillite ne sont pas repris dans ces données.

	Wallonie	
	Entreprises	Travailleurs licenciés
Lic. Collectif (annonce)	41	2039
Lic. coll. avec fermeture	15	661
Total	56	2.700

**56** entreprises situées en Wallonie ont initié un processus de restructuration entre avril 2009 et novembre 2010. Au 30 novembre 2010, **50** avaient adressé une 1<sup>ère</sup> notification (annonce) auprès de l'office régional de l'emploi (FOREM) et **38** d'entre elles avaient confirmé celle-ci par une 2<sup>ème</sup> notification. Dans 15 de ces licenciements, il s'agissait d'une fermeture. Les entreprises n'ayant pas encore confirmé leur intention de licencier sont, pour la plupart, encore engagées dans le processus de négociations.

	Bruxelles-Capitale	
	Entreprises	Travailleurs licenciés
Lic. collectif	36	380
Lic. coll. avec fermeture	14	726
Total	50	1.106

**50** entreprises situées à Bruxelles ont manifesté leur intention de procéder à un licenciement collectif. **18** ont confirmé cette intention. La situation bruxelloise est caractérisée par des licenciements collectifs de plus petite taille sauf pour des licenciements avec fermeture.

**164** entreprises situées en Flandre ont

<sup>1</sup> Dans plusieurs cas de licenciement collectif, l'annonce de l'intention de licencier (la 1<sup>ère</sup> notification) est intervenue dans le courant de l'année 2008.

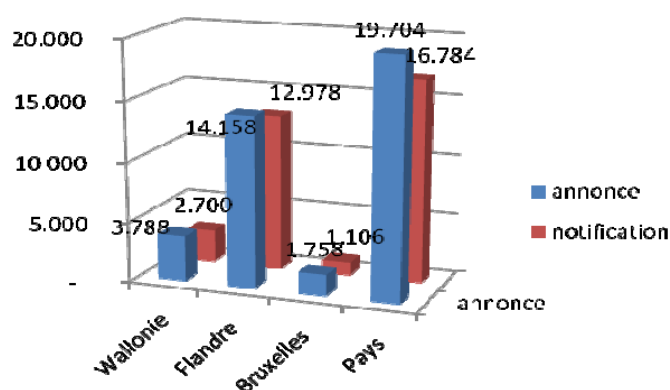
	Flandre	
	Entreprises	Travailleurs licenciés
Lic. coll.	95	6.782
Lic. coll. avec fermeture	69	6.196
Total	164	12.978

manifesté leur intention de procéder à un licenciement collectif. **111** ont confirmé cette intention. La situation en Flandre se caractérise par une part de fermeture relativement plus importante. Le volume du public concerné est également nettement plus conséquent au nord du pays.

## 2. Répartition régionale des restructurations et écarts entre l'annonce et la notification

	Restructuration %	Travailleurs licenciés %	Ecart annonce-notification (travailleurs concernés)	Ecart %
Wallonie	21%	16%	1.088	28,7%
Flandre	61%	77%	1.180	8,3%
Bruxelles	18%	7%	652	37,1%
Pays			2.920	14,8%

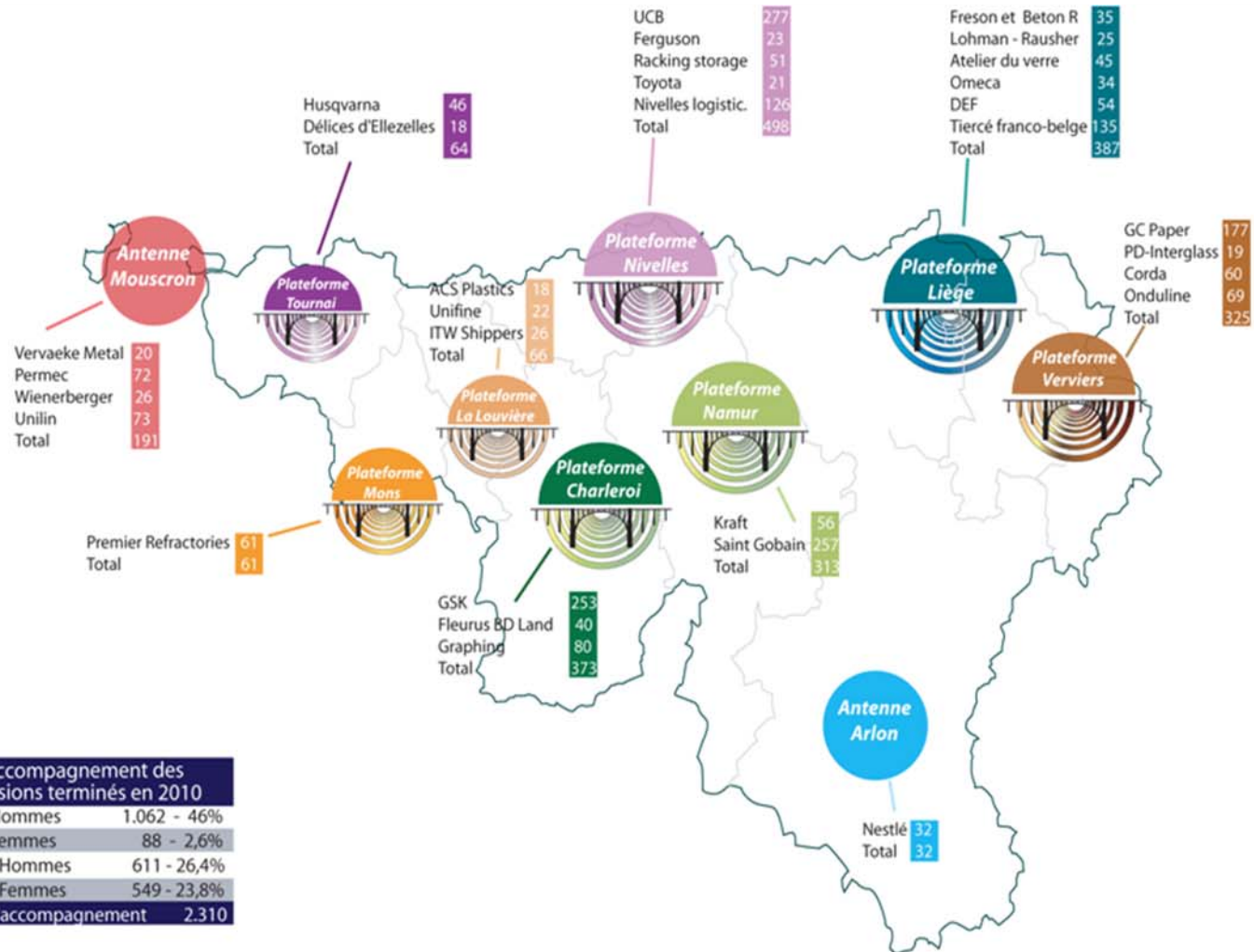
La Flandre a été plus gravement touchée par la crise économique qui s'est abattue sur le pays. La région du Nord représente 60% des licenciements collectifs et 77% des travailleurs concernés.



On notera les écarts relativement significatifs, à Bruxelles et en Wallonie, entre le nombre de personnes concernées lors de l'annonce et celles qui le sont au moment de la deuxième notification. L'écart moins important en Flandre trouve, en partie, sa justification par une proportion plus importante de fermeture (42% des restructurations) qui laisse peu de place aux alternatives visant à sauvegarder l'emploi.

Au niveau du pays, la différence s'élève à 2.920 travailleurs, soit 15% de différence par rapport au volume de licenciement initialement prévu. S'il est évident que la stratégie patronale tend à gonfler artificiellement les licenciements prévus lors de l'annonce initiale, on peut néanmoins formuler l'hypothèse que la concertation sociale préalable au licenciement collectif (CCT24) produit néanmoins quelques effets positifs quant au maintien de l'emploi.

### 3. Répartition territoriale des cellules de reconversion et répartition du public par statut

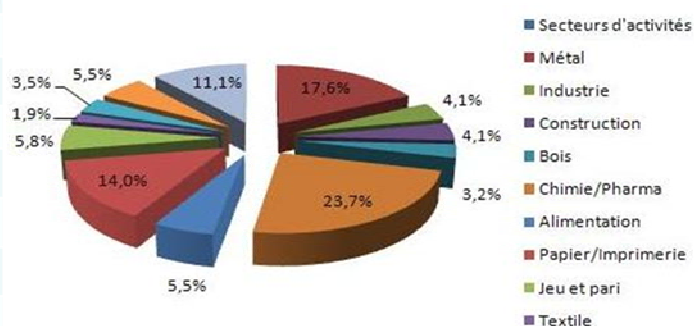


31 plans d'accompagnement se sont terminés en 2010. Les régions les plus concernées en termes de personnes à accompagner ont été Nivelles, Liège et Charleroi. Pointons également Verviers qui, au regard de sa population active, a également été sérieusement impacté par les restructurations au cours de l'année 2009.

La répartition du public selon le statut d'emploi est renversée par rapport aux précédentes années. C'est en effet, la première fois que la part des travailleurs sous statut employé est supérieure à celle du public ouvrier. Cette situation est principalement induite par la forte représentation des entreprises des secteurs chimiques et pharmaceutiques.

#### 4. Répartition sectorielle des cellules de reconversion

Secteur	Entreprises	Public
Métal	9	406
Industrie	2	95
Construction	2	95
Bois	1	73
Chimie/Pharma	3	548
Alimentation	4	128
Papier/Imprimerie	3	323
Jeu et pari	1	135
Textile	2	44
Commerce/vente	2	80
Logistique	1	126
Verre	1	257
Total	31	2.310



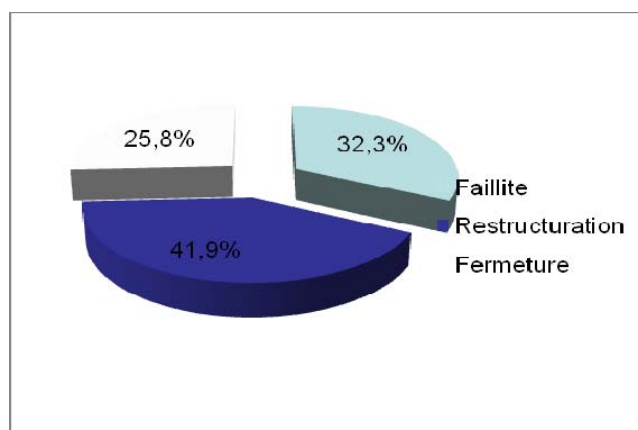
##### Focus sur 3 secteurs

Secteurs	En Entreprise	DE	% reclassement
<b>Métal</b>	<b>158</b>	<b>81</b>	<b>66,1%</b>
<b>Alimentation</b>	<b>53</b>	<b>19</b>	<b>73,6%</b>
<b>Pharma</b>	<b>303</b>	<b>82</b>	<b>78,7%</b>
<b>Moyenne CR</b>			<b>66,05%</b>

La répartition sectorielle pour 2009 et 2010 est relativement similaire aux années antérieures. On relève une nette prédominance des secteurs chimiques/pharmaceutiques (23,7% - 3 entreprises) et des secteurs du métal (17,6% - 9 entreprises). Les secteurs du papier et de l'imprimerie prennent également une place importante (14% - 3 entreprises).

Le tableau « Focus sur 3 secteurs » donnent un aperçu de la réinsertion à l'emploi (voir détails infra) des travailleurs sur base de leur secteur d'origine. Le choix de présenter la réinsertion des travailleurs du secteur de l'alimentation est induit par la bonne collaboration entre les cellules et l'IFP (centres de formation de l'industrie alimentaire) et les cellules de reconversion.

## 5. Caractéristiques des restructurations



Une majorité des entreprises concernées par une cellule de reconversion était dans un processus de restructuration partiel de leur site wallon (41,9%). L'addition des fermetures et les faillites qui occasionnent des suppressions totales de l'emploi dans les entreprises concernées atteint 58,1 %. L'impact sur les fournisseurs et les sous-traitants n'a pas pu être identifié.

## 6. Caractéristiques plans d'accompagnement des reconversions (PAR).

Depuis l'instauration de la gestion active des restructurations (GAR) et la loi de relance pour l'emploi, les employeurs ont l'obligation de mettre

PAR simple <sup>2</sup>	PAR + formation <sup>3</sup>	PAR + Outplacement <sup>4</sup>	PAR + formation + Outplacement <sup>5</sup>
15	13	1	2

en place une cellule pour l'emploi et de proposer un accompagnement (le plus souvent appelé outplacement) à l'ensemble des travailleurs touchés par le licenciement collectif<sup>6</sup>. Dans les cas de faillite, la plupart des curateurs considèrent ne pas être tenus par cette obligation. Une cellule de reconversion peut alors être mise en place pour rencontrer les obligations pour les travailleurs de plus de 45 ans et également pour proposer un accompagnement facultatif aux moins de 45 ans.

Parmi les 31 plans d'accompagnement terminés en 2010, on constate que dans 28 cas, la cellule de reconversion était le seul opérateur habilité pour remplir les obligations de la GAR. Notons que dans pratiquement la moitié de ces situations (13), une enveloppe financière était prévue pour des formations payantes. Si on exclut les cas de faillites pour lesquelles il est quasi impossible d'obtenir une intervention pour le volet formation, 15 plans d'accompagnement (65 %) sur 23 possibles étaient dotés d'un budget complémentaire pour financer les formations payantes. Les montants alloués sont variables (voir annexe 1) et sont octroyés sur base d'une présentation circonstanciée du projet de formation au comité d'accompagnement de la cellule. Dans certaines situations, le montant alloué à la formation pouvait être accordé pour supporter certains frais inhérents au démarrage d'une activité à titre d'indépendant.

Signalons enfin qu'au cours des années 2009 et 2010, 7 cellules pour l'emploi avaient pour unique opérateur une firme d'outplacement.

<sup>2</sup> PAR simple : il s'agit des plans d'accompagnement et cellules de reconversion choisis comme opérateur exclusif pour remplir les obligations liées à la gestion active des restructurations.

<sup>3</sup> PAR + formation : il s'agit des cas où les cellules de reconversion sont choisies comme opérateur mais où les permanents et secrétaires professionnels ont négocié complémentairement une intervention financière pour les formations.

<sup>4</sup> PAR + outplacement : il s'agit des cas où une société d'outplacement est choisie complémentairement à une cellule de reconversion.

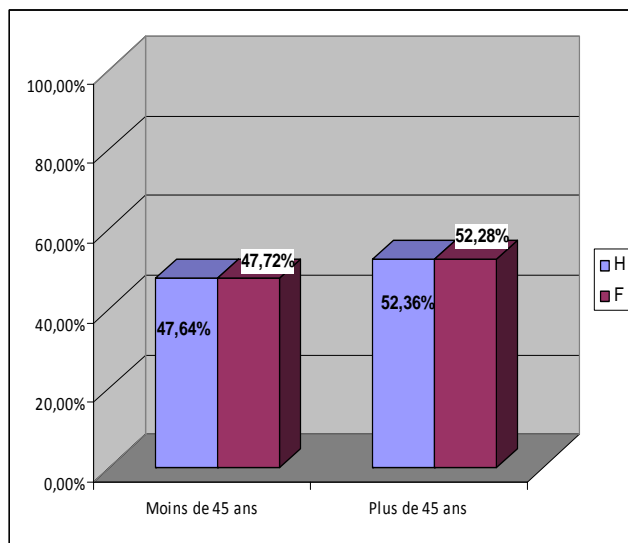
<sup>5</sup> PAR + formation + Outplacement : il s'agit simultanément des 2 cas de figure précédents.

<sup>6</sup> Sous certaines conditions d'ancienneté, les intérimaires peuvent également en bénéficier.

## 7. Caractéristiques des travailleurs accompagnés en cellule de reconversion

### 7.1. Répartition du public total – moins de 45 ans/plus de 45 ans – homme/femme

Plus de la moitié des hommes et des femmes accompagnés en cellules se trouvent dans les tranches d'âges supérieures à 45 ans. Un peu plus de 40% du public se situe dans les tranches d'âges supérieures à 50 ans.



Chez les ouvriers, c'est la catégorie de 50-54 ans qui est la plus importante 21,3%. Chez les employés, c'est la catégorie supérieure (55 ans et +) qui prédomine (24,5%).

La part des travailleurs sous statut employé est légèrement supérieure à celle des travailleurs sous statut ouvrier. La répartition selon le genre, indifféremment du statut, montre une prédominance du public masculin (78%). La quasi majorité du public féminin était sous statut employé.

### 7.2. Abaissement de l'âge de la prépension

Les possibilités d'abaissement de l'âge de la prépension sont délimitées par des critères économiques et financiers et par des seuils de licenciements à atteindre. L'accès à une prépension « anticipée » est conditionné par la participation pour le travailleur concerné à un programme de reclassement de 6 mois minimum, à raison de 10 heures d'activités mensuelles.

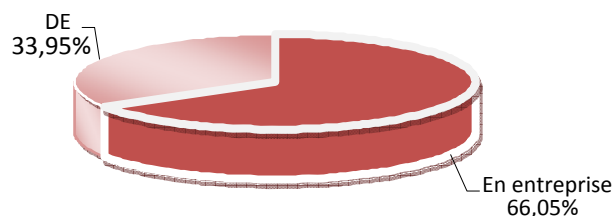
	Entreprises concernées
50 ans	2
51 ans	1
52 ans	7
53 ans	2
54 ans	2
55 ans	1

15 entreprises sur 23 possibles ont eu recours à la prépension anticipée. De manière générale, le volume de prépensions, certes influencé en partie par la crise économique, n'a pas faibli avec l'instauration du pacte des générations. Près de la moitié des cas d'abaissement ont été demandés à 52 ans, ce qui signifie que le licenciement collectif visait au moins 20% du personnel de l'entreprise concernée.

En fin de processus d'accompagnement, la proportion du public employé total qui rentre en prépension (anticipée et légale) est de 26,6% et pour les ouvriers, de 23,3%.

## 8. Résultats d'insertion à l'emploi

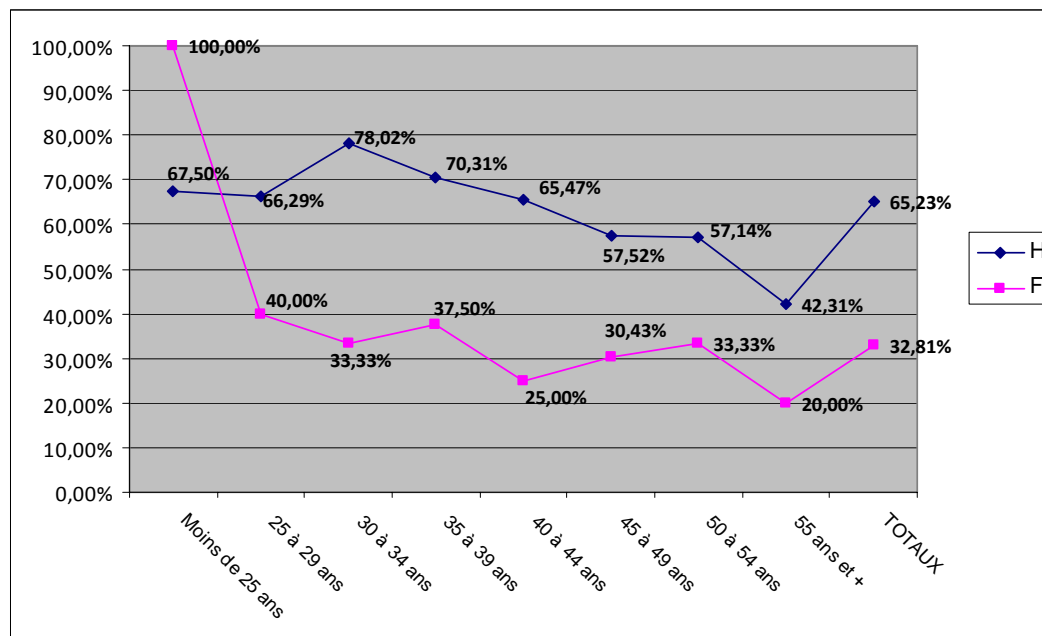
Les résultats d'insertion à l'emploi sont calculés en rapportant le nombre de personnes à l'emploi sur le nombre de personnes « actives » dans le public des cellules de reconversions<sup>7</sup>.



66% du public actif est à l'emploi en fin de processus d'accompagnement. Bien qu'il faille être prudent dans l'exercice des comparaisons, les résultats de 2010 sont supérieurs à ceux de 2009 (62%). Relevons également que les résultats d'insertion 2010 ont été obtenus au plus fort de la crise (entre 2009 et 2010), dans une période de stagnation, voire de destruction nette d'emplois.

Sans verser dans l'euphorie, par égard au public sans emploi à la fin du dispositif, on peut souligner les bons résultats des cellules, fruit de la bonne collaboration entre le FOREM et les organisations syndicales. Signalons que ces résultats sont une photographie à un moment donné, et que par conséquent ceux-ci sont évolutifs<sup>8</sup>.

### 8.1. Résultats d'insertion à l'emploi du public ouvrier

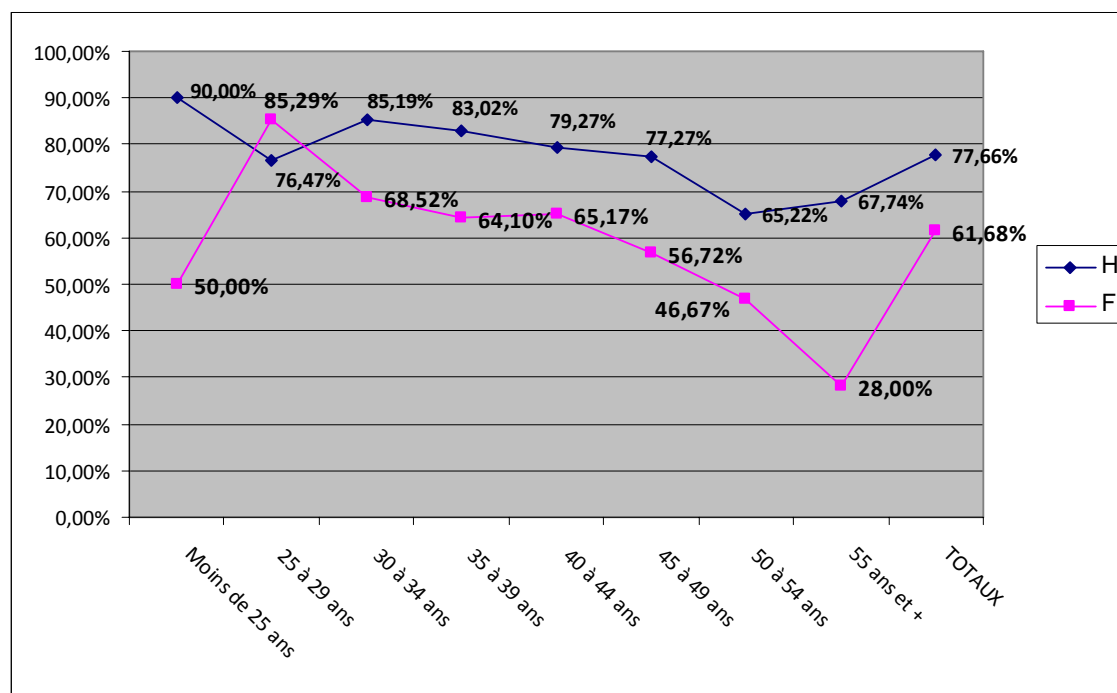


<sup>7</sup> Les catégories « prépension » et « incapacité de travail » sont donc exclues de ce calcul.

<sup>8</sup> Plusieurs personnes sans emploi en fin de cellules de reconversion en ont cependant occupé un avant que le processus d'accompagnement ne se clôture. En outre, un certain nombre de DE est en formation ou vient d'en terminer une, en fin de cellule et est donc susceptible de réintégrer le marché du travail. A contrario, certaines personnes à l'emploi sont dans des situations précaires (intérim, CDD) et risquent à moyen terme de rebasculer dans le chômage.

Les résultats globaux d'insertion des ouvriers sont de 65,2% pour les hommes et 32,8% pour les femmes. L'écart de plus de 30 points entre les 2 catégories met en évidence les perspectives réduites de reclassement des femmes de ce statut. Il faut toutefois quelque peu nuancer ce constat, au vu de la différence de taille importante des 2 cohortes (88 femmes vs 1.062 hommes). Au-delà des 50 ans (déjà à partir de 45 ans chez les hommes), les résultats d'insertion chutent. Cette situation est comparable à la situation de 2008 mais est sensiblement différente de 2009. Ce fléchissement important par rapport à 2009 pourrait peut-être s'expliquer, abstraction faite des caractéristiques personnelles du public, par une certaine forme de piège à l'emploi introduite par le win-win. Un relevé des offres d'emploi diffusées opéré par plusieurs accompagnateurs a montré que près d'une offre d'emploi sur cinq répondait aux conditions win-win.<sup>9</sup> De ce fait, les travailleurs de 50 ans qui sont en cellule et qui ne remplissent pas encore les conditions de cette mesure d'aide à l'emploi sont indirectement invités à attendre plusieurs mois pour se voir ouvrir des possibilités d'embauche supplémentaires.

## 8.2. Résultats d'insertion à l'emploi du public employé

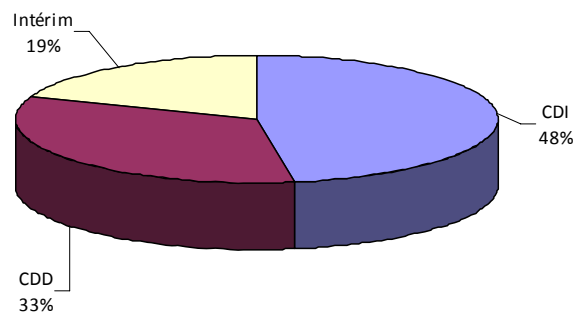


Les résultats d'insertion pour les employés sont généralement meilleurs que ceux des ouvriers. Jusque la tranche d'âge des 50-54 ans, on se situe, pour les hommes, à proximité des 80%. Chez les femmes, dans quatre classes d'âge, on est au-dessus des 64 % d'insertion. La chute entre la tranche 50-54 ans et 55 ans et + chez les femmes est assez vertigineuse, ce qui conforte les constats déjà posés chez les ouvriers. Les écarts homme/femme sont néanmoins en moyenne 2 fois moins importants que chez les ouvriers.

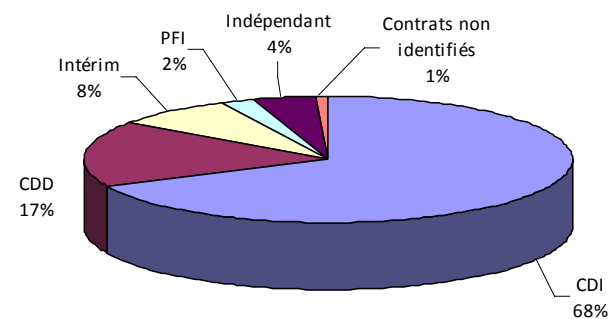
<sup>9</sup> Ce relevé a été effectué au cours du mois d'octobre 2010.

### 8.3. Nature de l'insertion

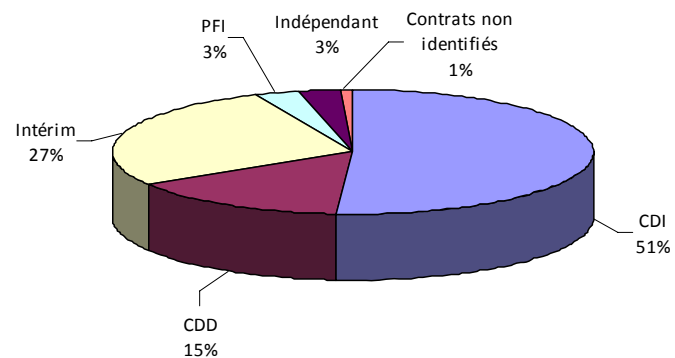
Insertion à l'emploi - Type de contrat - Ouvrier - Femme



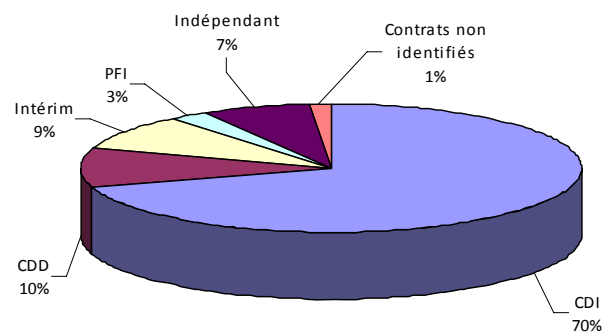
Insertion à l'emploi - Type de contrat - Employé - Femme



Insertion à l'emploi - Type de contrat - Ouvrier - Homme



Insertion à l'emploi - Type de contrat - Employé - Homme



Les cellules de reconversions ont pour objectif l'insertion durable dans l'emploi. La norme d'insertion en cellule demeure le CDI malgré le constat d'une précarisation des offres d'emploi diffusées. Il existe cependant une « ségrégation » quant aux perspectives d'insertion dans les contrats à durée indéterminée. Les plus fortes probabilités d'obtenir un CDI restent l'apanage des employés. Ainsi, depuis des années, on relève un écart d'en moyenne 20 points entre les 2 statuts. D'écart, il en est aussi question entre les hommes et les femmes. Même si celui-ci est de moindre ampleur (3 points), il n'en est pas moins structurel.

## 9. Résultats d'insertion en formation

Le taux d'insertion en formation est calculé en rapportant le nombre de personnes ayant terminé une formation ou étant en cours de formation sur le nombre total de personnes de leur catégorie d'âge. Les personnes qui sont en attente d'entrer dans un processus de formation ne sont pas reprises dans ce calcul.

### 9.1. Résultat d'insertion par tranche d'âge

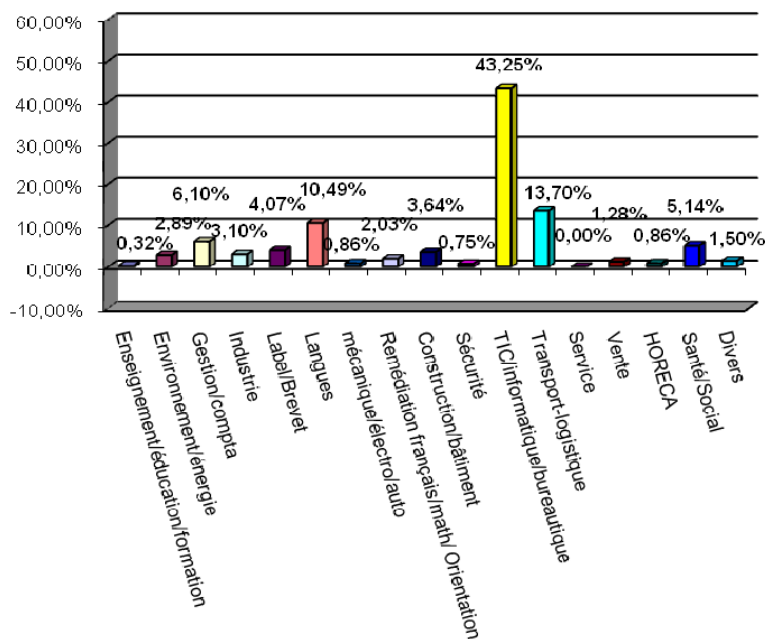
Ages	Homme				Femme			
	Public de référence	Public en formation	% du public en formation	Modules suivis	Public de référence	Public en formation	% du public en formation	Modules suivis
Moins de 25 ans	56	3	2,38%	3	9	1	20,00%	1
25 à 29 ans	132	32	21,25%	52	41	7	16,00%	11
30 à 34 ans	164	27	15,69%	43	59	19	36,84%	32
35 à 39 ans	193	52	20,95%	79	89	34	46,55%	54
40 à 44 ans	252	80	28,99%	122	106	42	49,32%	69
45 à 49 ans	189	58	28,32%	82	98	41	54,39%	78
50 à 54 ans	355	111	29,28%	160	94	32	43,10%	55
55 ans et plus	332	51	15,03%	59	141	21	17,86%	34
<b>TOTAUX</b>	<b>1673</b>	<b>414</b>	<b>24,75%</b>	<b>600</b>	<b>637</b>	<b>197</b>	<b>30,93%</b>	<b>334</b>

Le taux d'insertion moyen (homme + femme) est de 26,5%. Il est légèrement supérieur aux résultats de 2008 (26,2%) mais sensiblement inférieur aux résultats de 2009 (34,8%). L'entrée en formation des publics plus jeunes est en recul par rapport aux deux années précédentes. Sans pouvoir en déduire un lien de causalité, on relèvera que le taux d'insertion à l'emploi des jeunes est également en deçà du niveau atteint lors des précédentes années. Les résultats d'insertion restent néanmoins de bonne facture puisque proportionnellement, les résultats d'insertion en formation du public suivi en cellule de reconversion sont presque 2 fois plus importants que ceux de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

## 9.2. Types de formation

Le choix des formations se fait généralement dans le cadre de la définition du projet professionnel avec le conseiller en accompagnement et parfois aussi avec l'appui des accompagnateurs sociaux. Depuis l'application du pacte des générations et l'obligation faite aux prépensionnés de *collaborer activement* à un programme de reclassement, il arrive que ce choix s'opère, non plus dans une optique de réinsertion professionnelle, mais plutôt dans le cadre d'un projet de vie.

Secteur de formation	TOTAL
Enseignement/éducation/formation	3
Environnement/énergie	27
Gestion/compta	57
Industrie	29
Label/Brevet	38
Langues	98
mécanique/électro/auto	8
Remédiation français/math/orientation	19
Construction/bâtiment	34
Sécurité	7
TIC/informatique/bureautique	404
Transport-logistique	128
Service	0
Vente	12
HORECA	8
Santé/Social	48
Divers	14
<b>Nombre de modules suivis</b>	<b>934</b>



La catégorie TIC/informatique/bureautique est de loin celle qui recueille le plus de suffrage au sein du public des cellules avec 404 modules prestés (43,2%). Ce résultat est comparable aux précédentes années (52,5% en 2009). Cette catégorie est relativement hétéroclite puisqu'elle recense aussi bien des modules d'initiation aux TIC que des modules de perfectionnement à l'utilisation de logiciel professionnel (infographie, PAO, traitement de texte, etc.). Une part importante des candidats à la prépension est particulièrement friande des modules d'initiation aux TIC.

Les 2 autres catégories prédominantes sont le transport/logistique (13,7%) et les formations en langue étrangère (10,4%). Ces secteurs suivent une tendance haussière par rapport à l'année précédente. Les 2 secteurs qui connaissent les plus fortes progressions par rapport à l'année précédente sont : gestion/comptabilité (vraisemblablement en lien avec l'augmentation du nombre d'indépendant chez le public employé) et environnement/énergie. Pour ce dernier secteur, il faut toutefois relativiser parce que représentativité dans l'ensemble demeure relativement modeste (< à 3%) et parce que la proportion de module en 2009 était assez faible (les chiffres de 2008 sont comparables à ceux de 2010).

## Commentaires sur : l'intervention publique fédérale dans les coûts de reclassement

La responsabilité sociale des entreprises, mise notamment en avant lors de la promotion de la gestion active des restructurations est en grande partie supportée par... la collectivité. En effet, depuis l'application de la loi en 2006 et son renforcement en 2009 (loi de relance pour l'emploi), les possibilités de remboursement des frais de reclassement *supportées* par l'employeur ont été largement étendus<sup>10</sup>. Le tableau ci-après reprend par Région les différents coûts publics payés par l'ONEM, en 2009, correspondant, d'une part aux remboursements des coûts d'outplacement et de formation aux employeurs et, d'autre part, les coûts inhérents à l'aide à l'emploi propre aux licenciements collectifs (connue sous le nom de *carte restructuration*).

Pour être complet, il aurait fallu ajouter la part publique de l'indemnité de reclassement payée aux travailleurs concernés par une cellule pour l'emploi<sup>11</sup>. Nous n'avons pas trouvé de données chiffrées sur ce sujet au moment de la réalisation de ce rapport. Compte tenu du nombre important d'ouvriers concernés par les restructurations, le montant doit vraisemblablement être largement supérieur aux coûts figurant dans ce tableau.

Interventions publiques 2009 <sup>12</sup>			
	Flandre	Wallonie	Bruxelles
Remboursement prestations d'outplacement et formations	5.355.000	1.061.000	3.634.000
Carte restructuration réductions cotisations patronales	3.951.663	589.962	817.953
Carte restructuration réductions cotisations personnelles	947.586	145.005	56.271
<b>Total</b>	<b>10.254.249 €</b>	<b>1.795.967 €</b>	<b>4.508.224 €</b>

L'intervention publique fédérale est nettement plus importante en Flandre et à Bruxelles qu'en Wallonie. Deux explications peuvent être avancées pour justifier ces différences ; d'une part, le nombre plus important des restructurations en Flandre et, d'autre part, l'inexistence des cellules de reconversions en dehors de la Région wallonne. Les cellules de reconversions étant financées par une dotation régionale wallonne, elles ne peuvent, en conséquence, se faire rétribuer pour leurs prestations par les employeurs en restructuration et donc, de ce fait, ne donnent pas droit aux possibilités de remboursement. Néanmoins, les employeurs wallons peuvent mettre à disposition des travailleurs accompagnés par les cellules de reconversion un budget pour les coûts de formations privées payantes. Ces frais peuvent alors ouvrir le droit à un remboursement.

Un des enjeux à venir sera sans doute de faire reconnaître le travail des accompagnateurs sociaux au niveau fédéral pour qu'il puisse, au même titre que l'outplacement, donner droit

<sup>10</sup> Les montants de remboursement varient de 2.000€ à 500€.

<sup>11</sup> L'intervention publique consiste à payer la différence entre la durée de l'indemnité de préavis légale et la durée obligatoire d'accompagnement via la cellule pour l'emploi (3 mois pour les travailleurs de < 45 ans et 6 mois pour les autres). L'intervention de l'ONEM dans l'indemnité de reclassement est plus rare pour les employés dont la durée de préavis est souvent égale ou supérieure à la durée minimale de l'accompagnement.

<sup>12</sup> Données ONEM.

aux possibilités de remboursement de sorte que les employeurs interviennent financièrement dans les cellules de reconversion.

## ANNEXE 1

---

<p><b><u>UCB Pharma</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise pharmaceutique.</p> <p><b>Localisation :</b> Braine-L'Alleud.</p> <p><b>CP :</b> 207</p> <p><b>Capital :</b> Belge.</p> <p><b>Motif :</b> Restructuration faisant suite à l'absence d'anticipation de la perte d'exclusivité de certains produits (fin de brevet et concurrence des génériques).</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 17/10/2008.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 5/12/2008.</p> <p><b>Outplacement :</b> Galilei Randstad (employés) ry ATH (ouvriers) + budget formation (1.000 €/travailleur).</p> <p><b>Prépension :</b></p>	<p><b><u>Tiercé Franco Belge</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Société de jeux et paris.</p> <p><b>Localisation :</b> Liège.</p> <p><b>CP :</b> 218</p> <p><b>Capital :</b> Belge et français</p> <p><b>Motif :</b> Faillite.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b></p> <p><b>Prépension :</b></p>
<p><b><u>Permec-Mustad</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Fabrication de pièces mécaniques pour le secteur.</p> <p><b>Localisation :</b> Herseaux (Mouscron).</p> <p><b>CP :</b> 111.</p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Faillite.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b> Budget formation + frais de déplacements des résidents français.</p> <p><b>Prépension :</b></p>	<p><b><u>Onduline</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Production et commercialisation de matériel de construction pour l'isolation.</p> <p><b>Localisation :</b> Petit-Rechain (Verviers).</p> <p><b>CP :</b></p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Fermeture. Baisse du volume de production.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 2/07/2009.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 17/07/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b> Budget formation (2.000 €/travailleur).</p> <p><b>Prépension :</b> 52 ans.</p>

<p><b><u>Kraft Foods Namur</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Fabrication industrielle de fromages fondus.</p> <p><b>Localisation :</b> Petit-Rechain (Verviers).</p> <p><b>CP :</b></p> <p><b>Capital :</b> Américain.</p> <p><b>Motif :</b> Echecs commerciaux et concurrence de la production des pays à bas coût.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 11/03/2009.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 16/07/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b> ATH + budget formation (1.000 €/travailleur).</p> <p><b>Prépension :</b> 52 ans</p>	<p><b><u>Husqvarna</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Construction de machines outils d'extérieur et d'outils diamantés pour le secteur de la construction.</p> <p><b>Localisation :</b> ATH (Tournai).</p> <p><b>CP :</b> 111 et 209.</p> <p><b>Capital :</b> Suédois.</p> <p><b>Motif :</b> Détérioration du contexte économique et hausse du coût des matières premières (850 pertes d'emplois dans tout le groupe).</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 10/12/2008.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 05/02/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b> Budget formation (1.800 €/employé) + prise en charge des frais de déplacements des travailleurs des autres régions (BXL + Flandre).</p> <p><b>Prépension :</b> 52 ans</p>
<p><b><u>Glaxo Smith Kline (GSK) Beecham</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise pharmaceutique, production de pénicilline stérile sur le site d'Heppignies.</p> <p><b>Localisation :</b> Heppignies (Charleroi).</p> <p><b>CP :</b> 111.</p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Fermeture du site d'Heppignies suite à l'absence d'anticipation de la perte d'exclusivité de certains produits (fin de brevets et concurrence des génériques).</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 23/05/2008.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 15/10/2008.</p> <p><b>Outplacement :</b> L'entreprise s'était engagée oralement à prendre en charge les coûts de formations lors de la réunion d'instruction de la cellule de reconversion mais s'est finalement rétractée dès les premières demandes d'intervention.</p>	<p><b><u>Geminus</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Développement et fabrication d'appareils électroniques.</p> <p><b>Localisation :</b> Nivelles.</p> <p><b>CP :</b> 111.</p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Diminution du chiffre d'affaires (impact limité suite à la fermeture du site de Colfontaine et le transfert des travailleurs à Nivelles).</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 17/07/2009.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 28/09/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b></p> <p><b>Prépension :</b> 52 ans.</p>

<p><b>Prépension : 52 ans</b></p>	
<p><b><u>Raking Storage</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Réalisation d'armoires et de rangements métalliques.</p> <p><b>Localisation :</b> Marcinelle (siège), site de production touché à Nivelles.</p> <p><b>CP :</b> 111 et 209.</p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Faillite.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b></p> <p><b>Prépension :</b></p>	<p><b><u>Ferguson CO</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Etude, fabrication, achat et vente de machines ou éléments de machines intervenant dans l'automatisation des processus d'usinage.</p> <p><b>Localisation :</b> Braine-le-Château (Nivelles).</p> <p><b>CP :</b> 111.1 et 209.</p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Perte de clientèle, dettes cumulées importantes.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 12/12/2008.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 7/01/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b> Budget formation de 1.500 €/travailleur &lt; de 45 ans (34.5000€).</p> <p><b>Prépension :</b></p>
<p><b><u>DI</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Commerce et distribution (cosmétique, droguerie, entretien).</p> <p><b>Localisation :</b> Bruxelles (sites d'exploitation dans les 3 Régions).</p> <p><b>CP :</b> 311</p> <p><b>Capital :</b> Belge.</p> <p><b>Motif :</b> Perte importante et fermeture de 30 enseignes (175 travailleurs licenciés en Belgique).</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b> Budget formation (10.000 €/71 travailleurs = 140 €/travailleurs).</p> <p><b>Prépension :</b></p>	<p><b><u>Délices d'Ellezelles</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Commerce et distribution (cosmétique, droguerie, entretien).</p> <p><b>Localisation :</b> Ellezelles (Tournai).</p> <p><b>CP :</b> 220</p> <p><b>Capital :</b> Belge (siège social à Bredene).</p> <p><b>Motif :</b> Chute du chiffre d'affaires et fermeture du site wallon.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 17/07/2009.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 16/10/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b> Budget formation de 300 €/travailleurs (6.300 €).</p> <p><b>Prépension :</b></p>

<p><b><u>Corda</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise de construction générale spécialisée dans la restauration des monuments classés et la rénovation des logements sociaux et le bardage.</p> <p><b>Localisation :</b> Battice (Verviers).</p> <p><b>CP :</b> 124</p> <p><b>Capital :</b> Belge.</p> <p><b>Motif :</b> Faillite.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b></p> <p><b>Prépension :</b></p>	<p><b><u>DEF</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Fabrication des radiateurs en tôle d'acier embouti et soudé et en chaudières domestiques.</p> <p><b>Localisation :</b> Liège.</p> <p><b>CP :</b> 111.1 et 209.</p> <p><b>Capital :</b> Belge.</p> <p><b>Motif :</b> Faillite. Concurrence des pays à bas coût sur le créneau des radiateurs hauts de gamme.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b></p> <p><b>Prépension :</b></p>
<p><b><u>Fréson et fils</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise de construction spécialisée dans la peinture, le revêtement des façades et la réparation de béton.</p> <p><b>Localisation :</b> Awans (Liège).</p> <p><b>CP :</b> 124</p> <p><b>Capital :</b> Belge.</p> <p><b>Motif :</b> Faillite. Activité jugée insuffisamment rentable dans le contexte de ralentissement économique.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b></p> <p><b>Prépension :</b></p>	<p><b><u>ACS anti corrosion structures</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Fabrication de structures en polyester renforcé à la fibre de verre pour le stockage d'acides et l'évacuation de fumées.</p> <p><b>Localisation :</b> Seneffe (La Louvière).</p> <p><b>CP :</b></p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Baisse des commandes et périodes de chômage économique récurrentes.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 27/02/2009</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 2/07/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b> Prise en charge des coûts de formation sur présentation des projets (pas de montant déterminé).</p> <p><b>Prépension :</b> 54 ans</p>

<p><b><u>Nestlé Waters Benelux</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Production des eaux minérales Nestlé, Aquarel et Valvert.</p> <p><b>Localisation :</b> Etalle (Arlon).</p> <p><b>CP :</b></p> <p><b>Capital :</b> Multinational.</p> <p><b>Motif :</b> Chute des volumes de production selon la direction depuis 2005. Transfert de l'actionariat aux Pays-Bas et réengagement depuis licenciement collectif de travailleurs français sur le site d'Arlon, sous statut CDD.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 14/04/2009.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 28/05/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b></p> <p><b>Prépension :</b> 53 ans.</p>	<p><b><u>CG Paper</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Papeterie.</p> <p><b>Localisation :</b> Malmédy (Verviers).</p> <p><b>CP :</b></p> <p><b>Capital :</b> Multinational.</p> <p><b>Motif :</b> Faillite suite à l'évolution et à l'absence d'anticipation du marché.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b></p> <p><b>Prépension :</b></p>
<p><b><u>Fleurus BD Land</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise du secteur de l'imprimerie, spécialisée dans la reliure et la production de BD.</p> <p><b>Localisation :</b> Fleurus (Charleroi).</p> <p><b>CP :</b> 218 et 130.</p> <p><b>Capital :</b> Français (groupe Qualibris).</p> <p><b>Motif :</b> Fermeture et concentration de l'activité en France. La concurrence asiatique absorbe une part importante de la production.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 6/11/2008.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 6/01/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b> Budget formation (28.800 €/44 travailleurs = 655 €/travailleurs).</p> <p><b>Prépension :</b></p>	<p><b><u>PD Interglas Technologies</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Préparation, tissage et finissage des tissus en fibre de verre.</p> <p><b>Localisation :</b> Battice (Verviers).</p> <p><b>CP :</b> 120.01 et 214.</p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Changement de processus de production qui rationalise le besoin de main-d'œuvre.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 24/10/2008.</p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b> Prise en charge des coûts de formations sur présentation des projets avec un montant maximum de 250 €/travailleur (4.750 € au total).</p> <p><b>Prépension :</b></p>

<p><b><u>Saint Gobain</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise du secteur du verre (Saint Gobain Glas et Saint Gobain Sekurit).</p> <p><b>Localisation :</b> Sambreville (Namur).</p> <p><b>CP :</b></p> <p><b>Capital :</b> Belge</p> <p><b>Motif :</b> Diminution du carnet de commande pour la filière de production du vitrage automobile. Pour l'autre filière ...</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 4/06/2009.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 17/09/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b> Prise en charge des coûts de formation sur présentation des projets (pas de montant déterminé).</p> <p><b>Prépension :</b> 51 ans pour les ouvriers de St Gobain Sekurit, 52 ans pour les ouvriers de ST Gobain Glas et 54 ans pour les employés</p>	<p><b><u>Graphing</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Imprimerie Offset spécialisée dans le marché publicitaire.</p> <p><b>Localisation :</b> Heppignies (Charleroi).</p> <p><b>CP :</b> 130 et 218.</p> <p><b>Capital :</b> Belge (groupe Mercator).</p> <p><b>Motif :</b> Faillite. Graphing est la partie rotative Offset de l'ancienne SA Proxima Printing.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b></p> <p><b>Prépension :</b></p>
<p><b><u>OMECA</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise spécialisée dans la maintenance pour l'industrie sidérurgique.</p> <p><b>Localisation :</b> Grace-Hollogne (Liège).</p> <p><b>CP :</b> 111.</p> <p><b>Capital :</b> Belge.</p> <p><b>Motif :</b> Faillite. Le principal client étant Arcelor-Mittal, la fermeture provisoire des hauts-fourneaux liégeois a précipité la faillite de l'entreprise. NB : l'ancien employeur a réembauché une partie des travailleurs licenciés dans une nouvelle société.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b></p>	<p><b><u>Premier Refractories Belgium</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise spécialisée dans la fabrication de matériaux réfractaires notamment pour le secteur sidérurgique.</p> <p><b>Localisation :</b> Tertre (Mons).</p> <p><b>CP :</b> 113, 218</p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Fermeture du site.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 28/05/2009.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 1/07/2009</p> <p><b>Outplacement :</b> Prise en charge des coûts de formations sur présentation des projets avec un montant maximum de 508 €/travailleur (31.000</p>

<b>Prépension :</b>	€ au total) + prise en charge du coût d'un accompagnateur social pendant 6 mois + 1 mois. <b>Prépension :</b> 50 ans
---------------------	---

**Atelier du verre**

**Activité :** Entreprise spécialisée dans la conception et la réalisation de façades en verre (+ entreprise Habitat 2000, même siège social).

**Localisation :** Alleur (Liège).

**CP :**

**Capital :** Belge (groupe Mercator).

**Motif :** Faillite.

**Date de la 2ème notification :**

**Création de la CPE :**

**Outplacement :**

**Prépension :**

**Wienerberger**

**Activité :** Entreprise spécialisée dans la fabrication de briques.

**Localisation :** Warneton (Mouscron).

**CP :** 114

**Capital :** Groupe européen (direction et management flamands des sites en Belgique)

**Motif :** Ralentissement de la production de brique moulée. Transfert de la production du site de Warneton au sein du site flamand du groupe.

**Date de la 2ème notification :** 30/03/2009

**Création de la CPE :** 7/05/2009

**Outplacement :** Select Outplacement.  
Remarque : à la clôture de la cellule de reconversion assimilée CPE, et malgré plusieurs rappels, les membres de l'association n'étaient pas informés du suivi des travailleurs par Select outplacement (participation, insertion emploi/formation, déroulement des activités, etc.)

**Prépension :** 52 ans

<p><b><u>Unilin flooring</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise spécialisée dans la production de sols stratifiés (Quickstep).</p> <p><b>Localisation :</b> Mouscron (Mouscron).</p> <p><b>CP :</b> 126</p> <p><b>Capital :</b> Belge (siège social en Flandre).</p> <p><b>Motif :</b> Recours au chômage économique fréquent depuis 2008. Fermeture et transfert de l'activité du site mouscronnois vers le site de Wielsbeke.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 4/05/2009.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 9/06/2009.</p> <p><b>Outplacement :</b> Prise en charge des coûts de formations sur présentation des projets avec un montant maximum de 500 €/travailleur (36.500€) + prise en charge des frais de déplacement des travailleurs français et flamands + 1 € brut/heure.</p> <p><b>Prépension :</b> 53 ans</p>	<p><b><u>Toyota</u></b></p> <p><b>Activité :</b> L'entreprise gère la distribution de la marque en Belgique et au Luxembourg et chapeaute le réseau de concessionnaires.</p> <p><b>Localisation :</b> Braine-L'Alleud (Nivelles).</p> <p><b>CP :</b> 218</p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Prévission par la direction d'une chute des ventes de 11 à 20% en 2009 suite à la crise dans le secteur automobile.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 25/02/2009.</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 5/03//2009.</p> <p><b>Outplacement :</b> Prise en charge des frais de déplacements et des coûts de formations sur présentation des projets pour un montant total pour ces 2 postes de 4.000 €/travailleur (84.000 € au total).</p> <p><b>Prépension :</b> 55 ans</p>
<p><b><u>ITW shippers</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise spécialisée dans la fabrication de coussins de calage en papier pour le transport de marchandises.</p> <p><b>Localisation :</b> Carnières (La Louvière).</p> <p><b>CP :</b> 136, 222</p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Selon l'employeur, la fermeture de l'entreprise est justifié par un manque récurrent de productivité.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b> 24/09/2009</p> <p><b>Création de la CPE :</b> 22/10/2009</p>	<p><b><u>Unifine food &amp; Bake ingredients Belgium</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise spécialisée dans la fabrication de matières premières pour la boulangerie pâtisserie, la glacerie, etc...</p> <p><b>Localisation :</b> Carnières (La Louvière).</p> <p><b>CP :</b></p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b> Selon l'employeur, le licenciement est justifié par une baisse de la demande qui induit une chute de la production.</p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b> pas de CPE.</p>

<p><b>Outplacement :</b></p> <p><b>Prépension :</b> 50 ans</p>	<p><b>Outplacement :</b> Prise en charge des coûts de formations sur présentation des projets pour un montant total de 13.000 € (500€/travailleur)</p> <p><b>Prépension :</b></p>
<p><b><u>Lohmann-Rauscher</u></b></p> <p><b>Activité :</b> Entreprise du secteur textile</p> <p><b>Localisation :</b> Chênée (Liège).</p> <p><b>CP :</b> 120</p> <p><b>Capital :</b></p> <p><b>Motif :</b></p> <p><b>Date de la 2ème notification :</b></p> <p><b>Création de la CPE :</b></p> <p><b>Outplacement :</b> Le fonds sectoriel prend en charge les formations dans le secteur.</p> <p><b>Prépension :</b></p>	

