

Les cellules de reconversion, un partenariat efficace entre les Organisations syndicales et le FOREM pour l'accompagnement et le reclassement des travailleurs licenciés collectivement

■ Renaud BIERLAIRE ■

Qu'est-ce qu'une cellule de Reconversion (ou d'où viennent les CR) ?

Une cellule de reconversion est un dispositif visant le reclassement professionnel et la reconversion de travailleurs licenciés collectivement. C'est dans les années 70 que ce dispositif a vu le jour, au départ d'ailleurs d'une restructuration dans la sidérurgie : Minière et Métallurgique de Rodange - Athus (MMRA), dans le Luxembourg (1977). A l'époque rien ou pas grand chose n'était organisé pour accompagner le reclassement et la reconversion des travailleurs victimes des mutations industrielles. Les organisations syndicales et le service public de l'emploi ont alors puisé dans leur imagination pour construire des formules d'accompagnement adaptées aux travailleurs licenciés. L'originalité de ce dispositif est qu'ils associaient d'anciens travailleurs de l'entreprise avec des travailleurs du service public de l'emploi dans le but de faciliter la reconversion et le reclassement des travailleurs.

27 ans après la première cellule de reconversion, poussé dans le dos par la faillite de la SABENA et les bons résultats engrangés au fil du temps, le législateur wallon instaurait un droit à la reconversion pour les travailleurs licenciés collectivement (2004).

Quel rôle peut jouer une cellule de reconversion dans le cadre de la cellule pour l'emploi ?

La cellule de reconversion est un prestataire de services reconnu légalement pour assurer le programme de reclassement prévu par la gestion active des restructurations (les cellules pour l'emploi (CPE)).

Lors d'un licenciement collectif, l'employeur doit respecter des procédures dites collectives qui associent les représentants des travailleurs. Dans ce cadre, un plan social ou « plan de restructuration » devra être négocié (voir page 16 de la brochure).

Ce plan devra notamment préciser les mesures d'accompagnement prévues pour les travailleurs menacés de licenciement et plus particulièrement pour les travailleurs licenciés de 45 ans ou plus et :

- la création d'une cellule pour l'emploi ;
- une offre d'outplacement à charge de l'entreprise ;

Les représentants des travailleurs peuvent donc proposer la cellule de reconversion dans le cadre de la procédure de sélection du prestataire de la cellule pour l'emploi.

Le conseil d'entreprise donne son avis ou détermine quel bureau d'outplacement se verra confier la mission d'outplacement lorsque cette mission concerne un nombre de travailleurs :

- au moins égal à 10 dans les entreprises occupant en moyenne plus de 20 et moins de 100 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission ;
- représentant au moins 10 % du nombre des travailleurs dans les entreprises occupant en moyenne au moins 100 et moins de 300 travailleurs au cours de l'année civile précédant la mission ;
- au moins égal à 30 dans les entreprises occupant en moyenne au moins 300 travailleurs pendant l'année civile précédant la mission.

La décision du conseil d'entreprise est prise selon une procédure spécifique, à savoir le vote à double majorité. Cette double majorité consiste d'une part en une majorité des voix émises par la délégation patronale et d'autre part en une majorité des voix émises par la délégation du personnel. (voir page 17 de la brochure)

Quels travailleurs et quelles entreprises peuvent être visés par une cellule de reconversion ?

Le décret wallon instaure un droit à l'accompagnement pour tout travailleur victime d'un licenciement collectif, au sens de l'arrêté royal du 24 mai 1976. Ce droit est donc applicable à tous les travailleurs visés par le licenciement collectif, indistinctement de leur statut et de leur âge. Ce dispositif est donc ouvert aux travailleurs de moins de 45 ans et de plus de 45 ans et aux travailleurs en CDI et en CDD. Il peut être étendu, sur décision du gouvernement wallon, aux travailleurs externes à l'entreprise qui auraient perdu leur emploi des suites de la répercussion négative du licenciement collectif (par exemples : les travailleurs des fournisseurs, les travailleurs de sous-traitants et les travailleurs intérimaires qui prestaient dans l'entreprise). Toutes les entreprises du secteur privé rentrent dans le champ d'application pour autant que le siège d'exploitation touché par le licenciement se situe sur le territoire wallon. En cas de faillite ou de fermeture, le calcul du nombre de travailleurs comprend ceux qui ont été licenciés dans l'année qui précède la date de décision de cessation de l'activité, lorsque ces licenciements ont été réalisés lors de phases préalables à la fermeture ou à la faillite d'une entreprise.

Quels services sont offerts dans une cellule de reconversion ?

Les cellules de reconversion ont accumulé plus de 30 années d'expérience dans l'accompagnement des travailleurs. L'offre de services va bien au-delà du service minimum prévu dans la CCT 82 et 82 bis (voir Chapitre II, point 8, section 4, pp 34-35). Des activités, souvent collectives, sont régulièrement programmées afin de compléter le programme et de renforcer les chances de réinsertion des travailleurs. Les activités collectives complémentaires ne sont jamais imposées. Les travailleurs ont le choix d'y participer ou non, selon leur libre arbitre. Parmi les spécificités des cellules de reconversion, il faut souligner l'attention particulière qui est accordée à la formation. Cet accent singulier repose sur une volonté d'insertion durable et de qualité à l'emploi.

Les travailleurs sont-ils obligés de participer aux activités de la cellule de reconversion assimilée à la cellule pour l'emploi ?

Rappelons-le, les cellules ont été conçues pour aider les travailleurs. Leur philosophie ne repose pas sur le contrôle et la sanction. Cette liberté de participation est d'ailleurs à l'origine du succès des cellules, car les travailleurs s'y sentent en confiance et participent donc plus volontiers aux programmes que l'équipe de la cellule leur soumet (en moyenne, on estime à 85% la participation des travailleurs).

Néanmoins, lorsque la cellule de reconversion est choisie comme l'opérateur de reclassement professionnel dans le cadre des obligations prévues par la loi (on parlera ici d'assimilation de la cellule de reconversion à la CPE), les travailleurs de 45 ans et plus sont tenus de respecter le programme de reclassement minimum. Ce programme est toutefois ajustable. De telle sorte que si un travailleur a besoin de suivre une formation pour rencontrer les objectifs de son projet professionnel, l'équipe de la cellule de reconversion mettra tout en œuvre pour l'aider à la trouver, et le travailleur ne sera plus tenu de respecter le programme complet prescrit par la CCT 82 et 82 bis.

Quels sont les résultats des cellules de reconversion ?

N'en déplaise à d'aucuns, les cellules de reconversion affichent un bilan nettement positif quant à l'insertion à l'emploi et en formation des travailleurs qu'elles accompagnent. L'insertion dans un emploi durable est une des priorités des cellules de reconversion. Malgré un marché de l'emploi de plus en plus orienté vers des emplois précaires, les travailleurs qui passent par les cellules de reconversion sont majoritairement insérés dans des contrats à durée indéterminée. Notons que les résultats des cellules sont réalisés et validés en toute transparence par un comité d'accompagnement propre à chaque cellule, composé de représentants du FOREM, du Ministère de l'emploi, des organisations syndicales et le cas échéant de l'ancien employeur. On ne peut pas en dire autant des autres prestataires de services...

Quel rôle peut jouer un délégué dans une cellule ?

Comme nous le mentionnions plus haut, l'originalité d'une cellule est qu'elle associe des professionnels en accompagnement du FOREM et un ou plusieurs anciens travailleurs de l'entreprise, souvent d'anciens délégués syndicaux qui subissent également la restructuration. La présence permanente d'un ancien travailleur de l'entreprise au sein de la cellule de reconversion apporte une plus value indéniable quant à la participation et le reclassement des travailleurs. Plusieurs travaux universitaires ont d'ailleurs souligné l'apport positif des anciens délégués au sein du dispositif notamment pour faciliter le deuil de l'ancien emploi et pour permettre un repositionnement plus rapide sur un nouveau projet professionnel. Le ou les délégués qui sont choisis pour assumer le rôle d'accompagnateur social pendant la durée de la cellule sont choisis en fonction du résultat des élections sociales. Le nombre d'accompagnateurs sociaux qui seront engagés dépendra également du volume des travailleurs licenciés. Un cahier de charge des cellules de reconversion précise les normes d'encadrement.

Pourquoi défendre les cellules de reconversion ?

Outre les bons résultats engrangés au fil des ans par les cellules de reconversion, le dispositif sert de garde-fous aux multiples dérives possibles engendrées par le pacte anti-génération. Au sein d'une cellule, la priorité c'est le travailleur ! On vise une insertion de qualité dans l'emploi ou la formation qui correspond au projet de la personne. Avec les perspectives de plus en plus nombreuses de sanctions liées aux politiques d'activation, la cellule demeure le rempart le plus sûr contre tous les abus possibles (offres d'emploi inconvenables, contrôles abusifs, etc.). La défense des cellules de reconversion, c'est la prolongation de la défense des intérêts des travailleurs !

Qui peut vous informer sur les cellules de reconversion et les cellules pour l'emploi ?

La FGTB Wallonne possède une équipe de coordinateurs syndicaux qui peuvent venir, en support de vos permanents, vous informer et vous appuyer pendant et après les discussions sur le volet reclassement des travailleurs.

Références juridiques

- A.R. du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs salariés dans le cadre de restructurations, MB du 6 août 2004.
- Décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement des reconversions, MB du 10 mars 2004.
- Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, MB du 30 décembre 2005 (articles 31 à 41).
- A.R. du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, MB du 31 mars 2006.
- A.R. du 10 novembre 2006 modifiant l'arrêté royal du 9 mars 2006 relative à la gestion active des restructurations, en ce qui concerne les conditions d'assimilation d'une cellule Emploi créée par une Région à une cellule d'emploi fédérale, MB du 7 décembre 2006.
- Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi des travailleurs licenciés dans le cadre des restructurations et de divers arrêtés royaux pris en exécution du contrat de solidarité entre les générations.
- CCT 82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés (ratifiée par A.R. du 20 septembre 2002, MB du 5 octobre 2002).