

UN TAUX D'INSERTION SUPÉRIEUR À 60 %

CATERPILLAR : LES CHANCES DE RECONVERSION

Ce sera l'une des plus importantes cellules de reconversion jamais créées en Wallonie. Elle va tenter de remettre à l'emploi les 2.200 travailleurs du site de Gosselies, auxquels s'ajouteront de nombreux sous-traitants. Voici comment ce grand chantier de reclassement va se mettre en place. GILLES QUOISTIAUX

La fermeture de l'usine de Gosselies précipite 2.200 personnes sur le marché du travail. Sans compter les sous-traitants de Caterpillar, qui subiront eux aussi le contre-coup de la décision de la multinationale américaine. Chez Agoria, la fédération de l'industrie technologique, on estimait au départ qu'au total 3.600 travailleurs pourraient être concernés. Mais la facture pourrait finalement être plus salée, ce chiffre étant extrapolé sur la base d'un multiple de 1,8, qui constitue une moyenne constatée lors de licenciements de grande ampleur.

Le site de Gosselies étant au centre d'un véritable écosystème d'entreprises industrielles interdépendantes, les dégâts pourraient s'avérer plus importants. « Dans la région de Charleroi, beaucoup de monde dépend de Caterpillar. Entre 4.000 et 5.000 personnes pourraient être touchées », avance Thierry Castagne, directeur général d'Agoria Wallonie. Certains représentants syndicaux parlent même de 6.000 emplois en danger.

L'arrêt de la production enclenche une procédure de licenciement collectif de très grande ampleur. A Gosselies, après la stupeur et la consternation, le personnel s'est rapidement mis à songer à ses

possibilités de reclassement. « Depuis l'annonce, tout tourne au ralenti. L'usine s'est transformée en atelier CV », témoigne un travailleur de Caterpillar. Si certains membres du personnel tentent de trouver rapidement une porte de sortie, d'autres attendent de voir à quelle sauce ils seront mangés. La procédure Renault, qui durera plusieurs mois, ne fait que commencer.

Phase d'information

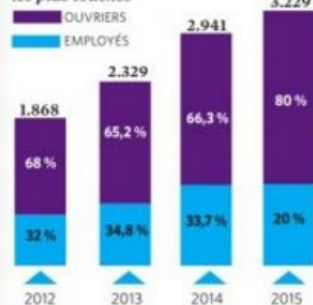
Officiellement, l'entreprise n'a annoncé qu'une « intention » de fermeture. La décision définitive (qui fait peu de doutes) tombera plus tard. Mais c'est bien l'envoi par Caterpillar d'un courrier recommandé, réceptionné la semaine dernière par le Forem, qui a lancé officiellement le début de la procédure Renault. Une phase d'information est donc ouverte, au cours de laquelle l'entreprise est censée répondre aux questions des représentants du personnel. Après cette phase, un plan de licenciement sera négocié avec les syndicats. C'est alors que sera abordée la question essentielle du reclassement des travailleurs.

Si les organisations syndicales le demandent – ce qui est quasiment acquis, une cellule de reconversion sera alors mise

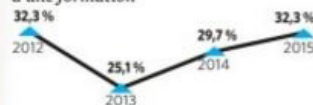


CELLULES DE RECONVERSION : LE BILAN

Les ouvriers sont les plus touchés

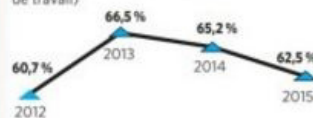


Un travailleur sur trois bénéficie d'une formation

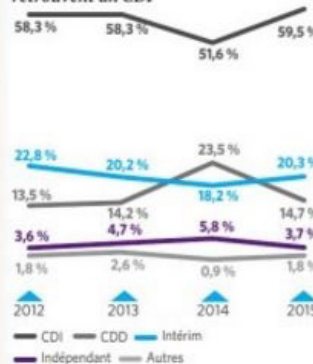


Près de deux travailleurs sur trois retrouvent un job

Taux d'insertion à la fermeture de la cellule de reconversion (hors prévisions, dispenses d'accompagnement et incapacités de travail)



Plus de la moitié des travailleurs retrouvent un CDI



en place. Vu les délais de la loi Renault, elle ne sera sans doute pas créée avant 2017. Pilotée par le Forem, assisté de représentants syndicaux de l'entreprise, cette structure a pour objectif d'assurer le reclassement des travailleurs concernés par le plan de licenciement collectif. Le plus grand défi de la future cellule de reconversion sera de gérer un nombre considérable de dossiers.

Si la cellule de reconversion est mise sur pied dès le premier licenciement, son travail effectif se déroulera probablement de manière étalée. « Les licenciements se font généralement en phases successives, afin d'accompagner l'arrêt de l'outil, le déplacement du matériel, etc. Une cellule de reconversion peut donc fonctionner pendant plusieurs années », explique Sébastien Roger, associé chez Younity, cabinet d'avocats spécialisé en droit du travail. La cellule de reconversion créée en 2014 chez Caterpillar pour accompagner le plan social précédent (1.331 travailleurs concernés), a ainsi officié pendant deux ans.

Dès la mise sur pied de la cellule, les travailleurs licenciés qui la rejoignent bénéficient pendant six mois d'une indemnité mensuelle de reclassement équivalente à leur ancienne rémunération (hors avantages extra-légaux). « Cette indemnité sera ensuite déduite du préavis. Le coût est neutre pour l'employeur », souligne Sébastien Roger.

Un budget pour des formations

La mission de la cellule est de servir de guichet unique pour les membres du personnel. Des conseillers sont à leur disposition pour les aider dans leur recherche d'opportunités d'emplois. Les travailleurs peuvent aussi être orientés vers des formations qualifiantes (environ 30% des personnes passées par une cellule de reconversion en bénéficient), vers d'autres types de formations comme l'aide à la rédaction de CV, ou encore vers un suivi psycho-social afin d'amortir le choc du licenciement. Une cellule comme celle créée pour Caterpillar en 2014 peut mobiliser en tout une vingtaine de personnes.

Les services d'outplacement proposés par la cellule de reconversion sont assurés par le Forem. L'employeur n'a pas d'obligation légale de participer financièrement au reclassement. Mais dans bien des cas, l'employeur passe quand même

à la caisse. « Les organisations syndicales négocient souvent un budget 'formations' dans le cadre du plan social. Il n'y a pas de barème mais cela peut tourner autour de 500 euros par travailleur », observe Fabien Braeckel, conseiller au Forem en charge des cellules de reconversion. D'après l'avocat Sébastien Roger (Younity), ce budget peut même être plus élevé. En fonction des circonstances (une entreprise en faillite ne pourra rien débloquer), le montant peut grimper jusque 2.000 euros par travailleur. Ce budget complémentaire, qui est mutualisé, permet de financer certaines dépenses liées à un nouveau projet professionnel, par exemple le passage d'un permis poids lourd.

Mis bout à bout, ces différents dispositifs semblent porter leurs fruits. Bon an mal an, les cellules de reconversion wallonnes affichent des taux d'insertion supérieurs à 60% (voir graphique « Cellules de reconversion: le bilan »). « Même s'il reste malheureusement toujours des gens sur le carreau, ce sont d'excellents chiffres, estime Fabien Braeckel (Forem). D'autant qu'il s'agit d'une photographie des résultats au moment où la cellule ferme ses portes. Nous avons étudié la situation six mois après la fin de certaines cellules, et nous avons constaté que le taux d'insertion avait encore augmenté de 10% ».

Les prévisions

ne sont plus une option

Le licenciement collectif en cours chez Caterpillar a deux particularités: une ampleur inédite et le fait qu'il fait suite à une précédente restructuration qui a modifié en profondeur la structure de l'emploi à Gosselies. La plupart des départs actés en 2014 concernaient en effet du personnel approchant la fin de carrière. Sur 1.331 travailleurs remerciés, 580 avaient atteint 58 ans ou 38 ans de carrière, et étaient donc dispensés d'accompagnement. De plus, 372 ont obtenu leur prépension, abaissée à l'âge de 52 ans pour cause de restructuration, et bénéficiaient dès lors d'une dispense de disponibilité sur le marché du travail.

La grande majorité des possibilités de prépension (actuellement fixée à 55 ans pour les entreprises en difficulté) ont donc été utilisées lors de cette récente restructuration. D'après une source syndicale, à peine une centaine de collaborateurs peuvent aujourd'hui prétendre à une pré-