

Accord institutionnel : transfert de compétences

Marché du travail

Outplacement

I. Régionalisation du reclassement

De quoi s'agit-il ?

Ce transfert vise différents aspects, d'une part de l'outplacement pour tout travailleur de 45 ans qui est licencié individuellement¹ et, d'autre part, de l'outplacement dans le cadre d'un licenciement collectif (pacte des générations/gestion active des restructurations, déc. 2005). La note du gouvernement prévoit que : « *le droit du travail reste fédéral, mais les Régions deviennent compétentes pour les exigences de fond qui ne sont pas fixées dans les CCT 51 et 82, pour le remboursement des frais de reclassement aux entreprises et pour l'imposition de sanctions aux employeurs en cas d'absence de reclassement* ».

Situation actuelle

1) Les opérateurs

Les entreprises d'outplacement qui souhaitent exercer leurs activités en Région wallonne devaient déjà bénéficier d'un agrément délivré par la Région wallonne.

¹ Ce droit n'est applicable que si le motif du licenciement n'incombe pas au travailleur !

Pour ce qui a trait aux licenciements collectifs, les situations sont assez différentes entre la Région wallonne et les deux autres Régions. Si l'on constate une montée en puissance de l'outplacement privé dans le cadre des restructurations², y compris au Sud du pays, la Région wallonne et les organisations syndicales ont continué à faire confiance au dispositif des cellules de reconversion. Ces cellules sont financées via une dotation régionale qui s'élevait en 2010 à 2.902.754 €. L'employeur en restructuration peut doter la cellule de reconversion d'un fonds spécifique dédié aux formations payantes³ mais il ne peut, en aucun cas, subventionner les services traditionnels de ces cellules (double subventionnement interdit).

La présence des cellules de reconversion a donc limité l'essor de l'outplacement (pour les licenciements collectifs, uniquement), en comparaison au développement opéré en Région flamande et à Bruxelles.

Le dispositif wallon a aussi permis, dans certains cas, aux permanents syndicaux de négocier lors des restructurations des budgets complémentaires pour les formations payantes et de compléments extralégaux pour les travailleurs, en lieu et place du budget pour l'outplacement privé payant. La présence syndicale au sein des cellules contribue, entre autres, au respect du projet des personnes (choix de reconversion/formation, emploi convenable, etc.) et protège contre les possibles abus inhérents à la carte de restructuration et aux mécanismes de remboursement.

2) Le remboursement des frais d'outplacement

Le remboursement des frais d'outplacement s'est considérablement élargi avec la loi de relance (2009). Il est, depuis lors, possible pour l'employeur de bénéficier du remboursement des frais d'outplacement pour tous les travailleurs et sans condition obligatoire d'insertion à l'emploi. Des majorations de remboursement sont toutefois prévues en cas d'insertion dans un emploi de 120 jours cumulés (cumul possible de plusieurs périodes d'intérim, par exemple) et en fonction de l'âge (voir tableau ci-après). Seules peuvent être prises en compte, pour ce remboursement, les heures d'outplacement réellement prestées ainsi que les formations payantes⁴ (quasi exclusivement en cellules de reconversion).

Quant au contrôle du respect de la CCT 82 et des prestations des heures, il est partiellement effectué par le comité association institué par la gestion active des restructurations. C'est l'ONEM qui gère les aspects administratifs du remboursement ainsi que la vérification des durées d'insertion à l'emploi (< ou > à 120 jours). Les réductions octroyées via les cartes restructuration devraient également passer dans le giron régional.

Les estimations de l'ONEM en 2010, pour le remboursement de prestations d'outplacement et de formations, sont reprises dans le tableau ci-après. Elles s'élèvent à un total de 10,05 millions €⁵.

² L'outplacement collectif représentait en 2010 environ 40% de l'outplacement total (chiffre FEDERGON). Il a augmenté significativement depuis la mise en application du pacte des générations, en 2006 (augmentation d'environ **500%** par rapport à 2005).

³ Cette dotation pour les formations peut ouvrir le droit à l'employeur au remboursement de l'ONEM au même titre que les frais d'outplacement.

⁴ A notre connaissance, lorsqu'un opérateur privé d'outplacement est choisi pour l'accompagnement, il existe rarement un budget complémentaire dédié aux formations payantes.

⁵ Le point propre à la carte de restructuration et aux réductions de cotisations ONSS est abordé dans la note globale ONSS.

Travailleurs ≥ 45 ans (120 jours et + de travail) : 2.400 unités x 2.000 EUR = 4.800.000 €
Travailleurs ≥ 45 ans (-120 jours de travail) : 1.100 unités x 1.000 EUR = 1.100.000 €
Travailleurs < 45 ans (120 jours et + de travail) : 3.400 unités x 1.000 EUR = 3.400.000 €
Travailleurs < 45 ans (-120 jours de travail): 1.500 unités x 500 EUR = 750.000 €

Total : 8.400 unités x 1.196 EUR = **10.050.000 €**

Sur base des dépenses de l'ONEM en 2010, nous obtenons la répartition régionale suivante : 53,3% Flandre, 36,2 % Bruxelles et 10,5% Wallonie !



Conséquences

Le transfert du contrôle, de la sanction et du remboursement implique de surcroît la désignation d'un organisme public wallon et l'affectation de personnes pour remplir cette charge. Le service public wallon (SPW) de l'emploi semble être le plus désigné pour assumer cette tâche. Un lien est à faire avec la commission d'agrément.

Le transfert du budget du remboursement de l'outplacement sur base de la répartition de la consommation actuelle des Régions serait extrêmement pénalisant pour la Région wallonne. Rappelons-le, la différence trouve son explication non pas dans le nombre de travailleurs licenciés et accompagnés, mais dans l'existence des cellules de reconversion qui n'ouvrent pas le droit aux possibilités de remboursement⁶. La clé de répartition de ce budget devrait, pour être équitable, prendre en considération la répartition des cas restructurations⁷ pour les trois Régions et le nombre total de travailleurs victimes de licenciements collectifs et accompagnés sur chacun des territoires.

Ce transfert de compétences devra s'accompagner d'un choix politique. En effet, le nombre de restructurations a considérablement augmenté au cours de ces trois dernières années, ce qui n'a pas été le cas du budget des cellules de reconversion. Ainsi en 2009 et 2010, il a fallu puiser dans le compte de réserve du FOREM (cf. tableau ci-dessous).

	2009	2010
Subvention RW	2.723.605,71 €	2.902.754,71 €
Compte de réserves	745.160,74 €	1.891.462,95 €
Total	3.468.766,45 €	4.794.217,66 €

Le recours au compte de réserve du FOREM pour combler le solde à financer n'est pas une solution structurelle. Dès lors ce transfert de ressources est l'occasion d'imaginer des mécanismes pouvant soutenir structurellement les cellules de reconversion.

⁶ Seules, les formations payantes dans le cadre des cellules de reconversion ouvrent le droit pour l'employeur à un remboursement.

⁷ Aux travailleurs accompagnés en Wallonie et dont le siège de l'entreprise est situé dans une autre Région. Exemples : VW, Carrefour, Brink's, etc.

Compte tenu de la pleine autonomie sur « le fond » qui sera confiée à la Région wallonne, ce transfert de compétence pourrait être mis à profit pour combler certaines faiblesses/problèmes relevés dans les dernières évaluations de fonctionnement de l'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement.

Positions du Bureau de l'IW

1. **L'absence de possibilité d'avoir un accompagnateur social en dessous des licenciements de 100 travailleurs a pour conséquence de surcharger le travail des 3,5 ETP accompagnateurs sociaux permanents (ASP).**
En effet, alors qu'en juillet 2009, 1 ASP s'occupait, en moyenne, de 160 travailleurs, en décembre 2011, cette moyenne était passée à 252⁸. Afin de renforcer quantitativement et qualitativement l'accompagnement social, il faut pouvoir financer directement ou indirectement⁹ le coût d'un accompagnateur social d'entreprise pour les licenciements < 100 travailleurs.
2. **D'autre part, il faut alimenter un fonds pour les formations payantes destiné aux travailleurs victimes de faillites. Dans les cas de faillite, il y a, en effet, peu de possibilités d'obtenir un budget pour les formations payantes et les travailleurs doivent alors s'en remettre à la dotation prévue par le FOREM (125 €/travailleur).**
3. **Toujours à destination de cette catégorie de travailleurs, il faut réinstaurer une allocation de reconversion pour, d'une part, compenser la perte de revenu immédiate liée à l'absence d'indemnité de reclassement et, d'autre part, augmenter l'accès en formation¹⁰.**
4. **Il serait nécessaire d'envisager la création d'une société d'outplacement public.**

■

⁸ A cette même période, un accompagnateur social d'entreprise (l'ancien délégué) accompagnait en moyenne 119 travailleurs (ex collègues).

⁹ Le financement indirect consisterait à octroyer le remboursement de l'employeur qui prendrait en charge le coût salarial d'un accompagnateur social d'entreprise, sur base des mêmes critères que le remboursement de l'Outplacement et des formations payantes.

¹⁰ Il est plus difficile pour un travailleur d'imaginer sereinement sa reconversion, si sa principale préoccupation est financière. L'indemnité de préavis et de reclassement a un impact direct sur le choix d'entrer en formation.