

Indicateurs de résultats
et caractéristiques
des cellules de reconversion
terminées entre le 1/1/2004 et le 30/6/2007

- Par la coordination syndicale ▪
-

1.	CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC	3
	Répartition des travailleurs licenciés par statut, genre et âge	3
	LES EMPLOYÉS	3
	LES OUVRIERS	4
2.	CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES CONCERNÉES	6
	Ventilation sectorielle	6
	Ventilation territoriale	6
3.	INDICATEURS DE RÉSULTATS	6
	Insertion dans l'emploi	6
	RÉSULTATS D'INSERTION	6
	NATURE DE L'INSERTION	6
	Insertion en formation	6
	RÉSULTATS D'INSERTION	6
	TYPOLOGIE DES FORMATIONS	6
	Insertion formation/emploi en fin de cellule (la reconversion)	6
4.	CARACTÉRISTIQUES DES RESTRUCTURATIONS	6
5.	IMPACT DU PACTE DES GÉNÉRATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES CELLULES DE RECONVERSION	6

Depuis maintenant près de 4 ans, les coordinateurs syndicaux assurent une mission de veille au sein du partenariat des cellules de reconversion en Wallonie.

Dans le cadre de cette mission, la coordination FGTB réalise annuellement un rapport destiné à évaluer les résultats des cellules et les caractéristiques des reconversions.

Si les cellules de reconversion ne concernent évidemment pas l'ensemble des restructurations en Wallonie, elles donnent néanmoins une photographie intéressante de la situation.

Les résultats figurant dans ce rapport globalisent l'ensemble des statistiques de clôture des cellules qui sont produites par les équipes opérationnelles des cellules de reconversion (agents FOREM et accompagnateurs sociaux)¹.

Ces données sont récoltées pour chaque comité d'accompagnement (environ 6 fois par an et par cellule) et constituent un outil de gestion et de suivi pour les membres du comité et les équipes opérationnelles des cellules.

Cette année, il a été décidé de globaliser les résultats des 3 derniers exercices.

Les données présentées dans ce rapport portent sur les cellules qui se sont clôturées **entre le 1^{er} janvier 2004 et le 30 juin 2007** (42 mois). Autrement dit, les résultats de cellules entamées en 2007 et non terminées au 30 juin de cette même année ne figurent pas dans ce rapport.

1. CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC

1.1. Répartition des travailleurs licenciés par statut, genre et âge

1.1.1. LES EMPLOYÉS

Les employés représentent un peu plus du quart du public concerné par les cellules (26,3%). Ces travailleurs proviennent principalement du secteur de la chimie (563 – 68%). Les autres employés sont issus des secteurs de l'imprimerie, de la distribution et d'autres entreprises du secteur secondaire. Hormis la distribution, le secteur tertiaire est peu concerné par les cellules de reconversion. Une part importante du public employé est issue principalement de 2 entreprises du secteur chimique (BASF et Sigma Coatings). Les femmes représentent 31% du public « employés ».

La ventilation du public par tranche d'âge montre une représentation légèrement supérieure pour les travailleurs de moins de 45 ans (499 – 53,5%). En replaçant ce résultat dans la perspective des obligations liées au pacte des générations, cela signifie que près de la moitié du public employé aurait été affecté par cette mesure². En croisant ce résultat avec l'âge moyen des prépensions anticipées qui oscille entre 50 et 56 ans, on relèvera qu'un tiers du public « employés » potentiellement candidat à une prépension serait dans l'obligation de se soumettre aux obligations du pacte. Cette situation, nous y reviendrons au point 5, n'est pas sans incidence sur le fonctionnement des cellules.

La répartition par genre selon l'âge met en exergue une proportion de femmes jeunes plus importante que celle des hommes. Les femmes représentent 31% (291) du public employé total (933).

¹ Ce résultat sera largement infirmé dans les futurs rapports, notamment du fait de la seule restructuration de Carrefour/GBI qui a concerné près de 400 travailleurs en 2008.

² Si le licenciement était intervenu après mars 2006.

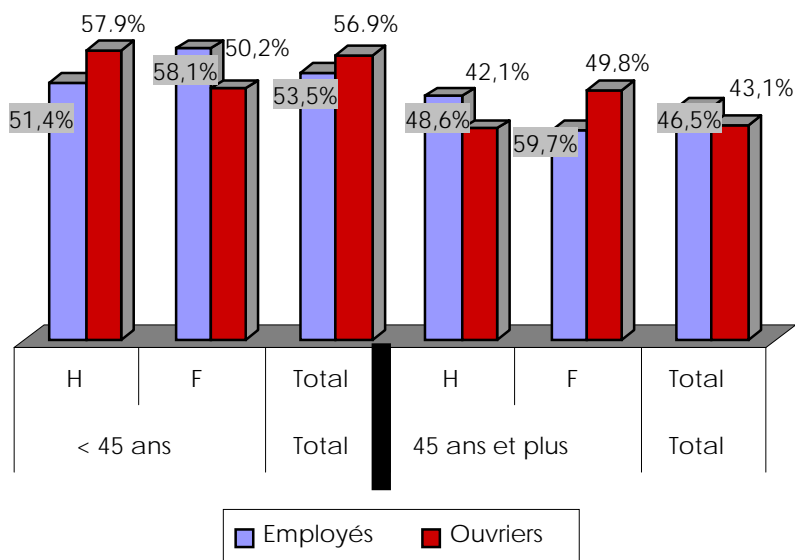
1.1.2. LES OUVRIERS

Les ouvriers sont nettement majoritaires au sein des cellules, ce qui est somme toute assez logique au vu du poids des secteurs traditionnels concernés par les restructurations (Métal, Textile, etc.).

A l'instar de la situation des employés, un secteur est particulièrement bien représenté : le Métal. Bien entendu, les entreprises et les métiers qui en font partie sont très diversifiés. Néanmoins, dans la plupart des cas, les besoins de reconversion et de requalification des travailleurs sont bien réels, compte tenu des perspectives d'emplois disponibles dans le secteur³. L'attention particulière qui est portée aux besoins de formation au sein des cellules est sans conteste une plus value pour une réinsertion durable de ces travailleurs. Il faut également relever l'ancienneté le plus souvent longue pour les ouvriers de plus de 40 ans. Cette situation n'est pas non plus sans incidence sur la gestion de leur parcours de réinsertion car une part non négligeable des emplois qui sont proposés actuellement à certaines catégories d'ouvriers le sont souvent dans des conditions précaires (CDD, Intérim, PFI).

La part des femmes dans la population ouvrière est naturellement très faible même si le secteur textile, d'habitude grand pourvoyeur d'emplois féminins, est bien représenté. Elles représentent 12% (311) du public ouvrier total (2.615) et elles se répartissent assez également selon les catégories d'âge : moins de 45 ans (156) et plus de 45 ans (155).

Chez les hommes, les ouvriers de moins de 45 ans sont sensiblement plus nombreux (58% - 1.333). Si l'on envisage également la situation sous l'angle de l'âge moyen de la prépension anticipée (53 ans), près de 20% du public aurait été concerné par la gestion active des restructurations (46,5% du public total avait 45 ans et +). Cette estimation reste valable pour le public féminin.



³ La Bourse à l'emploi, organisée fin septembre 2007, réalisée avec l'IFMHN (Institut de Formation Métal Hainaut Namur) a mis en évidence le manque d'offres adéquates au profil des travailleurs, de même que le niveau d'exigence (dont on peut se demander parfois s'il n'est pas volontairement exagéré).

Répartition des employés concernés par les cellules de reconversion (50 entreprises)

Employés	< 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 ans et plus		Total		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
2004-2005	7	7	29	18	42	20	41	6	38	10	33	12	41	18	54	7	285	98	383
2005-2006	3	5	11	8	17	23	21	24	26	20	23	29	30	19	44	13	175	141	316
2006-2007	2	0	10	2	27	9	25	8	31	9	22	8	30	8	35	8	182	52	234
Total 2004-2007	12	12	50	28	86	52	87	38	95	39	78	49	101	45	133	28	642	291	933

Répartition des ouvriers concernés par les cellules de reconversion

Ouvriers	< 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 ans et plus		Total		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
2004-2005	14	4	61	15	111	26	166	27	159	31	150	50	133	37	59	18	853	208	1061
2005-2006	25	0	62	1	86	5	89	13	138	25	121	17	143	14	79	8	743	83	826
2006-2007	35	0	76	1	103	2	89	5	119	1	96	2	115	7	75	2	708	20	728
Total 2004-2007	74	4	199	17	300	33	344	45	416	57	367	69	391	58	213	28	2304	311	2615

2. CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES CONCERNÉES

2.1. Ventilation sectorielle

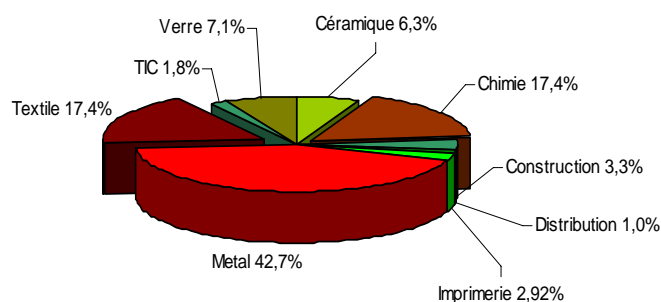
Pour rappel, selon le décret wallon de 2004, il faut pour obtenir une cellule de reconversion que deux conditions soient respectées :

- ▶ un licenciement collectif comme défini dans l'AR du 24 mai 1976 ;
- ▶ une demande en bonne et due forme à la Direction Régionale du FOREM de la part d'au moins une organisation syndicale.

La nature du licenciement (faillite, fermeture, restructuration, ...) et le secteur d'activités n'ont pas d'incidence sur les conditions de création d'une cellule. Il en va de même pour le statut des travailleurs. Quels que soient leur âge et leur contrat de travail (CDD, intérim), ils peuvent bénéficier des services de la cellule. Si la restructuration a également un impact sur l'emploi chez un sous-traitant, les travailleurs de celui-ci peuvent également bénéficier des services de la cellule.

L'analyse sectorielle des entreprises laisse apparaître une forte représentation des secteurs industriels traditionnels : Métal, Textile, Verre.

Secteurs concernés par les Cellules de reconversion 2004 - 2007		
Secteur	Entreprise	Public
Céramique	2	228
Chimie	8	630
Construction	3	121
Distribution	2	36
Imprimerie	2	106
Métal	23	1.550
Textile	9	631
TIC	1	66
Verre	1	258
Total	51	3.626



Le Métal représente à lui seul 42,75% des emplois perdus répartis dans 22 entreprises dont les activités sont très variables (fonderie, fournisseurs du secteur automobile, production de cylindres pour laminoirs, etc.).

La part importante de ces secteurs implique souvent un travail plus lourd pour les équipes opérationnelles étant donné le type de qualification, l'âge moyen des travailleurs licenciés et les opportunités du marché de l'emploi. C'est, rappelons-le, une des raisons qui ont conduit, fin des années 70, à la création du dispositif cellules de reconversion.

Il est fréquent de constater qu'un nombre important de travailleurs issus du secteur Métal indistinctement de leur âge, ne souhaitent plus y retourner.

Selon plusieurs accompagnateurs sociaux, les facteurs suivants semblent être à l'origine de cette situation :

- ▶ une réaction émotionnelle forte (le sentiment d'avoir été « sacrifié » générant parfois un rejet de tous les employeurs du secteur) ;
- ▶ une envie de reconversion (« besoin de changer d'air ») ;
- ▶ une absence d'opportunité d'emploi en adéquation avec l'ancien travail ;
- ▶ une méconnaissance de la diversité des métiers et formations du secteur.

Une initiative telle que la Bourse à l'emploi réalisée avec les employeurs affiliés chez AGORIA et les travailleurs des cellules de reconversion « Métal » aurait pu réhabiliter l'image de marque un peu ternie du secteur mais le manque de résultats obtenus laisse peu d'espoir (3 insertions à l'emploi sur 98 entretiens et 5 insertions en formation).

Le volume des travailleurs licenciés par entreprise du secteur Métal est relativement conséquent. Ainsi dans 14 licenciements sur 17, il dépasse la barre des 50 travailleurs.

Le secteur du Textile arrive au deuxième rang, il est néanmoins largement sous représenté car un grand nombre de cellules de reconversion sur Mouscron ont été prolongées du fait de la quasi permanence des restructurations dans le domaine. De ce fait, certains plans d'accompagnement mis en place en 2003 sont toujours accessibles et donc les résultats ne sont pas arrêtés. Si l'on ajoutait les 400 travailleurs du secteur non comptabilisés, le textile représenterait 25% du public des cellules.

Le secteur textile présente des caractéristiques similaires au secteur du métal quant au niveau de qualification et à l'ancienneté d'un nombre conséquent de travailleurs. Cette situation renforce la nécessité d'un accompagnement plus intensif et de moyens personnalisés.

La synergie entre l'accompagnateur social et le conseiller FOREM chargé de guider le travailleur dans sa nouvelle trajectoire professionnelle est ici fondamentale.

La plupart de ces travailleurs, bien que compétents dans leur domaine, ont, dans pas mal de cas, un besoin manifeste de formation pour faciliter leur reclassement/reconversion. Or, il s'agit de personnes au parcours scolaire et formatif parfois chaotique. Pour leur remettre « le pied à l'étrier », il est important de prendre cet élément en considération, ce qui sera facilité si l'accompagnateur social en a bien conscience et ainsi que le conseiller du FOREM.

Le troisième secteur important concerné par les cellules de reconversion est le secteur de la chimie. Secteur par définition à haute valeur ajoutée, c'est également un secteur qui emploie une main-d'œuvre qualifiée (BASF) mais qui peut également, lorsqu'il s'agit de ligne de production, utiliser une main-d'œuvre intermédiaire (certification d'enseignement secondaire supérieur). Souvent considéré comme un secteur d'avenir du tissu industriel wallon (cf. Plan Marshall), on constate, néanmoins, depuis quelques années un mouvement de délocalisation y compris des pôles de recherche et développement. Ainsi, récemment, on a connu la délocalisation des centres de recherche de Illy Lilly, Colgate, Horiflamme, ...

Lorsqu'il s'agit de travailleurs ayant un profil de qualification plus élevé, on constate que la cellule est souvent utilisée différemment. La fréquentation est moindre (sans doute du fait d'une plus grande confiance en ses compétences et en l'avenir de la part de ces travailleurs) ; néanmoins, la consommation de formations y est, dans certains cas, proportionnellement plus importante en volume et en coût.

C'est pourquoi, lors de restructurations d'entreprises avec ce type de profil, il est utile que les permanents et secrétaires syndicaux négocient un fonds spécifique pour les formations payantes, plutôt que de recourir à l'outplacement comme les employeurs le proposent quasi systématiquement. Il n'est, par ailleurs, pas toujours facile d'imposer à certaines catégories de ces travailleurs le service public qui est souvent stigmatisé (inefficace, lent, ...).

Cette situation est particulièrement vraie lorsqu'on s'adresse à un public occupant des fonctions de cadre. Ils auront souvent tendance à répondre aux services des sociétés privées d'outplacement au discours emprunt d'assurance et d'efficacité. L'expérience⁴ nous a démontré que même avec un public plus qualifié, les équipes des cellules de reconversion n'avaient pas à nourrir de complexes.

Les deux seuls autres secteurs qui représentent plus de 5% de la masse globale des licenciements collectifs sont, par ordre croissant, la Céramique (6,29% - 228) et le Verre (7,12% - 258). Pour ce dernier, un seul licenciement est impliqué, il s'agit de l'entreprise AGC Automotive (ex Splintex) qui, rappelons-le, a procédé dans le second semestre 2007 à une nouvelle vague de licenciements⁵. Le licenciement chez AGC est, en outre, le plus grand en nombre de travailleurs licenciés. Les autres secteurs sont caractérisés par des licenciements collectifs dépassant rarement les 50 personnes, ce qui signifie qu'ils n'ont pas pu bénéficier d'un dispositif autonome mais ont toutefois bénéficié de structures existantes.

Le secteur secondaire est donc le « client » principal quasi unique des cellules de reconversion. Cette situation est conforme aux observations réalisées par le CESRW dans son dernier rapport sur l'état de la Wallonie. Les résultats en matière d'emploi mettent en exergue un solde négatif de 14.351 emplois salariés perdu entre 1996 et 2005. Cette situation n'a pas empêché l'ensemble du secteur (hors construction) d'afficher une croissance moyenne de sa valeur ajoutée de 2,1% au cours de la période considérée. Au cours des 10 années considérées, ce rapport relève que le secteur chimique est un des 3 secteurs du Secondaire qui a créé de l'emploi en Wallonie.

Ventilation des entreprises par secteur d'activités

Entreprises	Secteur	Public de référence	DR
Warneton	Céramique	211	Mouscron
Preiss Daimler	Céramique	17	Mons
Céramique		228	6,29%
BASF	Chimie	197	La Louvière
Continental	Chimie	98	Liège
Cordis	Chimie	19	Nivelles
Isola Laine	Chimie	11	Mons
Knauf – Isola Pack	Chimie	17	La Louvière
Reilly Chemicals	Chimie	99	Mons
Sigma Coatings	Chimie	159	La Louvière
Mono Car Styling	Chimie	30	Liège

⁴ Dans le cas d'Illy Lilly, un outplacement privé a été proposé à certains travailleurs. Après plusieurs semaines, une dizaine d'entre eux prenaient contact avec les équipes de la cellule pour pouvoir bénéficier complémentairement de ses services (formation, etc.).

⁵ La nouvelle cellule AGC se terminera en 2008. Les résultats seront intégrés dans un futur rapport.

Entreprises	Secteur	Public de référence	DR
Chimie		630	17,37%
Coppin	Construction	69	Nivelles
USG	Construction	48	Arlon
Waterlot	Construction	4	Mons
Construction		121	3,34%
AD Delhaize	Distribution	36	Mons
Distribution		36	0,99%
Campin	Imprimerie	35	Tournai
Proxima Printing	Imprimerie	71	Charleroi
Imprimerie		106	2,92%
Akers	Métal	122	Liège
Alstom Invensys	Métal	169	Liège
Atelier Louis Carton	Métal	136	Tournai
Copeland	Métal	72	Verviers
De Raedt	Métal	66	Nivelles
Espace Mobile	Métal	10	Arlon
Eternum	Métal	8	Namur
Eurofoil	Métal	104	Liège
Fédéral Mogul	Métal	63	Arlon
Giroflex	Métal	25	Nivelles
HDB	Métal	86	Verviers
LBP	Métal	177	Liège
Les Fonderies du Lion	Métal	29	Namur
Mouyard	Métal	78	Namur
New Holland	Métal	52	Liège
Nicotra	Métal	65	Nivelles
Pégard	Métal	40	Namur
Redirack	Métal	90	Nivelles
Schreder	Métal	21	Liège
Sofiplas	Métal	7	Namur
Techmat	Métal	23	Mons
Teclyse	Métal	46	Liège
Unifast Scovill	Métal	61	La Louvière
Métal		1550	42,75%
ARMA (Intertext)	Textile	25	Verviers
Bontex	Textile	75	Verviers
Cross Helmet	Textile	127	Nivelles
Dubois	Textile	38	Tournai
Dunlop (ARTEXT)	Textile	70	Tournai
Fidra	Textile	26	Nivelles
Interglass technologies (Intertext)	Textile	75	Verviers
Textile d'ERE (ARTEXT)	Textile	115	Tournai
Tourtex (ARTEXT)	Textile	80	Tournai

Entreprises	Secteur	Public de référence	DR
Textile		631	17,40%
Systemat	TIC	66	Charleroi
TIC		66	1,82%
AGC Automotive	Verre	258	Charleroi
Verre		258	7,12%
TOTAL	51	3626	100,00%

2.2. Ventilation territoriale

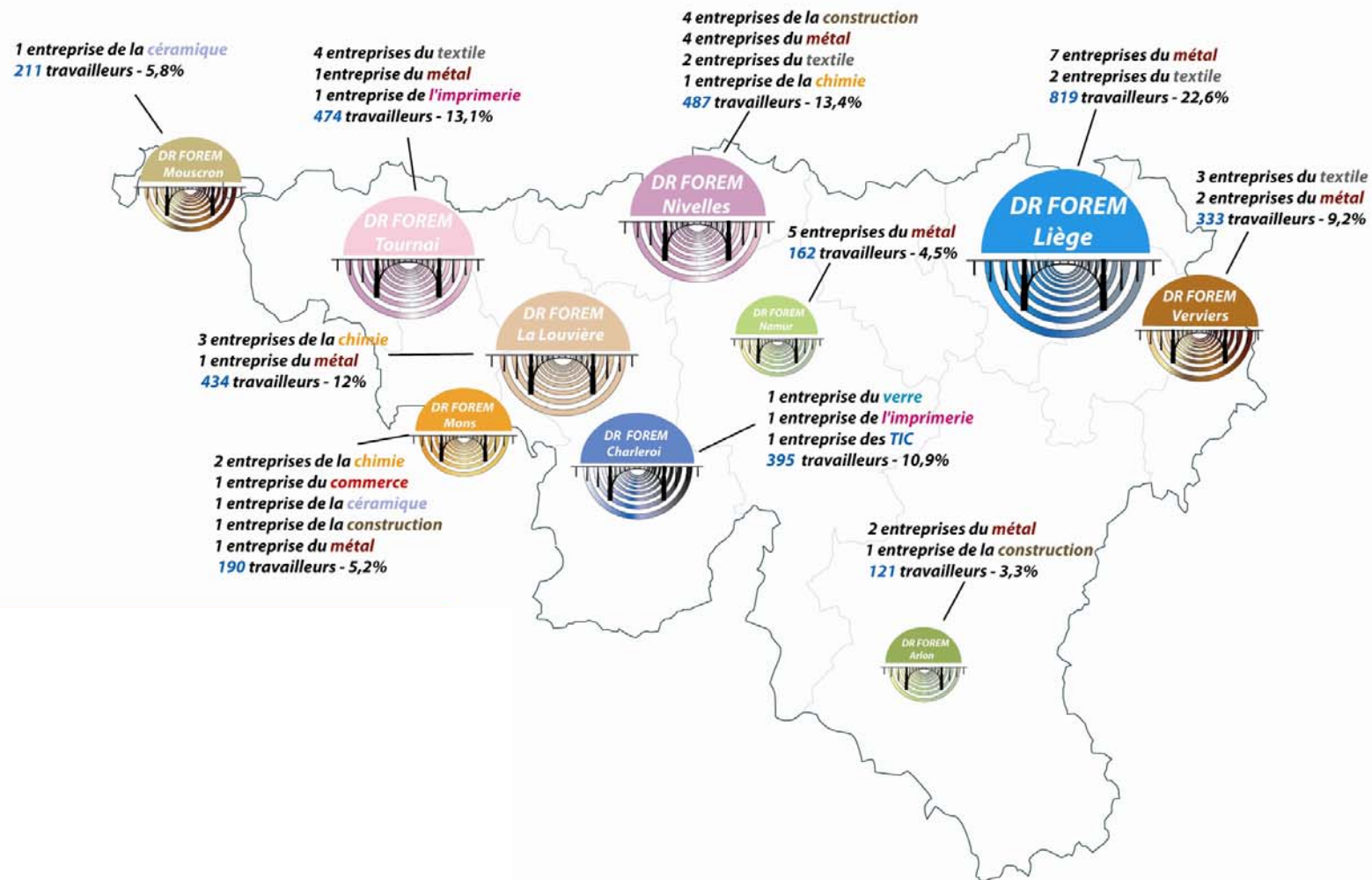
Le découpage territorial opéré pour l'analyse est identique à celui des directions régionales de FOREM Conseil.

La zone de Liège a été particulièrement touchée par les licenciements collectifs et les cellules de reconversion. Elle représente 22,6% du public cellule. Le fort degré de spécialisation de Liège dans l'industrie traditionnelle est un élément d'explication à ces restructurations.

Quatre autres régions représentent plus de 10% du public total : Nivelles, Tournai, La Louvière, Charleroi. Le poids de Mouscron, pour les raisons précédemment évoquées, est nettement sous représenté. Si les plans d'accompagnement du Textile (13 entreprises)⁶ n'avaient pas été prolongés dans cette partie du Hainaut Occidental, Mouscron atteindrait environ 19% du public total.

Depuis quelques années, les restructurations se produisent avec régularité et constance sur certains territoires. Afin de garantir une stabilité opérationnelle pour faire face à ces licenciements réguliers, le FOREM a développé des pôles permanents des plans d'accompagnement et de reconversion au sein de certaines DR du FOREM : Liège, Mons, Nivelles. Ces pôles permanents assurent une stabilité des équipes et des structures, ce qui permet de répondre instantanément aux demandes de mise en place des cellules. Avec la gestion active des restructurations, nous devons désormais proposer un reclassement dès le licenciement du travailleur concerné. A court terme, d'autres pôles permanents devraient voir le jour de manière à coller au mieux avec la réalité socio-économique (Charleroi/Tournai).

⁶ Louis de Poortere, La Lainière du Nord, Motte Spining Company, Aqualys, Procotex, Signatiss, Tissage Alfred Flamme, Bentex, Eclair Prym, Interweaving, Derlys, Bekaert, Pelfil.



3. INDICATEURS DE RÉSULTATS

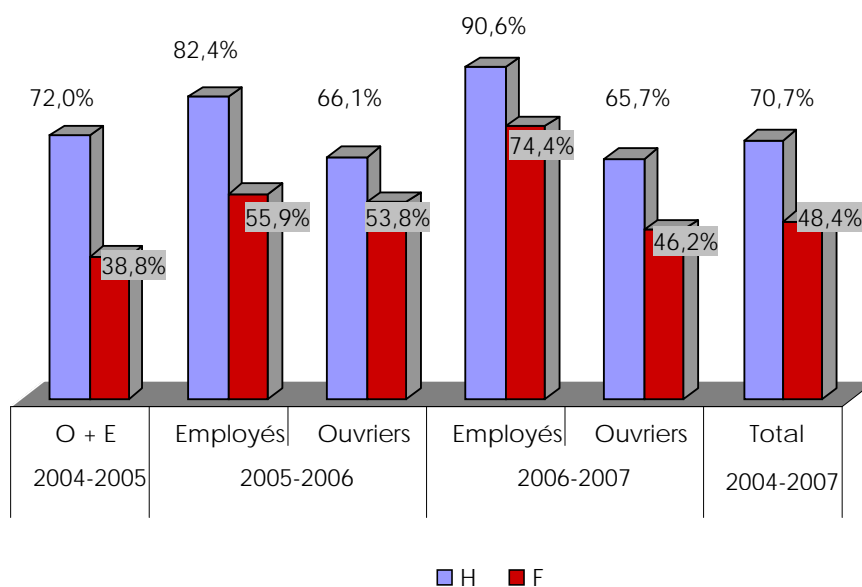
Au sein des cellules, il existe un outil de gestion qui permet de suivre individuellement le parcours de chaque travailleur. Grâce aux équipes opérationnelles, des données précises sur la situation de chaque travailleur sont collectées régulièrement et font l'objet de tableaux statistiques présentés au sein des Comités d'accompagnement de chaque cellule. Ces statistiques⁷, en plus de garantir la transparence quant à la situation du public, permettent aux équipes de terrain ainsi qu'aux membres des Comités d'accompagnements de suggérer et de programmer des actions adaptées aux besoins du public. Les résultats présentés infra ont été globalisés sur base de ces statistiques. Ces données sont, par ailleurs, distribuées pour chaque entreprise concernée.

3.1. Insertion dans l'emploi

3.1.1. RÉSULTATS D'INSERTION

Le taux d'insertion à l'emploi est obtenu par le ratio des personnes insérées dans un nouvel emploi et du public concerné. Ce dernier correspond au public de référence (nombre de travailleurs licenciés) duquel on soustrait les prépensionnés et les personnes en incapacité de travail.

Le résultat moyen en matière d'insertion est de 70,7% pour les hommes et de 48,8% pour les femmes après un an. Ces résultats sont, en effet, clôturés en fin de cellule : il est, dès lors, probable qu'au-delà de cette année d'accompagnement, d'autres travailleurs s'insèrent sur le marché de l'emploi, notamment ceux qui sont en phase de formation ou qui viennent d'en terminer une. Signalons également que le nombre de personnes ayant travaillé au cours de la période de la cellule est généralement supérieur au nombre de personnes à l'emploi en fin de cellule⁸.



⁷ A notre connaissance, aucune société privée d'outplacement n'est en mesure de proposer des données avec le même degré de précision pour des travailleurs victimes de licenciement collectif qu'elle accompagne.

⁸ Le résultat en fin de cellule est, rappelons le, une photographie à un moment précis et donc les travailleurs qui auraient travaillé (CDD, intérim, etc.) à un autre moment mais qui ne seraient plus à l'emploi en fin de cellule ne sont pas comptabilisés.

Deux grandes tendances se dégagent de ces résultats, l'insertion plus forte des employés et l'insertion plus faible des femmes.

La tertiarisation de l'économie explique, en partie, ce trends d'insertion plus favorable pour les employés, les postes vacants dans le secteur tertiaire sont de fait plus nombreux. Par ailleurs, les emplois disponibles pour le public ouvrier sont parfois inadaptés à leur qualification de base. Dès lors, la définition du projet professionnel et des différentes étapes pour y parvenir (dont le plus souvent l'étape de formation) sont essentielles. Le processus d'accompagnement est naturellement plus intense pour ce public. Il en va de même pour les employés moins qualifiés. Enfin signalons également un degré exigence des candidats souhaités, couplé à des conditions de travail du même niveau qui a tendance à démotiver. Ce procédé est souvent exploité pour filtrer un maximum de candidats. Les conseillers FOREM informent les travailleurs pour atténuer leur sentiment d'incompétence ou de démotivation.

On notera par ailleurs que certaines offres d'emploi pour des fonctions ouvertes aux ouvriers présentent souvent un niveau d'exigence assez élevé (années d'expérience, etc.) pour des conditions de travail pas toujours motivantes (intérim puis CDD et possibilité de CDI après X mois).

Les explications du plus faible taux d'insertion des femmes reposent, pour partie, sur plusieurs éléments :

- ▶ un effet de structure de la cohorte. Entre 42 et 50% des femmes ont plus de 45 ans. S'agissant souvent de femmes faiblement ou moyennement qualifiées, elles sont en « concurrence » avec des travailleuses plus jeunes souvent considérées comme plus flexibles et moins exigeantes par les employeurs. Nous n'avons pas encore examiné la situation depuis le Pacte des générations ; néanmoins, les résultats qui nous parviennent des différentes cellules pour l'emploi en cours ne semblent pas infléchir cette tendance ;
- ▶ une discrimination à l'embauche à l'égard des femmes ;
- ▶ un volume d'emplois disponibles adaptés aux profils des personnes sans doute insuffisant.

Pour les hommes *employés*, les taux d'insertion à l'emploi sont tout à fait remarquables : 90,6% (2006-2007) et 82,4% (2005-2006).

Les femmes *employées* de la cohorte 2006-2007 ont également un taux d'insertion assez exceptionnel (74,4%).

De manière générale, les résultats d'insertion compte tenu du contexte du marché de l'emploi et le profil moyen des travailleurs concernés sont plus que satisfaisants. Rappelons que ces résultats sont obtenus dans un cadre de participation volontaire des travailleurs et non sur une base contrainte comme c'est devenu le cas pour les plus de 45 ans avec le pacte des générations.

Depuis mars 2006, plusieurs sociétés d'outplacement ont été choisies par des employeurs et représentants syndicaux pour réaliser le reclassement professionnel tel que prévu par la gestion active des restructurations. Nous n'avons pas encore de résultats car les cellules pour l'emploi menées uniquement par les firmes de reclassement ne sont pas terminées. Concernant les travailleurs prépensionnables qui doivent se soumettre obligatoirement au dispositif des cellules pour l'emploi, le résultat d'insertion est relativement stationnaire à la situation « d'avant le pacte ». Selon nos sources, aucun soubresaut n'est à signaler chez les opérateurs privés.

Lors des présentations de ces firmes d'outplacement au sein de conseils d'entreprises extraordinaires, certains consultants n'hésitent pas à avancer des résultats d'insertion à l'emploi de 98%, quelque soit le public.

A ce jour, aucune donnée validée avec la même rigueur que dans les cellules de reconversion⁹ ne peut attester ces résultats, notamment vis-à-vis d'un public similaire. Il convient donc d'être plus que circonspect, d'autant que l'expertise de ces firmes par rapport aux licenciements collectifs et aux catégories de public traditionnel des cellules (niveau intermédiaire et peu qualifié) n'est pas avérée.

La fédération du secteur de l'Intérim (FEDERGON) avouait d'ailleurs récemment que le secteur de l'outplacement était passé d'une centaine de travailleurs licenciés collectivement accompagnés, en 2006, à un millier, en 2007. Cela atteste du peu d'expérience dans la gestion de l'accompagnement des licenciements collectifs de ces sociétés mais également du potentiel de croissance du secteur...

Enfin, certaines firmes d'outplacement n'hésitent pas à prendre directement contact avec les délégués pour les convaincre d'opter pour leurs services plutôt que ceux des cellules de reconversion. L'argument utilisé consiste à garantir une « paix royale » aux prépensionnables qui doivent se soumettre aux obligations de la gestion active des restructurations.

3.1.2. NATURE DE L'INSERTION

Si le contrat à durée indéterminée reste la norme contractuelle, il n'en demeure pas moins des inégalités entre les ouvriers et les employés mais également entre hommes et femmes.

En moyenne, les hommes sous statut d'employé sont réinsérés à 72% dans des CDI contre 47,4% pour les ouvriers, soit un écart de près de 25%.

L'écart féminin est sensiblement comparable à celui des hommes avec 61,4% de CDI chez les « employées » et 40,9% chez les « ouvrières ».

L'intérim est particulièrement bien développé chez les ouvriers : plus d'un emploi sur cinq pour les hommes et plus d'un sur quatre chez les femmes. Chez les employés, les CDD sont proportionnellement plus importants que les contrats intérimaires.

Au regard des prévisions de l'OCDE qui considérait en 2000 qu'à plus ou moins court terme, trois emplois sur quatre seraient précaires, la situation d'insertion des cellules est remarquable, voire exceptionnelle pour les employés. On constate néanmoins une tendance à la précarisation de l'emploi, particulièrement criante pour les femmes. On constate que seulement 16,7% des ouvrières de la période 2006-2007 sont en CDI soit un différentiel de plus de 32 points avec la période 2004-2005. Il faut toutefois pondérer ce résultat car le public féminin de 2004-2005 est 8 fois supérieur à celui de 2006-2007 (respectivement 47 femmes pour 6 au cours de la dernière période). La comparaison entre les effectifs de 2004-2005 et 2005-2006, plus comparable, montre toutefois une dégradation de la proportion de CDI puisqu'on passe de 48,9% à 34,3%. On note également une baisse de près de 22% pour les employées entre la première et la dernière période évaluée. Chez les hommes ouvriers, cela reste relativement stable mais les chiffres des cellules en

⁹ Les données statistiques sont récoltées hebdomadairement et présentées tous les deux mois au sein du Comité d'accompagnement composé de représentants du ministre régional de l'emploi, des organisations syndicales, du FOREM et, le cas échéant, de l'employeur.

cours tendent à montrer un fléchissement des CDI. Cette situation est pour le moins inquiétante car selon l'INSEE, la probabilité pour une personne en contrat précaire de déboucher sur une situation d'emploi plus stable est de 39,64% pour les jeunes, 34,60% pour les adultes et 26,9% pour les + de 50 ans¹⁰.

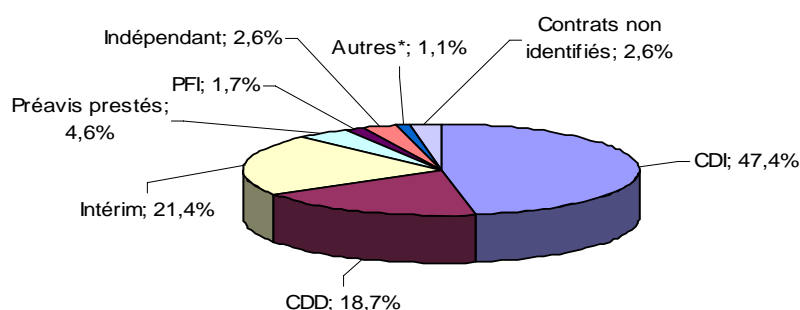
Cette insécurité face à l'avenir est particulièrement difficile à vivre et est source de stress et d'angoisse. La généralisation des statuts précaires a également un impact négatif sur la solidarité entre les travailleurs. Ainsi, comme le démontrent des chercheurs français, les personnes ayant un statut précaire tendent à être isolées au sein du collectif. Leurs emplois sont souvent tellement instables qu'ils adhèrent beaucoup plus facilement aux injonctions managériales et sont naturellement prêts à se soumettre beaucoup plus facilement à l'autorité, parfois même pas dans l'espoir d'un CDI mais simplement pour que le contrat soit prolongé de quelques semaines. La pression mise actuellement sur les chômeurs dans le cadre du Plan d'activation risque sans nul doute d'accélérer le mouvement.

On constate une tendance à la banalisation de l'intérim, plus particulièrement chez les jeunes avec peu d'ancienneté dans l'entreprise mais également dans le discours de certains conseillers du FOREM. C'est heureusement moins le cas au sein des cellules.

Il n'empêche que le message véhiculé aujourd'hui consiste à faire de l'intérim « le tremplin pour l'emploi stable ». Si certaines entreprises en ont effectivement fait de l'intérim leur filière de recrutement, les résultats d'une enquête menée en France par l'INSEE mettent en avant que c'est moins de quatre fois sur dix, l'emploi précaire devient stable.

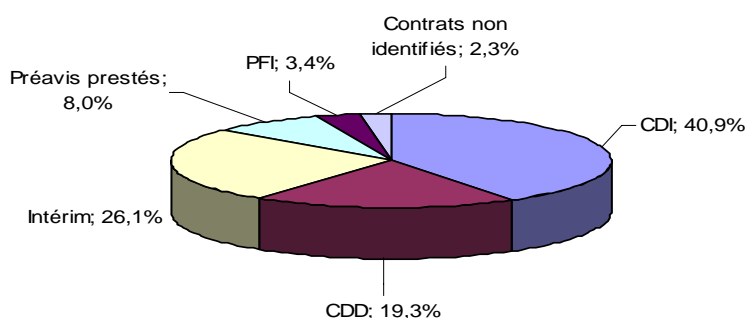
Comme nous le montrent les résultats de l'étude de l'INSEE, c'est moins de quatre fois sur dix le cas.

Situation d'emploi des ouvriers – hommes

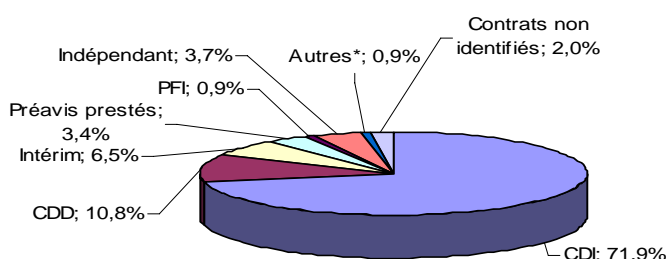


¹⁰ in « L'incertitude comme norme », sources INSEE, Enquête emploi, d'après Le Monde, 10-11 mars 2002.

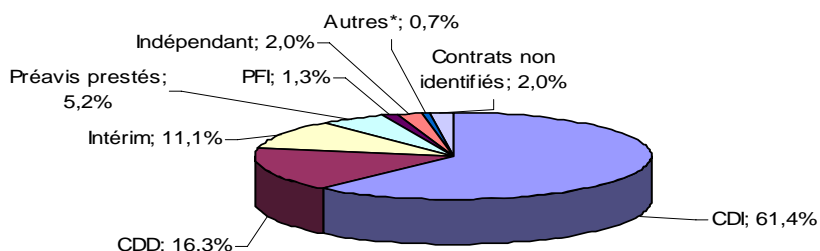
Situation d'emploi des ouvriers – femmes



Situation d'emploi des employés – hommes



Situation d'emploi des employés – femmes



3.2. Insertion en formation

3.2.1. RÉSULTATS D'INSERTION

La formation est sans conteste une des plus valeurs importantes des cellules de reconversion. C'est en moyenne 34,3% des travailleurs qui s'inscrivent dans un programme de formation, soit plus du double des demandeurs d'emploi formés annuellement par le FOREM (15%¹¹). Pour de nombreux travailleurs inscrits dans une cellule, la formation est une étape essentielle pour réintégrer le

¹¹ Situation 2006 : formations en centre FOREM : 20.259 ; formations en partenariat : 5.776 ; centres ouverts : 5.828 ; formations à distance : 1.995 ; immersions linguistiques : 805 ; total : 34.623.

marché de l'emploi. Cet encouragement à la formation, qui s'inscrit toujours dans un projet professionnel réalisé avec l'équipe de la cellule, répond à un objectif d'insertion durable dans l'emploi. La formation permet en effet à de nombreux travailleurs d'obtenir une qualification qui les place dans une meilleure position sur le marché de l'emploi. Cette dynamique implantée dans les cellules est un peu à contre courant des dispositifs fédéraux mis en place dans le cadre du Pacte des générations et notamment l'AR de juillet 2004 qui octroie aux travailleurs victimes de licenciements collectifs des cartes de restructuration.

Rappelons-le, ce dispositif permet à l'employeur de retoucher un montant maximum de 1.800 €¹² par travailleur pour les frais de reclassement et ce, dès que ce travailleur est réinséré dans un emploi de 120 jours cumulés. Le remboursement à l'employeur des frais devenant un argument commercial pour les firmes d'outplacement, la priorité pourra être un reclassement plus rapide du travailleur au risque de négliger son projet professionnel. Précisons qu'un emploi de 120 jours cumulables peut s'obtenir par le cumul de missions intérimaires et rappelons également que les sociétés d'outplacement sont des filières de groupes dont l'activité principale est l'intérim¹³. La carte restructuration octroie également au nouvel employeur (la firme intérimaire, le cas échéant) des réductions de cotisations pendant plusieurs trimestres ? La boucle est bouclée.

	Personne ayant terminé une formation	DE en formation en fin de cellule	Total public en formation
2004-2005	330	113	443
2005-2006	193	39	232
2006-2007	205	46	251
Total	728	198	926
%			34,26%

3.2.2. TYPOLOGIE DES FORMATIONS

Le choix de formation dépend du projet professionnel de la personne. Tantôt celle-ci désirera opérer une reconversion totale et s'ouvrir ainsi une nouvelle trajectoire professionnelle ; tantôt, elle voudra adopter ou compléter ses compétences de base.

Trois domaines d'activités ressortent assez nettement de l'ensemble des formations : la bureautique/communication, le transport et la logistique (permis poids lourd, brevet cariste, etc.) et l'industrie (soudure, électromécanique, etc.). Ces trois domaines représentent pratiquement 70% du volume total des formations choisies.

L'engagement dans une formation « poids lourd » ne correspond pas systématiquement à la volonté de devenir chauffeur routier. Il s'agit bien souvent d'une compétence qui est souhaitée par des travailleurs qui s'orientent vers des professions où la possession du permis C est un plus.

Depuis un certain temps, on constate une saturation pour certaines filières de formation au FOREM. Les délais d'attente sont parfois équivalents ou supérieurs à un an. Il est difficile d'en mesurer les causes. La dernière évaluation du FOREM sur les effets du plan d'accompagnement des chômeurs montre une augmentation de l'insertion du public cible en formation, ce qui peut s'avérer être une source d'engorgement chez certains opérateurs.

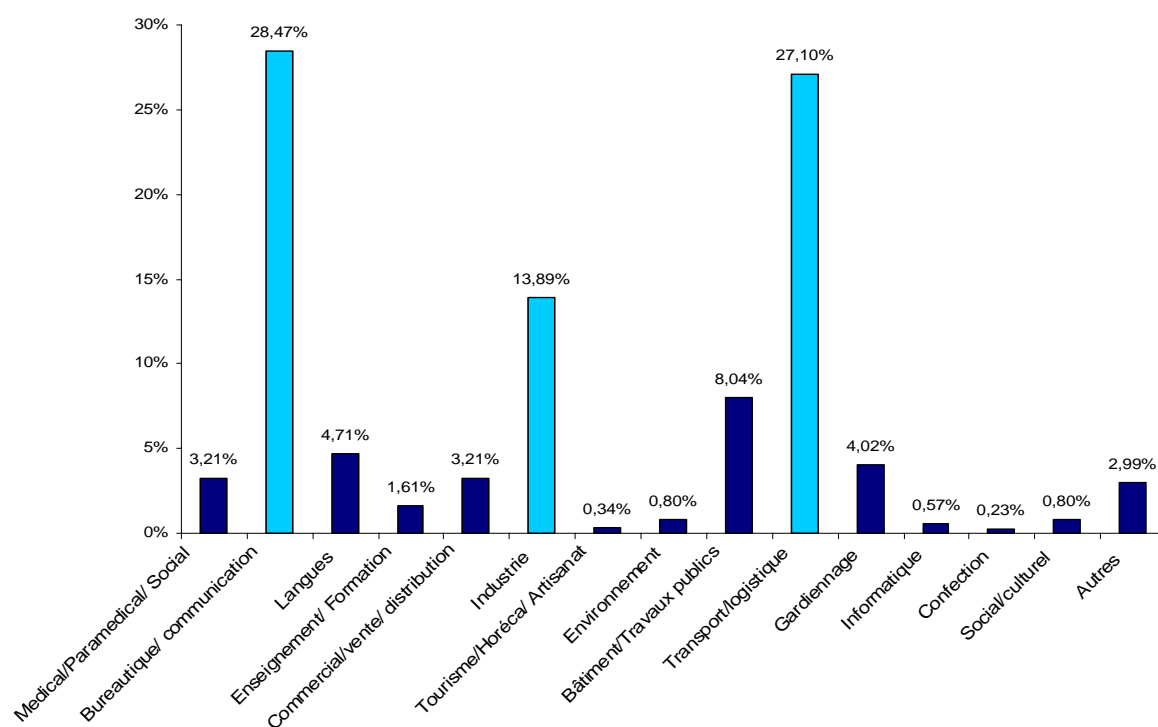
¹² De nombreuses firmes d'outplacement proposent aujourd'hui des tarifs compressés en cas de licenciement collectif (1.500 €) afin d'être plus compétitives. On doute, dès lors, que cela permette de rencontrer les critères de qualité renforcés et redéfinis dans les CCT 82 et 82bis.

¹³ La plupart des firmes d'Outplacement portent un label différent de la branche Intérim du groupe auquel elles appartiennent.

Il arrive également que le centre de formation ne donne pas toujours de délai d'entrée précis mais une période assez vague (« sans doute dans cinq mois »). Cette situation est particulièrement problématique compte tenu du caractère d'urgence du dispositif de reconversion (une cellule est accessible un an).

Au-delà de l'année de reconversion, les travailleurs qui ne sont pas réinsérés sont invités à emprunter les services traditionnels du FOREM. Sans mettre en doute leur professionnalisme, il est peu probable que les conseillers des DR qui vont prendre le relais des cellules fassent preuve de la même pugnacité que les accompagnateurs et les conseillers des cellules pour « forcer » les portes de certains centres de formation.

Signalons enfin que pour faire face à ces délais trop longs ou éventuellement à une absence d'offres de la part des centres de formation publics, la cellule dispose d'un budget qui lui permet de se tourner vers un opérateur privé et de la sorte, répondre dans un délai raisonnable à la demande des travailleurs. Il est donc fort utile, lors des négociations au sein du conseil d'entreprise pour le choix de l'opérateur¹⁴, que les permanents et délégués optent pour les cellules de reconversion gratuites pour l'employeur (contrairement aux firmes privées d'outplacement) et négocient en contrepartie de cette gratuité un fonds complémentaire pour les formations. Enfin, nous avons noté, lors de plusieurs comités d'accompagnement, que les centres de formation de l'IFAPME, pourtant largement financés par les pouvoirs publics, pratiquaient, pour certaines formations, des tarifs assez décourageants pour les demandeurs d'emploi.



¹⁴ La procédure du choix de l'opérateur est inscrite dans la CCT 51. Elle prévoit un vote à la double majorité.

3.3. Insertion formation/emploi en fin de cellule (la reconversion)

Le terme de reconversion doit être ici entendu dans sa signification large. Il n'indique pas nécessairement que la personne a réorienté complètement son parcours professionnel. Depuis 2006, nous collectons des informations sur le secteur d'insertion à l'emploi et ce, de manière à mesurer quel est le taux d'insertion dans et hors le secteur d'origine du travailleur.

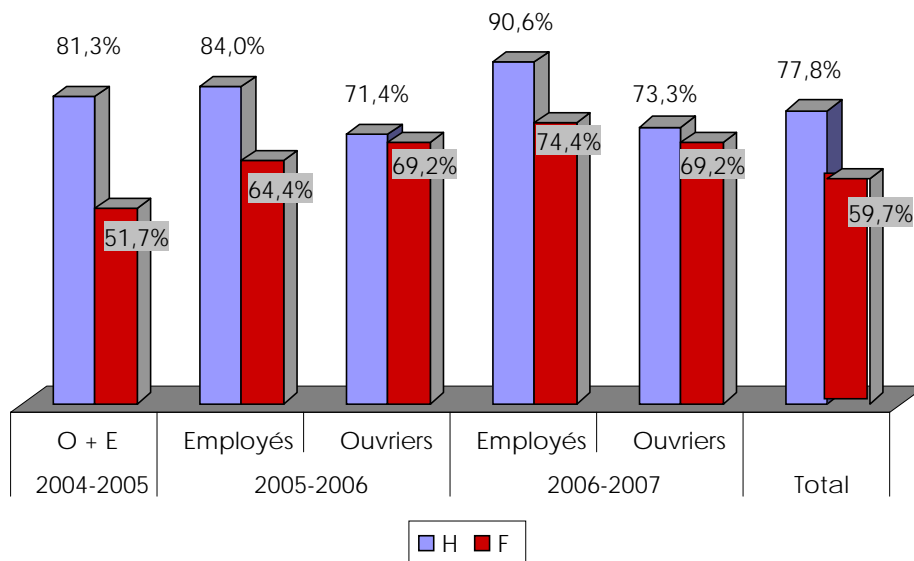
Ces données n'étant pas disponibles pour les périodes antérieures nous nous limiterons donc aux résultats d'insertion à l'emploi et en formation pour permettre les comparaisons.

Néanmoins, à titre indicatif, pour la période 2006-2007, l'insertion dans un emploi hors du secteur d'origine est de 55%. Même si cela ne signifie pas que le nouveau métier exercé est radicalement différent du précédent, cette situation révèle néanmoins une forme de mobilité intersectorielle des travailleurs, sans doute facilitée par le travail au sein des cellules de reconversion.

Le taux de reconversion est obtenu en rapportant le nombre de personnes à l'emploi et en formation en fin de cellule sur l'ensemble du public concerné. Certes, il ne prend pas en considération le public qui est toujours demandeur d'emploi et qui a terminé une formation avant la clôture du plan d'accompagnement mais il reflète de manière plus fidèle les résultats obtenus pour les cellules de reconversion.

Le taux de reconversion moyen est de 78% pour les hommes et de 60% pour les femmes. Notons qu'assez logiquement les résultats sont plus importants pour les employés et les hommes (CP : insertion à l'emploi). Pour ces derniers, signalons que le taux de reconversion est toujours au dessus de la barre des 70%, avec comme point culminant, celui des employés de la période 2006-2007 (90,6%).

		Public de référence		Public concerné		A l'emploi		DE en Formation		DE en recherche d'emploi		En reconversion	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2004-2005	O + E	1.138	306	887	242	639	94	82	31	237	117	721	125
2005-2006	Employés	175	141	131	118	108	66	2	10	21	42	110	76
	Ouvriers	743	83	549	65	363	35	29	10	157	20	392	45
2006-2007	Employés	182	52	127	43	115	32	3	0	115	32	118	32
	Ouvriers	708	20	528	13	347	6	40	3	387	9	387	9
TOTAL		2.946	602	2.222	481	1572	233	156	54	917	220	1.728	287



4. CARACTÉRISTIQUES DES RESTRUCTURATIONS

Nous avons essayé de réaliser une fiche décrivant les mécanismes à l'œuvre pour chacune des restructurations. Les données qui nous ont permis de réaliser ces tableaux synoptiques proviennent de trois sources : les réunions préparatoires à la demande de mise en place des cellules de reconversion, les notes du Bureau exécutif du FOREM et une revue de presse nationale et locale.

L'objet de ce chapitre est de contextualiser les différentes restructurations pour chacune des entreprises wallonnes concernées par une cellule de reconversion.

Nous avons donc tenté de retranscrire les grands mécanismes à l'œuvre dans les restructurations. Le résultat doit être pris avec circonspection puisqu'il a une base déclarative et ne repose pas sur une analyse parcimonieuse des comptes des entreprises. Dans la mesure de nos possibilités, nous essayerons d'affiner, ultérieurement, ce travail afin d'avoir une vision plus circonstanciée des différents contextes. Néanmoins, il est, à ce stade, intéressant de souligner que la plupart des témoignages syndicaux exploités dans ce chapitre coïncident avec les différents articles de la revue de presse.

Sans toutefois présager de cette future évaluation, on peut d'ores et déjà dégager plusieurs grandes tendances.

Les restructurations qui ont touché les entreprises identifiées dans ce rapport s'inscrivent pour une large part dans une logique de mise en concurrence des états et régions entraînés par la mondialisation économique. Ce contexte, selon la théorie des avantages compétitifs, se caractérise par une recherche par les entreprises, tantôt d'une main-d'œuvre à bas coût, tantôt d'une fiscalité attrayante ou encore de nouveaux débouchés pour la production. Le processus est nettement soutenu par la plus grande mobilité des capitaux et le financiarisation de l'économie. Ce modèle économique se caractérise notamment par une exigence élevée de la part des actionnaires du retour sur investissement. Pour les investisseurs institutionnels, le retour communément admis se situe autour des 15%.

Ce niveau de rentabilité a des conséquences désastreuses sur l'emploi dans le secteur industriel en Belgique comme dans tous les pays à « forte » protection sociale. De même, par la gestion à très court terme qu'il génère, il met en péril la compétitivité des entreprises car la logique du rendement élevé et immédiat décourage les investissements aussi bien en recherche et développement qu'en actifs immobilisés (installations, machines, outillages, etc.).

Les entreprises concernées par une cellule sont le plus souvent des filiales de multinationales dont le siège est à l'étranger. Le Comité économique et social européen¹⁵ signale que ces catégories d'entreprises sont les plus fragiles face aux délocalisations. Compte tenu de l'appartenance étrangère du grande partie du tissu industriel¹⁶ wallon, cette situation est préoccupante. Le nombre de perte d'emplois en Wallonie, depuis une décennie (1996-2005), dans le secteur secondaire s'élève à 14.351 unités (exception faite de quelques secteurs qui progressent : chimie et plasturgie)¹⁷ et ce malgré une croissance annuelle moyenne de 2,1% (hors construction).

¹⁵ Avis du Comité économique et social européen sur le thème « Portée et effets de la délocalisation d'entreprises », juillet 2005.

¹⁶ Dossier du CRISP concernant l'appartenance et la structure du tissu industriel wallon.

¹⁷ Estimations issue du rapport 2007 du CESRW

Parmi les entreprises touchées, plusieurs sont des entreprises de sous-traitance et de fourniture qui n'ont souvent pas d'autres choix que d'accompagner la délocalisation de leur principal client, sans quoi elles perdent leur marché. Ce mouvement de délocalisation est à l'origine d'un autre phénomène, celui de la désindustrialisation.

Enfin, signalons que plusieurs entreprises ont bénéficié d'aides publiques. Nous avons essayé d'obtenir plus d'informations (nature de l'aide et montant) à ce sujet mais malheureusement sans succès...

Warneton Industrie (mai 2003)

Activité	Production de faïence et équipements sanitaires.
Nature du licenciement	Fermeture → délocalisation.
Secteur	Céramique.
Cause	Perte successive, besoin d'injection de capitaux pour réaliser les investissements indispensables pour un retour à la rentabilité. Délocalisation de la production vers l'est et la Chine. Selon la Direction, les prix de vente sur le marché allemand sont trop bas par rapport aux coûts de production belge « élevés ».
Travailleurs licenciés	22 fin 2002. 202 en 2003.
Capital	Multinational – → principal actionnaire finlandais (Groupe Sanitec Europe).
Prépension	37 (52 ans)
Remarques	Quelques jours après l'annonce de la fermeture de Warneton, les 630 travailleurs de « De Sphinx » à Maastricht (Sanitec) décidaient, à l'unanimité un mouvement de grève pour dénoncer la détérioration du climat social. De Sphinx a été repris par Sanitec dont les capitaux provenaient principalement de fonds de pensions anglo-saxons, exigence de retour sur investissement de 9%.

Cross Helmet Manufacturing (avril 2003)

Activité	Production de casques de moto de la marque Lazer.
Nature du licenciement	Fermeture → délocalisation.
Secteur	Textile
Cause	Après une première vague concurrentielle d'origine italienne, la société a dû faire face à une concurrence des pays asiatiques à bas salaire. Pour y faire face, les producteurs de casques occidentaux ont développé une sous-traitance avec les fabricants issus de l'Europe de l'est jusqu'à, au final, y délocaliser une majeure partie de la production.
Travailleurs licenciés	127
Capital	
Prépension	10
Remarques	Début avril 2003, les ouvriers tchèques se rendaient sur le site belge du groupe afin d'y être formés.

Preiss Daimler (novembre 2005)	
A ctivité	Fabrication de produits réfractaires
N ature du licenciement	Restructuration
S ecteur	Céramique
C ause	
T ravailleurs licenciés	20
C apital	
P répension	
R emarques	

Continental Pneus poids lourds (mai 2001) - Pneus de tourisme et de mélange (février 2003)	
A ctivité	Fabrication de pneus.
N ature du licenciement	Fermeture → délocalisation partielle de la production en Tchéquie et au Mexique.
S ecteur	Chimie.
C ause	Rachat du fabricant de pneus Moscow Tyre. Compte tenu des économies d'échelle possibles suite à cette acquisition et au coût plus bas de la main-d'œuvre russe, des coupes claires ont été effectuées dans les usines occidentales et une partie de la fabrication a été délocalisée.
T ravailleurs licenciés	552 (2001) et 100 (2003)
C apital	Multinational.
P répension	
R emarques	<p>La direction du groupe a justifié, dans un premier temps, le rachat du groupe russe pour s'implanter sur le marché local. En 2000, Continental enregistrait un bénéfice de 205 millions d'euros.</p> <p>En décembre 2001, Continental annonçait la fermeture de son site autrichien (950 emplois). L'entreprise estimait perdre 170 millions pour l'exercice 2001, en raison notamment des frais de restructuration. Janvier 2002, une grande réorganisation des pneus voitures et camions était annoncée avec l'absorption des activités européennes au sein des usines européennes.</p> <p>Au premier trimestre 2002, le Groupe enregistrait une progression de son bénéfice net de 62% sur un an. Le chiffre d'affaires (2,734 milliards d'€) augmentait de 6%. En octobre 2002, les travailleurs rejetaient le plan de reprise de la Société Glanzstoff. Excédés par les conflits qui ont émaillé la restructuration et peu confiants dans le projet de reprise, les travailleurs optent pour un plan social. La direction déclarera « qu'elle a tout fait pour sauver l'emploi ».</p> <p>En avril 2003, le Groupe Continental annonce, pour 2002, un bénéfice net de 226 millions d'€. Pour le dernier trimestre 2003, le fabricant annonce avoir augmenté son chiffre d'affaires de 4,4%. Le bénéfice pour cette période aurait septuplé. Les raisons évoquées par la direction : une délocalisation systématique vers les pays à bas salaires : Brésil, Malaisie, Roumanie, Mexique...</p>

Systemat (janvier 2004)	
Activité	Fournisseur de produits et services informatiques.
Nature du licenciement	Restructuration.
Secteur	TIC Services.
Cause	L'accélération de la concurrence sur la marché ainsi que la modification de son partenariat avec les revendeurs décidée par le constructeur HP, imposait, selon la direction, la nécessité de diminuer sensiblement les effectifs liés à l'activité logistique.
Travailleurs licenciés	37 +36
Capital	Belge.
Prépension	-
Remarques	

Tourtex (juillet 2003)	
Activité	Fabrication de fil synthétique pour tapis et tissage de tapis et carpettes pour le marché étranger.
Nature du licenciement	Restructuration → rationalisation (concentration des activités à Roulers).
Secteur	Textile.
Cause	Pertes successives depuis l'exercice 1998 pendant 4 ans suite à l'affaiblissement des marchés d'Europe de l'est et la concurrence. Ces pertes se chiffraient, pour l'exercice 2002 à 1 million d'€.
Travailleurs licenciés	87.
Capital	Belge (Roulers).
Prépension	-
Remarques	La société Tourtex possède une chaîne de production quasi complète depuis les granulés de polypropylène jusqu'à la finition des tapis multicolores. En 1997, Tourtex souhaite doubler sa capacité de production et investit 550 millions d'anciens francs. L'Europe et la Région wallonne, via l'objectif 1 (volet extension d'entreprise) accordent un subside de 5 millions d'€. Cette aide est conditionnée par l'obligation de maintenir le volume d'emplois durant 4 ans à compter du 30 juin 1999.

Ateliers Louis Carton (février 2004)	
Activité	Fabrication de cuves métalliques pour les cimenteries, les centrales hydrauliques, les brasseries, les silo à grains.
Nature du licenciement	Faillite → perte de commandes.
Secteur	Métal.
Cause	Perte de compétitivité face aux pays à main-d'œuvre bon marché. Nécessité d'une spécialisation dans une gamme de produits à plus haute valeur ajoutée mais pour cela, des investissements lourds étaient nécessaires.
Travailleurs licenciés	136.
Capital	Français et belge.
Prépension	6
Remarques	La Société sœur d'ALC, AgroX (fabrication d'essoreuses) a repris, en mai 2004, une partie des activités de l'entreprise tournaisienne et 45 travailleurs. L'ancien directeur d'ALC détient 2/3 des participation du nouveau groupe, le reste appartient à la Sogepa.

Dunlop (...)	
Activité	Fabrication de textile industriel et de courroies pilotes de transmission ainsi que de bandes transporteuses pour divers secteurs industriels (sucrierie, agro-alimentaire, industrie minière, industrie de recyclage et d'équipement).
Nature du licenciement	Fermeture → restructuration (transfert de la production belge sur le site anglais de la marque).
Secteur	Textile.
Cause	Evolution du marché et concurrence accrue des pays à bas salaires (fin du moratoire sur les importations chinoises fixé à janvier 2005).
Travailleurs licenciés	42 en octobre 2002. 28 en septembre 2003, soit l'ensemble des travailleurs.
Capital	Anglais.
Prépension	
Remarques	Créée en 1895, la Société Filinois, Colmant et Cuvelier, spécialisée dans la fabrication de la fourniture de bandes transporteuses pour l'industrie minière a rejoint le groupe Unipoly _{sa} dans sa division Dunlop Belting. En 1997, l'année de son centenaire, la marque affichait encore une progression de ses ventes de 20%. La fin de l'usine Dunlop Belgique coïncide au rachat par l'usine de Moorfleet en Angleterre. En 2002, la mauvaise conjoncture dans le marché du charbon provoquait également un coup de frein dans l'activité de Dunlop Belgium.

Sigma Coatings (décembre 2003)	
Activité	Fabricant de peintures
Nature du licenciement	Fermeture de la division « peintures coil »
Secteur	Chimie
Cause	La direction, évoqua, en 2003, une mauvaise conjoncture et une concurrence féroce. Une diminution des ventes (augmentation des coûts au kg) et des pertes financières étaient à l'origine de cette restructuration.
Travailleurs licenciés	159
Capital	
Prépension	
Remarques	En octobre 2001, les employés, suivis quelques jours plus tard par les ouvriers, débrayaient suite à la non reconduction des CDD et à la réorganisation hebdomadaire du travail. Mi-mai 2003, le CE accouchait d'un plan de restructuration qui prévoyait la suppression de 73 emplois et des baisses salariales de l'ordre de 13%. Finalement, c'est 159 travailleurs qui étaient touchés par la fermeture de la division.

Reilly Chemicals (mars 2003 et janvier 2004 ???)	
Activité	Fabrication de pyridine.
Nature du licenciement	Mars 2003 → restructuration. Janvier-février 2004 → fermeture du site.
Secteur	Chimie
Cause	
Travailleurs licenciés	105
Capital	Multinational (américain)
Prépension	
Remarques	L'entreprise chimique a bénéficié de différentes primes à l'investissement (plusieurs millions d'€ de la part de la Région wallonne) ce qui avait suscité, à l'annonce de la restructuration, des commentaires indignés de la classe politique. Une rencontre avec le Ministre de l'économie de l'époque, Serge Kubla, débouchait sur une décision de Reilly de maintenir une activité à Hautrage (bureau commercial et entrepôts de stockage mais à la condition d'obtenir des aides de la Région wallonne (le soutien financier public devait toutefois passer la rampe de la Commission européenne). Finalement, les activités de stockage et quelques agents commerciaux ont été maintenus sur le site montois (+/- 20 emplois) pendant encore 3 mois (ou 3 ans) mais en août 2007, la logistique était transférée à Anvers et les travailleurs recevaient leur C4.

Interglass (septembre 2003)

A ctivité	Fabrication de tissus lourds en fibre de verre principalement à destination des circuits imprimés utilisés dans l'électronique.
N ature du licenciement	Restructuration suite à des pertes financières successives → délocalisation.
S ecteur	Textile
C ause	Concurrence des pays à bas salaire.
T ravailleurs licenciés	76
C apital	Allemand
P répension	
R emarques	Après plusieurs semaines de chômage économique (65 à 70%), la liquidation du site Interglass Battice était prononcée (12/08/2003). La concurrence des pays à bas salaires est à l'origine de cet arrêt d'activités du groupe en Belgique. Conscient du potentiel du site, le nouvel investisseur du groupe Interglass (Daimler Preiss) reprenait une partie des activités du site de Battice avec 77 travailleurs.

Arma (Intertext) (décembre 2003)

A ctivité	Blanchiment du coton et négoce des gazes et tissus
N ature du licenciement	Restructuration et délocalisation.
S ecteur	Textile
C ause	Perte de clientèle liée à la chute du marché du textile européen face à la concurrence en provenance du Pakistan, de la Chine et de la Turquie, ce qui a conduit le groupe à délocaliser en Turquie.
T ravailleurs licenciés	30
C apital	
P répension	
R emarques	Fin octobre 2003, le personnel était averti par lettre recommandée. Une délocalisation vers la Turquie (où la moitié des machines était déjà partie) était dénoncée par les deux organisations syndicales.

Fédéral Mogul	
Activité	Fabrication de bougies d'allumage de la marque Champion et production de balais d'essuie-glaces
Nature du licenciement	Restructuration → délocalisation vers la Hongrie et l'Angleterre pour le marché de remplacement.
Secteur	Métal
Cause	Décision de la direction de stopper définitivement le secteur « bougies » à Aubange suite à une évolution du marché. L'activité « bougies » a été délocalisée sur l'Angleterre. Les évolutions technologiques de la bougie d'allumage, l'utilisation de l'essence sans plomb qui en accroît la longévité et une augmentation du parc automobile diesel qui n'utilise plus de bougies d'allumage sont des éléments à prendre en considération dans cette restructuration.
Travailleurs licenciés	125.
Capital	Américain.
Prépension	
Remarques	En 2004, Fédéral Mogul délocalise 18% de l'activité vers la Hongrie. C'est naturellement le coût de la main-d'œuvre (5 x inférieur à la Belgique) qui motive cette décision. En 2005, un gros contrat était signé avec les magasins Carrefour, les pièces de 2 millions d'essuie-glaces étaient produites à Aubange et l'assemblage et l'emballage se faisaient en Hongrie. En mars 2006, un nouveau directeur était arrivé à la tête d'Aubange pour, selon les OS, fermer la boutique. En 1987, l'usine employait 1.214 travailleurs. Au 14 mars 2006, il restait 416 personnes.

Dubois	
Activité	Bonneterie spécialisée dans la production haut de gamme (tissus en maille).
Nature du licenciement	Faillite
Secteur	Textile
Cause	La perte du client principal a précipité la faillite de la PME qui perdait 1 million d'€/mois. La concurrence des pays à bas salaire est à l'origine de cette faillite.
Travailleurs licenciés	40
Capital	Belge
Prépension	3
Remarques	

Akers (mars 2004)	
Activité	Fabrication de cylindres pour laminoirs.
Nature du licenciement	Restructuration → rationalisation de la production.
Secteur	Métal
Cause	Concentration des activités sur le site français pour obtenir des économies d'échelle.
Travailleurs licenciés	122
Capital	Consortium suédois
Prépension	54
Remarques	En janvier 2004, les métallos FGTB et le SETCa interpellent la direction suédoise sur le peu de moyens déployés (absence de recapitalisation) par le groupe sur le site de Seraing. En 2003, la direction avait réclamé et obtenu (?) un gain de productivité de 7% et la suppression du recours à la main-d'œuvre intérimaire. Le groupe Akers emploie 1600 personnes réparties dans une dizaine de sociétés situées sur la plupart des continents.

Campin (juillet 2004)	
Activité	Imprimerie spécialisée dans le livre et l'affiche grand format.
Nature du licenciement	Faillite
Secteur	Imprimerie
Cause	Pertes successives de marchés et désinvestissement d'un partenaire actionnaire en 2002. Au 1 ^{er} semestre 2004, le chiffre d'affaires reculait de 25%.
Travailleurs licenciés	35
Capital	Belge
Prépension	
Remarques	

Mono car styling (Juin 2004)	
Activité	Production d'équipements automobile.
Nature du licenciement	Restructuration → délocalisation des principaux clients.
Secteur	Chimie/plasturgie
Cause	Délocalisation de la production automobile principalement vers les pays de l'est. Les grands constructeurs font alors pression sur les sous-traitants pour qu'ils fassent de même sans quoi le marché est confié à des sous-traitants locaux. Le plus gros client de Mono, un sous-traitant de Volvo, ayant choisi un nouveau partenaire roumain, il était difficile de concurrencer les prix.
Travailleurs licenciés	30 + 20 (2 ^{ème} vague).
Capital	Belge
Prépension	
Remarques	En 2004, la société perdait près de 800.000€. Finalement, en juin 2006, la société était mise en liquidation. Malgré une année 2005 qui renouait avec les bénéfices, il se profilait une perte de 900.000€ pour 2006. En août 2006, la société Monocar (qui détient le site en Hongrie) licenciant l'ensemble des travailleurs (123). 73 travailleurs reprenaient toutefois le travail pour honorer les commandes et dans l'espoir d'une reprise éventuelle. La Centrale générale et le Cabinet Marcours ont négocié la venue, en du repreneur (Lutex ?).

Invensys (août 2003)	
Activité	Fabrication de compteurs volumétriques pour les distributeurs d'eau.
Nature du licenciement	Fermeture → délocalisation de l'activité au Maroc.
Secteur	Métal
Cause	Malgré des bénéfices dégagés, la pression des actionnaires pour augmenter la rentabilité a incité la direction à délocaliser la production destinée au marché européen vers le Maroc où les coûts de main-d'œuvre sont 90% moins chers.
Travailleurs licenciés	38
Capital	Multinational (site de production en Amérique du nord et du sud, en Europe, en Afrique et au Moyen Orient.
Prépension	7
Remarques	Les services de vente et supports techniques sont confiés et renforcés sur les sites français et allemands du groupe. Selon la direction, l'environnement difficile n'offrait pas d'autres solutions.

LBP (Lamitref Building Product)	
Activité	Laminage à chaud et fabrication de produits « toitures » et « bâtiments ».
Nature du licenciement	Liquidation volontaire.
Secteur	Métal
Cause	Augmentation du coût des matières premières et diminution de la demande sur les marchés. Perte d'un gros client et investissement sur un site en Allemagne de l'est.
Travailleurs licenciés	177
Capital	Allemand (Groupe Trust Capital).
Prépension	37
Remarques	<p>En 2002, Lamitref perdait 40 millions d'€. 170 millions d'€ ont été investis dans l'usine MKM à Hettstedt en Allemagne de l'est (1.150 travailleurs) pour y développer une coulée continue de cuivre. Malgré une forte augmentation de la productivité, la direction exigeait une réduction salariale de 10%. Dans un contexte de marché relativement déprimé à l'époque (perte du contrat des flans monétaires des €), la planche de salut de LBP résidait surtout dans l'absorption de l'entreprise par Umicore. Malgré des carnets de commandes pleins, la hausse des prix des matières premières corrélée à une diminution de la demande sur les marchés plongeait, selon la direction, l'entreprise dans des difficultés. Finalement la direction décide de procéder à une liquidation volontaire en négligeant l'application de la loi Renault ce qui provoqua l'ire des travailleurs qui occupèrent l'entreprise pendant plusieurs jours. L'avocat de la FGTB entamera 2 actions en justice pour contester le non-respect de la loi Renault. Après plusieurs jours de grève, les syndicats obtenaient une prime de départ extra-légale de 18.000€ pour les ouvriers ; 10.000€ pour les employés (les prépensionnés ouvriers et employés obtenaient respectivement 12.500€ et 7.500€).</p> <p>En novembre 2004, Lamitref cédait sa filiale allemande en difficulté MKM à KAZ Kupfer.</p>

AD Delhaize (janvier 2005)	
Activité	Supermarché.
Nature du licenciement	Faillite.
Secteur	Commerce de détail
Cause	Difficultés face à une concurrence abondante des grandes surfaces dans la région.
Travailleurs licenciés	36
Capital	Magasin franchisé de l'enseigne Delhaize
Prépension	
Remarques	Le magasin a été repris. Le nouvel acquéreur n'a réengagé que 9 des anciens travailleurs.

Alstom (mars 2004)	
A ctivité	Fabrication de transformateurs
N ature du licenciement	Restructuration – Fermeture du site de Beyne Heusay – rationalisation de la production.
S ecteur	Métal.
C ause	Perte de commandes suite, notamment, à une concurrence à bas salaires.
T ravailleurs licenciés	169.
C apital	Français.
P répension	
R emarques	<p>En 1996 et 2000, l'entreprise procédait à une lourde restructuration. Après plusieurs baisses de commandes, et de nombreux jours de chômage économique, la direction annonce la fermeture du site liégeois. Une partie de la production était transféré sur ce site français du groupe, une autre partie allait être sous-traité à un groupe concurrent.</p> <p>Selon la FGTB, il s'agit d'une forme de protectionnisme économique du groupe qui entend renforcer son site français malgré des pertes beaucoup plus importantes (5 x) que sur le site liégeois.</p> <p>La division « transmission » et « distribution » du site de Beyne était rachetée par Areva. Enfin, signalons que la condamnation du groupe Alstom par la commission suite à des subventions de l'Etat français ne manque pas de soulever des réactions dans le monde politique et notamment celle du commissaire européen à la recherche qui dans les colonnes du Morgen, s'exprimait de la sorte : « pendant... page 26 – revue de presse ». Beaucoup d'experts du monde scientifique profitaient du cas Alstom pour tirer la sonnette d'alarme face à la désindustrialisation européenne (« celui qui pers sa base industrielle ne sera pas aux premières loges de l'ère des services »).</p>

Eternum (décembre 2004)	
A ctivité	Coutellerie.
N ature du licenciement	Faillite (?)
S ecteur	Métal
C ause	
T ravailleurs licenciés	8
C apital	Belge
P répension	
R emarques	

Schreder (avril 2005)	
Activité	Fabrication et installation des éclairages publics et industriels.
Nature du licenciement	Restructuration.
Secteur	Métal
Cause	Diminution des commandes publiques, perte de compétitivité liée aux entreprises des pays à bas salaires et à l'évolution des marchés.
Travailleurs licenciés	28
Capital	Belge (présent partout dans le monde).
Prépension	6
Remarques	<p>La société qui a connu dans les années 80 une période florissante (nombreux marchés publics en Belgique et à l'étranger) accumule, depuis une dizaine d'années les plans de restructuration.</p> <p>En 2002, elle se séparait de 40% de son effectif (170) du fait des diminutions de commandes publiques (jusqu'à 3 jours de chômage technique/semaine chez les ouvriers).</p> <p>En 2005, il ne restait plus qu'une petite trentaine d'ouvriers. Seul le Centre de recherche semble avoir une relative stabilité. La direction ne souhaite apparemment plus maintenir son activité industrielle à Ans et préfère la concentrer dans des pays à bas salaires.</p>

New Holland Construction Machinery sa (avril 2005)	
Activité	Fabrication de pièces détachées pour la génie civil.
Nature du licenciement	Fermeture de l'usine des Hauts Sarts → délocalisation.
Secteur	Métal.
Cause	Pression des actionnaires pour augmenter la rentabilité du groupe → délocalisation vers les pays à bas salaires et concentration d'une partie de l'activité du site liégeois sur les sites français (Le Plessy) et italien (Modène) de la multinationale.
Travailleurs licenciés	65
Capital	Multinational – italo-américain Groupe Case New Holland (marque leader de matériel agricole et de travaux publics).
Prépension	
Remarques	<p>Malgré un bénéfice net de 4 millions d'€ en 2004, le groupe italo-américain souhaite augmenter ses résultats et passer d'une marge bénéficiaire de 2% à 10%. Signalons que les militants syndicaux qui manifestaient devant les portes de l'entreprise de Maldegem se sont vu condamnés par le Tribunal de travail de Bruges à payer une astreinte de 1.000€/heure/travailleur empêché. Enfin, mentionnons l'intransigeance de la société par rapport aux propositions syndicales visant à réduire les « départs ».</p>

Novelis (ex Eurofoil Pechiney) (janvier 2005)	
Activité	Production d'aluminium (feuilles et bandes)
Nature du licenciement	Fermeture du site liégeois → délocalisation en Inde et en Allemagne.
Secteur	Métal.
Cause	Le groupe canadien (ALCAN), détenu, en grande partie, par les Fonds de pensions a procédé à une grande restructuration de ses sites européens (2.200 emplois menacés dont la moitié en France) pour atteindre un retour sur investissement à 2 chiffres, réclamés par ses actionnaires alors qu'il était de 3%. La concurrence des pays à bas salaires est également évoquée pour justifier cette restructuration.
Travailleurs licenciés	104
Capital	Multinational canadienne
Prépension	
Remarques	En 2001, le groupe français Pechinay réorganise son secteur aluminium en 2 divisions : feuilles et bandes minces et spécialisées. Cette réorganisation annoncée comme indolore pour l'emploi a néanmoins conduit à la vente d'Eurofoil au groupe Canadien Alcan. En novembre 2004, le groupe canadien jugeait le site d'Invoz-Ramet non rentable et décidait de le fermer. 5 mois après la fermeture, les installations de l'usine liégeoise étaient démontées et délocalisées vers les sites indien et allemand du groupe. En période préparatoire du pacte entre générations, la FGTB rappelle au monde politique qu'il y avait sans doute des moyens plus appropriés pour maintenir plus longtemps les gens dans l'emploi.

Ateliers Mouyard (décembre 2004)	
Activité	Fabrication de charpentes métalliques, manutention continue, chaudronnerie, portes et trappes blindées pour centrales nucléaires
Nature du licenciement	Liquidation suite à la fermeture pour arrêt de l'activité.
Secteur	Métal
Cause	Perte de compétitivité suite à la concurrence accrue des pays à bas salaires (d'Asie et d'Europe de l'est).
Travailleurs licenciés	79
Capital	Belge.
Prépension	5
Remarques	L'entreprise fondée par Marcel Mouyard et gérée par sa famille faisait partie du paysage de Falisolle et d'Auvelais depuis 1945.

Unifast Scovill (juin 2005)	
A ctivité	Production de boutons à pression (clients principaux : Levi's, Samsonite, Lacoste, Vuitton).
N ature du licenciement	Faillite (dépôt de bilan) → délocalisation vers la Chine.
S ecteur	Métal
C ause	Baisse des ventes suite à la concurrence des pays à bas salaires.
T ravailleurs licenciés	62
C apital	Américain
P répension	
R emarques	L'activité existe sur le site de Braine-Le-Comte depuis 1968, malgré un savoir-faire mondialement reconnu et une clientèle de marque de luxe, l'entreprise connaissait des difficultés. Début 2006, les espoirs de reprise étaient permis car l'entreprise, sous curatelle, renouait avec les bénéfécies. Signalons qu'une action judiciaire était en cours, en 2006, contre l'ancienne direction qui démarchait les anciens clients du site Unifast de Braine-Le-Comte.

Isola Laine (octobre 2005)	
A ctivité	fabrication de plafonds spéciaux et de laine de roche.
N ature du licenciement	Faillite
S ecteur	Chimie
C ause	Augmentation des coûts énergétiques, ralentissement de l'activité dans la construction, évolution du marché (arrivée de nouveaux matériaux d'isolation).
T ravailleurs licenciés	12
C apital	Belge (?)
P répension	
R emarques	Coïncide au rachat par l'usine de Moorfleet en Angleterre.

BASF – Juin 2005	
A ctivité	Production à Feluy d'anhydride maléique, de plastifiants ...
N ature du licenciement	Restructuration → délocalisation.
S ecteur	Chimie.
C ause	L'origine de la restructuration n'est pas imputable à une récession mais à une volonté de maintenir la croissance des bénéfices aux alentours de 10%.
T ravailleurs licenciés	203 sur 306
C apital	Allemand
P répension	35
R emarques	<p>En juin 2001, le comité de direction du géant pharmaceutique (92.250 travailleurs) décidait de supprimer 10 usines et 14 unités de production. En cause, selon BASF : une volonté de maintenir une croissance des bénéfices à 10% suite à un ralentissement lié à une augmentation des coûts énergétiques ainsi qu'à une croissance mondiale à la traîne. En 2001, la direction annonçait de nouveaux investissements et l'engagement de 80 travailleurs sur le site d'Anvers (développement de polymères per-absorbants). Quelques jours après cette annonce, la firme allemande se voyait infliger une lourde amende par la Commission pour entente sur le prix des vitamines (296 millions d'€ + 900 millions d'€ à rembourser aux entreprises lésées par le cartel).</p> <p>En 2002, Anvers devient un site de production intégré car il reprend les activités du site de Birkenhead (Angleterre) détruit par un incendie et de Frankfort, fermé en 2002.</p> <p>En 2003, le groupe intensifie encore ses investissements sur Anvers (200 millions d'€) pour la production « AB » (plastique très demandé). Le bénéfice net de la filiale anversoise s'élevait, pour 2003, à 261 millions d'€ (2 fois plus qu'un an auparavant). Malgré l'augmentation des volumes livrés, la société allemande n'arrivait pas à compenser la hausse des prix des matières premières. En 2004, elle prévoyait un audit d'efficacité de tous ses sites afin de fortifier les sites les plus rentables. Les résultats 2004 atteignaient des records. Le chiffre d'affaires s'élevait à 4,5 milliards d'€ (3,7 milliards en 2003). Le bénéfice net était lui légèrement inférieur à celui de l'année précédente (256,7 millions d'€ contre 261 millions d'€).</p> <p>Le site de Feluy était lui toujours en difficulté. La délocalisation des activités en Belgique était dans l'air du temps. Pour preuve, les déclarations de l'administrateur délégué (John Dejaeger) qui estimait les coûts salariaux et les normes environnementales trop excessifs en Belgique (en comparaison des autres sites du groupe). En juin 2005, la direction annonçait la suppression de plus de 200 emplois sur le site de Feluy. Une centaine d'emplois étaient maintenus pour l'unité maléique et pour le projet biodiésel (15 emplois) à destination du marché belge et européen. Au début du second semestre 2006, une vingtaine de personnes avaient été engagées suite aux hausses des ventes de maléiques, ce qui devait conduire à l'équipement du site de Feluy d'un troisième réacteur.</p>

AGC Automotive	
Activité	Production de verre trempé pour le secteur automobile
Nature du licenciement	Restructuration → délocalisation vers l'usine du groupe située en Hongrie.
Secteur	Verre feuilleté et trempé spécial automobile
Cause	La direction souhaitait augmenter la productivité, elle a, pour ce faire, délocalisé la production de son unité de Fleurus vers la Hongrie
Travailleurs licenciés	258 (sur 844)
Capital	Japonais (Asahi Glass)
Prépension	44 (50 ans)
Remarques	<p>Selon Jean-Marc Meunier, directeur du site fleurusien, la mentalité des ouvriers (gréviculteurs) était à l'origine des mauvais résultats du site (perte de commandes, etc.). A ces arguments, les OS ne manquaient pas de fustiger l'absence totale de management au sein de l'entreprise, ce qui créa, de fait, des situations de conflit entre travailleurs et corollairement, des pertes de productivité. Cette position a d'ailleurs été partiellement confirmée dans un dossier du CRISP.</p> <p>Le Turnover incessant du management serait en grande partie à mettre en cause. Un tableau de bord avec des objectifs de progression de la productivité était fixé après le licenciement collectif afin de déterminer le maintien ou non de la productivité de verre trempé à Fleurus. La FGTB dénonça ce « plan de redressement » le jugeant irréaliste et considérant qu'il masquait les intentions de la direction de continuer la délocalisation vers les usines d'Europe de l'est (Hongrie). En mai 2007, la décision de supprimer plus de la moitié des emplois restant donnait, en grande partie, raison à la FGTB. Compte tenu du climat délétère qui régnait dans l'entreprise depuis la précédente restructuration, les travailleurs se positionnaient massivement pour les départs volontaires.</p>

Techmat (octobre 2005)	
Activité	Usinage/fabrication de pièces destinées à l'industrie de l'aluminium.
Nature du licenciement	Faillite
Secteur	Métal
Cause	
Travailleurs licenciés	23
Capital	
Prépension	
Remarques	

Copeland	
Activité	Conception et fabrication de compresseurs destinés à la réfrigération et la climatisation.
Nature du licenciement	Restructuration → délocalisation de la production de compresseurs semi hermétiques vers une filiale tchèque du groupe.
Secteur	Métal.
Cause	Concurrence des pays à bas salaire (Asie), volonté d'innovation (saut qualitatif).
Travailleurs licenciés	72
Capital	Américain
Prépension	30
Remarques	Leader mondial dans son domaine, Copeland comptait encore près de 600 travailleurs en 2001. La restructuration de 2005 fait suite à une précédente délocalisation qui avait vu à l'époque partir l'usinage vers la Tchécoslovaquie, ce qui témoigne de la poursuite de la stratégie de l'actionnariat américain ; la compression des coûts. Le site belge devait néanmoins héberger une nouvelle unité de production de compresseur à spirales.

Teclyse (novembre 2005)	
Activité	Atelier de protections métalliques spécialisé dans le recouvrement de surfaces métalliques et les connecteurs électroniques pour le secteur automobile + production de contacteurs TV et GSM
Nature du licenciement	Restructuration → délocalisation des machines vers un autre site du groupe à Milmort.
Secteur	Métal
Cause	Perte de clientèle liée au déclin du secteur .
Travailleurs licenciés	46
Capital	Belge (groupe familiale)
Prépension	4
Remarques	Début avril 2005, un accord dénoncé par la FGTB survenait chez Teclyse. Les métallos verviétois condamnaient ce plan qui conduirait l'entreprise à fermer. La direction démentit ces accusations. En septembre 2005, l'entreprise était déclarée en faillite. Un plan de relance soutenu par l'ancien patron et une partie du personnel voyait toutefois le jour avec l'approbation du ministre de l'emploi. 20 ex-travailleurs étaient réembauchés via l'intérim. Début 2006, l'entreprise affichait des résultats encourageants et comptait une trentaine de travailleurs. Le curateur céda ainsi les actifs à « l'ancien » et « nouveau » patron de l'entreprise.

Proxima Printing (janvier 2005) voir notes	
Activité	Imprimerie spécialisée dans les grands volumes, née de la faillite (mai 2000) de Graphing Grafossart → 40% de la production destinée à la France.
Nature du licenciement	Concordat → reprise par les groupes de Mercator Presse et de Micadeau. Fin 2005, mise en liquidation.
Secteur	Industrie graphique
Cause	Forte concurrence.
Travailleurs licenciés	72
Capital	Belge.
Prépension	1
Remarques	En 2002, l'imprimerie Proxima Printing occupait encore quelque 250 travailleurs. Un apport de capital de 4,5 millions était sollicité à la Sogepa. En 2004, après un plan social qui avait touché environ 80 travailleurs, la société affichait des résultats pour le moins optimistes. Les 3 rotatives tournaient à plein régime. Quelques mois plus tard, la perte d'un gros client français porta un coup dur à l'entreprise qui licencia une soixantaine de travailleurs. Fin 2005, le Tribunal du commerce prononçait la faillite et la mise en liquidation.

Pégard	
Activité	Production de machines outils (aléuseuse, fraiseuses + machines utilisées dans l'aéronautique + pièces métalliques + services d'usinage).
Nature du Licenciement	
Secteur	Métal
Cause	Perte de clientèle, marché en crise dominé par les fabricants italiens.
Travailleurs licenciés	49
Capital	Holding – Ogepar.
Prépension	
Clients	
Remarques	En juillet 2002, la société obtenait une aide de 500.000€ de la Région wallonne (conditionnée par un apport équivalent du holding Ogepar). La perte des commandes de l'aéronautique liée au choc des attentats du 11/09/2001 mettait à mal les activités de l'entreprise d'Andenne. Fin août 2005, un plan sur 2 ans était accepté par les travailleurs sans quoi l'usine fermait ses portes. 40 travailleurs étaient maintenus afin d'honorer les commandes en cours et de permettre l'éventuelle reprise de la société. (en avril 2004, la société comptait encore 120 travailleurs).

Fonderie du lion	
A ctivité	Fabrication de poêles.
N ature du licenciement	Restructuration.
S ecteur	Métal
C ause	Evolution du marché.
T ravailleurs licenciés	37
C apital	Belge
P répension	
R emarques	8% du capital était détenu par la SOGEP.A.

De Raedt	
A ctivité	Production de ventilateurs industriels
N ature du licenciement	
S ecteur	Métal
C ause	
T ravailleurs licenciés	62
C apital	
P répension	
R emarques	En novembre 2005, la direction licenciant 2 délégués syndicaux qui avaient dénoncé la dangerosité d'une partie du site de Nivelles (constat confirmé par l'Inspection du travail). Le licenciement abusif et justifié de façon fallacieuse par la direction avait conduit les travailleurs à arrêter le travail.

Knauf Isol pack	
Activité	Production de polystyrène expansible
Nature du licenciement	Restructuration → délocalisation de la production
Date	
Secteur	Chimie
Cause	
Travailleurs licenciés	17
Capital	
Prépension	
Clients	
Remarques	En 2002, la Commission européenne infligeait une amende de 478 millions d'€ à quatre société active sur le marché des plaques de plâtre pour pouvoir constituer une entente (cartel) de longue durée (depuis 1995). Knauf était visé par cette amende au même titre que Gyproc, Lafroge et BPB. Seules étaient maintenues les activités commerciales sur le site montois.

Nicotra Benelux (septembre 2003)	
Activité	Fabrication de ventilateurs industriels.
Nature du licenciement	Fermeture du site de Nivelles → rationalisation.
Secteur	Métal.
Cause	Contrairement aux sites italiens et espagnols du groupe, le site nivellois ne bénéficie pas de sous-traitants locaux suffisamment compétitifs. De plus, le site nivellois, pour rester compétitif aurait dû bénéficier d'investissements ou équipements (automatisation). La clientèle était principalement italienne. Le groupe a préféré concentrer ses activités dans ses filiales italiennes.
Travailleurs licenciés	65
Capital	Multinational – Italie/Espagne.
Prépension	20
Remarques	

Waterlot (novembre 2005)

Activité	
Nature du licenciement	Faillite
Secteur	Construction
Cause	
Travailleurs licenciés	
Capital	
Prépension	
Remarques	

Giroflex

Activité	Fabrication de siège de bureau.
Nature du licenciement	Fermeture de l'unité de production.
Secteur	Métal
Cause	
Travailleurs licenciés	22
Capital	3
Prépension	
Remarques	

HDB (Houget-Duesberg-Bosson)	
A ctivité	Fabrication de machines textile.
N ature du licenciement	Faillite → délocalisation du bureau d'études et des machines vers le site italien.
S ecteur	Métal.
C ause	Pertes commerciales liées au déclin du secteur textile en Europe.
T ravailleurs licenciés	86
C apital	Italien (Groupe OC TIR).
P répension	28
R emarques	<p>Septembre 2002, le Gouvernement wallon octroyait une nouvelle aide à l'entreprise verviétoise par une injection en capital de 850.000€ et par l'octroi d'un prêt de 1.630.000€ pour 8 ans. Fin 2003, la société d'Ensival était financièrement exsangue. Elle occupait encore une centaine de travailleurs et en avait compté près de 1.200, dans ses bonnes années. Les machines de l'entreprise verviétoise étaient délocalisées vers l'Italie, siège de l'actionnaire principal. La FGTB métal verviétoise préoccupée par le maintien de l'emploi saisit le Tribunal du travail afin qu'il ordonne l'arrêt du transfert. Les chiffres de 2004 n'incitaient pas à l'optimisme (perte opérationnelle de 2,5 millions d'€). En mai 2005, les ouvriers étaient en chômage économique depuis plusieurs semaines et aucune piste de partenariat commercial ou de repreneur n'était trouvée. Le Tribunal du commerce prononça la faillite de l'entreprise verviétoise.</p> <p>En novembre 2005, une offre de l'entreprise allemande (Brême) Reisky Schlese parvenait chez les curateurs. Celle-ci prévoyait le maintien d'une quarantaine d'emplois.</p> <p>En juin 2006, la Région wallonne octroyait une nouvelle aide d'1 million d'€ (dont 150.000€ destinés à l'achat d'une participation minoritaire nécessaire à la participation au CA), 850.000€ étaient consentis sous forme de prêt dédié à l'investissement dans du matériel et pour assurer un fonds de roulement nécessaire au développement de l'activité...</p> <p>Fin 2006, le carnet de commande se remplissait bien avec près de 10 millions d'€ par l'Allemagne, l'Espagne, la Norvège, la Pologne et la Belgique. Malgré cette ostensible amélioration de l'activité, le Ministre André Antoine concluait un accord 1.211.000€ pour la reprise du site d'Ensival pour éviter une fermeture complète du site. La FGTB métal de Verviers condamna vivement cette attitude en rappelant que la société avait accumulé au fil des ans, des aides publiques pour un montant de près d'1 milliard d'anciens FB. Pour les métallos verviétois, le gaspillage d'argent public devait laisser la place aux investissements privés.</p>

5. IMPACT DU PACTE DES GÉNÉRATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DES CELLULES DE RECONVERSION

Les entreprises figurant dans ce rapport n'ont pas été concernées par la gestion active des restructurations (GAR), soit parce que la notification de l'intention de licencié s'est faite avant mars 2006 (date d'entrée en vigueur de la GAR), soit parce qu'elle ne remplissait pas les autres conditions requises.

Néanmoins, plusieurs cellules de mise à l'emploi ont été instaurées depuis l'application du pacte et l'on peut, d'ores et déjà, dégager plusieurs constats. Lors des séances d'informations et d'accueil des travailleurs, on constate de plus en plus que le dispositif des cellules de reconversion assimilée au dispositif cellule pour l'emploi est ressenti comme une contrainte par les travailleurs et ce, y compris pour les travailleurs de moins de 45 ans qui ne sont pas concernés par les obligations du pacte. Ainsi beaucoup de travailleurs non soumis aux obligations considèrent, dans un premier temps, la cellule de reconversion comme une punition faite aux futurs prépensionnés et n'y voient, dès lors, pas l'intérêt d'y participer. Il faut un travail d'information de tous les instants pour les convaincre que la cellule peut les aider. La base obligatoire de participation introduite par la gestion active produit parfois un sentiment de méfiance et de démotivation à l'égard du dispositif chez les moins de 45 ans.

Quant aux résultats d'insertion à l'emploi des prépensionnables et des travailleurs de plus de 45 ans, il est prématuré d'en conclure qu'ils sont impactés positivement depuis mars 2008. Néanmoins, l'effet constaté sur les prépensionnables semble être nul. Cette tendance se confirme apparemment au sein des firmes d'outplacement qui ont été désignées comme opérateur. L'analyse des résultats des cellules en cours devrait apporter un éclairage plus précis sur le sujet.

Enfin, l'impact du pacte des générations sur l'activité des firmes d'outplacement est indéniable comme le soulignait récemment le porte-parole de Federgon¹⁸. Rappelons que ces sociétés se font rémunérer par les employeurs qui licencient, contrairement aux cellules de reconversion, et qu'elles peuvent le cas échéant faire bénéficier leur branche intérimaire des réductions de cotisations octroyées au nouvel employeur, via la mesure des cartes de restructuration accordées aux travailleurs licenciés collectivement.

L'information des délégués et des permanents sur leurs prérogatives en termes de choix de l'opérateur reste primordiale si l'on veut privilégier le modèle des cellules de reconversion, car bien souvent les employeurs ont déjà reçu offre de services des firmes d'outplacement lorsqu'ils abordent les obligations de reclassement au conseil d'entreprise. La coordination syndicale peut également participer aux conseils d'entreprise pour présenter les cellules de reconversions.

¹⁸ En 2006, les entreprises du secteur de l'outplacement affiliées chez Federgon (environ 90 % des entreprises du secteur) affichaient une croissance de 315% pour la partie accompagnement des 45 ans et +, passant ainsi de 496 à 1565 personnes accompagnées (derniers chiffres publiés sur le site de Federgon au 25.05.2008).