



RESTRUCTURATION, FORMATION ET DEPARTS ANTICIPES

Vers une politique sociale de l'emploi

Dans n'importe quelle organisation ou entreprise les conditions d'emploi doivent s'adapter continuellement aux exigences de l'environnement social, économique et culturel de la société où elles sont implantées. Un point clé de toute politique sociale est la possibilité de l'individu de choisir plus ou moins librement le moment de sa retraite, avant ou à la date prévue et dans des conditions convenables. Ainsi des départs anticipés, accompagnés de recrutement, contribuent-ils au renouvellement des ressources humaines, condition sans laquelle toute entreprise humaine est condamnée à une mort certaine.

Cependant nous ne devons pas perdre de vue que le redéploiement est également un moyen de combler les déficits dans des domaines spécifiques et pour cette raison la mise sur pied d'une politique de formation du personnel adaptée aux besoins de l'Organisation est d'une importance primordiale. Ainsi, au lieu d'envisager de faire partir du personnel, on doit s'assurer qu'il ne peut être redéployé après une période de formation dans d'autres secteurs.

Pour clarifier nos propos nous vous présentons ci-dessous, pour réflexion, quelques exemples pratiques dans les domaines de la formation du personnel et de la retraite anticipée.

L'opération 1000 = 1000.

Ce sigle, inventé par Marcel Combernoux, directeur des affaires sociales et du personnel dans une grande entreprise de matériel électronique grenobloise, couvre un plan de formation du personnel. Comme toute entreprise ou service, elle n'a pas échappé à la fantastique mutation des métiers et des qualifications, qui secoue le monde du travail. Dans l'entreprise en question il est à noter que cette étape de formation était précédée par la mise en place d'un système de préretraite dans le cadre d'un contrat de solidarité de 1000 ouvriers et l'embauche de 1200 jeunes. L'opération 1000 = 1000, qui a commencé début 1985, consiste à substituer, par un vaste mouvement de formation interne, un millier d'emplois d'avenir à un millier d'emplois dépassés. Ni licenciement, ni embauche : reconvertir est devenu le slogan du P.D.G. de l'entreprise.

Cette politique était mise en place pour trouver un rééquilibrage entre les sureffectifs dans les métiers anciens, les basses qualifications, et un manque de main-d'oeuvre dans les métiers nouveaux et les hautes qualifications.

Le coût de l'opération, qui est étendu sur trois ans, est de 6% de la masse salariale. La planification de la formation se base sur une projection d'une définition correcte des futurs besoins quantitatifs et qualitatifs, en utilisant des plans généraux triennaux, complétés par des plans de direction annuels.

Il est intéressant de préciser que la formation est offerte aussi bien au travailleur qu'au technicien, mais que le programme suivi tient évidemment compte de la qualification antérieure. La formation se compose de différentes étapes, qui peuvent durer quelques semaines au niveau le plus bas, jusqu'à un an au niveau de spécialité. Il faut remarquer également que tous ces stages sont rémunérés à temps complet.

La retraite anticipée aux Centres communs de Recherche de la Communauté Européenne

En 1985 les Communautés Européennes (C.E.) ont mis en place des mesures particulières et temporaires accompagnées d'un budget spécial, concernant la cessation définitive des fonctions de certains fonctionnaires appartenant aux cadres scientifiques et techniques.

En se rappelant que l'âge de la retraite est de 60 ans aux C.E. ces mesures s'adressaient à deux catégories de personnel:

1. Les grades A3 et A4 (correspondants aux grades 11 et 12 au CERN) à partir de 50 ans (c.à.d. 10 ans avant la retraite officielle) en prenant en priorité ceux qui se portent volontaires.
2. Les autres grades à partir de 55 ans et s'ils ont sollicité de partir.

Le fonctionnaire qui bénéficie de ce règlement perçoit une **indemnité nette** de 70% du salaire de base au moment où il quitte l'organisation jusqu'au moment où il a droit à la pension. En plus il reçoit des prestations familiales, il reste membre de la caisse maladie et il continue à acquérir ses pleins droits à pension, en versant la même cotisation comme s'il était toujours en activité.

En plus des avantages connus d'un départ anticipé pour un individu qui le choisit volontairement, un tel système permet le recrutement de jeunes en libérant des places, il offre un niveau de revenu acceptable aux intéressés et il permet d'acquérir les pleins droits à la caisse de pensions sans léser cette dernière.

Il est à signaler que les 120 personnes qui ont bénéficié de ces mesures particulières étaient toutes volontaires.

Des conventions collectives pour un plan social

Dans plusieurs Etats européens des accords ont été conclus entre les syndicats et les organisations patronales sur la mise en place d'un **plan social**. Ces accords insistent tout d'abord sur la recherche de solutions préventives, qui évitent aussi longtemps que possible d'avoir recours à des licenciements.

Par exemple en France le Plan social vise à limiter les licenciements et faciliter le reclassement. Ce plan peut avoir recours à toute une série de mesures, telles que: aménagement ou réduction des horaires, travail partiel volontaire, reclassements internes ou externes, aide aux départs volontaires ou aide au retour dans le pays d'origine, mise en place de structures de formation, conventions avec le Fond national de l'Emploi (FNE), contrat de conversion, etc.

Il peut également prévoir des départs en préretraite du FNE pour les salariés qui sont volontaires et qui ont au moins 56 ans et deux mois, qui remplissent des conditions d'ancienneté et qui cotisent à la sécurité sociale. Ils reçoivent 65% de leur salaire antérieur jusqu'à la retraite.

Tous les salariés licenciés bénéficient d'une priorité de réembauche pendant une année. L'employeur devra les informer de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

* * *