

Les syndicats participent à la lutte contre l'exclusion sociale



Pierre-Yves Maniquet de Akzo Nobel Chemicals : « A l'avenir, on ne mesurera plus les performances des entreprises uniquement à leurs résultats financiers, mais aussi à leurs efforts écologiques et sociaux ».

Le directeur du personnel **Pierre-Yves Maniquet** parle de l'engagement de son entreprise au sein du Réseau belge pour la cohésion sociale (BENSC). « Depuis la création du réseau d'entreprises européen et ensuite belge, des initiatives similaires naissent dans tous les pays de l'Union européenne. Elles illustrent toutes la prise de conscience croissante des entreprises de leur responsabilité en matière d'intégration sociale. Je suis convaincu qu'à l'avenir, on ne mesurera plus les performances des entreprises uniquement à leurs résultats financiers, mais aussi à leurs efforts écologiques et sociaux. Cette conviction nous a incités à remplir une fonction d'exemple social et à positionner notre entreprise comme modèle de référence de citoyenneté sur le plan social et environnemental. Nous avons voulu donner une forme très concrète à cette détermination. »

Motivation directe

L'occasion de concrétiser cette intention s'est présentée lors de la négociation

Akzo Nobel, groupe chimique industriel établi à Arnhem (Pays-Bas), produit et vend dans le monde entier des produits chimiques, des peintures, des produits pharmaceutiques et des fibres synthétiques. Il occupe près de 86.000 personnes dans plus de 60 pays, dont quelque 200 à Ghlin près de Mons. Avec le soutien des syndicats et du Forem (l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi), la notion d'intégration sociale y a trouvé une concrétisation.

d'une cct 1998-2000 avec les partenaires syndicaux à Ghlin. « Les syndicats voulaient surtout parler de l'emploi. Leur approche était axée a priori sur une réduction du temps de travail avec embauches compensatoires », explique Pierre-Yves Maniquet. « Pour des raisons opérationnelles, la direction a rejeté cette proposition peu réaliste. Mais la volonté commune de négocier un accord dont les piliers seraient la solidarité et la création d'emploi subsistait. Nous avons alors formulé une contre-proposition. Avec un montant égal à 2% de la masse salariale, il était possible d'embaucher l'équivalent de 5,5% de l'effectif global, compte tenu de la différence entre les salaires les plus élevés et les plus bas. En y ajoutant l'aide publique sous la forme d'un projet de réinsertion sur la base du plan de formation du Forem (le fameux « Plan formation insertion »-PFI) et l'engagement de la direction d'affecter la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale à la création de nouveaux emplois, nous avons pu engager 11 personnes sur un effectif total de 200 travailleurs. »

Pierre-Yves Maniquet souligne que le plan d'insertion élaboré dans le cadre de la nouvelle cct n'aurait pu être réalisé sans la collaboration des syndicats. « Ils ont un grand mérite dans la réalisation de cet accord parce qu'ils nous ont suivis dans une approche qui n'avait certainement pas leur préférence. Ils ont renoncé à leur exigence d'une réduction linéaire de la durée du travail et ont eu en outre le courage de défendre, face aux travailleurs, une modération salariale peu populaire. Fort de notre expérience, je suis convaincu que le difficile problème de l'emploi nécessite

un partenariat entre les entreprises, les travailleurs et les pouvoirs publics. »

Bilan prometteur

Le Plan formation insertion s'étend de février 1999 à janvier 2001 et comprend 6 mois de formation dans l'entreprise, suivie d'une embauche en vertu d'un contrat à durée déterminée (18 mois). « Les onze personnes auxquelles nous avons donné une chance cumulent divers critères d'exclusion sociale: elles ont plus de 40 ans, sont au chômage depuis 2 ans au moins et ont une formation médiocre. Pendant la période de formation, elles sont suivies, d'une part, par le Forem qui évalue régulièrement les progrès et, d'autre part, par un tuteur, un collaborateur de l'entreprise. Il encadre le stagiaire et est responsable de l'intégration sociale et de la formation pratique. A l'issue du projet, nous voulons aider les participants qui le souhaiteraient à trouver un nouvel emploi ou les engager si la situation de notre entreprise le permet. »

« D'emblée, les résultats du projet se révèlent positifs. D'une part, la direction de l'entreprise est très impressionnée par la motivation des intéressés et, d'autre part, cette expérience augmente pour certains la chance d'avoir une existence sociale « normale ». Ce projet est transposable pour autant que l'entreprise concernée ait une masse salariale suffisante pour accueillir un nombre significatif de stagiaires et que la direction place la responsabilité sociale parmi les objectifs de son plan stratégique. » ■

Ben De Bruyn