

Menace sur le coût du service

Le 16 mai dernier, ISS a organisé un séminaire qui avait pour thème « Le marché belge du travail dans une perspective européenne ». Cette conférence est à mettre en perspective avec la suppression imposée par l'Europe de la différence de statuts entre ouvriers et employés tels qu'ils existent dans notre pays. La date butoir pour un statut uniforme est fixée au 8 juillet 2013, mais une solution concrète est encore loin d'avoir été trouvée...



Jean-Claude Daoust
Administrateur délégué du groupe Daoust

« L'intérim est un baromètre économique incontestable, et est le premier à souffrir quand l'économie se porte mal. Notre secteur rencontre la flexibilité recherchée par les entreprises, mais malgré la crise de nombreuses professions connaissent une pénurie de main d'œuvre et c'est effrayant ce qu'il y en a ! Les trois régions sont touchées et confrontées aux mêmes déficits. » Jean-Claude Daoust martèle que rien n'a été fait ces dernières années au niveau politique pour résoudre cette situation. Que l'enseignement reste très éloigné de la réalité quotidienne et que les pouvoirs publics doivent intervenir d'urgence en matière de formation et d'enseignement. »



Jean-Luc Dehaene
Parlementaire européen et ex-premier ministre

« Le marché du travail se trouve dans une phase de transition entre la vieille société industrielle et la société du savoir actuelle. La société industrielle a connu une structure organisée de manière verticale qui permettait aisément de comptabiliser les prestations fournies en heures, jours ou mois. La société d'information globale dans laquelle nous vivons aujourd'hui est structurée de façon horizontale, très diverse et décentralisée. Le droit du travail et la sécurité sociale tels qu'on les connaît actuellement sont une relique de la société industrielle et sont conflictuels avec notre société du savoir. »



Kris Cloots
Country manager ISS Belgium & Luxembourg

« 95 % du personnel de ISS sont engagés sous le statut d'ouvriers. En cas d'uniformisation des statuts d'ouvriers et employés, cela générera un surcoût considérable et la flexibilité du service sera touchée alors que nos clients attendent justement cette flexibilité et maîtrise des coûts. La suppression des statuts différents menace de produire l'effet inverse, avec des ouvriers qui pourraient être les perdants. Si le 8 juillet aucun accord clair n'est obtenu sur l'uniformisation des statuts, des procédures judiciaires longues sont à craindre. Dès le 9 juillet, lorsqu'un ouvrier serait licencié, ce dernier pourrait lancer une procédure pour exiger une indemnité de préavis. »

ice facilitaire

La résistance est forte contre la levée du double statut actuel, tant de la part des employeurs que des syndicats. Un premier orateur, Jean-Luc Dehaene, parlementaire européen et ex-premier ministre, a placé ce changement dans une perspective européenne. « Le marché du travail se trouve dans une phase de transition entre la vieille société industrielle et la société du savoir actuelle », a-t-il souligné. « La société industrielle a connu une structure organisée de manière verticale qui permettait aisément de comptabiliser les prestations fournies en heures, jours ou mois. La société d'information globale dans laquelle nous vivons aujourd'hui est structurée de façon horizontale, très diverse et décentralisée. Le droit du travail et la sécurité sociale tels qu'on les connaît actuellement sont une relique de la société industrielle et sont conflictuels avec notre société du savoir. »

Jean-Luc Dehaene a en outre démontré que l'Europe allait jouer un rôle croissant et influencer encore plus fortement le marché du travail belge. « L'Europe stimule le changement, développe une vision à long terme et va faire passer des réformes. La politique locale se cache toujours derrière la pression de l'Europe, mais doit tout simplement se servir de l'innovation. »

Le marché du travail demande une flexibilité et une mobilité croissantes. Les intérimaires comme la possibilité offerte par le chômage économique y contribuent.

Le marché du travail, un malade chronique

« Depuis août 2008, les temps sont durs dans notre monde du travail intérimaire », déclare sans détour Jean-Claude Daoust, administrateur délégué du groupe Daoust, connu depuis 1976 pour ses activités dans le monde de l'intérim. « L'intérim est un baromètre économique incontestable, et est le premier à souffrir quand l'économie se porte mal. Notre secteur rencontre pourtant la flexibilité recherchée par les entreprises. »

Il est indéniable que le marché du travail est déterminé par le jeu de l'offre et de la demande, notamment en temps de crise économique. Une étude de 15 ans sur le comportement de la loi de l'offre et de la demande dans les trois régions montre d'ailleurs qu'il existe peu de différences. Jean-Claude Daoust : « Toutes les régions sont confrontées aux mêmes déficits. Les mêmes professions en pénurie - et c'est effrayant ce qu'il y

en a ! - touchent toutes les régions. » Pour certaines professions, cela mène à un afflux étranger considérable, comme par ex. les infirmières provenant de Roumanie. D'un autre côté, le chômage reste très élevé dans notre pays et plus spécifiquement le chômage des jeunes à Bruxelles et en Wallonie qui atteint des niveaux inquiétants.

Jean-Claude Daoust : « Je ne peux que constater que rien n'a été fait ces dernières années ! Que l'enseignement est très éloigné de la réalité quotidienne. Les entreprises se plaignent d'une qualité insuffisante des candidats qui se présentent. Les pouvoirs publics doivent intervenir d'urgence en matière de formation et d'enseignement. Tout d'abord en ce qui concerne la connaissance de nos langues, le retard à ce niveau ne peut pas se rattraper. Peut-être l'obligation scolaire doit-elle être ramenée de 6 à 5 ans. »

Jean-Claude Daoust constate aussi une croissance explosive des étudiants qui se présentent pour un travail intérimaire, ce qui offre une solution bon marché aux entreprises.

Attendre dans la crainte

Pour les facility managers, l'attente se fait dans la crainte, car il est d'ores et déjà certain que toute décision aura une influence sur le coût du service. De nombreux services facilitaires fonctionnent aujourd'hui avec des gens sous statut d'ouvrier et on peut supposer que ce statut va évoluer dans le sens du statut d'employé actuel avec, entre autres, des indemnités de préavis plus élevées. Le surcoût auquel seront confrontés les prestataires de service sera inévitablement répercuté sur les clients.

Par ces temps de crise économique profonde, chaque société doit se concentrer sur le core-business et sous-traiter tout le reste. L'incertitude concernant le coût prévu de la sous-traitance pousse les entreprises à différer cette décision, ce qui paralyse encore un peu plus l'économie. Certains envisagent même de nouveau l'insourcing de certains services.

Kris Cloots, country manager ISS Belgium & Luxembourg : « ISS emploie beaucoup d'ouvriers, 95 % du personnel pour être précis. En cas d'uniformisation des statuts, ce ne sera plus possible. Cela générera un surcoût considérable et la flexibilité du service sera touchée alors que nos clients attendent justement de la flexibilité et une maîtrise maximale des coûts. La suppression des statuts différents entre les ouvriers et les employés

Débat lancé le 16 mai dernier, à l'invitation d'ISS, lors d'un séminaire qui avait pour thème « Le marché belge du travail dans une perspective européenne ».

De gauche à droite, Kris Cloots - Country manager ISS Belgium & Luxembourg, Jean-Luc Dehaene - Parlementaire européen et ex-premier ministre, Jean-Claude Daoust - Administrateur délégué du groupe Daoust



menace de produire l'effet inverse, avec des ouvriers qui pourraient être les perdants. ». Kris Cloots craint aussi des procédures judiciaires longues si le 8 juillet aucun accord clair n'est obtenu sur une uniformisation du statut. « Dès le 9 juillet, lorsqu'un ouvrier sera licencié, ce dernier pourra lancer une procédure pour exiger une indemnité de préavis sur base du statut d'employé. Une incertitude juridique menace. »

L'intérim peut éventuellement répondre à certains besoins de l'outsourcing, mais le coût va certainement grimper.

Le marché du travail réclame une réforme profonde

La conclusion de l'ISS Facility Services Seminar était que le marché du travail belge réclame à cor et à cri une réforme en profondeur, mais que malheureusement nous n'avons pas la possibilité de partir d'une feuille blanche. Le passé pèse lourd. C'est pourquoi il est clair qu'obtenir un seul statut d'ouvrier et d'employé ne sera pas possible pour le délai imposé du 8 juillet 2013. Ce défi se trouve pourtant depuis des années sur la table et les préparations ont déjà commencé en 2005 !

Un 'groupe de 10' a été composé dans lequel les organisations patronales et les syndicats avaient une voix, mais sans résultat. Pour les employeurs, l'uniformisation des ouvriers et employés est impayable. Le surcoût qui en découlerait mettra en outre en péril la position concurrentielle par rapport aux pays voisins. Même les syndicats sont organisés de manière contradictoire et n'arrivent pas à un point de vue commun, d'autant que les travailleurs ne sont pas prêts à payer pour un statut uniforme. Ce qui fait qu'au final, c'est le gouvernement qui va devoir trancher. Mais à son tour, le gouvernement refile la patate chaude à la Cour Constitutionnelle.

Il n'y a pas de marche arrière possible, les statuts séparés des ouvriers et employés doivent disparaître. Peut-être cela ne sera-t-il possible que par une réglementation de transition à relativement long terme – 5 voire 10 ans ont été suggérés – et les avantages des deux statuts devront fusionner pour donner naissance à une nouvelle réglementation uniforme. Il est plus que probable que les ouvriers bénéficient d'un statut plus favorable mais il est clair que les employés ne seront pas prêts à affaiblir leur statut actuel. Mieux même, ils demanderont des compensations.

Propos recueillis par Eduard CODDÉ ■

Un défi pour les RH

Le défi est grand pour les départements RH des entreprises qui devront équilibrer les attentes du personnel avec celles de la société et ses clients. Aujourd'hui, on constate généralement que les plus jeunes réclament un travail flexible, que les samedis et dimanches sont de plus en plus acceptés comme jours ouvrables normaux. Trouver un équilibre entre le travail et la vie privée est déterminant pour la flexibilité recherchée aujourd'hui. Dans le cas de services externalisés, la flexibilité est une notion-clé. Les RH devront contribuer au rapprochement de la flexibilité du travailleur avec celle de l'employeur et arriver à un équilibre qui débouchera pour les deux parties sur une situation win-win.

Les carrières ne seront plus rectilignes, les jeunes travailleurs n'hésitant plus à relever de nouveaux défis tous les trois ans, au sein de l'entreprise ou ailleurs. Partir et revenir chez un employeur n'est plus non plus tabou. Les RH devront mettre davantage en évidence leur rôle 'humain' et réellement élaborer un plan de carrière ainsi qu'un accompagnement des travailleurs. Ceci vaut notamment pour les plus de 50 ans, tant en ce qui concerne l'engagement que le suivi de carrière. Sur ce plan, un changement urgent de mentalité est nécessaire !