



Document de position

« Pour un vrai progrès social et économique dans nos entreprises »

V1.4

(dernière MAJ le 24.04.2007)

Lien permanent :

<http://www.munci.org/document-position.pdf>



ASSOCIATION PROFESSIONNELLE LOI 1901

SIEGE SOCIAL: MUNCI - 127 RUE AMELOT - 75011 PARIS

SITE: [HTTP://WWW.MUNCI.ORG](http://www.munci.org) - FORUMS: [HTTP://MUNCI-FORUMS.ORG](http://munci-forums.org) - EMAIL: [MUNCI@MUNCI.ORG](mailto:munci@munci.org)



SOMMAIRE

PRESENTATION DU MNCI	3
PROLOGUE	4
NOMENCLATURE ET CHIFFRES CLES	5
I – EMPLOI, FORMATION ET DROIT DU TRAVAIL	6
A – ÉVALUATION DES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE	6
B – OFFRES D'EMPLOI ET RECRUTEMENT	6
1) Diffusion des offres d'emplois et « recruteurs bidons »	6
2) Lutte contre les discriminations (généralités)	7
C – SENIORS	7
D – CONTRAT DE TRAVAIL ET DROITS SOCIAUX	8
E – CONTRATS PRECAIRES, LICENCIEMENTS ET FLEXIBILITE	8
F – MOBILITE GEOGRAPHIQUE (NATIONALE ET INTERNATIONALE)	9
G – FORMATION ET DIF	10
1) Réforme des OPCA	10
2) Stages de formations pour demandeurs d'emplois	10
3) Aménagements du DIF	11
H – GPEC ET PROMOTION PROFESSIONNELLE	11
I – SALAIRES	12
J – PROFESSIONNELS AUTONOMES/TPE, ACCES AUX MARCHES ET CREATION D'ENTREPRISE	12
K – AUTRES POINTS (POLITIQUES PUBLIQUES ...)	12
II – PRESTATION DE SERVICES, SOUS-TRAITANCE ET EXTERNALISATION (DELEGATION DE PERSONNEL ET TRANSFERT DE PERSONNEL)	13
A – PRESTATION DE SERVICE, SOUS-TRAITANCE ET DELEGATION DE PERSONNEL	15
B – EXTERNALISATIONS ET TRANSFERTS DE PERSONNEL	16
III – DELOCALISATIONS (OFFSHORING), LIBERALISATION DES SERVICES ET MIGRATIONS ECONOMIQUES	17
A – DELOCALISATIONS DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES (OFFSHORING)	17
B – MIGRATIONS ECONOMIQUES	18
1) Détachement transnational des travailleurs	18
2) Embauche des travailleurs étrangers en France	19
IV – DEMOCRATIE SOCIALE, SYNDICALISME ET RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES	21
A – REFORME DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) ET DU SYNDICALISME	21
1) Simplification des IRP	21
2) Réforme de la représentativité des organisations syndicales	21
3) Validité des accords collectifs	21
4) Favoriser un syndicalisme de services mais en continuant à respecter les principes constitutionnels	22
5) Financement des organisations syndicales	22
6) Mesures d'attractivité fiscale pour le paiement de la cotisation syndicale	22
7) Négociation collective dans les PME	22
8) Exercice du droit syndical et des IRP	23
B – MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL	24
1) Les limites de la négociation collective	24
2) Rôle des associations	24
C – INFORMATION DES SALARIES, DEMOCRATIE D'ENTREPRISE ET RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES	25
1) Information des salariés	25
2) Démocratie d'entreprise	25
3) Alertes professionnelles	25
4) Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et Reporting social	25
V – TIC, INDUSTRIE DU LOGICIEL ET SOCIETE DE L'INFORMATION	26
A – UNE POLITIQUE ECONOMIQUE EUROPEENNE POUR LES TIC	26
B – INDUSTRIE DU LOGICIEL	26
C – SOCIETE DE L'INFORMATION	28
1) FAI	28
2) Machines de vote électronique	28
3) DAVDSI	28
ANNEXES	29
A – QUELQUES IDEES FAUSSES SUR L'EMPLOI IT	29
1) A propos des « difficultés de recrutement », de la « pénurie d'informaticiens » ou de « compétences »	29
2) A propos du taux de chômage de la profession	32
3) A propos de la délocalisation des services informatiques (offshoring)	33
4) A propos de la désaffectation des études scientifiques, du papy-boom et de l'attractivité des métiers des TIC	35
B – RESSOURCES (LISTE DES RAPPORTS ET LIVRES BLANCS CITES)	37
C – MOTS-CLES	38



PRESENTATION DU MUNCI

Le MUNCI est la première association professionnelle en France réunissant les membres (salariés, indépendants et entrepreneurs, demandeurs d'emplois) des professions informatiques et télécoms (IT), principalement dans les services. Fondée en 2003, l'association compte environ 1200 membres sur toute la France, dont la moitié sur la région parisienne (voir : <http://munci.org/stats-membres.php>).

Ses différents sites sont fréquentés chaque jour par plusieurs milliers de visiteurs.

Extrait de notre objet social (<http://www.munci.org/pages/statuts-munci.html>) :

« *Le MUNCI a pour objet de réunir, fédérer et représenter les membres des professions de l'informatique et des télécoms, plus généralement des professions exerçant dans les TIC quel que soit le statut de ces membres ou leur (éventuel) employeur, afin de participer à l'étude et à la défense de leurs intérêts moraux et professionnels, de leurs droits et de leur promotion sociale.* »

ACTUALISATION (02 AVRIL 2007) :

Les membres adhérents du MUNCI, réunis en Assemblée Générale à Paris le 31 mars 2007, ont voté la transformation de l'association en syndicat professionnel dans les douze prochains mois, ce qui fera du MUNCI le premier syndical professionnel autonome des professions IT.

A moyen terme, une fusion avec un syndicat représentatif n'est pas exclue.

Les principaux objectifs du MUNCI :

- ▶ Bâtir un grand espace d'information, d'analyses et de débats sur l'ensemble des sujets (socioéconomiques, professionnels, juridiques...) liés à nos métiers et à nos entreprises
- ▶ Elaborer et promouvoir un corpus de propositions autour de l'emploi et des services (IT), intervenir dans le débat sur la société de l'information, exercer un lobbying actif auprès des différents pouvoirs (publics, économiques, médias, syndicats...) pour un vrai progrès social et économique en France
- ▶ Offrir à nos membres une offre de services professionnels (accompagnement dans l'emploi et coaching de carrière, transferts de connaissances et de compétences, assistance juridique...), favoriser la création de nouveaux réseaux sociaux et professionnels

Le MUNCI occupe une place originale et inédite dans le paysage socioprofessionnel français :

- ▶ En fonctionnant sur les principes d'une collégialité étendue : bureau collégial, commissions ouvertes aux adhérents, votes électroniques (*démocratie participative et démocratie électronique*)
- ▶ En fédérant des populations variées : salariés, indépendants et dirigeants TPE, demandeurs d'emploi et étudiants (*démocratie représentative*)
- ▶ En cherchant à suppléer au manque flagrant de représentation syndicale dans les sociétés de notre branche au moyen, notamment, des Instances Représentatives du Personnel, et à participer à tout dialogue social concernant nos professions (*démocratie sociale*)

Quelques actions de référence :

- ▶ Diffusion d'une chronique hebdomadaire dans 01informatique (N°1 de la presse IT) : « Echo des Forums » (Voir : <http://www.munci.org/pages/echos-des-forums-munci-01informatique.html>)
- ▶ Participation aux 5emes rencontres parlementaires sur la société de l'information et l'Internet (dec. 2004) (Voir : <http://www.munci.org/MUNCI-5emes-Rencontres-parlementaires-sur-la-Societe-de-l-information-et-l-Internet>)
- ▶ Unique sur le web : nos 200 forums de discussions dédiés chacun aux principales sociétés de notre secteur ! (Voir : <http://www.munci.org/pages/forums-munci-societesIT.html>)

Quelques liens sur notre site :

- ▶ Index des pages principales: <http://www.munci.org/pages/>
- ▶ Editorial: <http://www.munci.org/pages/editorial-munci.html>
- ▶ Communiqués du MUNCI: <http://www.munci.org/pages/communiqués-munci.html>
- ▶ Revue de presse du MUNCI (*une quarantaine d'ITWs en 2006*) : <http://www.munci.org/pages/revue-presse-munci.html>



PROLOGUE

Depuis sa création, le MUNCI analyse en profondeur l'évolution du secteur IT et de nos professions.

Nous avons toujours accordé la plus grande attention aux « doléances » des informaticiens, à travers notamment les résultats des sondages et questionnaires sur notre site, du suivi de la presse professionnelle et bien entendu des débats sur nos forums de discussions.

Nos professions sont particulièrement concernées par la plupart des grandes problématiques qui concernent aujourd'hui le monde du travail : flexibilité de l'emploi et discriminations à l'embauche, formation et gestion des compétences, sous-traitance, délocalisations, démocratie sociale et syndicalisme...

Au-delà de la bonne ou mauvaise conjoncture (quatre cycles violents en l'espace de 15 ans : forte régression entre 1991 et 1996, forte croissance entre 1997 et 2001, forte régression entre 2001 et 2003, croissance depuis 2004...), le secteur des services informatiques est, pour un grand nombre d'informaticiens, une sorte de laboratoire permanent de la déréglementation (ou non réglementation) sociale et commerciale dans le paysage économique français, européen et mondial. La flexibilité étant de plus en plus reportée chez les sous-traitants à défaut de pouvoir l'obtenir plus facilement chez les utilisateurs.

En vue des élections présidentielle et législatives 2007, le MUNCI a lancé une grande consultation auprès de ses membres et plus généralement auprès de la communauté informaticienne.

Nous remercions tous les participants à l'élaboration de ce document pour leurs contributions visant à l'amélioration des conditions de travail de nos professions, et plus généralement au progrès social et économique en France.

Beaucoup de propositions ont porté sur les thèmes de l'emploi des seniors, de la mobilité (géographique), du prêt de main d'œuvre ou encore des indépendants et de la création d'entreprise.

Ces propositions synthétisent également les discussions et analyses menées ces dernières années sur nos forums de discussion, dans nos réunions publiques et au sein du Conseil d'Administration du MUNCI.

Ce document est constitué d'un certain nombre de constats suivis de propositions.

Les constats ont été fait principalement dans notre secteur IT mais ne sont naturellement pas limités à ce secteur en particulier.

Les propositions qui en découlent sont susceptibles d'être mises en oeuvre à différents niveaux : dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelles (accords de branche), chartes de déontologie (partenaires sociaux), politiques économiques...etc

Ce document, qui est placé sous la responsabilité du CA du MUNCI, constitue un socle de travail important pour les années à venir. Il sera progressivement amélioré et complété, notamment à partir des propositions reçues et des débats qu'il ne manquera pas de susciter. Nos actions de lobbying pourront s'en inspirer directement.

Dans un second temps, d'autres propositions concerneront spécifiquement la branche Logiciels & Services Informatiques, ainsi que la Convention Syntec.

Commentaires et suggestions sont bienvenus sur propositions@munci.org !

A lire également sur notre site :

<http://www.munci.org/Bilan-succinct-des-3-ans-de-lobbying-politique-du-MUNCI-une-source-d-inspiration-pour-l-election-presidentielle>

NOMENCLATURE ET CHIFFRES CLES

► Secteur IT et Branche LSI :

Le secteur informatique-télécoms et la branche « Logiciels & Services Informatiques » ou « Activités informatiques » regroupant les sociétés de code NAF 72 : Editeurs de logiciels, SSII (Sociétés de Services en Ingénierie Informatique) et SCT (Sociétés de Conseil en Technologie)...

► Effectifs des informaticiens en France :

Entre 500 000 informaticiens salariés et demandeurs d'emplois (auxquels il faut ajouter environ 30 000 indépendants), dont 314 000 dans la branche LSI. Environ 80% des informaticiens sont des cadres.

(sources : Insee, Anpe, Apec et Assedic)

► Demandeurs d'emplois et taux de chômage de la profession :

Entre 25 598 demandeurs d'emploi en informatique (cat.1) et 38 400 (toutes catégories) fin 2006 soit un taux de chômage moyen de la profession de 6.4%, un chiffre toujours supérieur au taux de chômage moyen des cadres en France qui est de l'ordre de 4.5%

(sources : Dares et Apec)

► Recrutements :

10 000 à 15 000 créations d'emplois nettes pour 40 000 à 50 000 recrutements d'informaticiens (cadres et non-cadres) en 2006. Les SSII et SCT ont représenté 85% des embauches d'informaticiens en 2006, et engloberont 92 % des intentions d'embauche en 2007. A contrario, les entreprises utilisatrices (banques, industrie, télécoms...) ont l'intention de réduire leurs effectifs informatiques de 1400 personnes en 2007.

74 % des recrutements se font en CDI, 26 % en intérim ou en CDD.

(sources : Anpe, Apec, BMO Unedic)

► Types de fins de contrats dans la branche LSI :

. Démissions : environ 1 cas sur 2

. Licenciements : environ 1 cas sur 4 (10 500 licenciements en 2005, avec deux fois plus de licenciements pour motif personnel que de licenciements économiques)

. Fins de CDD, contrats intérim et départs à la retraite : environ 1 cas sur 4

(sources : Syntec Informatique et Assedic)

► Répartition géographique de l'emploi IT :

80% de l'emploi IT en France est concentré sur 5 régions : Ile de France (60% de l'emploi IT, 66% des recrutements de cadres IT en 2006... 73% prévus pour 2007), et Rhône-Alpes, Paca, Midi-Pyrénées, Pays de Loire

(sources : Insee)

► Jeunisme :

Age moyen de la profession : 36,6 ans - 34 ans dans la branche LSI.

Seuls 25% des informaticiens ont plus de 40 ans, et 10% plus de 50 ans.

A titre de comparaison, le rapport est de 50/50 entre les plus et moins de 40 ans et 22 % des plus de 50 ans sont en poste sur l'ensemble du marché du travail.

(sources : Insee, Dares et Syntec Informatique)

► Part des femmes :

20 % de femmes dans les métiers des TIC (contre 40 % de femmes sur le marché de l'emploi en général), la part des femmes est en baisse dans l'informatique : une femme pour trois hommes en 1990 contre une pour quatre en 2002. »

(sources : ministère du Travail)

► Syndicalisme :

- Syntec Informatique : la principale chambre patronale de la branche LSI qui regroupe environ 650 entreprises (50% éditeurs, 40% SSII, 10% Sociétés de Conseil en Technologies), soit 3% des 18 000 établissements employeurs du secteur, formant 90% du CA du secteur et un peu moins des 2/3 de l'emploi dans la branche (soit 200 000 collaborateurs) (sources : Insee et Syntec Informatique)

- Syndicats de salariés : moins de 1% des salariés de la branche LSI adhèrent à l'un des syndicats représentatifs, un taux de représentativité (hélas) exceptionnellement faible.

Autres statistiques de référence :

<http://www.munci.org/Portrait-statistique-de-la-branche-Activites-informatiques-SSII-editeurs-codes-NAF-72>

I – EMPLOI, FORMATION et DROIT DU TRAVAIL

A – Évaluation des tensions sur le marché du travail et des besoins en main d'œuvre

- L'évaluation des « tensions » sur le marché du travail et des besoins en main d'œuvre dans les branches professionnelles suscite des polémiques vives et croissantes tout particulièrement dans le secteur IT, avec la question des vraies/fausses « difficultés de recrutement », « pénuries de main d'œuvre » ou de « compétences ».

A lire l'annexe A-1 : « A propos des difficultés de recrutement, de la pénurie d'informaticiens ou de compétences » (page 30)

- L'État dispose de nombreuses statistiques fiables (Dares, Insee) pour analyser avec précision la réalité du marché du travail dans chaque branche professionnelle mais la plupart de ces chiffres demeurent inaccessibles pour les institutions, les partenaires sociaux (dont : observatoires paritaires) et les médias.

- La prospective, quant à elle, s'avère souvent illusoire (exemple : l'erreur magistrale, dans les années 2000-2001, commise par les prévisionnistes à propos de la « pénurie croissante d'informaticiens » tout au long des années 2000... il s'en est suivi deux années de régression pour le secteur avec un triplement du nombre d'informaticiens au chômage).

- Il n'est pas possible de se fier exclusivement :

. aux enquêtes menées auprès des entreprises (ex. BMO Unedic) car celles-ci parlent le plus souvent de « difficultés de recrutement » quand elles n'arrivent pas à recruter des profils stéréotypés (cas typique des SSII qui recherchent essentiellement des bac+5, moins de 35-40 ans, avec des compétences déjà bien adaptées au marché, peu ou pas d'ancienneté au chômage, salaires modérés ...etc)

. aux volumes d'offres d'emploi en raison des nombreuses « offres fictives » (1 recrutement sur 2 est « abandonné » par les SSII après publication d'une offre d'emploi pour des raisons diverses, cf. sujet suivant sur les « recruteurs bidons »)

. aux volumes de recrutements (bruts) car ceux-ci peuvent s'avérer très inférieurs aux créations nettes d'emplois (il y a environ 1 création nette d'emploi pour 4 recrutements en SSII en raison d'un fort turnover constitué aussi bien de démissions que de licenciements)

- Outre le fort préjudice moral causé aux demandeurs d'emplois (hélas largement ignoré), une mauvaise évaluation de notre marché du travail et des besoins en main d'œuvre dans un sens trop favorable aux employeurs peut avoir des conséquences préjudiciables pour l'emploi et l'économie (immigration économique non maîtrisée, prétexte aux délocalisations, surnombre d'étudiants et de stagiaires dans les cursus de formations, reconversions hasardeuses après des formations courtes, aides publiques inutiles voire abusives aux entreprises pour l'emploi et la formation, dérogations spéciales et accords de branche pour accroître la flexibilité...etc)

Prop1: Pour une plus grande transparence des données officielles sur le marché du travail au moyen de la diffusion obligatoire, publique et périodique, par le ministère du travail de statistiques exhaustives et détaillées sur :

. Les demandeurs d'emplois de chaque famille professionnelle (répartitions par familles de codes ROME, bassins d'emploi, tranches d'âges, niveaux de qualification, motifs d'inscription et de sortie, durée du chômage, durée du dernier emploi...etc, et établissement d'un taux de chômage officiel pour chaque famille professionnelle).

. Les offres d'emplois de l'Anpe et de l'Apec (selon codes ROME, bassins d'emploi, code NAF des employeurs, offres non pourvues, recrutements abandonnés...)

Prop2: La liste officielle des « métiers en tension » définie par le Ministère du Travail devra se baser sur des indicateurs objectifs et fiables (et non plus seulement sur le rapport - de plus en plus faussé - entre offres et demandes d'emplois), elle devra tenir compte du taux de chômage propre à chaque famille professionnelle.

B – Offres d'emploi et recrutement

1) Diffusion des offres d'emplois et « recruteurs bidons »

- Dans certains secteurs tels que la branche LSI, les offres d'emploi dites « bidon » sont nombreuses : il s'agit de fausses annonces (postes fictifs), d'annonces illicites ou discriminatoires, périmées mais toujours publiées, etc.

- Raisons : annonces « publicitaires » dont le but est de valoriser l'image de la société, annonces à finalité de stockage et parfois même revente de CV, entretiens à des fins de renseignements commerciaux, recrutements « hostiles » pour nuire aux concurrents... et surtout démultiplication des offres d'emploi pour un même poste : nos SSII recherchent les mêmes profils et répondent en même temps aux appels d'offre des clients, mais il n'y a qu'un seul poste à pourvoir ! D'où l'importance des recrutements abandonnés...

Toutes ces pratiques faussent considérablement le marché et l'on comprend mieux pourquoi les SSII sont les championnes des abonnements (bi-)annuels aux sites de recrutement (les commerciaux travaillant pour ces sites leur vendent des packages de plusieurs centaines d'annonces à utiliser sur un ou deux ans...)

- L'article L311-4 du code du travail interdit la « *publication d'une offre d'emploi comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur les candidats (existence, origine, nature et description de l'emploi offert ; rémunération et avantages annexes proposés ; lieu du travail)* », mais cet article reste flou et la contestation est rarement possible en pratique.

- Le pouvoir de la DGCCRF (saisie possible en vertu de l'article L.311-4-2 du code du travail) est limité car ses agents sont habilités seulement à constater des infractions et ne peuvent exiger la communication de certains éléments propres à justifier les allégations formulées qu'en s'adressant au directeur de publication de l'annonce qui n'est lui-même que le canal de recrutement.

Ces dérives occasionnent au minimum une perte de temps pour les candidats, souvent un préjudice moral.

Prop3: Pour une réglementation plus stricte de la diffusion des offres d'emploi (sur le modèle de la charte de bonnes pratiques Net-Emploi de l'ANPE) : obligation de renseigner avec précision le lieu du travail en cas de poste fixe (ou à défaut le lieu du siège de la société), le(s) niveau(x) de rémunération et le poste proposé + obligation de supprimer l'annonce dans un délai d'une semaine après que le poste ait été pourvu (ou bien prévoir la possibilité de rajouter la mention « poste pourvu »).

Prop4: Création d'une cellule mixte à l'inspection du travail et à la DGCCRF pour lutter contre les offres d'emplois et recrutements fictifs (obligée d'intervenir par exemple à partir de plusieurs plaintes de candidats).

2) Lutte contre les discriminations (généralités)

Des progrès récents grâce à la HALDE mais encore insuffisants (la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations manque de précisions à ce sujet).

La France devrait s'inspirer des lois anti-discriminatoires en vigueur aux Etats-Unis qui interdisent formellement aux employeurs de recruter les candidats sur des motifs relevant de leur situation personnelle (ex. il est interdit de demander l'âge d'un candidat ou sa date de naissance au cours d'un entretien !).

Prop5: Interdiction de mentionner tout critère de discrimination (âge, sexe, origine, situation familiale...etc) dans les offres d'emploi et de recueillir ce type d'information lors d'un entretien de recrutement + Promouvoir toutes les techniques de lutte contre les discriminations : CV anonyme avec mise en place de registres de candidature et d'entretien d'embauche...

Prop6: Sanction possible des entreprises refusant trop souvent les candidats proposés par l'Anpe ou l'Apec sans raison valable (notamment les demandeurs d'emplois de longue durée).

C – Seniors

- Les seniors sont les premiers frappés par la discrimination à l'embauche dans les entreprises françaises, selon l'Observatoire des discriminations (Baromètre national des discriminations à l'embauche, 2006).

Voir notre article <http://www.munci.org/Seniors-les-premiers-discrimines-sur-le-marche-du-travail>

- Le secteur IT est précisément l'un des secteurs où cette discrimination est la plus forte : elle commence à 40 ans (surtout pour les profils les plus techniques...qui représentent 2/3 des postes d'informaticiens) principalement dans nos SSII du fait des politiques de sous-traitance et d'externalisation des clients qui laissent aux prestataires la responsabilité d'assumer le recrutement et la gestion des compétences des informaticiens, tout en leur fixant leurs conditions...

Quelques chiffres :

. La part des +50 ans dans l'informatique est la plus basse de tous les secteurs d'activité, soit 11,2 %.

La moyenne d'âge est aussi la plus faible : 36,6 ans (source : Dares 2001. Cf. annexe B-6, tableau 6b page 29), elle est même seulement de 34 ans dans les services (source : Syntec Informatique 2006).

. Le taux de +40ans est deux fois moins élevé dans les services informatiques que partout ailleurs (source : Insee 2003).

. Il y a 5 fois moins de recrutements de cadres seniors (+50ans) dans l'informatique par rapport à l'ensemble des recrutements de cadres

seniors (source : enquête Apec/Quincadres 2002) ; De même l'informatique est l'un des secteurs qui recrutent le moins de cadres +15 ans d'expérience avec une part de 8% (source : Apec Panel 2007).

. Selon l'Apec (étude 2006) : "si le taux de chômage des cadres, de l'ordre de 3,9 % est au plus bas, les plus de 50 ans ne bénéficient pas de cette situation ni des tensions qui commencent à se manifester dans certains secteurs d'activité, comme l'informatique, par exemple, où seuls 28 % des plus de 50 ans retrouvent actuellement un emploi dans les 12 mois contre 70 % pour l'ensemble des cadres."

- L'âge de la retraite ne pouvant que reculer parallèlement à l'augmentation de l'espérance de vie, le problème des seniors va continuer à s'aggraver et entraîner avec lui un bouleversement des schémas de carrière et du professionnalisme dans certains secteurs tels que le notre (nouveau modèle économique basé sur le jeunisme)

- Tous les dispositifs mis en œuvre jusqu'ici (contribution Delalande, CDD seniors...) n'ont aucun effet sur l'emploi des seniors (raisons : contournement du dispositif, caractère seulement incitatif, effets de seuil...), c'est pourquoi il est obligatoire de proposer à la fois des dispositifs contraignants et des dispositifs incitatifs.

Pour des entreprises à l'image de la société :

- Dispositifs contraignants :

Prop7: Instauration de quotas à l'embauche pour les seniors dans les entreprises de plus de 20 personnes (modulations selon le pourcentage de demandeurs d'emplois seniors existant dans chaque famille professionnelle), à l'image de la loi Handicap (les handicapés doivent représenter 6% des embauches dans les entreprises +20 salariés).

Prop8: Durcissement des conditions de licenciement des seniors (inspiré de la contribution Delalande) et augmentation des cotisations retraite.

- Dispositifs incitatifs :

Prop9: Défiscalisation des formations pour les seniors.

Prop10: Baisse des charges pour l'embauche des seniors.

Prop11: Droit au travail à temps partiel (préretraite).

D – Contrat de travail et droits sociaux

- La période d'essai est de plus en plus fréquemment doublée pour les cadres. Mais trois mois sont largement suffisants pour évaluer les aptitudes professionnelles d'un nouvel embauché.

De nombreuses ruptures abusives de périodes d'essai sont signalées, tout particulièrement dans nos SSII qui se débarrassent ainsi à moindre frais d'un collaborateur en fin de mission.

- Les droits sociaux (Compte Epargne Temps, DIF, épargne salariale...) doivent être transférables en cas de changement d'entreprise

Prop12: Limitation de toute période d'essai à trois mois non reconductible.

Prop13: Dispositif de mutualisation interentreprises permettant la transférabilité des droits sociaux (Compte Epargne Temps, DIF, épargne salariale) en cas de changement d'entreprise.

Prop14: Adaptation du CET pour faciliter les transitions professionnelles et personnelles avec possibilité de monétisation (temps rémunéré pour faciliter les transitions professionnelles, financement en vue de la retraite...)

E – Contrats précaires, licenciements et flexibilité

- Pour contourner le CDI, l'utilisation des contrats précaires (CDD ou intérim) est de plus en plus fréquente dans les entreprises et ce en totale illégalité (en effet, ces contrats ne doivent concerner que les missions à durée limitée ou prenant fin à la réalisation de l'objet pour lequel le contrat de travail a été conclu, le surcroît temporaire d'activité, le remplacement de personnel, les travaux saisonniers et emplois d'usage...)

- Les licenciements pour « motif personnel » - le plus souvent des licenciements abusifs - explosent et se substituent aux licenciements économiques. Ceci s'explique notamment par la faiblesse des condamnations qui sont presque équivalentes au règlement d'un licenciement par une transaction individuelle...

Exemple : plus de 10 500 licenciements dans le secteur des Activités Informatiques en 2005 (année jugée favorable à l'emploi IT), avec deux fois plus de licenciements pour motifs personnels que de licenciements économiques...

Pendant les années 2001 à 2003, le secteur a perdu plus de 25 000 emplois essentiellement par des licenciements abusifs (rareté des plans sociaux dans les SSII...)

- Il convient de souligner que seulement 3% des salariés licenciés pour motif économique sont couverts par un plan de sauvegarde de l'emploi et donc par un dispositif de reconversion. Or, celui-ci donne souvent lieu à une gestion très discutable voire négative des transitions. La reconversion intervient en fin de processus et elle est aujourd'hui bâclée. Les reclassements se traduisent souvent par des déclassements.

- La Loi Fillon, qui instaure une priorité de réembauchage pour les anciens salariés licenciés pour motifs économiques, est très rarement appliquée en pratique pour cause de manque d'information et d'obligation faite au salarié licencié d'envoyer à l'entreprise une demande par courrier recommandé après le licenciement.

Prop15: L'inspection du travail doit contrôler beaucoup plus fréquemment le recours aux contrats précaires à savoir CDD et intérim (utilisés à tort et à travers dans les entreprises...).

Prop16: Renforcement des sanctions en cas de licenciements jugés non fondés sur une cause réelle et sérieuse (en dernier recours), dits « licenciements abusifs ».

Prop17: Priorité de réembauchage dans l'entreprise pour les anciens salariés licenciés pour motifs économiques (sans obligation de courrier recommandé par l'ancien salarié).

Prop18: Faire contribuer davantage à l'Unedic les entreprises qui licencient plus ou recourent plus au travail précaire et conditionner les aides publiques aux entreprises à l'absence de licenciements quand elles font des bénéfices.

Pistes de flexibilité :

Prop19: Réforme du droit du licenciement avec possibilité de recours à une commission spéciale dans les prud'hommes (au lieu de l'ex. autorisation administrative de licenciement) avant toute procédure contentieuse.

Prop20: Adaptation des licenciements économiques et PSE selon la situation économique et la taille de l'entreprise (avec échelle de progressivité dans les contreparties financières).

Prop21: Mise en place sous conditions d'un chômage partiel individualisé avec amputation des revenus limitée à 25%.

Prop22: Modularité des seuils sociaux avec de nouvelles tranches d'effectifs uniquement pour les montants de cotisations (ou passer à un système de pourcentages basé sur la proportionnalité des effectifs) et/ou période de transition possible d'1 an (maximum) au-dessus d'un seuil social avant qu'il ne s'applique réellement.

CONTRE tout « contrat de mission » ou extension du périmètre du contrat de chantier.

De tels contrats s'opposent aux avancées vers la sécurité sociale professionnelle, la sécurisation des parcours professionnels et la GPEC, ils sont rejetés par nos professions pour les raisons suivantes :

- risque très important de licenciement à la fin de la mission (surtout en période de faible croissance...) : le contrat de travail serait calé sur le contrat commercial.

- les informaticiens ne veulent pas devenir des « intermittents de l'informatique » : ils l'ont manifesté très clairement par une pétition historique signée par plusieurs dizaines de milliers de personnes en 2004.

- il existe déjà des professionnels qui ont choisi ce mode de flexibilité en contrepartie de revenus nettement plus élevés : ce sont les indépendants et les intérimaires, il ne s'agit pas de l'étendre à tous les salariés.

MAIS :

Prop23: Fusion possible du contrat CDD et du contrat d'intérim en raison de leur proximité (appliqué aux Pays-Bas).

EN CAS DE MISE EN OEUVRE DU CONTRAT DE TRAVAIL UNIQUE :

Nous demandons la mise en place obligatoire de garde-fous contre les licenciements sans cause réelle et sérieuse :

- ▶ Meilleure sécurité du retour à l'emploi (droit à la formation, au reclassement et transférabilité des droits sociaux)
- ▶ Interdiction des licenciements économiques individuels en période d'intercontrat dans les sociétés de service

PAR AILLEURS :

Prop24: Le contrat de chantier (CDIC) devra dépendre de l'activité réelle du projet et non plus seulement du code APE de l'entreprise (il est anormal, en effet, de constater l'existence de contrats de chantier dans l'informatique du fait qu'ils sont signés par des sociétés ayant également une activité d'ingénierie...)

F – Mobilité géographique (nationale et internationale)

- La question de la mobilité géographique est une préoccupation de plus en plus vive pour nos professions.

A cela deux raisons. D'une part, le contexte professionnel et économique favorise la concentration de l'emploi informatique au sein des SSII, où les missions hors « périmètre local » sont de plus en plus nombreuses. D'autre part, les relocalisations de postes pour cause d'externalisation, de concentration et autres restructurations s'accroissent.

A l'opposé d'une vraie régionalisation de l'emploi IT, les politiques de référencement, notamment, induisent une « marchandisation » des ressources humaines qui, au fil des contrats, se voient déplacées d'un endroit à un autre.

- L'utilisation de la clause de mobilité est de plus en plus détournée : celle-ci devient, entre les mains de certaines SSII, un moyen de pression pour susciter des démissions forcées ou encourager des licenciements abusifs.

Le MUNCI se prononce contre l'extension des clauses de mobilité aux conventions collectives (ex. convention Syntec) et pour l'instauration dans le droit du travail de « garde-fous » contre la mobilité géographique « longue et lointaine » (supérieure à un mois et hors bassin d'emploi local) :

Prop25: Suspension de la clause de mobilité pour des raisons d'ordre majeur (familles monoparentales, problèmes de santé, représentants du personnel, obligations sociales ie. syndicales ou associatives...)

Prop26: Délai de prévenance d'au minimum un mois pour tout déplacement lointain de durée sup. ou égale à un mois.

Prop27: Annulation de la clause de mobilité au-delà d'un certain temps de non utilisation.

Prop28: Droit au télétravail avec l'accord de l'employeur.

G – Formation et DIF

1) Réforme des OPCA

- Défaillance des modes de collecte et de gestion des fonds de la formation (ententes suspectes entre OPCA, entreprises et organismes de formation pour cacher des formations fictives, surestimées ou maquillées... afin de les rendre compatibles avec le régime d'obligation fiscale + salaires des salariés formés parfois pris en compte partiellement dans le calcul des sommes dépensées en formation + redistribution partielle des fonds non alloués aux entreprises cotisantes + frais de gestion et de personnel trop élevés : souvent 10 % des fonds...)

(cf. rapport de la cour des comptes de février 2007 très critique sur l'organisation de la collecte, la gestion des OPCA et le financement de la gestion paritaire)

- Cas des SSII en 2003 : alors que les SSII annoncent un pourcentage de masse salariale consacré à la formation généralement surévalué (environ 5 %), celles de plus de 10 salariés n'ont consommé que 59 % de leurs plans de formation annoncés au Fafiec. Et seuls 12 % des salariés en ont bénéficié.

Prop29: Créer un Urssaf de la formation pour séparer l'activité de collecte de celle d'attribution des fonds.

Prop30: Corriger les inégalités d'accès à la formation, selon la taille des entreprises notamment, par une distribution plus équitable des fonds (disparités entre petites et grandes sociétés, entre salariés plus ou moins qualifiés...).

Prop31: Meilleur contrôle de l'attribution des fonds (accord de principe sur présentation du programme de formation, attribution sur certificat de formation délivré par l'organisme de formation et signature du stagiaire...)

Prop32: Interdire toute redistribution des fonds aux sociétés cotisantes.

Prop33: Contribution obligatoire des OPCA au financement des observatoires de branche dont la mission consiste à « veiller à la mutation et à l'évolution des métiers en participant à des études prospectives ».

Prop34: Pour la déductibilité fiscale des dépenses de formation, au moins pour les publics prioritaires (jeunes sans qualification, seniors...)

2) Stages de formations pour demandeurs d'emplois

- En France, l'offre de formation professionnelle accessible aux demandeurs d'emploi en informatique (formations de moyenne durée, quelques semaines à quelques mois, homologuées par l'Anpe et les collectivités locales) est beaucoup trop inadaptée aux besoins du marché : elle est souvent trop théorique et n'utilise pas suffisamment les outils du marché. Elle est en fort décalage avec celle destinée aux salariés des entreprises (formations courtes interentreprises) où les contenus sont élaborés avec les fournisseurs pour répondre aux besoins de compétences.

- Des sociétés (SSII) recrutent elles-mêmes des candidats selon leurs critères de recrutement puis font financer la formation d'adaptation au poste (durant plusieurs semaines voire plusieurs mois) par l'Anpe et les Assedic. Un processus qui, sur le principe, est l'opposé de celui du Stage d'accès à l'emploi (SAE), où l'offre précède la formation.

- Du fait du déséquilibre entre l'offre et la demande, beaucoup de centres de formations adoptent des politiques d'admission aussi élitistes que celles des entreprises. Leur but étant de former les demandeurs d'emploi les plus «

employables » au regard des collectivités locales qui les financent. Or les seniors, déjà victimes à l'embauche d'une discrimination féroce, sont souvent les premiers touchés par ces sélections.

- De nombreux abus sont signalés dans les clauses de dédit-formation (durée et/ou montant exigé du remboursement excessifs... certaines sociétés, notamment SSII, ont horreur du partage des risques)

Prop35: Pour un vaste plan de modernisation des stages de formations aux TIC pour demandeurs d'emplois (rapprochements avec les fournisseurs) afin de réadapter les contenus des formations aux besoins du marché.

Prop36: Dans le cas d'embauches après formations (de plusieurs semaines minimum) prises en charge par les Assedic, des critères de recrutements (publics prioritaires) doivent être fixés par l'Anpe.

Prop37: Lutter contre les politiques de recrutements trop élitistes de certains centres de formation par l'imposition de critères sociaux (publics prioritaires, ex. seniors) pour les stages de formation pour demandeurs d'emplois financés en partie par de l'argent public.

Prop38: Pour un encadrement des clauses de dédit-formation (durée et montant).

3) Aménagements du DIF

Le DIF est encore trop peu connu et utilisé par les salariés. Les demandes d'utilisation se heurtent souvent au refus de l'employeur. Les droits sont perdus suite à un changement d'entreprise.

Prop39: Création d'un dispositif de mutualisation assuré par la transférabilité du temps capitalisé au titre du DIF en cas de changement d'employeur.

Prop40: Obligation d'information (relevé individuel du compteur DIF) en fin d'année, à la fin du contrat de travail et sur demande du salarié auprès de la DRH.

Prop41: Obligation pour l'employeur d'accepter une demande de DIF si elle est prise en charge par l'OPCA (formations métier ou transverses) et limitation des conditions de refus par l'employeur.

Prop42: La formation au titre du DIF doit se faire obligatoirement pendant le temps de travail si elle fait partie du plan de formation de l'entreprise.

H – GPEC et promotion professionnelle

- Les sociétés de plus de 300 salariés n'ont pas toutes des délégués syndicaux pour conclure des accords GPEC (ceci est particulièrement vrai pour nos sociétés de services). Il y a très peu d'accords de branche étendus permettant d'étendre les pouvoirs des délégués du personnel ou recourir à des salariés mandatés pour négocier ces accords lorsqu'il n'y a pas de représentants syndicaux.

- Certains accords GPEC tendent à favoriser des dispositions contraires aux intérêts des salariés, à savoir la formation et la promotion professionnelle avant tout. Ils ne doivent pas plus encourager les départs volontaires que les reconversions. Il faut être prudent aussi par rapport aux mesures de mobilité géographique et aux anticipations de PSE.

- De bons accords GPEC favorisant l'ancienneté dans l'entreprise seraient la meilleure solution pour lutter contre le turnover, par exemple dans les sociétés de services.

- Problèmes de corrélation entre les rémunérations et le positionnement lié à la qualification des salariés dans les grilles de classification des conventions collectives (en particulier : Syntec)

Prop43: Pour des politiques de GPEC (article 72 de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005) compatibles avec les objectifs d'allongement de la durée d'activité (seniors), favorisant l'ancienneté dans l'entreprise, s'organisant autour de l'entretien professionnel, de l'élaboration des référentiels emploi, de la VAE, de l'accès à la formation et de la reconnaissance des compétences, visant à la promotion professionnelle d'au moins 20% des effectifs chaque année (soit une promotion assurée pour chacun au minimum tous les 5 ans) dans les entreprises de +50 salariés.

Prop44: Abaisser le seuil d'application des accords GPEC (actuellement pour les entreprises de +300 personnes), les petites entreprises doivent disposer d'appuis territoriaux appropriés.

Prop45: Meilleure corrélation entre échelons de carrière, ancienneté, qualifications et salaires par des référentiels conventionnels.

I – Salaires

- Minima salariaux : niveaux trop bas (plusieurs minima salariaux Syntec sont en dessous du Smic !) et faiblesse des hausses annuelles proposées.
- Forte progression de l'individualisation des rémunérations et de la part variable (elle-même souvent liée aux marges d'exploitation...et aux aléas des projets), la rémunération variable apparaît davantage comme un outil de flexibilisation de la masse salariale que d'individualisation de la rétribution.
- Problèmes de transparence en matière de rémunérations, notamment variables (primes).

Prop46: Augmentation annuelle minimale des minima salariaux indexée sur inflation (base obligatoire = Smic !)

Prop47: Part variable obligatoirement contractuelle et prévue dans la NAO, limitée légalement à 25% de la rémunération globale.

Prop48: Tableaux de rémunérations (dont variables) et postes dans l'entreprise à faire figurer dans les bilans sociaux.

J – Professionnels autonomes/TPE, accès aux marchés et création d'entreprise

- Engagés dans des politiques de référencement commercial toujours plus restrictives, les grands comptes ne traitent généralement qu'avec un nombre limité de prestataires de grande taille et condamnent ainsi, en bout de chaîne, les petites sociétés de services et, surtout, les indépendants à n'être plus que des sous-traitants... de sous-traitant. Le premier intermédiaire (on peut en compter parfois plusieurs) est, souvent, purement commercial et n'apporte aucune valeur ajoutée au projet du client !

On estime que 50 % des clients d'agences d'intérim sont des SSII, 50% des indépendants et micro-SSII sont contraints à cette sous-traitance en cascade.

Conséquences : des marges abusives entraînant une baisse des revenus et de la qualité de service (décalage entre la facturation et les services attendus, d'une part, et entre les revenus des consultants et le service fourni, d'autre part), un durcissement de la concurrence entre sociétés et individus, une course à la rentabilité, des problèmes de subordination... mais aussi des prêts illicites de main-d'œuvre et autres difficultés d'ordre juridique dans l'exécution des contrats.

- Le portage salarial n'est pas encore reconnu par toutes les caisses Assedic en France du fait d'une confusion sur la subordination effective dans les contrats de travail.

Prop49: Meilleur accès direct aux marchés publics et privés (grands comptes) des PME/TPE par un Small Business Act qui prendra en compte distinctement les TPE (dont indépendants) et les PME de plus de 10 personnes.

Prop50: Interdiction de la sous-traitance en cascade dans les prestations intellectuelles (intermédiaires purement commerciaux n'apportant aucune valeur ajoutée aux projets), cas relevant du délit de marchandage.

Prop51: Le portage salarial doit être mieux reconnu par les Assedic. Il doit continuer à relever des dispositions relatives à la prestation de services (et pas de la réglementation relative au travail temporaire).

Prop52: Pour favoriser la création d'entreprise, il faudrait améliorer la protection sociale des jeunes entrepreneurs, exonérer de charges sociales pendant deux ans toute nouvelle entreprise pour l'embauche de CDI, protéger fiscalement les nouvelles entreprises avec une progressivité de l'impôt sur les sociétés avec un barème à l'image des entreprises unipersonnelles, favoriser l'accès au crédit pour les jeunes entrepreneurs et l'essaimage...

K – Autres points (politiques publiques...)

Prop53: Favoriser le développement du télétravail (suite à son encadrement récent basé sur le volontariat, la période d'essai spéciale, le respect de la vie privée...) : c'est une réponse (écologique) aux problèmes de mobilité géographique et de mise à disposition de postes de travail pour les prestataires dans les PME, cela facilite l'activité des indépendants...etc

Prop54: Favoriser l'accès des handicapés aux métiers des TIC (nos métiers sont des métiers qualifiés bien adaptés aux handicapés du fait des relatives facilités de conditions de travail).

Prop55: Favoriser le développement des groupements d'employeurs (GE).

II – PRESTATION DE SERVICES, SOUS-TRAITANCE ET EXTERNALISATION (DELEGATION DE PERSONNEL et TRANSFERT DE PERSONNEL)

Rapports de référence :

1- « *La responsabilité sociale des entreprises et de l'Etat à l'heure des recours à l'externalisation, à la sous-traitance et à l'emploi de personnels intérimaires* » IGAS, Déc.2004 - Voir Annexe B-1

2- « *Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activités* »
Conseil Economique et Social (CES), Mars 2005 - Voir Annexe B-2

Selon le Panel Entreprises 2007 de l'Apec, les SSII et sociétés de conseil ont représenté 85% des embauches d'informaticiens en 2006... et selon l'enquête BMO Unedic 2007, elles engloberont 92 % des intentions d'embauche en 2007 ! A contrario, les entreprises utilisatrices (banques, industrie, télécoms...) non seulement ne comptent quasiment pas recruter d'informaticiens en 2007 mais prévoient même de réduire globalement leurs effectifs de 1400 personnes !! On estime que c'est en 2003 que le nombre d'informaticiens dans les services a dépassé celui chez les utilisateurs. Cette « prestarisation » à marche forcée de la profession est le résultat de politiques d'externalisation et de recours à la sous-traitance trop poussées, qui contournent régulièrement les réglementations en vigueur, lesquelles s'avèrent insuffisantes en la matière.

Or, un nombre croissant d'informaticiens refuse cette évolution, qui n'a rien d'inéluctable, et voient le secteur des services (informatiques) comme une sorte de laboratoire permanent de la dé-réglementation (ou non-réglementation) sociale et commerciale dans le paysage économique français, européen et mondial, la flexibilité étant de plus en plus reportée chez les sous-traitants à défaut de pouvoir l'obtenir plus facilement chez les utilisateurs. Les ressentiments s'avèrent nombreux : volonté inavouée de se débarrasser des équipes internes, dilution des responsabilités, report de la gestion des recrutements, des compétences... et de la flexibilité - voire précarité - chez les prestataires (*selon une enquête Unilog/IDC en 2004 : pour 42% des entreprises, la première raison du recours à l'infogérance est le délestage des équipes informatiques pour éviter de gérer leurs compétences...*). Beaucoup préféreraient participer à un vrai projet d'entreprise, avec une stabilité de leur lieu de travail, une évolution de carrière et des politiques de GRH qui ne dépendraient pas du caractère commercial et aléatoire des missions de prestation, bénéficier de meilleurs salaires (clients et prestataires sont associés dans un objectif commun : la réduction des coûts, qui a pour conséquences principales les pressions sur la masse salariale et le dérobement au coût du travail par les délocalisations offshore ...)

Voir à ce sujet notre article : <http://www.munci.org/Informaticien-en-SSII-les-raisons-du-malaise>

Bien-sûr, cela ne concerne pas toujours nos jeunes recrues fraîchement débarquées dans nos SSII qui n'ont connu que ces sociétés (et qui ne connaîtront peut-être qu'elles), qui plus est dans un contexte conjoncturel qui leur est très favorable... le résultat est bien souvent une certaine naïveté (pour ne pas dire une certaine suffisance) par manque de repères et de comparaisons possibles ! C'est ainsi que l'on conditionne progressivement toute une génération, plus ou moins résignée, par le "moins-disant professionnel".

Il est GRAND TEMPS pour les informaticiens de se poser la question cruciale de l'avenir de nos professions et de se rassembler pour freiner la « prestarisation » de nos professions, sans quoi l'informaticien sera bientôt une espèce en voie de disparition dans les « vraies » entreprises...

Cette évolution est surtout le fruit d'un certain laxisme des pouvoirs publics.

En effet, depuis de nombreuses années, SSII et clients se rendent coupables de prêts illicites de main d'œuvre - voire de délits de marchandage – surtout dans les prestations d'assistance technique en régie (facturation au temps passé) qui représentent la majeure partie des prestations de SSII.

Mais, au nom de la flexibilité de l'emploi, ils bénéficient de la tolérance des inspections du travail (sauf dans l'administration où il est intéressant de noter que ce type de prestation est interdite...)

Le Syntec Informatique, lui-même, déplore « *la méconnaissance, par certains clients (ndlr : par honnêteté, il aurait fallu rajouter aussi : « et par de nombreuses SSII »...), des dispositions relatives au prêt de main d'oeuvre illicite et au délit de marchandage et insiste sur la nécessité de refuser les clauses et pratiques contraires à la législation et à la réglementation. Les collaborateurs du prestataire sont "dédiés à l'exécution d'une prestation", ils ne sont en aucun cas "mis à disposition" du client. La notion de « livrable contractuellement défini » doit se substituer à celle de « mission » demandée dans le cadre de prestations de services informatiques.* »

(<http://www.syntec-informatique.fr/import/ThemaTICn5.pdf>)

Selon le bulletin national de la criminalité (janvier 2007), ce sont précisément ces délits qui ont connu la plus forte croissance en 2006 par rapport à 2005 sur l'ensemble des crimes et délits toutes catégories confondues, bien que leurs volumes restent minuscules au regard du nombre potentiellement très élevé des infractions.

En effet, selon nos estimations, ces délits pourraient concerner entre 50 000 et 100 000 informaticiens qui sont mis à disposition des clients essentiellement à travers de ces contrats d'assistance technique (régie), à défaut d'exécuter des prestations bien définies, et qui au mieux, pourraient être embauchés directement dans les entreprises utilisatrices ou qui pourraient travailler sur des missions au forfait dans un cadre plus approprié et mieux réglementé.

Il suffit de regarder les critères jurisprudentiels (faisceaux d'indices) relevant du prêt illicite de main d'œuvre pour comprendre que ce délit de travail illégal concerne un très grand nombre de prestations informatiques :

- Absence de définition contractuelle claire et précise de la tâche à accomplir
 - Absence de spécificité de la prestation fournie par rapport à l'activité de l'entreprise utilisatrice et/ou absence d'autonomie des moyens matériels et intellectuels mis en œuvre.
 - Facturation définie seulement en termes de temps passé.
 - Lien de subordination prévu entre le client donneur d'ordres et le personnel sous-traité (qui reçoit toutes ses instructions du client, existence de mentions nominatives dans le contrat) ou absence d'encadrement hiérarchique du personnel sous-traité par le prestataire.
 - Prestataire travaillant pour le même client depuis une longue durée.
- En l'absence de liens de subordination, et s'il est démontré qu'il serait plus avantageux pour le personnel sous-traité d'être embauché en direct OU pour des salariés de l'entreprise utilisatrice d'effectuer eux-mêmes la tâche de la prestation, le prestataire et le client donneur d'ordres peuvent être poursuivis pour délit de marchandage.

S'agissant théoriquement de sociétés d'expertise, les SSII :

- devraient être des sociétés spécialisées (dans un domaine particulier de l'informatique ou du conseil) ou tout au moins fonctionner par agences réellement spécialisées; Or, malgré les paravents couramment utilisés dans leur communication, chacun sait que ce n'est pas souvent le cas.
 - ne devraient jamais pouvoir détacher en totale autonomie un jeune informaticien débutant chez un client, au minimum celui-ci devrait être encadré par un collègue beaucoup plus expérimenté.
 - devraient toutes disposer d'un centre de compétences (ou de formation) à partir d'une certaine taille, mais aussi être en mesure de pouvoir proposer un poste de travail à l'ensemble de leurs salariés dans leurs propres locaux...
- Or, aucune SSII ne peut prétendre remplir l'ensemble de ces conditions !

Il est GRAND TEMPS que les pouvoirs publics réagissent : faut-il donner satisfaction à une immense majorité de salariés qui ne supporte plus cette confusion permanente avec le travail temporaire, ou bien à une minorité insignifiante de dirigeants qui craignent une condamnation pour travail illégal... il n'y a aucune hésitation possible si l'on agit, comme cela s'entend en démocratie, dans l'intérêt du plus grand nombre !

Des pays comme l'Espagne ont récemment encadré la sous-traitance, pourquoi pas la France ?

Nous demandons à ce que le droit du travail soit considérablement renforcé et clarifié sur la question de la sous-traitance et du prêt de main d'œuvre (prêt illicite de main d'œuvre et délits de marchandage) avec une séparation plus nette entre le travail temporaire/à durée déterminée et la prestation de services/sous-traitance dans le cadre du salariat :

- Le travail temporaire/à durée déterminée ne doit concerner que les missions à durée limitée (ou prenant fin à la réalisation de l'objet pour lequel le contrat de travail a été conclu), le surcroît temporaire d'activité, le remplacement de personnel, les travaux saisonniers et emplois d'usage.
- La prestation/sous-traitance de services, elle seule, doit relever de l'expertise ou de compétences non disponibles chez le client, en étant dédiée à l'exécution précise et contractuellement bien délimitée d'une prestation : les sociétés de services et de conseil doivent (re)devenir de vrais fournisseurs de services et de conseil, c'est à de vraies sociétés d'expertise (ce qu'elles sont sensées être depuis leur origine...) et non plus de simples fournisseurs de main d'œuvre comme c'est encore bien trop souvent le cas, ce qui fait d'une grande partie d'entre elles de « faux sous-traitant », c'est-à-dire de véritables entreprises de travail illégal.
- Les deux doivent être limités dans le temps et ne doivent donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ce qui loin d'être le cas à travers nombre de contrats en régie).

Néanmoins, s'agissant de délits pénaux (travail illégal), il faut reconnaître que les peines encourues par nos dirigeants, pour cause de prêt illicite de main d'œuvre ou délit de marchandage, peuvent être excessives. Aussi sommes-nous favorables à une dépénalisation de ces délits.

Enfin, le problème devant être traité d'abord en amont, nous demandons un meilleur encadrement juridique des transferts de personnel (externalisations).

A – Prestation de service, Sous-traitance et Délégation de personnel

Prop56: Suppression des contrats de sous-traitance en régie (facturation définie seulement en termes de temps passé du personnel sous-traité chez le client donneur d'ordre) pour ne conserver que les prestations au forfait mieux définies sur le plan contractuel, avec ordres de missions obligatoires et détaillés.

Prop57: Insertion obligatoire de clauses de responsabilité sociale par le client donneur d'ordres dans les contrats commerciaux de sous-traitance (réforme du droit commercial) avec obligation de transparence des conditions et des enjeux des missions sous-traitées (préciser les conditions de travail et de rémunération, les compétences et les qualifications requises pour le personnel sous-traité).

Prop58: Information et droit de regard des représentants du personnel et délégués syndicaux sur les contrats de sous-traitance (extension de l'article 105 de la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale).

Prop59: Interdiction de toute forme de sélection préalable (présentation du CV...) du personnel sous-traité par le client donneur d'ordre, ce dernier n'ayant aucun droit de regard sur le premier). Ce qui peut permettre, par ailleurs, de s'attaquer aux problèmes de discriminations à l'embauche qui résultent principalement du diktat des clients donneurs d'ordre qui laissent aux prestataires la responsabilité d'assumer le recrutement et la gestion des compétences des informaticiens, tout en leur imposant leurs critères de sélection...

Prop60: Interdiction de toute forme de « double subordination » entre le personnel sous-traité et le client donneur d'ordre, et obligation de faire apparaître des clauses d'encadrement hiérarchique et gestionnaire du personnel sous-traité par le prestataire.

Prop61: Interdiction de tout prêt de main d'œuvre de longue durée, hors cas relevant de l'intérim et du CDD, par la requalification automatique en CDI chez le client donneur d'ordre après une durée de détachement de plus de 18 mois.

Prop62: Limitations légales à fixer du nombre de contrats précaires et de prestataires détachés dans les entreprises.

Prop63: Renforcer les obligations légales d'information et de conseil du prestataire, mais aussi de collaboration du client donneur d'ordre.

Par ailleurs, nous considérons que :

▸ Les dispositions précédentes doivent être valables uniquement dans le cadre du salariat. Il s'agit au contraire de conforter le fait qu'une personne inscrite au RM ou au RCS (indépendant) est présumée exécuter son travail sous forme d'une prestation d'entreprise et pas d'un contrat de travail.

▸ Les sous-traitants doivent rester exclus des décomptes des effectifs des entreprises.

Prop64: Les enchères inversées portant sur des prestations intellectuelles (contrats jours/hommes) doivent être interdites dès lors qu'elles se pratiquent de façon publique ou semi-publique (les effets des enchères inversées et autres marchandages commerciaux sont néfastes pour nos professions : impacts sur les salaires et honoraires, point de départ de l'offshore ou de l'onshore...)

Concernant les stagiaires en sociétés de services :

Il est fréquent que des stagiaires soient détachés par des SSII chez leurs clients et facturés, parfois aux mêmes tarifs que les collaborateurs salariés (cas flagrant de dumping social).

Prop65: Interdiction de détacher un stagiaire au sein d'une entreprise tierce dans le cadre d'une prestation de services. Il incombe au client donneur d'ordre de prendre ses responsabilités et de signer lui-même la convention de stage.

Prop66: Interdiction de facturer un stagiaire à une entreprise tierce dans le cadre d'une prestation de services.

Ces deux cas de figure relèvent obligatoirement du délit de marchandage et doivent entraîner une requalification de la convention de stage en contrat de travail.

+ Soutien aux propositions du collectif « Génération Précaire » :

http://www.generation-precaire.org/IMG/pdf/Generation-Precaire_---_Stages_---_Propositions_de_reforme.pdf

+ Autres propositions : interdiction des heures supplémentaires, quota maximum de stagiaires par tuteur...

A défaut d'une réglementation plus stricte :

Prop67: Normalisation de la prestation de services dans le cadre d'une commission de normalisation (Afnor) sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (la réflexion sur la question contractuelle ne devant pas relever de la seule négociation entre partenaires sociaux, ni du ressort des conventions collectives).

Prop68: Charte de bonne pratique de la sous-traitance (avec les partenaires sociaux dans chaque branche et la Dilti).

B – Externalisations et transferts de personnel

- Le transfert de personnel dans le cadre d'externalisations est régi en France par le seul petit article L122-12 du code du travail, article qui s'avère insuffisant notamment du fait de l'incertitude juridique qui entoure le concept « d'entité économique autonome ». Il est totalement anormal, de surcroît, que la directive européenne 2001/23/CE n'ait toujours pas été transposée dans le droit français.

- Les externalisations font souvent l'objet de vif mécontentements de la part des salariés concernés (pertes d'acquis sociaux... etc) et les procédures contentieuses visant leur annulation sont de plus en plus nombreuses.

Prop69: Renforcer la réglementation dans ce domaine :

. en prenant exemple sur des législations européennes plus favorables aux salariés telles que la loi TUPE en Grande-Bretagne (1) (qui prévoit notamment un suivi à 5 ans des personnels externalisés...), ou encore la loi 1369/60 en Italie.

. par la transposition des dispositions les plus favorables de la directive européenne 2001/23/CE (2) qui prévoit notamment la possibilité de refus de transfert par le salarié (droit d'option : prévoir l'interdiction du licenciement pour faute grave avec au contraire un maintien des indemnités de préavis et de licenciement + un droit au plan social en cas de refus collectif), maintien des contrats de travail et de la convention collective antérieure pendant au moins 1 an, maintien de la représentation du personnel qui existait avant le transfert de l'entité transférée, transfert des avantages sociaux acquis par l'ancienneté...

A défaut d'une réglementation :

Prop70: Pour une « charte nationale de l'externalisation », élaborée entre syndicats et employeurs, qui reprendrait les principes de comportement responsable des entreprises, notamment en matière de normes sociales. Serait institué un dialogue social avec les salariés et leurs représentants en amont, pendant, et en aval de chaque décision d'externalisation. La négociation collective devrait s'attacher à sécuriser, notamment par la formation, les parcours professionnels des salariés touchés.

(1): Voir <http://en.wikipedia.org/wiki/TUPE>, <http://www.dti.gov.uk/employment/trade-union-rights/tupe/page16289.html>, <http://www.out-law.com/page-448>

(2): Voir <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0023:FR:NOT>
http://www.social-law.net/article.php3?id_article=506

III – DELOCALISATIONS (OFFSHORING), LIBERALISATION DES SERVICES et MIGRATIONS ECONOMIQUES

A – Délocalisations de prestations intellectuelles (offshoring)

A lire l'annexe A – 3 : « A propos de la délocalisation des services informatiques (offshoring) » (page 34)

Aujourd'hui, force est de constater que les délocalisations de prestations intellectuelles (ou offshore en informatique) ne sont pas examinées sur le même plan que les délocalisations industrielles, ce qui est tout fait anormal. Car, en effet, même si la bonne conjoncture actuelle masque la forte croissance de ces délocalisations et leur impact (indirect mais bien réel) sur l'emploi, nul doute que l'offshore reviendra avec beaucoup plus d'acuité sur le devant de la scène dès que notre marché du travail - particulièrement cyclique - sera moins tendu...

Prop71: Nous demandons « l'égalité de traitement » pour toutes les formes de délocalisations (ou relocalisations de postes), qu'elles soient industrielles ou de services, dans les pays à bas coûts de main d'oeuvre !

Toutefois, le « combat contre l'offshore » peut s'apprécier en fonction de plusieurs critères :

- santé financière de la société
- proportion des effectifs (employés ou mis à disposition) en offshore par rapport à l'effectif global de la société (ne devrait pas dépasser les 5%...)
- recrutements ou réductions d'effectifs en France (règle du 1 pour 1 : au moins une embauche en France pour un salarié embauché ou mis à disposition en offshore)
- niveau de qualification des employés en offshore (emplois qualifiés ou non, ie. supérieurs ou inférieurs à BAC+2)
- activités offshore intra ou hors Union Européenne (Asie, Maghreb...)

Voici les premières mesures proposées pour lutter contre l'offshore :

Prop72: Arbitrages commerciaux et budgétaires de l'administration, des pouvoirs publics et des entreprises (semi)publiques vis-à-vis des sociétés ayant recours « exagérément » à l'offshore (ex. Capgemini, qui prévoit 40 000 salariés en Inde d'ici 2010) :

- . Par l'interdiction des référencements et des commandes publiques auprès de ces sociétés
- . Par le refus (ou récupération) de toute aide publique et avantages dont elles pourraient (ou ont) bénéficier

Prop73: Promouvoir les alternatives à l'offshore :

- . Par des aides fiscales favorisant l'implantation de centres de services en province où les coûts d'implantation et de main d'œuvre sont plus intéressants.

Ceci doit se faire dans le cadre de politiques d'aménagement du territoire visant à ré-équilibrer l'emploi IT sur le territoire : près des 2/3 des informaticiens français travaillent en région parisienne, un chiffre qui a même tendance à s'accroître malgré le développement du « nearshore » en province.

- . Soutien aux modèles économiques alternatifs plus compétitifs (coopératives SCIC/SCOP, indépendants...)

Prop74: Lutte (européenne ?) dans le domaine du commerce international des services pour s'attaquer aux politiques d'exemptions fiscales et subventionnistes anticoncurrentielles (concurrence déloyale relevant parfois du dumping) des pays encourageant l'offshoring chez eux (ex. Inde, Roumanie et surtout le Maroc avec le plan Emergence soutenu par le gouvernement De Villepin...)

Pour aller plus loin (lutte contre les délocalisations et la concurrence sauvage internationale en général...) :

- Instauration de la TVA sociale
- Déterminer les taux de change, dans les contrats commerciaux, dans le respect de la parité des pouvoirs d'achat
- Clauses sociales à respecter dans les contrats commerciaux avec des fournisseurs étrangers (critères de salaires, conditions de travail, droit de grève...sur le modèle du commerce équitable)

B – Migrations économiques

1) Détachement transnational des travailleurs

Depuis plusieurs années, des informaticiens provenant de pays à bas coûts de main d'oeuvre sont détachés en France sur des missions pouvant aller jusqu'à 18 mois avec un visa professionnel long, ou pour des déplacements de quelques semaines à quelques mois avec un simple visa touristique...

Cette pratique baptisée « onshore » se présente surtout dans le cadre de sociétés françaises implantées dans ces pays (Pays de l'Est, Maghreb, Inde...etc) du fait que le transfert de personnel est facilité dans de telles conditions : c'est précisément l'une des raisons, parmi d'autres, pour lesquelles de plus en plus de SSII s'implantent directement dans les pays de l'offshore.

Le plus souvent, pour ne pas dire presque toujours, ce sont des cas flagrants de dumping social dans la mesure où le salaire du prestataire détaché en France est toujours versé dans son pays d'origine sans augmentation (la société ou la SSII en France se contente d'offrir l'hébergement et la restauration...), ce qui est « logique » puisque le tarif des prestations dans les pays de l'offshore est au moins deux fois plus bas que ceux pratiqués en France, à prestation et qualification équivalentes.

Les réglementations relatives au détachement transnational des travailleurs sont les suivantes :

- Article 89 de la loi « PME » n° 2005-882 du 02.08.2005 concernant le détachement transnational des travailleurs (alignement prévu avec la directive 96/71 CE)

- Article 12 de la loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration :

« II. - La carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle est délivrée avec la mention :

« 1. "salarié" lorsque l'activité est exercée pour une durée supérieure ou égale à douze mois, "travailleur temporaire" lorsque l'activité est exercée pour une durée déterminée inférieure à douze mois :

A l'étranger titulaire d'un contrat de travail visé conformément aux dispositions de l'article L. 341-2 du code du travail et pour l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie au plan national par l'autorité administrative, après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, l'étranger se voit délivrer cette carte sans que lui soit opposable la situation de l'emploi sur le fondement du même article L. 341-2. »

5. "salarié en mission" :

A l'étranger détaché par un employeur établi hors de France lorsque ce détachement s'effectue entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe, conformément au 2° du I de l'article L. 342-1 du code du travail, à la condition que la rémunération brute du salarié soit au moins égale à 1,5 fois le salaire minimum de croissance.

« Cette carte de séjour a une durée de validité de trois ans renouvelable et permet à son titulaire d'entrer en France à tout moment pour y être employé dans un établissement ou dans une entreprise mentionnée au 2° du I du L. 342-1.

« L'étranger titulaire d'un contrat de travail avec une entreprise établie en France, lorsque l'introduction de cet étranger en France s'effectue entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe, bénéficie également de la carte mentionnée au troisième alinéa du présent 5° à condition que sa rémunération brute soit au moins égale à 1,5 fois le salaire minimum de croissance. »

La validité de 3 ans renouvelable est totalement excessive pour la carte "salarié en mission".

De plus, la condition d'une rémunération égale à 1,5 fois le salaire minimum de croissance n'est pas suffisante pour écarter tout risque de dumping social.

Prop75: Les détachements intragroupes de salariés étrangers en France doivent se faire dans les mêmes conditions que les détachements intergroupes.

Prop76: Le salaire minimum d'un salarié étranger détaché en France doit être le salaire minimum conventionnel (à qualifications identiques) à partir d'une semaine de détachement.

Prop77: Tout détachement de salarié étranger doit rester temporaire : une durée de détachement doit être obligatoirement fixée (il peut s'agir autrement d'un délit de marchandage), elle doit être de 12 mois maximum avec la carte de séjour "salarié en mission" à l'instar de la carte "travailleur temporaire".

Prop78: L'activité régulière de la société étrangère doit être établie depuis un temps défini et le salarié doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur étranger (contrat de travail préexistant entre l'entreprise étrangère et le salarié détaché, au minimum trois mois d'ancienneté) pour éviter les détachements de circonstance (activité organisée aux seules fins du détachement...) et les « faux indépendants ».

A propos de la directive européenne sur les services :

Elle présente toujours certains risques de dumping social en l'état :

- le droit du travail national pourra être contourné (jurisprudences européennes favorables au principe du pays d'origine en l'absence de réaffirmation claire du droit du pays de destination...)
- la possibilité d'un contrôle réel des prestataires n'est pas assurée : la directive ne renforce pas les systèmes européens de supervision et de contrôle liés à la protection du travail ni ne crée un processus applicable permettant d'imposer des sanctions administratives transfrontalières aux sociétés qui ne respectent pas les règles. Il est même interdit de trop s'enquérir de la situation des prestataires étrangers. Ce qui risque d'amoindrir encore le rôle des inspecteurs du travail, déjà peu enclins à faire respecter les réglementations en vigueur dans la prestation de services.
- Ensuite, la directive ne concerne pas les indépendants. On peut même parler d'un effet négatif sur les tentatives de contrôler l'emploi de « faux indépendants » (article 16 2d), si bien qu'une multiplication de ces faux indépendants, mandatés, par exemple, par des SSII des pays de l'Est, est à craindre.

Voir notre article :

<http://www.munci.org/Directive-services-de-l-UE-ex-Bolkestein-le-dumping-social-n-est-toujours-pas-ecarte>

Prop79: Renforcer nécessairement les systèmes de contrôle dans le cadre de la mobilité des prestataires de services européens, et plus généralement quelque soit leur provenance (suite directive européenne sur les services).

A propos de l'AGCS (et du mode 4 en particulier) :

Afin de donner satisfaction aux pays en voie de développement du G20 (l'Inde en particulier), l'UE propose « *l'accès intégral à son marché aux prestataires de services (informatiques) étrangers... ce qui devrait lui permettre de bénéficier des services les plus performants, aux meilleurs coûts...* » (http://europa.eu.int/comm/trade/services/pr290403_fr.htm).

Dans son offre révisée, déposée en mars 2003 (<http://www.gatswatch.org/docs/offreq/EUoffer/EU-draftoffer-2.pdf>), pages 38 et suivantes, l'UE renonce à tous tests de nécessité économique visant à évaluer les risques pour l'emploi dans les secteurs concernés. A la place, les pays européens devront autoriser une quantité minimale d'étrangers et accorder rapidement des titres de séjour à des prestataires étrangers pour des durées de six mois pour les indépendants à un an pour les salariés. Ceci n'est assorti d'aucune condition liée aux normes d'emploi - protection sociale, salaires minimums, subordination... - et de contrôles.

Enfin, en février 2005, dans une déclaration conjointe (<http://docsonline.wto.org/DDFDocuments/u/tn/s/W38.doc>), l'UE, les États-Unis, l'Inde et de nombreux autres pays, appelaient les pays membres encore hésitant à « *parvenir à une libéralisation totale du secteur des services informatiques... avec une prise d'engagements sans limitation* ».

Prop80: La position de la Commission Européenne dans le dossier de l'AGCS est à revoir totalement, notamment en ce qui concerne le secteur des services informatiques qui n'a pas plus de raison d'être « totalement libéralisé » que les autres secteurs.

2) Embauche des travailleurs étrangers en France

En 1998 puis en 2002, le ministère de l'Emploi (DPM) et le Ministère de l'Intérieur (DMI) avaient diffusé des circulaires aux préfets pour les inviter à « *ne plus opposer la situation de l'emploi pour refuser un détachement ou une embauche d'informaticiens étrangers, afin de faire face à une croissance soutenue des investissements informatiques induits par l'émergence de nouveaux projets* ».

Puis le marché s'est brutalement effondré et notre secteur a connu la pire crise de notre histoire avec 2 années consécutives de régression, 25 000 licenciements (10% des effectifs) rien que dans les services, un triplement du chômage des informaticiens en quelques années...

Il aura fallu attendre 2 ans de trop pour qu'une nouvelle circulaire (Circulaire DPM/DMI 2 no 2004-12 du 13 janvier 2004) vienne abroger les 2 précédentes et "opposer à nouveau la situation de l'emploi"... alors même que le marché commençait à reprendre !

La brutalité des sauts de conjoncture sur notre marché de prestations ne permet pas d'appliquer avec justesse des systèmes de quotas pour le recrutement d'informaticiens étrangers.

Sans compter que ceux-ci sont généralement payés, dans le meilleur des cas, aux minima salariaux des conventions collectives...

Contre « l'immigration choisie » et les politiques de quotas qui sont source d'inégalités et qui sont trop risquées dans le cas d'une conjoncture cyclique (ou bien prévoir une réévaluation des quotas au minimum annuelle...)

Contre tout visa spécial pour les experts (TIC) au niveau européen : il n'y aucune raison et aucun sens à créer un visa spécial dans un domaine professionnel particulier. Qui plus est, la carte de séjour "Compétences et Talents" est suffisante en France...

Prop81: La délivrance de permis de travail à des travailleurs étrangers doit recevoir l'accord de la direction du travail et ne peut plus incomber aux seuls préfets. Ce faisant, elle doit toujours se faire au cas par cas en fonction des seules qualifications non disponibles immédiatement sur notre marché du travail (prise en compte de la situation de l'emploi local) et sur la base d'un contrôle accru des conditions d'emploi (contrat, rémunération...)

IV – DEMOCRATIE SOCIALE, SYNDICALISME ET RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

Selon une étude de la Dares d'octobre 2004, seuls 5,2 % des salariés du privé sont syndiqués. Ce chiffre descend même à moins de 1% dans la branche Logiciels & Services Informatiques. La France affiche le plus bas taux de syndicalisation parmi les pays membres de l'OCDE et se classe au 30e et dernier rang.

77 % des salariés travaillant dans un établissement de 10 à 99 salariés ne sont pas couverts par un délégué syndical, tandis que 95 % des plus de 500 salariés en ont un.

Il est crucial de donner à notre monde du travail, où l'individualisme est de plus en plus fortement ancré, tous les moyens possibles pour développer la « citoyenneté sociale » dans les entreprises.

Il s'agit parallèlement de développer la culture du dialogue social et la responsabilité sociale des entreprises.

A – Réforme des Instances Représentatives du Personnel (IRP) et du syndicalisme

1) Simplification des IRP

Prop82: Pour une instance unique de consultation, négociation, représentation et délibération : le conseil d'entreprise unique (quelque soit la taille de la société), par conséquent : fusion des Comités d'Entreprise (CE), Délégués du Personnel (DP) et Délégués Syndicaux (DS).

Prop83: Revenir à deux ans (contre quatre actuellement depuis la loi PME n° 2005-882 du 2 août 2005) pour la durée de mandat des DP et des élus CE

2) Réforme de la représentativité des organisations syndicales

Prop84: Abrogation de l'arrêté du 31 mars 1966 et de la présomption irréfragable de représentativité des syndicats de l'après-guerre, suppression de l'appréciation de la représentativité dans l'entreprise par le juge d'instance et au niveau de la branche par le ministre du Travail.

Prop85: Représentativité dans l'entreprise fondée sur les élections des IRP.

Prop86: Représentativité de branche fondée soit sur le collationnement des résultats des élections des IRP, soit sur les effectifs des syndicats de branche (contrôle des vignettes), soit sur des élections professionnelles le même jour au sein d'une branche (c'est un moyen de faire connaître aux salariés les objectifs et les résultats liés à l'activité syndicale, de déterminer l'audience de chaque syndicat et la répartition des moyens au sein des fonds paritaires).

Prop87: Représentativité nationale (interprofessionnelle) fondée sur les élections prud'hommes (c'est la seule élection au cours de laquelle tous les salariés peuvent voter quelle que soit la taille de l'entreprise).

Prop88: Mêmes critères de représentativité pour toutes les organisations syndicales légalement constituées.

Prop89: Permettre à toute liste de candidats, qu'il s'agisse ou non de candidats présentés par des organisations syndicales, de pouvoir se présenter au premier et second tour des élections professionnelles.

3) Validité des accords collectifs

Pour une remise en cause de la loi PME n° 2005-882 du 2 août 2005 qui valide les accords signés par la majorité des organisations syndicales.

Prop90: Suppression du droit d'opposition majoritaire.

Prop91: Conditionner la validité des accords collectifs à leur signature par des syndicats représentant une majorité relative de salariés (phase transitoire vers l'accord majoritaire).

Prop92: Réaffirmation du principe de faveur (possibilité de déroger à une règle supérieure plus favorable) pour se prévenir du risque d'accords locaux en dessous des accords de branche ou de la loi.

Prop93: En l'absence de délégué syndical, deux voies peuvent être envisagées pour la validation des accords négociés : soit la consultation des salariés de l'entreprise, soit la validation par des commissions paritaires de branche.

4) Favoriser un syndicalisme de services mais en continuant à respecter les principes constitutionnels

Contre l'adhésion obligatoire et contre le vote obligatoire des salariés aux élections professionnelles.

Pour le maintien de l'application du principe de non-discrimination : l'application des accords d'entreprise doit continuer à profiter à tous et ne doit pas être réservée aux seuls salariés adhérents d'une organisation syndicale, de plus le syndicat n'a pas à se substituer à la DRH et à assurer la protection sociale.

Prop94: Associer davantage les syndicats aux services actuellement dispensés par les comités d'entreprise et donc au financement par l'entreprise qui en est la contrepartie.

5) Financement des organisations syndicales

Le financement des syndicats se heurte à des problèmes de transparence et d'inégalités.

Prop95: Pour un financement public tenant compte de la représentativité (avec un facteur proportionnel en fonction des résultats aux élections) sur les seules activités de représentation (car relevant d'une fonction d'intérêt général) et pas des activités syndicales de manifestations ou d'élections.

Prop96: Financement public minimum et obligatoire sur certains critères (indemnisation des frais engagés et du travail fourni pour les missions d'intérêt général, coup de pouce au financement des jeunes syndicats...)

Prop97: Assurer une plus grande transparence des interventions de l'État, notamment en sécurisant et en actualisant les règles régissant les décharges d'activité et autorisations d'absence. Le montant des aides à la formation devrait mieux tenir compte de la réalité des coûts.

Prop98: Mieux préciser, par exemple au travers d'un contrat d'engagement social, les conditions de la mise à disposition de salariés du secteur privé auprès des organisations syndicales, notamment pour des missions sortant du cadre strict de l'entreprise et de conforter le financement du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Prop99: Transparence des comptes des organisations syndicales par la publication obligatoire de comptes consolidés.

Prop100: Limitations de la mise à disposition de permanents syndicaux rémunérés par les entreprises pour tenir un mandat fédéral ou confédéral (un moyen commode de lutter contre les syndicats maison et d'acheter la paix sociale...)

6) Mesures d'attractivité fiscale pour le paiement de la cotisation syndicale

Le montant de la cotisation syndicale est trop élevé (0.5% à 1% de la rémunération annuelle) pour encourager l'adhésion des salariés, et ce malgré la possibilité de déduction fiscale.

Prop101: Remplacement de la déduction des cotisations de l'impôt sur le revenu (actuellement fixée à 66 % des sommes versées) par un crédit d'impôt total qui profiterait tant aux syndiqués imposables qu'à ceux non imposables. Obligation de présenter au nouvel embauché une liste présentant les syndicats de l'entreprise.

7) Négociation collective dans les PME

Relatif insuccès (problème de pérennité du dialogue social) des accords dérogatoires (loi de mai 2004 et accord national interprofessionnel de 1995) qui permettent la conclusion d'accords d'entreprise avec les élus du comité d'entreprise, les délégués du personnel ou des salariés mandatés par des organisations syndicales à plusieurs conditions, dont l'encadrement par un accord de branche étendu.

Deux possibilités :

a) Renforcer le rôle des IRP, le recours au mandatement et la représentation collective interentreprises.

Prop102: Obliger les partenaires sociaux à signer des accords de branche dans les 12 mois ou bien supprimer le verrou de l'accord de branche suite aux accords dérogatoires pour la négociation dans les PME.

Prop103: Etendre la possibilité de certaines négociations aux instances représentatives du personnel (IRP) ou aux salariés mandatés en particulier pour la négociation annuelle obligatoire (NAO) (négociations limitées actuellement au temps de travail pour les salariés mandatés et aux questions d'épargne salariale pour les IRP...)

Prop104: Encourager les autres voies nouvelles comme le conseiller syndical en TPE/PE et le délégué professionnel territorial (qui représente les salariés des TPE/PME et le syndicat dans les commissions paritaires locales ou régionales, voire nationales).

b) Recours à des négociateurs professionnels dans les syndicats

Les solutions précédentes se heurtent au problème de la présomption d'indépendance entre les « négociateurs de circonstance » et l'employeur...

Prop105: La seconde option serait donc que les syndicats se dotent de négociateurs professionnels ou des « élus de proximité » appartenant à des entreprises du même secteur d'activité ou dans un cadre local à définir selon les réalités des branches, afin qu'ils ne soient pas étrangers aux préoccupations des salariés et des chefs d'entreprises concernés. Ces délégués seraient présentés par les organisations syndicales qui assureraient ainsi un certain professionnalisme et une mutualisation des moyens affectés à la négociation.

Dans tous les cas :

Prop106: Définir obligatoirement par accords collectifs les modalités des élections professionnelles d'entreprises et des dispositifs de représentation territoriale de branche là où ces élections d'entreprises ne peuvent avoir lieu.

8) Exercice du droit syndical et des IRP

a) Droit de communication et vote électronique

Si l'on veut promouvoir un syndicalisme de masse et d'adhésion en France, et surtout une plus grande participation des salariés aux IRP, il est absolument nécessaire de faciliter et moderniser l'exercice du droit syndical et notamment le droit de communication des syndicats et des IRP dans les entreprises.

Il faut aller plus loin que la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle qui autorise la mise à disposition d'informations syndicales et l'envoi de tracts par messagerie seulement en cas d'accord d'entreprise, et qui ne concerne pas les IRP.

Prop107: Une loi devra fixer les conditions :

- du droit à la communication par email à l'ensemble des salariés (principes de base : mailings autorisés après chaque réunion des DP et du CE, avant la tenue de chaque élection, une fois par trimestre pour les syndicats, avec la garantie d'un droit de désinscription pour les salariés)
- du droit d'affichage sur le site intranet de l'entreprise (1 page pour les IRP et pour chaque syndicat)
- de la mise en place du vote électronique dans les entreprises.

Prop108: De plus, il sera fait obligation à l'employeur de prévenir l'ensemble des salariés de toute échéance électorale dans l'entreprise en respectant un délai de prévenance d'un mois.

b) Heures d'absences autorisées

Prop109: Adaptation du crédit d'heures d'absence autorisées selon les circonstances de la vie syndicale et des IRP.

Prop110: Assouplissement des heures de délégation (possibilité d'annualiser les heures comme leur mutualisation dans l'entreprise ou encore, possibilité de prendre ses heures pour se rendre au syndicat, voire leur transformation partielle en crédit de formation extérieure...) et heures de délégation à prévoir pour les salariés des TPE.

Prop111: Prévoir une validation des acquis professionnels liés à l'exercice d'un mandat syndical.

c) *Salariés protégés (DS, IRP, CE et autres)*

Selon la Dares, entre 2001 et 2003, 85 % des demandes de licenciement de salariés protégés auprès de la direction du travail ont donné lieu à une autorisation (surtout pour motif économique).

La crainte de représailles est la raison essentielle du faible taux de syndicalisation en France.

Prop112: Renforcer la protection de ces salariés contre les licenciements.

Prop113: Par ailleurs, l'obligation de confidentialité (article 226-15 du code pénal) relative, entre autres, aux correspondances privées doit être assortie d'un "droit au secret professionnel" pour certaines fonctions de l'entreprise (ex. administrateurs systèmes/réseaux), ceci afin de pouvoir se prévenir contre les risques liés à des demandes injustifiées de la part de la direction.

B – Modernisation du dialogue social

1) Les limites de la négociation collective

La cohésion sociale est souvent mise à mal en France notamment à cause des déficiences du dialogue social.

Le MUNCI soutient la plupart des propositions du Rapport Chertier : "*Pour une modernisation du dialogue social*" (cf. *Annexe B-5*)

Néanmoins, si la loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social laisse plus de place à la concertation et à la négociation collective avec les partenaires sociaux, ce qui est tout à fait souhaitable en amont de l'élaboration des lois, toute extension du pouvoir et des prérogatives des syndicats au niveau de la négociation nationale et interprofessionnelle leur donnerait un rôle quasi-officiel dans le processus législatif, ce qui ne constituerait pas un progrès social.

En effet, l'Etat se « défausse » toujours plus sur les partenaires sociaux en matière de réglementation sociale : de plus en plus de lois renvoient à la négociation collective, si bien que l'activité conventionnelle (accords interprofessionnels et accords de branches) est de plus en plus soutenue.

Cela peut être perçu comme un recul démocratique (en l'occurrence de la démocratie représentative) et une source d'inégalités pour différentes raisons :

- la représentativité des syndicats est totalement à revoir, de plus les cadres syndicaux ne sont pas des élus de la République
- les accords de branche peuvent être sources d'inégalités entre branches et il y en a déjà suffisamment comme ça avec les conventions collectives (...)
- les syndicats défendent parfois des intérêts trop catégoriels et la faiblesse des syndicats dans certaines branches peut même entraîner des accords trop désavantageux pour les salariés de ces branches.
- il existe une inégalité de traitements entre les salariés des petites et ceux des grandes entreprises en raison de la différence de représentation syndicale

Prop114: En matière de réglementation sociale, il s'agit de réaffirmer le rôle de la puissance publique en dernier ressort et s'opposer à toute extension du pouvoir et des prérogatives des syndicats au niveau de la négociation nationale et interprofessionnelle.

2) Rôle des associations

En matière de dialogue social en France, les associations n'ont pas la place qu'elles méritent au même titre que les syndicats.

Le MUNCI apporte son soutien aux propositions de la plate-forme de la CPCA (Conférence Permanente des Coordinations Associatives, voir : <http://cpcpa.asso.fr/PDF/Plate-forme.pdf>)

Prop115: Il faudrait renforcer la représentation des associations dans les instances officielles de consultation et de concertation (en particulier le Conseil Economique et Social), et mieux associer les associations comme partenaires du dialogue social avec les pouvoirs publics (ex. auditions parlementaires) ainsi que les instances habituelles du dialogue social que sont la commission nationale de la négociation collective, le comité supérieur de l'emploi et le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

C – Information des salariés, Démocratie d’entreprise et Responsabilité Sociale des Entreprises

1) Information des salariés

Les salariés, dans leur immense majorité, sont très mal informés de leurs droits et obligations à l’instar de ceux de l’employeur (droit syndical et IRP, droit à la formation, droits et avantages sociaux, accès à la convention collective et avenants, accords de branche...etc)

Prop116: Nous proposons la création d’un site institutionnel sur les droits et obligations des salariés et de l’employeur. Ce site devra également afficher l’ensemble des conventions collectives avec leurs avenants, accords de branche, minima salariaux conventionnels...etc

Prop117: De plus, à son arrivée dans l’entreprise, chaque salarié devra recevoir une copie des accords signés dans l’entreprise (à moins que ceux-ci soient disponibles sur l’intranet de l’entreprise), ainsi qu’un document de contact des syndicats et des IRP.

2) Démocratie d’entreprise

Les salariés et IRP ne sont pas suffisamment associés aux décisions de l’entreprise, c’est un déni de démocratie sociale.

Prop118: Les décisions majeures impactant fortement et durablement les conditions de vie et de travail des salariés (fusions ou rachat de l’entreprise, déménagement de l’entreprise...etc) devront être soumises à des « référendums d’entreprise » auprès de l’ensemble des salariés (en cas plus de l’accord des actionnaires le cas échéant).

Prop119: Les droits et les moyens des IRP et comités d’entreprise devront être étendus (droit de contrôle sur les comptabilités, désignation d’experts, accords d’entreprises et PSE ...)

Prop120: La présence d’un ou plusieurs représentant(s) des IRP sera obligatoire dans les Conseils d’Administration des entreprises.

3) Alertes professionnelles

Prop121: Pour un encadrement légal des alertes éthiques (« whistleblowing ») qui devront rester confidentielles et sans risque de sanction possible.

Prop122: Pour la possibilité, en cas de conflit avec la hiérarchie, de saisir des institutions externes à l’entreprise (tel que le conseil des prud’hommes dont les prérogatives pourraient être étendues).

4) Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et Reporting social

L’article 116 de la NRE ne prévoit d’obligation de reporting social que pour les entreprises cotées en bourse. Par ailleurs, les informations obligatoires dans les bilans sociaux sont insuffisantes. Enfin, ceux-ci ne sont accessibles que par les DP... quand ils existent et s’ils le veulent bien.

Prop123: Obligation de reporting social pour toutes les entreprises de plus de 50 personnes.

Prop124: Prise en compte de nouveaux indicateurs sociaux dans les bilans sociaux : nombre d’entrées/sorties (embauches et fins de contrat par types), salaires fixes et parts variables, formations et VAE, promotions, contrats précaires et contrats de sous-traitance...etc

Prop125: Les bilans sociaux des entreprises devront être communiqués aux directions du travail où ils pourront être consultables par le public.

V – TIC, INDUSTRIE DU LOGICIEL et SOCIETE DE L'INFORMATION

De notre point de vue, le débat français sur les TIC – notamment à travers les propositions des partis politiques – se focalise un peu trop souvent sur des sujets médiatiques (...) comme la DADVSI, les libertés numériques ou les brevets logiciels...

Ces enjeux sont importants mais l'avenir des TIC, en France et en Europe, passe surtout par le développement de notre industrie du logiciel, les grands projets technologiques et les moyens de donner une plus grande indépendance technologique au Vieux Continent.

A – Une politique économique européenne pour les TIC

Nous considérons que l'Europe doit faire preuve d'un bien plus grand réalisme économique vis-à-vis des « prédateurs » américains et asiatiques pour se donner les moyens d'une plus grande indépendance technologique :

- Les prises de participation des américains dans les sociétés informatiques européennes augmentent chaque année...
- Les américains ont la mainmise sur les trois pans essentiels de la gestion de l'information : chercher, stocker, et afficher l'information. Ce qui entraîne des risques importants pour l'Europe, tout d'abord en matière de confidentialité et de sécurité de l'information. Ensuite, en termes d'impartialité de l'information.
- La compétitivité de nos entreprises est aussi étroitement liée à notre intelligence économique, laquelle dépend des outils informatiques employés.

L'Europe se donnera-t-elle les moyens de devenir un véritable acteur technologique dans le monde des TIC ?

Prop126: Création d'une agence européenne des TIC pour harmoniser et conseiller les politiques nationales en matière de développements et de choix technologiques.

Prop127: PPP (partenariats public-privé) à travers des pôles de compétitivité européens pour de grands projets technologiques (exemples : un moteur de recherche évolué et un système d'exploitation européens, qui pourraient améliorer des systèmes existant...)

Prop128: Préférence communautaire pour les investissements publics en TIC (logiciels et services).

Prop129: Protection du capital de certaines entreprises IT européennes (comme d'autres secteurs stratégiques...)

B – Industrie du logiciel

- Notre industrie du logiciel doit être mieux soutenue et mieux protégée.
- Les PME constituent le plus important réservoir de croissance pour l'investissement en TIC.
- Les logiciels libres gagnent en maturité, génèrent des emplois de services (intégration et développements évolutifs, support, formation...) moins délocalisables que les autres et plus accessibles en termes de coûts et de formation.

Le MUNCI apporte son soutien :

. aux récentes propositions économiques du Syntec Informatique (Cf. Annexe B-7), de l'Alliance TICS (Cf. Annexe B-8) et du collectif Renaissance Numérique (Cf. Annexe B-9) dans le cadre de la présidentielle 2007

. aux recommandations suivantes du rapport « L'économie de l'immatériel » (Cf. Annexe B-10) :

- RECOMMANDATION N°27 : Réserver une partie des sommes affectées au dispositif France Investissements en faveur du financement des entreprises intervenant dans l'économie de l'immatériel (...)

- RECOMMANDATION N°28 : Poursuivre l'effort, au niveau européen, pour obtenir le droit, sous certaines conditions, de privilégier les PME dans le cadre de la commande publique (...)

- RECOMMANDATION N°37 : mettre en place un plan d'accompagnement des efforts de l'industrie du logiciel dans les domaines de la formation initiale, de l'internationalisation, de la R&D et de l'image de l'industrie française du logiciel (...)

- RECOMMANDATION N°38 : une dynamique pourrait être lancée au niveau national, en s'appuyant sur les travaux de l'AIJ et des pôles de compétitivité, pour identifier au niveau national quelques groupes d'industriels qui pourraient être concernés par ce sujet (...)

Prop130: Soutien aux démarches d'adoption de l'interopérabilité et des standards ouverts ainsi qu'au développement, à l'utilisation et à la diffusion des logiciels libres dans le cadre public et semi-public.

Dans ce domaine, le MUNCI apporte également son soutien :

. aux propositions suivantes du rapport « *A armes égales* » (Cf. Annexe B-11) :

PROPOSITION 3.7 : Compléter le mémorandum pour une « Europe numérique », en proposant à nos partenaires européens d'établir l'interopérabilité comme règle de droit commun fondamental en matière de développement informatique.

PROPOSITION 3.8 : Proposer à nos partenaires européens de favoriser systématiquement les standards ouverts et, comme premier exemple, d'imposer le format international ISO « odf » pour la création et la diffusion de tout document officiel échangé dans le cadre européen.

PROPOSITION 3.9 : Introduire, par voie réglementaire, l'usage obligatoire de ce format par l'administration française pour la création et la diffusion de tout document administratif.

PROPOSITION 3.12 : Charger le ministère de l'Industrie de mettre en place un tableau de bord de l'évolution de l'utilisation des logiciels libres « open source » dans l'ensemble de l'administration publique.

. aux principales propositions de l'April (<http://www.candidats.fr/index.php/2007/01/28/15-les-propositions-d-engagements>)

Prop131: Soutenir les démarches ("bonnes pratiques") orientées Normalisation, Qualité et Sécurité des SI (adoption d'un cadre de certification et de labellisation des SI).

Prop132: Soutenir la participation de nos experts et entreprises aux organismes internationaux de normalisation (W3C, IETF, ICANN, OASIS...etc).

Prop133: Soutenir la compétitivité numérique des PME qui est en retard (Cf. rapport Charrié).

Prop134: Développer les grands projets en matière d'administration électronique et de démocratie électronique.

A propos des brevets logiciels :

Contre la généralisation de la brevetabilité des logiciels et pour des critères rigoureux d'obtention des brevets.

Le MUNCI apporte son soutien aux recommandations 39 à 41 du rapport « *L'économie de l'immatériel, la croissance de demain* » (cf. Annexe B-10), extraits :

« Une extension du champ du brevetable n'est pas souhaitable et la commission ne préconise pas la généralisation de la brevetabilité des logiciels.

RECOMMANDATION N°39 : La France doit encourager le maintien du système européen de protection des logiciels qui permet de breveter toute invention mise en oeuvre par un logiciel dès lors qu'elle présente un effet technique, sans pour autant autoriser la brevetabilité des logiciels en tant que tels.

RECOMMANDATION N°40 : La France doit prendre position en faveur du maintien de critères rigoureux d'obtention des brevets afin de garantir la qualité des titres ainsi délivrés.

RECOMMANDATION N°41 : La Commission considère que la France devrait lancer une refondation politique de l'OEB :

- tout d'abord en renforçant la légitimité politique de l'OEB par la participation à son conseil d'administration de représentants des autorités politiques des États membres ;
- ensuite en repositionnant le conseil d'administration sur les enjeux stratégiques (champ de la brevetabilité, critères de brevetabilité, coopérations avec les autres offices...) »

A propos des pôles de compétitivité :

L'idée actuellement poursuivie est de rapprocher les appareils d'enseignement et de recherche publique et privée des lieux de production et des bassins d'emploi. Cet axe de la politique économique actuelle ne peut être qu'encouragé, dès lors que la croissance est majoritairement liée à l'innovation et que celle-ci est issue d'une politique de recherche et de développement efficace.

Mais :

. Si l'impulsion et les initiatives appartiennent au niveau territorial, c'est au niveau national que doit demeurer la responsabilité d'assurer la cohérence globale des politiques économiques et sociales menées.

. Plus d'ouverture et de transparence sont nécessaires sur les moyens de participation aux pôles de compétitivité, sur leur fonctionnement, sur l'avancement des projets et leurs objectifs.

C – Société de l'Information

1) FAI

- Les abonnés à l'internet haut débit rencontrent trop souvent des difficultés notoires avec leurs FAI, il doit être possible de changer plus rapidement de fournisseur.
- Les courriers électroniques (courriels) sont plus utilisés et de même importance que les courriers postaux. Mais suite à la résiliation d'un abonnement internet, ce sont de nombreux courriels, potentiellement importants et confidentiels, qui seront perdus ou inaccessibles du fait de la désactivation des adresses électroniques.

Prop135: Délai de résiliation des contrats d'abonnements à Internet réduit à deux semaines.

Prop136: Hotlines des FAI à tarif local pendant une période transitoire à fixer.

Prop137: Obligation de conserver la ou les adresses électroniques des abonnés venant de résilier leur abonnement pendant une période de transition d'au minimum six mois, ou bien obligation de proposer un service de réexpédition des courriels (à tarif limité) vers une autre adresse électronique.

2) Machines de vote électronique

Dans le débat actuel, les problèmes de fiabilité sont potentiellement plus préoccupants que les craintes - excessives - en matière de sécurité (sur ce point, de simples tests de vérification pourraient être effectués devant témoins par le bureau de vote avant l'ouverture du scrutin)...

Prop138: Pour un système mixte avec impression du bulletin déposé dans l'urne.

Les suffrages suivent ainsi deux circuits indépendants :

- enregistrement dans la mémoire électronique et comptage informatique
- dépôt d'un bulletin papier dans l'urne (modalités de recompte manuel à fixer en cas de contestation)

3) DAVDSI

« Art. L. 335-2-1. - Est puni de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 EUR d'amende le fait :

1° D'éditer, de mettre à la disposition du public ou de communiquer au public, sciemment et sous quelque forme que soit, un logiciel manifestement destiné à la mise à disposition du public non autorisée d'oeuvres ou d'objets protégés ;

2° D'inciter sciemment y compris à travers une annonce publicitaire à l'usage d'un logiciel mentionné au 1°.

Sauf si ces logiciels sont « non conçus ou spécialement configurés pour permettre l'échange de fichiers contenant des oeuvres contrefaites ».

Les critères « manifestement destinés » et « non conçus ou spécialement configurés » ne sauraient être des critères objectifs et probatoires sur le plan juridique, si bien que c'est tout simplement la première fois qu'une technologie – en l'occurrence, celle des logiciels pair à pair (P to P) – est mise hors-la-loi non pas pour ce qu'elle est mais au prétexte de ses usages : un bien dangereux précédent.

Néanmoins, en matière de téléchargements, nous sommes opposés à la licence globale qui ne peut être une solution ni équitable (vis-à-vis des petits créateurs) ni généralisable (le téléchargement illégal ne concerne pas que les oeuvres culturelles), et sommes favorables à la « riposte graduée » pour les téléchargements illégaux (les plateformes de téléchargement légal et le marché de l'occasion restent les meilleures alternatives...)

Prop139: Abrogation de l'article L. 335-2-1 (article 21) de la loi DAVDSI.

ANNEXES

A – QUELQUES IDEES FAUSSES SUR L'EMPLOI IT...

1) A propos des « difficultés de recrutement », de la « pénurie d'informaticiens » ou de « compétences »

Quelques années après la première bulle de 1998 à 2001 (1), bulle qui, rappelons-le, fut suivie rapidement par une crise majeure de 3 ans (2) entraînant le triplement du nombre d'informaticiens au chômage, le mythe de la "pénurie de compétences" (ou même d'informaticiens) fait un retour en force dans les médias.

A l'origine : le Syntec Informatique, pour ne citer que lui, qui se fait régulièrement l'écho des "difficultés de recrutement" des SSII dont il y a beaucoup à dire...et à redire.

Oui, il existe des "difficultés de recrutement", elles ont toujours existé d'ailleurs, mais elles sont tout à fait relatives...

En effet, malgré, il est vrai, le retour d'une bonne conjoncture sur notre marché du travail depuis près de 3 ans (2 fois moins d'informaticiens au chômage sur la période (3)... à nuancer toutefois au vu de certains constats (4), en particulier les nombreuses réorientations de demandeurs d'emplois de longue durée à savoir principalement des seniors), avec une reprise qui s'est même accélérée en 2006, nous constatons que certains demandeurs d'emplois ne parviennent toujours pas à retrouver facilement un poste correspondant à leur qualification/compétences dans leur bassin d'emploi ou même ailleurs : les disparités restent en effet importantes selon la région, l'âge, le diplôme, la qualification et les compétences, ou encore l'ancienneté au chômage.

VOICI DONC QUELQUES « RAPPELS » :

► **Beaucoup de seniors (on est « vieux » à partir de 40 ans dans l'informatique, voire 35 ans pour certains postes...) sont toujours aussi nombreux à être victimes de discrimination à l'embauche (5)**, principalement pour les profils les plus techniques (développement, systèmes, réseaux, administrateurs...soit environ 2/3 des postes d'informaticiens !).

Mais cela concerne aussi des profils non ingénieurs (bac+2/+3...), des profils aux compétences inadaptées ou peu recherchées sur le marché du travail (et que l'on ne daigne pas toujours former), des demandeurs d'emplois de longue durée (on préfère débaucher les salariés déjà en poste...)

► **Fin décembre 2006, on dénombrait entre 25 598 demandeurs d'emploi en informatique (cat.1) et 38 400 (toutes catégories), soit un taux de chômage moyen de 6.4% (6)**, un chiffre toujours supérieur au taux de chômage moyen des cadres en France qui est de l'ordre de 4.5%.

Cf. à ce sujet l'annexe A-2 « A propos du taux de chômage de la profession »

► **On recrute beaucoup... mais on licencie beaucoup aussi : les licenciements sont toujours nombreux dans nos SSII (10 500 en 2005 (7)**, avec deux fois plus de licenciements pour "motif personnel", très généralement abusifs, que de licenciements économiques) qui représentent désormais 85% des embauches (8), tandis que nos salaires ne connaissent pas d'envolées majeures (bien qu'ils repartent enfin à la hausse après plusieurs années de baisse pour les salaires à l'embauche et de stagnation pour les autres)... étonnant en période de "pénurie de compétences", non ?

► **80% de l'emploi IT en France est concentré sur 5 régions.**

La seule région où l'on peut parler de relatives difficultés de recrutement est l'Ile de France (60% de l'emploi IT en France, 66% des recrutements de cadres IT en 2006... 73% prévus pour 2007).

Dans les quatre autres régions (Rhône-Alpes, Paca, Midi-Pyrénées, Pays de Loire), les tensions sur l'emploi IT sont faibles. Dans toutes les autres régions françaises, il n'en existe aucune.

► **Selon l'enquête Unedic BMO 2007 (9)**, si 56% des entreprises interrogées anticipent des difficultés de recrutements de cadres informaticiens (ce qui les placent pas plus haut que la moyenne supérieure de l'étude, la médiane se situant à 46%), ce chiffre descend par contre à 31% pour les non-cadres.

Si l'on regarde par domaines d'activité : 92 % des intentions d'embauche concernent le conseil et l'assistance (SSII et sociétés de conseil). A contrario, les entreprises utilisatrices (banques, industrie, télécoms...) non seulement ne comptent quasiment pas recruter, mais prévoient même de réduire globalement leurs effectifs informatiques de 1400 personnes !

► **Ce sont essentiellement les SSII qui parlent de « difficultés de recrutement »**... et pas les entreprises utilisatrices. Pour le Syntec Informatique, 66% des SSII membres annoncent des difficultés de recrutement qui, selon le syndicat patronal, tiennent à des considérations de manque de ressources humaines ou d'inadéquation des compétences par rapport aux besoins du marché.

Il serait intéressant au contraire de se poser les vraies questions en ramenant ces « difficultés de recrutement » :

- d'une part au « manque d'attractivité du secteur » (dixit le syndicat patronal) et en se demandant pour quelles raisons les utilisateurs, quant à eux, ne rencontrent pas ou très peu de difficultés de recrutements d'informaticiens (sur l'ensemble des entreprises françaises, le taux moyen de difficulté de recrutements d'informaticiens se rapproche plus de la moyenne...)

Réponse : les SSII sont plutôt boudées par les informaticiens (à lire à ce sujet : **10**), tandis les entreprises utilisatrices ont davantage leur faveur !

- d'autre part aux critères de recrutement des SSII : les SSII parlent de « difficultés de recrutement » quand elles n'arrivent pas à recruter rapidement certains profils sur mesure (bac+5, moins de 40 ans, compétences bien adaptées au marché, spécialistes rares ou moutons à 5 pattes, faible ancienneté au chômage...) avec des salaires modérés.

► **Selon le dernier indicateur de tension de la Dares (3eme trimestre 2006) (11)**, le ratio du flux d'offres d'emploi sur le flux de demandes d'emploi enregistrées au 3eme trimestre 2006 est de 0.82, ce qui signifie que pour 1 informaticien qui a été enregistré comme demandeur d'emploi à l'ANPE pendant ce trimestre, il y a 0.82 offres d'emploi déposées pendant la même période.

A noter que ce rapport moyen cache une forte inégalité entre les ingénieurs (rapport de 1,31 offres par demandeur d'emploi) et les techniciens (rapport de 0,51 offres par demandeur d'emploi) en informatique.

A noter également que selon la Dares (étude sur le 1er trimestre 2006) : *"Dans le domaine de l'informatique, les tensions augmentent surtout pour les ingénieurs et cadres sans toutefois atteindre les niveaux très importants de 1998-1999"*.

► **Selon l'APEC, le nombre de candidatures par offre dans l'informatique de gestion se situe autour de 32** (source : communiqué Apec **12**) alors qu'il était de l'ordre de 15 en 1998.

► **L'informatique ne fait pas partie de la liste officielle des secteurs connaissant des difficultés de recrutement** établie par le gouvernement (**13**).

► **Il y a 4 à 5 fois de créations d'emplois nettes (10 000 à 15 000 emplois) que de recrutements bruts (40 000 à 50 000) dans l'informatique** : normal car la plupart des recrutements consistent en du remplacement du personnel (turnover). Plus précisément : 1 fin de contrat sur 2 est due à une démission, 1 sur 4 à un licenciement (ou rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur) et 1 sur 4 pour raisons diverses (fins de CDD, départs en retraite), voir à ce sujet (**14**)

Le nombre de créations nettes de postes est inférieur au nombre de jeunes diplômés arrivant chaque année sur notre marché du travail.

► **Les SSII recherchent les mêmes profils et répondent en même temps aux appels d'offre des clients par la diffusion d'offres d'emplois** (ce sont les championnes des abonnements (bi-)annuels aux sites de recrutement...), **d'où une démultiplication des offres d'emploi** pour un même poste qui crée cette impression artificielle de "pénurie de compétences" !

► **Toutes les grandes SSII bouclent parfaitement leurs plans de recrutements** avant la fin de l'année (vérifié en 2005 et 2006), et ce en dépit de leurs prétendues "inquiétudes" en début d'année...

Mieux : beaucoup de dirigeants savent début 2007 qu'ils vont tenir leurs prévisions de recrutements d'informaticiens cette année (ex. Altran), ils l'annoncent en dépit de certaines "difficultés"...sommes toutes bien relatives !

ET QUELQUES OBSERVATIONS GENERALES :

La reprise cache d'importantes disparités : pour en profiter, mieux vaut être francilien (ou dans l'une des 5 régions qui comptent à elles seules 80% de l'emploi IT en France), ingénieur ou au minimum bac+4, déjà en poste ou bien avec peu d'ancienneté au chômage, avoir des compétences bien adaptées au marché ou des spécialités rares, et surtout :

► ne plus être dans la technique (développement, systèmes, réseaux, administrateurs...soit plus des 2/3 des postes d'informaticiens !) passé la quarantaine sous peine d'une féroce discrimination à l'embauche.

► ne pas se montrer trop gourmand au niveau des prétentions salariales.

Les informaticiens, et tout particulièrement les 26 000 à 38 400 qui sont au chômage, sont EXASPERES d'entendre parler de pénurie de compétences ou, pire, d'informaticiens dès que le marché du travail devient plus tendu tandis que pas grand monde - mis à part le MUNCI - n'a évoqué le TRIPLEMENT du nombre d'informaticiens au chômage au cours des années 2001-2003.

Si le rythme actuel de décrue du chômage se poursuit au cours des années à venir (ce qui est loin d'être assuré), il faudra attendre 2 ans pour revenir à la situation d'un **marché du travail EQUILIBRE (= définition du PLEIN-EMPLOI, à ne pas confondre avec le mythe de la "pénurie d'informaticiens" en langage patronal...)** comme en l'an 2000 où le taux de chômage sectoriel était d'environ 3-4%. Etonnant ensuite de passer aussi rapidement (en moins de 12 mois) d'une prétendue pénurie... à un sureffectif d'informaticiens, NON ??

Non justement ceci n'a rien d'étonnant...

Notre marché, dit "cyclique" (mais non prévisible pour autant contrairement à la théorie des cycles...), reste soumis à des sauts de conjoncture violents à la hausse comme à la baisse (en 15 ans : 2 phases de forte expansion et 2 phases de forte régression), les dirigeants de SSII expliquent d'ailleurs que **la visibilité sur les carnets de commande n'est que de...6 mois.**

Le mythe des pénuries de main d'oeuvre est un triple fond de commerce :

. médiatique :

Les médias, en quête de sensationnalisme, amplifient les réalités : parler de "pénurie d'informaticiens" est toujours accrocheur...

. patronal :

Le monde patronal craint par dessus tout le plein emploi car c'est contraire à la flexibilité. Un marché du travail "équilibré" est forcément un marché...de pénurie !

. politique :

C'est une aubaine pour les gouvernements car cela permet de détourner l'attention de l'opinion portée sur le chômage de masse... des gouvernements qui trouvent alors une légitimité à céder aux pressions des lobbies patronaux.

Il serait bon à présent que nos mass médias (TV, presse généraliste...) fassent preuve d'une **vision plus critique concernant le marché du travail en informatique** : dans notre secteur en effet, le rapport est d'en moyenne 1 création d'emploi nette...pour 4 recrutements bruts...pour 8 offres d'emplois !!!

Les raisons : un turnover important qui représente le double de la moyenne des sociétés (démissions et transactions : environ 40% des départs, licenciements et ruptures de périodes d'essai à l'initiative de l'employeur : environ 25% des départs), de nombreuses offres d'emploi "bidons" (à des fins commerciales + stockage de CV + espionnage économique... les SSII étant les championnes des abonnements (bi-annuels aux sites de recrutement) et parfois démultipliées pour un même appel d'offres ce qui conduit à l'abandon de nombreux recrutements... voir 15).

Il est donc crucial pour les médias de bien s'informer... avant d'informer objectivement.

Relayer toute "pénurie d'informaticiens" ou même de "compétences" dans l'informatique sans faire preuve de nuances, c'est méconnaître les réalités de notre marché du travail, ou plutôt ne pas chercher à les connaître...et c'est surtout très indécent à l'égard des 25 000 à 38 000 informaticiens au chômage.

Sur ce thème, d'autres voix doivent être entendues que celles des milieux patronaux !

(1) <http://www.munci.org/1998-2001-le-mythe-recurrent-de-la-penurie-d-informaticiens>

(2) <http://www.munci.org/2001-2003-Explosion-silencieuse-du-CHOMAGE-et-des-licenciements-abusifs>

(3) <http://www.munci.org/Chiffres-de-l-emploi-en-informatique-chomage-des-informaticiens-recrutements-offres-d-emplois>

(4) <http://www.munci.org/Une-approche-critique-des-donnees-de-l-emploi-informatique-et-ses-nombreuses-disparites#disparites>

(5) <http://www.munci.org/Seniors-les-premiers-discrimines-sur-le-marche-du-travail>

(6) <http://www.munci.org/6-4-le-vrai-taux-de-chomage-moyen-des-informaticiens-fin-2006>

(7) <http://www.munci.org/SCOOP-Les-chiffres-des-licenciements-dans-les-services-informatiques-SSII-editeurs>

(8) <http://www.munci.org/Informaticiens-bientot-tous-prestataires>

(9) <http://www.munci.org/Enquete-BMO-Unedic-2007-des-recrutements-d-informaticiens-inegaux>

(10) <http://www.munci.org/Informaticien-en-SSII-les-raisons-du-malaise>

(11) <http://www.munci.org/Indicateurs-de-tensions-sur-le-marche-du-travail-informatique>

(12) <http://presse.apec.fr/resource/mediatec/domain1/media26/14704-lflqmanus5e.pdf>

(13) <http://www.munci.org/L-informatique-n-est-pas-un-secteur-connaissant-des-difficultes-de-recrutement-Journal-Officiel-du-03-08-2005>

(14) <http://www.munci.org/Syntec-Informatique-Observatoire-social-2005>

(15) <http://www.munci.org/Une-approche-critique-des-donnees-de-l-emploi-informatique-et-ses-nombreuses-disparites>

2) A propos du taux de chômage de la profession

A lire notre dossier complet sur les chiffres de l'emploi en informatique : (1)

Depuis sa conférence de presse du 17 octobre 2006, le Syntec Informatique entretient l'illusion d'un taux de chômage dans l'informatique d'environ 3%.

Ce taux de chômage, censé être celui des 300 000 informaticiens de la branche LSI, est calculé à partir du nombre d'informaticiens demandeurs d'emplois dont le dernier employeur était une SSII ou un éditeur (environ 8000). Le Syntec Informatique établit donc une distinction pour le moins surprenante entre les informaticiens au chômage issus de la branche LSI et les autres...

Ce calcul n'a aucun sens, il convient en effet de rappeler :

- ▀ qu'un demandeur d'emploi est identifié par un code ROME qui correspond, non pas au secteur de sa précédente entreprise, mais au poste recherché...
- ▀ que la base des 300 000 salariés comprend l'ensemble des salariés de la branche (et pas seulement les informaticiens), alors que les 8000 demandeurs d'emplois sont quant à eux des informaticiens...
- ▀ que les (nombreux) jeunes diplômés demandeurs d'emplois ne peuvent être pris en compte dans le calcul du Syntec Informatique puisqu'ils n'ont jamais travaillé... (ils le sont bien, par contre, dans le seul calcul authentique du taux de chômage de la profession qui prend, lui, en compte l'ensemble des demandeurs d'emplois sans distinctions, cf. ci-dessous)

Malheureusement, ceux qui n'ont d'oreilles que pour les milieux patronaux colportent ce chiffre fantaisiste sans discernement et surtout sans faire l'effort de prendre en considération (au moins en parallèle) les données publiques qui concernent, elles, l'ensemble des informaticiens.

Selon les chiffres de la Dares (BMST), on dénombre fin décembre 2006 entre 25 598 demandeurs d'emplois en informatique (cat.1) et 38 400 (toutes catégories), soit un taux de chômage de la profession compris entre 5.1% et 7.7%, l'estimation la plus objective (catégories 1+4+6) étant d'environ 32 000 demandeurs d'emplois en informatique, soit 6.4% des informaticiens en France (base : 500 000 informaticiens selon l'Anpe)

Ce taux reste encore supérieur au taux de chômage moyen des cadres en France qui se situe vers 4.5% (75% des informaticiens sont cadres, le taux d'emploi cadre le plus élevé parmi tous les groupes de métiers).

La baisse est d'environ 25% sur l'année 2006. Depuis fin 2003 (pic du chômage des informaticiens), le taux de chômage de la profession a chuté de moitié.

Cette évolution très favorable (qui, toutefois, est à relativiser au vu de certains constats (2), en particulier les nombreuses réorientations de demandeurs d'emplois de longue durée à savoir principalement des seniors) fait suite à un TRIPLEMENT du nombre d'informaticiens au chômage entre début 2001 et fin 2003 et l'on peut s'interroger sur les raisons de l'évidente sous-information des grands médias concernant l'explosion du chômage des informaticiens ces dernières années en comparaison des innombrables allusions, toujours actuelles, à la prétendue "pénurie d'informaticiens"...

(1) : <http://www.munci.org/Chiffres-de-l-emploi-en-informatique-chomage-des-informaticiens-recrutements-offres-d-emplois>

(2) : <http://www.munci.org/Une-approche-critique-des-donnees-de-l-emploi-informatique-et-ses-nombreuses-disparites#disparites>

3) A propos de la délocalisation des services informatiques (offshoring)

Le recours à l'offshore informatique par les sociétés françaises est largement sous-estimé dans notre pays. La confusion est savamment entretenue par le Syntec Informatique à la suite d'une étude très partielle sur l'étendue des délocalisations offshore portant uniquement sur les services informatiques à partir des seules SSII membres de la chambre patronale...

a) Introduction au phénomène offshore

L'offshoring dans les pays à bas coût de main d'oeuvre prend des formes diverses :

- Délocalisations ou relocalisations d'activités informatiques par les SSII et certaines grandes entreprises, via :
 - . des filiales, joint-ventures et rachats de sociétés (délocalisation dite "captive")
 - . des sous-traitants (délocalisation dite en "sous-traitance externalisée")
- Contrats commerciaux signés entre entreprises clientes et prestataires de services étrangers ou intermédiaires (SSII étrangères, « courtiers » en prestations offshore...)

Un but essentiel : la réduction des coûts et celle de la masse salariale par le dérobage au coût du travail pour cause de course à la profitabilité (la question de la compétitivité, pour cause de concurrence des SSII des pays à bas coûts, passe ici largement au second plan).

Certains analystes évoquent depuis peu une autre raison à savoir les « difficultés de recrutement » en France mais ceci n'est vrai que pour une petite minorité de gros projets offshore qui nécessitent de faire appel à des bataillons d'informaticiens... Du reste, beaucoup de pays de l'offshore (Inde en tête) connaissent des difficultés de recrutements bien supérieures aux nôtres.

Autres raisons (très secondaires) : recherche d'une meilleure flexibilité aussi bien pour l'absence de contraintes sociales que, plus rarement, des raisons pratiques (supervision 24h/24, traitements de nuit...etc)

L'offshore n'est pas réellement comparable aux délocalisations industrielles (« désindustrialisation ») et ses remèdes ne peuvent être les mêmes : ce ne sont plus seulement des tâches « routinières ou basiques » qui sont délocalisées ou externalisées en offshore mais des projets importants demandant des compétences élevées (équivalent min Bac+2 en France), c'est ainsi que l'offshore porte directement préjudice aux jeunes diplômés qualifiés...

Ce n'est donc évidemment pas au nom de la capacité d'innovation, de recherche ou de formation qu'il faut aborder le problème de l'offshore...

D'ailleurs de plus en plus d'activités de R&D sont elles-mêmes délocalisées (ex. Cap Gemini en Inde.)

b) L'impact réel de l'offshore sur l'emploi

Depuis 2 ans, la reprise du marché IT en France est telle que l'on crée 10 000 à 15 000 emplois d'informaticiens chaque année, si bien que l'impact de l'offshore sur l'emploi n'est pas directement visible.

Il n'en demeure pas moins que cet impact est bien réel mais discret car il s'agit essentiellement de relocalisations de postes (sous-traitance, création de filiales et rachat de sociétés dans les pays à bas coûts.. cf. explications précédentes)

En 2006, il n'est pas impossible que le volume de nouveaux emplois occupés en offshore, pour le compte de sociétés françaises, soit devenu supérieur aux créations nettes de postes en France.

Pour l'instant, le différentiel entre ces créations nettes de postes et les pertes d'emplois induites (directement ou indirectement) par l'offshore reste donc largement positif... mais pour combien de temps encore ?

D'ores et déjà, le volume d'emplois occupés en offshore est beaucoup plus important que ne le laissent entendre certaines études (volontairement ?) trompeuses.

Mais tout laisse à penser que l'offshore va continuer à progresser fortement en France au cours des années à venir (croissance annuelle de l'ordre de 20 à 30%...)

Ainsi, suite à une étude réalisée sur la seule base des "expériences d'un échantillon représentatif d'adhérents de tailles variées", le Syntec Informatique fournit un chiffre de 2% pour l'activité services des SSII traitée en offshore, ce qui représenterait 3000 à 5000 emplois en offshore, pour le compte de clients français.

MAIS :

- Ce chiffre ne prend en compte NI l'activité Logiciels (50% des membres de Syntec Informatique), gros consommateurs d'offshore, NI les emplois en offshore travaillant pour le compte de SSII françaises ET de clients non exclusivement français (ex. éditeurs ou clients étrangers)
- Ce chiffre ne prend pas en compte les sociétés de la branche Logiciels & Services Informatiques (SSII ou éditeurs) HORS Syntec Informatique qui rassemble seulement 3% des 17 500 établissements employeurs du secteur des "activités informatiques".
- Ce chiffre ne prend pas en compte les contrats commerciaux passés directement entre nos clients et les SSII étrangères des pays à bas coûts (ou via les intermédiaires en prestations offshore), ou encore auprès des indépendants travaillant en offshore (clients TPE/PME)
- La "conversion" en emplois français du CA réalisé en offshore par les sociétés interrogées (méthode d'évaluation souvent retenue dans les études) n'a AUCUN sens étant donné les différentiels de coûts. Il s'agirait de prendre en compte directement le volume jours/hommes réalisé en offshore pour évaluer objectivement l'impact de l'offshore sur l'emploi.
- De nombreux clients et SSII continuent à rester très discrets concernant les projets offshore...

A elles seules, de grandes SSII françaises comme Cap Gemini, Atos, Unilog... pèsent plus de 20 000 emplois en offshore.

L'estimation du MUNCI est de 10 000 à 15 000 emplois affectés à des projets ou activités offshore fin 2006 sur le compte de sociétés françaises, auxquels il faut rajouter les 13 500 informaticiens en Inde de Cap Gemini (40 000 prévus pour 2015)

c) Evolution de l'offshore

Selon le Syntec Informatique, le marché de l'Offshore devrait progresser 7 à 8 fois plus rapidement que le marché des services informatique français d'ici à 2009.

Une étude réalisée en 2005 par le cabinet Katalyse, commandée par la commission des Finances du Sénat, prévoit la délocalisation de 202 000 emplois de services, dont 37 000 dans l'informatique et 20 000 dans la recherche et développement, d'ici 2012.

Un mouvement qui, détaille le cabinet, se déroule généralement en deux temps : un grand nombre d'entreprises externalisent d'abord leurs activités de services (autrement dit, elles les cèdent, souvent avec leur personnel affecté à cette production, à des prestataires externes), avant de pousser, par une pression accrue sur les prix, leurs sous-traitants à délocaliser.

4) A propos de la désaffection des études scientifiques, du papy-boom et de l'attractivité des métiers des TIC

Depuis plusieurs années, le Syntec Informatique (pour ne citer que lui) s'alarme de l'impact présumé sur l'emploi IT de la désaffection des études scientifiques et du papy-boom, ainsi que du manque d'attractivité des métiers des TIC chez les jeunes.

Qu'en est-il réellement ?

a) La désaffection des études scientifiques

Extrait du rapport Ourisson de mars 2002 :

"En France, cette désaffection se traduit surtout par une diminution importante des effectifs étudiants dans des disciplines comme la Physique et la Chimie, dans les cursus "non-sélectifs" de l'enseignement universitaire (DEUG et Maîtrises). Par contre, les effectifs se sont développés dans les Écoles d'Ingénieurs, dont le nombre a régulièrement crû et qui ont augmenté la taille de leurs promotions (de 12 000 diplômés en 1993 à environ 50 000 en 2003). Les effectifs sont également maintenus dans des domaines relativement nouveaux, où le succès exige des qualités intellectuelles voisines de celles qui rendent possibles les carrières scientifiques classiques : Informatique et Gestion notamment."

Extrait du rapport Porchet de mars 2002 :

"Les filières Informatique, STI et Ingénieurs connaissent par contre, une forte augmentation de leurs effectifs (+ 23, 7 % sur cinq ans).

(...) La tendance à la baisse s'est atténuée depuis trois ans. Par exemple, les effectifs des filières universitaires en informatique ont progressé de 40 % sur cinq ans. L'augmentation de 220 % des étudiants de premier cycle universitaire informatique annonce peut-être un certain renouveau."

A ce jour, nous ne connaissons aucune autre étude ou rapport faisant mention d'une chute des effectifs dans les filières Informatique, STI et Ingénieurs. La désaffection des études scientifiques ne porterait en fait que sur certaines filières comme la physique, la chimie, la biologie...

Le HCST (Haut conseil des sciences et de la technologie) rappelle que le nombre d'élèves dans les écoles d'ingénieurs a augmenté en dix ans d'environ 10 %.

b) Le papy-boom et l'informatique

Selon une étude de la Dares en 2001 (cf. annexe B-6, tableau 6b page 29) :

Entre 1990 et 2000, la part des 50 ans et plus dans l'informatique a certes progressé, mais reste la plus basse de tous les secteurs d'activité étudiés, soit 11,2%.

La moyenne d'âge est aussi la plus faible : 36,6 ans (pour l'ensemble des informaticiens) et même 34 ans dans la branche Syntec Informatique...

De plus, une étude du Commissariat au plan de novembre 2002 table sur 56 000 départs en retraites d'informaticiens entre 2001 et 2010 (en moyenne 5600 par an) : un chiffre très faible en soi en comparaison des autres secteurs d'activités...

Selon le « panel entreprises » 2007 de l'Apec, le chiffre est encore plus faible avec seulement 2200 départs en retraite d'informaticiens en 2006.

Sans compter que de nombreuses études (Cegos) avancent de surcroît que près d'une entreprise sur trois n'envisagerait pas de recruter pour remplacer leurs cadres qui partiront à la retraite à partir de 2006, mais comptent recourir aux promotions internes plutôt qu'aux recrutements externes.

Dans ces conditions, l'effet "papy-boom" ne devrait profiter que très marginalement à notre secteur qui se distingue des autres secteurs de l'économie par une moyenne d'âge très nettement plus faible.

Autant dire que l'on atteint des sommets d'irrationalité dans notre secteur quand on entend certains pseudos experts, au Syntec Informatique ou ailleurs, parler aussi fréquemment du papy-boom dans nos métiers... qui s'avèrent être les moins concernés par ce problème sur l'ensemble des métiers !

c) Attractivité des métiers des TIC

Ce n'est pas au moyen d'opérations de communications plus ou moins fantaisistes que l'on va attirer davantage les jeunes vers les métiers des TIC !

Si tant est que cela soit vraiment nécessaire d'ailleurs, ce qui reste à démontrer au vu des conclusions du point précédent
(a) *La désaffection des études scientifiques*)

En supposant qu'il soit utile de revaloriser les métiers des TIC vis-à-vis des jeunes et des étudiants, nous faisons les propositions suivantes :

► **Changer les SSII avant de vouloir « changer de monde » (...)** : le Syntec Informatique s'illusionne et illusionne le monde en expliquant la baisse d'attractivité des métiers des TIC par « l'image ringarde de l'informaticien et de nos métiers ».

Les jeunes savent qu'ils ont désormais toute les « chances » de travailler pour des SSII avec toutes les contraintes et désavantages que cela peut entraîner.

Voir notre article : <http://www.munci.org/Informaticien-en-SSII-les-raisons-du-malaise>

Une réforme de la prestation de services s'impose, il faut au contraire redonner les moyens de favoriser l'embauche directe dans les « vraies » entreprises.

(Voir nos propositions dans la partie II. A. Prestation de service, Sous-traitance et Délégation de personnel)

Il faut également s'attaquer au problème majeur de discrimination à l'embauche des seniors qui met en péril la plus grande partie de la carrière d'un informaticien, à savoir l'après 40 ans...

► **Des politiques d'aménagement du territoire pour un rééquilibrage géographique de l'emploi IT en France** : près des 2/3 des informaticiens français travaillent en région parisienne, un chiffre qui a même tendance à s'accroître malgré le développement du « nearshore » en province.

► **Revaloriser les métiers techniques plutôt que le management avec notamment un effort substantiel sur les salaires des ingénieurs et techniciens** (inférieurs dans l'informatique à la plupart des pays européens, à la différence des emplois commerciaux ...)

B – Ressources (liste des rapports et livres blancs cités)

1- « *Rapport préliminaire sur la responsabilité sociale des entreprises et de l'Etat à l'heure des recours à l'externalisation, à la sous-traitance et à l'emploi de personnels intérimaires* »

Elisabeth Dufourcq, IGAS, Décembre 2004 (rapport remis au Ministère du Travail mais mis sous le boisseau par le gouvernement)

2- « *Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activités* »

Conseil Economique et Social (CES) - Rapport du 30.03.2005 présenté par M. François EDOUARD

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/05033004.pdf>

3- « *Consolider le dialogue social* »

Conseil économique et social (CES) - Rapport du 29.11.2006 présenté par MM. Paul Aurelli et Jean Gautier

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/06120423.pdf>

4- « *Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales* »

Rapport Hadas-Lebel, mai 2006

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000364/index.shtml>

5- « *Pour une modernisation du dialogue social* »

Rapport Chertier, mars 2006

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/064000351/index.shtml>

6- « *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite une approche par métiers* »

Rapport Dares, N° 48, Juillet 2001

<http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/48.pdf>

7- « *Lettre ouverte du Syntec Informatique aux candidats à la présidentielle 2007* »

Syntec Informatique, mars 2007

http://www.syntec-informatique.fr/import/Lettre_candidats_060307.pdf

8- « *Lettre ouverte adressée aux candidats à l'élection présidentielle* »

Union Professionnelle Alliance TICS, 19 mars 2007

<http://www.alliance-tics.org/documents/Lettre%20ouverte%20Alliance%20TICS%200307%20fin.pdf>

9- « *2010, l'internet pour tous, 15 mesures pour réduire la fracture numérique en France* »

Collectif « Renaissance Numérique », mars 2007

http://www.renaissancenumerique.org/files/Livre_blan_2010_Internet_pour_tous_VF.pdf

10- « *L'économie de l'immatériel, la croissance de demain* »

Commission sur l'Economie de l'Immatériel, octobre 2006

http://www.finances.gouv.fr/directions_services/sircom/technologies_info/immatériel/immatériel.pdf

11- « *A armes égales* » (compétitivité des entreprises, patriotisme économique et normes internationales)

Rapport Carayon, Juillet 2006

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000728/0000.pdf>

C – MOTS-CLES

<p>accès aux marchés (indépendants/TPE/PME) Agcs (mode 4) aides publiques alertes éthiques professionnelles Anpe associations (représentation et consultation) attractivité des métiers des Tic besoins en main d'oeuvre bilans sociaux brevets logiciels cartes de séjour (salarié, salarié en mission, compétences et talents) Cdd centres de formation centres de services en province (nearshore) charges sociales chartes de bonnes pratiques chômage partiel clauses de dédit-formation clauses de mobilité clients donneurs d'ordre comités d'entreprise (CE) commandes publiques commerce international des services compétitivité numérique des PME compte épargne temps (CET) conseil d'entreprise unique conseils d'administration contrat commercial contrat de chantier/mission (Cdic) contrat de travail unique contrats en régie contributions a l'Unedic coopératives (Scic/Scop) cotisation syndicale création d'entreprise critères sociaux et publics prioritaires CV anonyme Davdsi décompte des effectifs des entreprises déductibilité fiscale défiscalisation délégation de personnel délégués du personnel (DP) délégués syndicaux (DS) délit de marchandage délocalisations de services/prestations intellectuelles demandeurs d'emplois démocratie sociale désaffection des études scientifiques détachement transnational des travailleurs dialogue social Dif difficultés de recrutement directive européenne 2001/23/ce directive européenne sur les services (ex.Bolkestein) discrimination positive discriminations a l'embauche droit de communication syndicale par internet</p>	<p>droits sociaux élections professionnelles enchères inversées épargne salariale essaimage Europe des Tic exercice du droit syndical expérience expertise externalisations facturation Fai faux-indépendants financement de la formation professionnelle financement des syndicats flexibilité formation professionnelle formations interentreprises gouvernance d'entreprise Gpec grands projets technologiques grilles de classification groupements d'employeurs handicaps immigration « économique impôt sur les sociétés indépendance technologique indépendants industrie du logiciel information des salaires inspection du travail instances représentatives du personnel (Irp) intercontrat intérim interopérabilité et standards ouverts investissements en tic jeunisme 1122-12 (article) licenciements (économiques, abusifs...) logiciels libres loi « Pme » du 02.08.2005 loi du 24.07.2006 relative a l'immigration et a l'intégration loi Tupe (GB) lois Fillon machines de vote électronique minima salariaux mobilité géographique modèles économiques alternatifs de la prestation de services Nao négociateurs professionnels négociation collective normalisation afnor obligation de collaboration obligation d'information obligations légales d'information et de conseil observatoires de branche offres d'emploi offshore onshore Opc</p>	<p>papy-boom période d'essai permanents syndicaux plan de formation de l'entreprise plan de sauvegarde de l'emploi (Pse) Pme pôles de compétitivité portage salarial préférence communautaire prestation de service prestations intellectuelles prêt de main d'oeuvre prêt illicite de main d'oeuvre priorité de réembauchage promotion professionnelle protection du capital des entreprises hi-tech protection sociale prud'hommes qualification quotas de recrutements reclassements reconversion recrutements référéments commerciaux référentiels conventionnels rémunération variable reporting social représentativité syndicale responsabilité sociale responsabilité sociale des entreprises (RSE) retraite (et préretraite) salaires salaires mandatés par les syndicats salaires protégés sanctionnement des entreprises sécurité sociale professionnelle seniors seuils sociaux small business act sous-traitance sous-traitance en cascade stages de formations aux tic stages en entreprise syndicalisme syndicalisme de services taux de chômage télétravail Tic Tpe transferts de personnel transitions professionnelles travail à temps partiel travail illégal travail précaire turnover validité des accords collectifs vote électronique en entreprise</p>
---	---	--