



Lettre aux partenaires sociaux

(lettre faisant l'objet d'un communiqué de presse diffusé ce jour)

Objet : modernisation du marché du travail – contrat de projet – mise en garde

Madame, Monsieur,

Fondée en 2003, le MUNCI est la première association professionnelle en France réunissant les membres salariés, indépendants et demandeurs d'emplois des professions informatiques et télécoms (IT), principalement dans les services (*cf. liens sur notre site à la fin de ce courrier*).

Nous avons pris connaissance de la proposition du Medef d'instaurer un contrat de projet, ou contrat de mission, pour la réalisation d'un objet précis.

Notre secteur des services informatiques (SSII, éditeurs de logiciels et sociétés de conseil en technologie), qui compte 80% de cadres sur plus de 300 000 salariés et qui fonctionne essentiellement en mode projet dans le cadre de prestations intellectuelles, serait tout particulièrement concerné par un tel dispositif, dont nous savons d'ailleurs que l'idée émane à l'origine de la chambre patronale Syntec (au point que l'on se demande même s'il ne s'agit pas d'un contrat spécialement conçu pour nos sociétés de services...)

En effet, ce débat a déjà eu lieu fin 2003 dans notre branche sous l'impulsion du Syntec Informatique... suscitant la désapprobation totale des syndicats représentatifs et un tollé sans précédent de la communauté informaticienne.

Fait historique, et certainement reconductible, une pétition de la CGT (sociétés d'études) contre ce contrat de mission avait été signée par plusieurs dizaines de milliers d'informaticiens refusant de devenir des « intermittents de l'informatique ». Un sondage public sur notre site avait montré que 85% des informaticiens étaient opposés à ce contrat.

Après un détour par le rapport Virville, et après avoir été écarté par l'actuel premier ministre sous le gouvernement Raffarin, ce contrat réapparaît au cœur des négociations actuelles.

Un nouveau contrat précaire inacceptable pour les salariés

Vous n'allez pas sans savoir qu'un nombre croissant d'emplois, en France comme dans tous les pays industrialisés, sont externalisés vers des sous-traitants et prestataires de services dont l'organisation du travail repose fréquemment sur un mode projet calé sur le contrat commercial signé avec le donneur d'ordres.

C'est tout particulièrement vrai dans l'informatique où 80% des offres d'emplois proviennent désormais des SSII (au grand dam, d'ailleurs, de nos professions : la très grande majorité des informaticiens refuse cette « prestatrisation » à marche forcée de la profession dans ces « sociétés d'intérim de luxe » que sont la plupart des SSII...)

La solution serait-elle d'élargir encore plus le fossé qui sépare les salariés à l'emploi stable et relativement sûr, et les autres - précaires et prestataires - chargés d'absorber les chocs de la conjoncture, telles des variables d'ajustement sur lesquels est reportée toute la flexibilité ? Par esprit de compromission, entendez-vous « sacrifier » à nouveau ces derniers dans la recherche d'un équilibre global de l'accord ?

L'unique valeur ajoutée de nos sociétés de services, par rapport à l'intérim, réside dans l'excellent système de mutualisation des risques appelé « intercontrat » qui assure la continuité du salaire versé au collaborateur entre deux missions.

C'est ce qui permet d'avoir aujourd'hui un taux de CDI élevé dans nos sociétés.

Qu'il s'agisse d'un CDD ou d'un CDI, l'effet du contrat de projet pourrait être potentiellement désastreux dans notre branche, surtout en période de mauvaise conjoncture, en faisant coïncider le contrat de travail sur le contrat commercial, ce qui consisterait à faire du « sous-intérim ».

Bien qu'une telle chose soit impensable, ceci pourrait rendre caduque le système de l'intercontrat si toutes les SSII se mettaient à fonctionner précisément comme des sociétés d'intérim.

Et puis quelles garanties financières fournirait un salarié en contrat de projet pour l'octroi d'un prêt bancaire ou pour la signature d'un bail ?

Le contrat de chantier existe déjà pour certaines activités, comme l'ingénierie et les travaux publics, ou pour les missions à l'étranger (« contrat export »).

Au lieu de l'étendre à l'ensemble des secteurs d'activités, il s'agirait de recadrer son recours utilisé abusivement dans des secteurs où l'on travaille « de pratique habituelle » par chantier (jurisprudence de la Cour de Cassation).

Ses promoteurs devraient s'inspirer plutôt du système de « détachement » utilisé dans certains secteurs comme celui des jeux vidéo : au lieu de pratiquer un licenciement pour cause économique à la fin d'un projet, le salarié conserve son CDI tout en étant détaché dans l'équipe de développement d'un autre projet chez un concurrent.

Un tel contrat serait – qui plus est – en totale contradiction avec les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour lesquelles nos professions sont fortement demandeuses face aux exigences d'employabilité et de formation.

Il serait un frein aux investissements en favorisant encore une fois les marges et une vision économique à court terme des projets, notamment technologiques, qui nécessitent un temps de maturation plus important, sans permettre la capitalisation des compétences et des savoir-faire indispensables à nos secteurs technologiques.

Aussi ne ferait-il qu'aggraver encore un peu plus le sentiment d'appartenir à une catégorie inférieure de cadres partagé par un nombre croissant d'informaticiens (...).

Un contrat inacceptable vis-à-vis des professionnels autonomes

Le contrat de projet se superpose abusivement à l'activité des professionnels indépendants, en portage salarial (un système plébiscité par un nombre croissant d'informaticiens) et des sociétés d'intérim.

Mais à la différence des salariés, les « solos » ont fait, eux, le choix de cette flexibilité voulue et (généralement) non imposée en contrepartie de revenus nettement plus élevés.

De plus, les indépendants assument leurs responsabilités professionnelles en véritables maîtres d'oeuvre des projets des clients finaux. A ce titre, ils assument les risques de leur activité en toute autonomie.

Ceux-ci pourraient donc se voir marginalisés par un tel contrat beaucoup plus profitable pour des sociétés ayant écarté, par la même occasion, tout partage des risques...

Flexibilité : accords et désaccords

On peut fortement douter que faciliter les **licenciements** permette de créer davantage d'emplois (il y aurait sans doute plus d'embauches, mais elles seraient compensées par davantage de licenciements !), néanmoins il est souhaitable de limiter la judiciarisation des licenciements par une conciliation dans le cadre de procédures prud'homales simplifiées. Nous voyons mal, toutefois, ce que cette « rupture conventionnelle » apporterait de plus (ou de moins ?) face au mécanisme de la transaction.

Autres pistes de flexibilité : allègement des conditions relatives aux PSE, aménagement des seuils sociaux, réforme de la loi des 35H...

En matière de **mobilité géographique**, autre sujet préoccupant pour nos professions et source de nombreux conflits, nous sommes pour l'instauration de garde-fous dans le droit du travail contre la mobilité géographique « longue et lointaine » (notamment un délai de prévenance d'au minimum un mois) et la suspension des clauses de mobilité pour des raisons d'ordre majeur (familles monoparentales, problèmes de santé, représentants du personnel, obligations sociales...).

Enfin la **période d'essai** de 6 mois renouvelables pour les cadres est une idée profondément malsaine, elle serait extrêmement mal vécue par les salariés concernés. Elle ne ferait qu'accroître le nombre déjà très élevé des ruptures abusives de périodes d'essai en l'absence de toute justification de l'employeur puisqu'il s'agit d'une rupture discrétionnaire. Cette proposition, loin de chercher à mieux évaluer le potentiel des cadres embauchés, illustre bien l'irresponsabilité sociale d'une certaine partie du patronat prête à recommencer l'erreur du CNE.

Que compte faire le MUNCI ?

Nous mettons en garde l'ensemble des partenaires sociaux face aux fortes tensions sociales prévisibles en cas d'utilisation excessive de ce contrat dans certaines branches professionnelles telles que la notre, et ce au dépend du CDI.

Une compromission des syndicats serait particulièrement mal vue dans notre secteur où existe déjà un malaise social assez profond face à de nombreux problèmes structurels (jeunisme et discrimination sur le critère d'âge, instabilité de l'emploi, absence de politiques RH, problèmes d'éthique, dévalorisation des métiers de base, délocalisations offshore...etc) que la bonne conjoncture ne fait que dissimuler partiellement et provisoirement.

En cas d'accord sur ce contrat, et s'il est insuffisamment encadré, le MUNCI pourrait prendre les dispositions suivantes :

- **Alerter massivement la communauté informaticienne** par une pétition en ligne et organiser des campagnes collectives de protestations (par courrier, email et fax) auprès des partenaires sociaux ayant donné leur aval à ce contrat.
- **Mener un lobbying intensif** auprès du gouvernement et du parlement avec l'aide de la communauté informaticienne pour que soit fortement encadré ce contrat au moment de sa transcription dans le futur projet de loi (exemples : application d'un quota limitant son usage par rapport au CDI, approbation obligatoire du CE ou des DP...)
- **Publier un site collaboratif** répertoriant les sociétés (appartenant ou non à notre secteur) ayant recours à ce contrat, révélateur soit d'un manque flagrant de visibilité sur leur activité, soit de leur irresponsabilité sociale, ce qui dans tous les cas représente un danger pour les futurs salariés.

La nation a tout à perdre en s'engageant dans une nouvelle forme de précarité qui ressemble à une politique de la terre brûlée. Quand cessera-t-on de croire que l'être humain se monnaie comme il se consomme ?

Pour que vive la paix sociale, puissiez-vous renvoyer définitivement aux oubliettes de l'histoire ce contrat qui n'a que trop joué l'arlésienne...

Recevez, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

*Pour le Bureau du MUNCI,
Le président,
Régis GRANAROLO.*

MUNCI

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE Loi 1901
SIÈGE SOCIAL : MUNCI – 127 Rue Amelot – 75011 PARIS
CONTACT : president@munci.org

QU'EST CE QUE LE MUNCI ? <http://www.munci.org/presentation-munci.pdf>
COMMUNIQUES : <http://www.munci.org/-Actions-et-Communiques->
REVUE DE PRESSE DU MUNCI : <http://www.munci.org/-revue-de-presse-du-munci->
DOCUMENT DE POSITION DU MUNCI : <http://www.munci.org/document-position.pdf>