



PARIS, le **vendredi 20 juillet 2012**

A l'attention de :

Madame FLEUR PELLERIN, Ministre

Madame la Ministre,

Le MNCI est l'unique association professionnelle en France réunissant plusieurs milliers de membres salariés, indépendants et demandeurs d'emploi des professions du numérique (informatique, web, télécoms).

Nos missions principales consistent à défendre les intérêts collectifs de nos professions et à réaliser des études socio-professionnelles relatives à nos métiers.

Nous vous félicitons tout d'abord pour votre nomination en tant que Ministre déléguée des PME, de l'Innovation et de l'Économie numérique et nous vous souhaitons bonne chance dans la tâche difficile qui vous attend.

Nous espérons que vous démontrerez une meilleure écoute de notre communauté professionnelle que votre prédécesseur, notamment sur les questions sociales (emploi, formation...).

Nous souhaiterions poursuivre avec vous le dialogue entamé pendant la campagne présidentielle et nous vous transmettons par la présente nos principales analyses et propositions sur les enjeux socioprofessionnels et socioéconomiques de l'économie numérique (plus particulièrement des services informatiques).

Forts d'une mobilisation reconnue sur les problèmes de l'emploi dans le numérique et d'un partenariat étroit avec l'UNSA (4ème confédération syndicale de France), nous sommes naturellement disposés à participer aux travaux du CSF STIC et de l'Observatoire du Numérique (pour lesquels nous n'avons jamais reçu d'invitation), voire du futur Conseil National du Numérique, afin de permettre notamment une meilleure représentativité des travailleurs du numérique dans ces instances consultatives.

Nous restons à votre disposition pour rencontrer prochainement vos conseillers à l'économie numérique.

Recevez, Madame la Ministre, l'expression de notre considération distinguée.

Pour le Bureau national du MNCI,
Le Président,
Régis GRANAROLO

MNCI

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE LOI 1901

SIEGE SOCIAL : MNCI, MDA 15EME, 22 RUE DE LA SAIDA, 75015 PARIS
ADRESSE POSTALE : MNCI, 8 RUE PAUL BERT, 92130 ISSY LES MOULINEAUX
SITE : [HTTP://MNCI.ORG](http://MNCI.ORG) | TEL : 01 77 62 42 57
COURRIEL : CONTACT @ MNCI.ORG

ENJEUX SOCIOPROFESSIONNELS & SOCIOECONOMIQUES DE L'ECONOMIE NUMERIQUE : NOS PRINCIPALES ANALYSES & PROPOSITIONS

Contenu

1. Mission d'étude sur les services informatiques	3
2. Emploi	5
3. Formation.....	7
4. Sous-traitance et externalisation.....	8
5. Offshore informatique et immigration économique	11
6. Gouvernance et représentation nationale du numérique	12
7. Economie numérique.....	13
8. Autres propositions	14

1. Mission d'étude sur les services informatiques

Le secteur des services informatiques représente **près de 400 000 emplois (dont 70% de cadres) et 20 000 établissements employeurs. Si l'on rajoute les autres sociétés de prestations intellectuelles de la Branche Syntec-Cicf** (ex. sociétés d'ingénierie dites SICT, sociétés d'études et de conseil... et autres sociétés de la Convention Collective N°3018 des Bureaux d'études), le secteur totalise **plus de 700 000 emplois au total**, ce qui en fait le 4ème secteur de notre pays en poids économique.

Plus de la moitié des salariés sont détachés en clientèle, notamment par des **contrats en régie** (location de « collaborateurs » facturés au temps passé selon un tarif journalier qui est fonction de la qualification, de l'expérience et du projet), dans des conditions souvent critiquables.

Quant à nos professions (métiers IT : informatique, web, télécoms), elles représentent près de **600 000 salariés et indépendants**, ce qui en fait l'une des principales familles professionnelles en France.

Véritable laboratoire de la « flexibilité 2.0 » (flexibilité par la sous-traitance...), notre secteur connaît de nombreux problèmes sociaux trop souvent ignorés par les pouvoirs publics et partenaires sociaux (en raison notamment du très faible taux de syndicalisation de notre branche...) :

- Emploi cyclique souvent comparable au travail intérimaire (*alternance entre périodes de forte hausse du chômage et périodes de tensions => politiques RH de type stop & go, niveau élevé des départs forcés ex. ruptures conventionnelles... les prestataires de service sont trop souvent les variables d'ajustement des grands comptes*)
- Agisme dans les recrutements et les licenciements (*modèle socioéconomique axé sur le jeunisme et la réduction des coûts, faible valorisation de l'expérience, discrimination fréquente à partir de la quarantaine...*)
- Conditions de travail souvent difficiles (*changement régulier du lieu de travail, stress et horaires de travail souvent élevés, isolement fréquent des salariés détachés et double subordination client-employeur, clauses de mobilité géographique entraînant une conciliation parfois difficile entre vie professionnelle et vie privée...*)
- Dérives de la prestation de services et « marchandisation » des ressources humaines (*recours abusif des clients à la sous-traitance pour éviter les embauches en interne, prêt illicite de main d'œuvre/délit de marchandage, sous-traitance en cascade des salariés et freelance, motivation réduite par l'absence d'innovation et l'absence de participation à un vrai projet d'entreprise dans la plupart des sociétés...*)
- Rémunérations inférieures à celles des autres cadres et à celles des cadres informaticiens en DSI (*sources : enquêtes annuelles IESF et APEC*)
- GRH/GPEC souvent déficientes voire inexistantes (*gestion du personnel assurée par des commerciaux aux visions de rentabilité court-termiste avec primauté du contrat commercial sur le contrat de travail, déficit managérial et manque de reconnaissance, évolution de carrière aléatoire en raison de l'imprévisibilité des projets, insécurité juridique des périodes d'intercontrats...*) et insuffisance des formations (*plans, professionnalisation...*)
- Convention collective Syntec-Cicf « fourre-tout » jugée peu avantageuse (*champs d'activité hétérogènes: informatique, ingénierie technique, études-sondages-conseil, placement de main d'œuvre, foires-congrès- salons, traduction-interprétation, Filialisations abusives de DSI et de centres d'appel...*)
- Nombre insuffisant des ETI/GE (*faible concentration du secteur et sur-représentation des TPE/PME rendant difficile la mise en œuvre de politiques RH, mobilité interne, avantages sociaux...*)
- Offshore : délocalisations et relocalisations croissantes d'activités dans les pays à bas coûts (*souvent discrètes et pour la plupart exigées par les donneurs d'ordres...*)
- Dumping social assez fréquent par divers moyens (*recours abusif à des stagiaires facturés aux clients, embauches et détachements d'informaticiens étrangers sous-payés...*)

Les principales conséquences sont les suivantes :

► **Record du mal-être au travail** : une étude de référence sur les conditions de travail (Mozart Consulting, fév. 2012) pointe du doigt le secteur des services informatiques et celui des services aux entreprises comme étant les plus concernés par le mal-être au travail (sources : Dares, Cnamts, Alma Consulting).

« Le secteur de l'informatique continue à générer un important mal-être au travail avec une forte augmentation du taux d'arrêts pour AT-MP (+ 20 %) et des sorties forcées (+ 20,8 %), ce qui traduit une persistance de la mauvaise gestion du turn-over endémique dans ce secteur ».

Le portail gouvernemental Travailler-mieux.gouv.fr expose les risques psychosociaux et leurs origines dans nos métiers. A lire : <http://munci.org/article1816.html> et : <http://munci.org/article1909.html>

► **Taux de turnover record dans les sociétés** : selon l'Apec, le taux de turnover moyen dans le secteur des services informatiques est de 15% contre 8% en moyenne sur le marché du travail, c'est le taux le plus élevé de toute l'économie hors secteurs saisonniers ou faiblement qualifiés (ex. hôtellerie-restauration...).

Une rotation élevée du personnel traduit tant les difficultés de fidélisation des salariés que le maintien et la stabilité de l'emploi dans ces sociétés. Les démissions comptent pour 42% des fins de contrats tandis que les départs forcés (licenciements, ruptures conventionnelles, fins de période d'essai) comptent pour 35% des fins de contrats (sources : Apec et Dares). A lire : <http://munci.org/article1447.html>

► **Nombreux conflits sociaux** : à ce jour, nous avons recensé une cinquantaine de conflits sociaux dans notre secteur depuis 2007 (un chiffre certainement inférieur à la réalité...).

Principaux thèmes de conflits: les salaires, les conditions de travail et les externalisations (DSI => SSII). Une étude Dares de juin 2010 (Dares Analyses, N° 033) signale en page 8 l'augmentation significative des arrêts collectifs de travail dans notre branche professionnelle (« *grèves dans des branches peu habituées aux conflits collectifs* »). A lire : <http://munci.org/article1230.html>

► **Mauvaise image et déficit d'attractivité des SSII/SICT** : aucun autre secteur de l'économie ne connaît une « e-reputation » aussi négative sur le web, le plus souvent véhiculée par des ex. salariés (sites de notation d'entreprises, forums de discussion, articles de presse et commentaires...).

Nous notons l'absence quasi-généralisée de ces sociétés dans les classements d'entreprises préférées des étudiants (ex. Universum, Trendence...) et ceux des meilleurs employeurs (notation sociale, RSE).

Le MUNCI produira prochainement une étude à ce sujet. A lire : <http://munci.org/+image-des-SSII+>

Extrait de l'étude "Les métiers de l'informatique" (JL Zanda, Pôle-emploi, Déc. 2011) :

« On peut surtout voir dans les difficultés de recrutement que peuvent rencontrer les SSII l'effet des amplitudes de fluctuations qui gouvernent la recherche de candidats, dans le cadre d'une gestion de l'emploi happée par le court terme. On peut aussi les regarder comme la conséquence d'une faible attractivité des emplois proposés, qui encourage un important turn-over, lequel implique à son tour, à plus ou moins brève échéance, la recherche de nouvelles compétences et de profils expérimentés. C'est également dans ces SSII que l'on observe les taux d'ancienneté les plus faibles (inférieurs à neuf ans), la moyenne d'âge la plus basse (32-33 ans), des taux de promotion interne les plus bas, ainsi que des taux de recrutement et de départ les plus élevés ».

A lire : <http://munci.org/article1789.html>

Hélas, les « vraies » sociétés de service et de conseil offrant une réelle valeur ajoutée, tant à leurs clients qu'à leurs salariés, pâtissent à leur tour injustement de la mauvaise image du secteur !

Nous demandons la mise en place d'une mission d'étude sur le secteur des services informatiques en France qui débouchera sur un rapport public (IGAS, ministériel ou parlementaire).

Un courrier sera prochainement envoyé en ce sens à tous les parlementaires des commissions sociales et économiques de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Cette mission aura donc pour but d'évaluer les nombreux dysfonctionnements du secteur et pourra étudier également les aspects suivants valables pour l'ensemble des entreprises du numérique :

- Besoins réels de notre marché du travail, volumes d'étudiants et de chômeurs formés au numérique, offre de formation professionnelle dans le numérique (initiale, continue, e-learning), difficultés d'insertion professionnelle (seniors, bac+2...), attractivité des métiers et des entreprises...
- RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) des entreprises du numérique
- Relations clients-fournisseurs et conditions de sous-traitance : politiques d'achat et de référencement, bonnes et mauvaises pratiques, externalisations, travail illégal, sous-traitance en cascade et perte de compétitivité, valeur ajoutée des prestations et satisfaction client, capacité d'innovation...
- Autres aspects : comparaisons internationales, propriété intellectuelle, fiscalité et financement des entreprises du numérique...

Ce rapport pourra conclure sur l'opportunité de mettre en place **un programme d'accompagnement des SSII/SICT** visant notamment à améliorer leur valeur ajoutée tant pour les salariés (*GRH, GPEC, capitalisation des connaissances, encadrement technique/tutorat pour les débutants...*) que pour les clients (*pôle(s) de compétence(s), projets au forfait, méthodologies, certifications et normes de qualité...*).

Rajoutons que le **rapport Sartorius** du CGIET de février 2011 sur les « **sociétés françaises d'ingénierie et de conseil en technologies** » (SICT) a été fait **sur la demande et dans l'intérêt de ces sociétés**.

Il contient de nombreuses inexactitudes et nous critiquons vivement certaines de ses conclusions.

(à lire : <http://munci.org/article1699.html>)

2. Emploi

Diversité, RSE, GRH, GPEC :

L'enjeu social N°1 de l'industrie du numérique, et plus particulièrement des services informatiques, est de parvenir à une plus grande **diversité de l'emploi dans le numérique**.

Notre secteur est probablement le plus retardé sur ce plan avec des taux d'emploi particulièrement bas chez les femmes, les handicapés et surtout les seniors. A lire : <http://munci.org/article1682.html>.

La sélectivité à l'embauche dans nos métiers porte également sur le diplôme (le taux de chômage des bac+2 en informatique est quasiment le triple de celui des ingénieurs) et sur l'ancienneté au chômage (elle est en moyenne de 9 mois chez les demandeurs d'emploi en informatique et 1/4 d'entre eux sont des chômeurs de longue durée). A lire : <http://munci.org/mot335.html>.

Avec une moyenne d'âge de 33 ans (40 ans pour l'ensemble des actifs) et l'un des taux de +50 ans les plus bas de tous les secteurs d'activité (15%, contre 25% pour l'ensemble des actifs), le numérique est en France l'un des secteurs où **l'âgisme** (discrimination à l'embauche sur le critère d'âge) est le plus répandu et où l'expérience est trop peu valorisée.

On devient "vieux" dès la quarantaine dans l'informatique, voire même avant pour les profils techniques (essentiellement les développeurs) qui représentent la très grande majorité des postes d'informaticiens, ce qui entraîne un nombre élevé de reconversions chez les quadras et quinquas par ailleurs les plus frappés par les licenciements (pour laisser la place aux jeunes recrues...).

Le jeunisme est le modèle socio-économique des SSII/SICT (et plus généralement de l'industrie du numérique) : 56% des recrutements portent sur des candidats ayant moins de 5 ans d'expérience.

Face aux pressions tarifaires des clients, les marges sont faites principalement sur les jeunes et les plus expérimentés se retrouvent paradoxalement les moins employables pour des motifs plus ou moins fallacieux de "coût salarial", "faible mobilité professionnelle ou géographique", "compétences désuètes" ou "d'homogénéité des équipes"...

L'accélération rapide des débuts de carrière répond évidemment à l'ambition des plus jeunes (ambition que nos DRH et managers savent fort bien exploiter à leur profit...) mais elle ne fait que nuire au professionnalisme de nos métiers, à la réussite des projets et surtout à l'allongement des durées d'activité.

A la différence des Etats-Unis, le métier de développeur est dévalorisé en France et le poste de « développeur senior » n'existe pas, on devient par contre « chef de projet » beaucoup plus (trop) tôt en SSII...

Bien sûr, il ne faudrait pas en arriver à une discrimination des jeunes... après avoir expérimenté celle des seniors (chacun sait que le chômage des jeunes est aussi élevé que le chômage des seniors en France).

Il s'agit par contre de **mieux valoriser l'expérience et rééquilibrer la pyramide des âges** dans nos SSII/SICT afin qu'elles redeviennent de véritables **sociétés d'expertise et d'innovation**, et non (pour la plupart) les sociétés « d'intérim de luxe » d'une industrie de passage pour nos jeunes.

L'amélioration de la valeur ajoutée de nos sociétés passe nécessairement par **de véritables pôles de compétence permettant une meilleure GRH** (formation, gestion des carrières, encadrement des débutants...) et un renforcement de **la qualité des prestations** (capitalisation, normes, méthodologies, certifications...).

Par conséquent, nous vous demandons de veiller à ce que les politiques publiques ne fassent pas le jeu des employeurs du numérique qui ne manqueront pas de vous demander toujours plus de jeunisme en matière d'emploi et de formation...

Au contraire, il est important de favoriser les sociétés du numérique qui démontrent de réels efforts en termes de RSE, GRH (management, gestion des carrières et des compétences), GPEC et surtout d'emploi des seniors.

De même, les acheteurs publics de l'Etat doivent tenir compte davantage des critères de RSE dans les marchés de prestations intellectuelles & SI (à lire : <http://munci.org/article1908.html>).

Régionalisation de l'emploi IT :

En France, l'emploi IT est concentré à plus de 60% sur la région parisienne : c'est le taux de concentration record parmi toutes les familles professionnelles.

Or, 87% des cadres souhaitent quitter l'Île de France pour travailler dans une autre région selon une enquête Apec de mars 2012 sur l'attractivité des régions françaises.

Les politiques publiques en faveur du numérique et de ses entreprises (aménagement du territoire, fiscalité, aides, marchés publics...) doivent donc veiller à favoriser prioritairement une meilleure régionalisation de l'emploi IT, facteur d'attractivité pour nos professions.

Données de référence sur l'emploi IT :

Il n'est plus acceptable que les données de l'emploi dans le numérique soient validées et reprises sans vérification par les pouvoirs publics quand elles proviennent de sources patronales ou d'études privées et qu'elles sont incompatibles avec des données publiques du même genre.

L'Observatoire du numérique est une courroie essentielle à la définition de ses données (expression des besoins et des méthodologies), ainsi qu'un collecteur et diffuseur de ses données, mais son rôle ne doit pas se substituer aux pouvoirs publics : le précédent Ministre de l'Economie Numérique s'est déchargé de ses responsabilités en laissant ce travail à des organismes tiers...

Quant à l'accord cadre national du 12 mars 2012 (avec Contrat d'Etudes Prospectif) signé entre Pole-emploi, la DGEFP, le Centre-Info et le Syntec numérique, nommé abusivement « Accord pour la promotion et le développement de l'emploi dans le secteur numérique » (...), il est inadmissible qu'il ait pour seul partenaire social la (principale) chambre patronale du secteur des services informatiques.

A lire : <http://munci.org/article1835.html>

Il appartient donc à la statistique publique (rôle du CNIS et des institutions publiques : Insee, Dares...) de reprendre ses droits dans ce domaine et d'être le « fournisseur officiel » de l'Etat sur les données de référence de l'emploi dans le numérique.

Attractivité du secteur :

Nous ne connaissons aucune étude démontrant formellement une baisse de l'attractivité de nos métiers auprès des étudiants (les chiffres de l'enseignement supérieur affichent au contraire une **progression continue des effectifs dans les filières de formation aux STIC** depuis de longues années).

Nous constatons par contre un manque d'attractivité certain des salariés et des chômeurs, secondairement des étudiants, auprès du **secteur des services informatiques** pour les raisons évoquées précédemment ainsi que pour des raisons intrinsèques à la prestation de services (mobilité non souhaitée, évolution de carrière difficilement maîtrisable, absence de projet d'entreprise, rareté des grandes entreprises...).

Il existe par contre un problème d'attractivité de nos métiers auprès de la gente féminine qui tient essentiellement à l'univers jugé trop « masculin » de nos métiers (...), à l'absence présumée du relationnel et tout simplement à la forte connotation hi-tech. En réalité, ce sont tous les métiers technologiques qui sont boudés par les femmes mais contrairement à une idée reçue, l'informatique attire plus de femmes que les autres métiers hi-tech, industriels et scientifiques (à lire : <http://munci.org/article1848.html>).

Toute politique en faveur de l'attractivité de nos métiers doit concerner l'ensemble des employeurs du numérique ainsi que les DSI (et pas seulement le secteur des services informatiques comme le prévoit implicitement l'accord Pole emploi-Syntec numérique du 12 mars 2012...).

3. Formation

Selon les prévisions actuelles de la DARES (à lire : <http://munci.org/article1853.html>), **les créations d'emploi dans les métiers IT sont à un niveau modéré** (environ 15 000/an) qui ne nécessite pas la « création massive » de nouvelles filières de formation initiale au numérique.

Il reste bien sûr à faire démentir ces prévisions en créant les conditions d'un cercle plus vertueux pour le numérique afin que le secteur soit davantage créateur d'emplois dans les années à venir.

Le rôle de la formation est de répondre aux besoins de la demande et non l'inverse... en effet ce n'est pas la formation en elle-même qui va créer de nouveaux postes.

Si les besoins réels de notre marché du travail sont surestimés, l'ouverture en trop grand nombre de nouvelles filières de formation initiale au numérique aurait pour effet **d'accroître significativement le chômage dans nos professions et donner une trop grande flexibilité à nos employeurs** (jeunisme renforcé, recrutements encore plus sélectifs et discriminants, salaires encore plus « maîtrisés »...).

Nous constatons que :

- ▶ **L'offre de formation initiale (enseignement supérieur)** est suffisante en termes de capacités (volumes d'étudiants formés) pour répondre aux besoins du marché (à lire : <http://munci.org/article1819.html>) bien qu'elle ne soit pas toujours assez professionnalisante et adaptée aux besoins du marché.
Par ailleurs, il est évident que les jeunes diplômés rencontrent beaucoup moins de difficultés d'insertion professionnelle que les seniors dans nos métiers (jeunisme).
- ▶ **Les formations inter/intra-entreprises de courte durée (quelques jours) pour les salariés et indépendants** sont largement présentes sur le marché et couvrent globalement l'ensemble des besoins pour l'acquisition de nouvelles compétences, ce sont les plus adaptées aux besoins du marché mais leur coût élevé les rend difficile d'accès aux TPE/PME et totalement inaccessibles aux demandeurs d'emploi.
- ▶ **L'offre de formation continue pour les demandeurs d'emploi** (formations certifiantes ou qualifiantes de moyenne ou longue durée conventionnées par les collectivités territoriales et homologuées par Pôle emploi pour pouvoir être prises en charge financièrement par l'Etat) souffre de nombreux problèmes :
 - . elle est insuffisante en terme de capacité (tout en étant beaucoup trop concentrées sur l'Île de France)
 - . elle est souvent en décalage avec les principaux besoins du marché (peu axée sur les outils propriétaires)
 - . elle est souvent de qualité moyenne du fait que le taux horaire (en euros) ne doit pas dépasser un plafond assez bas pour une prise en charge par les fonds publics
 - . elle est parfois trop sélective (critères employeurs) du fait que les centres de formation doivent garantir de bons taux de retour à l'emploi auprès de leurs financeurs...
- ▶ **Les sociétés du numérique (SSI en tête) n'investissent pas suffisamment sur la formation des chômeurs et des jeunes recrues** (ni d'ailleurs sur celle de leurs salariés dans une optique de GPEC) : plutôt que d'offrir des formations d'appoint à des candidats dont le profil est proche du profil recherché, elles préfèrent débaucher des salariés en poste (accentuant ainsi le fort turnover dans nos métiers) et invoquent continuellement la "pénurie de compétences" ou même "d'informaticiens" pour masquer leur retard en terme de diversité et leur manque de maturité sur le plan de la GRH.
- ▶ **Les éditeurs de logiciels**, plus généralement les fournisseurs de technologie, n'assurent pas suffisamment de transfert de compétences sur leurs technologies (notamment en faveur des chômeurs).

C'est donc prioritairement sur la formation continue des demandeurs d'emploi que l'effort de formation doit être mené dans le numérique, secondairement sur la formation initiale des étudiants.

L'inadéquation des qualifications et des compétences entre l'offre (besoins des entreprises) et la demande (profils des candidats) est l'une des principales raisons qui expliquent les difficultés de recrutement dans l'IT, mais ce n'est pas la seule (critères de sélectivité et discriminations à l'embauche, image des employeurs... à lire : <http://munci.org/article1711.html>)

Pour s'y attaquer, il convient :

- ▶ de mieux connaître les besoins réels de notre marché du travail et suivre leur évolution
- ▶ de mener une étude exhaustive sur l'offre de formation professionnelle dans le numérique accessible aux demandeurs d'emploi sur tout le territoire (capacités, formations proposées, répartition géographique...)
- ▶ de lancer un plan national de soutien à la filière de formation professionnelle dans le numérique pour les demandeurs d'emploi par une action concertée des pouvoirs publics (Etat et Collectivités territoriales) avec les organisations professionnelles, les centres de formation et les fournisseurs de technologies, il s'agit plus précisément de développer des formations qualifiantes ou certifiantes de moyenne durée (quelques semaines à quelques mois) dans les domaines les plus porteurs du numérique
- ▶ de promouvoir le concept des formations professionnelles avec garantie d'emploi : Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)
- ▶ de promouvoir et soutenir le e-learning (taux de pénétration de 17% en France, 40% en GB)
- ▶ de développer l'apprentissage et l'alternance (ex. contrats de professionnalisation)
- ▶ de professionnaliser davantage les filières de formation initiale au numérique (enseignement supérieur) en associant les organisations professionnelles et les entreprises à l'élaboration des programmes

4. Sous-traitance et externalisation

La sous-traitance représente **1/4 des emplois en France et les services représentent 60% des flux de la sous-traitance totale** (source : JC VOLOT, médiateur national de la sous-traitance). Or, elle est trop souvent réduite par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à la seule sous-traitance industrielle.

Il devient urgent **d'enrayer le salariat à deux vitesses** qui s'installe inexorablement en France entre les **donneurs d'ordres** (essentiellement l'Etat et les grandes entreprises) et les **sous-traitants** (PME, notamment prestataires de services), ces derniers étant le plus souvent la variable d'ajustement économique - et donc sociale - des premiers, notamment face aux externalisations d'activités toujours plus nombreuses.

Nos professions, dans leur grande majorité, NE VEULENT PAS ET NE DOIVENT PAS finir totalement externalisées dans les sociétés de prestation de services !

La plupart des problèmes socio-économiques rencontrés dans notre secteur résulte en effet :

1. De l'absence ou de la déficience des clauses sociales et réglementaires relatives à la sous-traitance (prestation) de services :

- L'externalisation (transferts de personnel) et le recours à la prestation de services informatiques par les entreprises obéit moins souvent à une recherche d'expertise et de recentrage sur les cœurs de métiers... qu'à une volonté **d'ajustement de la main d'œuvre** en fonction de la conjoncture, de réduction des coûts et de report de flexibilité chez les sous-traitants : la gestion des recrutements, des compétences et des carrières est ainsi assumée par des prestataires à faible maturité RH (et avec qui il est surtout plus facile de mettre fin au contrat commercial qu'à un contrat de travail...), prestataires qui se voient cependant imposer les critères de sélection des collaborateurs et les prix par les donneurs d'ordres. Ce constat s'applique davantage aux grandes et moyennes sociétés de services plutôt qu'aux TPE et petites PME sous-traitantes qui offrent généralement une meilleure expertise aux clients. De grandes entreprises externalisent même en toute impunité leur direction informatique (DSI) ou leur centre d'appel dans des filiales sous convention Syntec-Cicf qui ont pour seul client... l'entreprise-mère !
- En l'absence de clauses de type RSE, les politiques d'achat des donneurs d'ordre privilégient exclusivement **la réduction des coûts**... et donc le moins-disant social.
- La législation relative au prêt de main d'œuvre est largement contournée par de nombreuses sociétés de service, dites « généralistes », spécialisées dans le prêt de main d'œuvre à titre exclusif et à but lucratif qui se caractérisent par **l'absence d'une véritable offre de services, de spécialisation(s) et transmission d'expertise(s) et d'un réel encadrement des salariés détachés en clientèle.** **Ces sociétés de placement de main d'œuvre pratiquent la fausse sous-traitance (intérim déguisé) et se rendent donc coupables de travail illégal.**

Mis à part l'intérim, il n'existe en effet aucun autre secteur de l'économie où des sociétés de sous-traitance sont choisies par les clients non pas sur la base de l'expertise et du savoir-faire de la société mais sur les compétences spécifiques de salariés (sélection sur CV et entretien en présence du manager/commercial)... parfois présentés aux clients avant même d'être embauchés, subordonnés (illégalement) plus ou moins fortement à ces clients et détachés pour des « missions » pouvant dépasser plusieurs années !

A noter que ces dérives sont également pointées du doigt en Allemagne par le syndicat IGMetall :

"En sondant 900 comités d'entreprise (...), le syndicat IG Metall a découvert que 70% des entreprises concernées pratiquent le prêt de salariés. La moitié des CE interrogés estime que ce phénomène aboutit inévitablement à une réduction des effectifs..."
(à lire : <http://munci.org/article1825.html>)

2. Des relations déséquilibrées entre donneurs d'ordres (grands comptes) et sous-traitants (politiques d'achat et pressions tarifaires, listes de référencement et sous-traitance en cascade, enchères inversées...)

Nous constatons notamment que les articles 1 et 3 de la loi 1975 sur la sous-traitance sont largement contournés dans notre secteur (absence fréquente de responsabilité et de valeur ajoutée des intermédiaires dans les chaînes de sous-traitance, méconnaissance fréquente des sous-traitants en bout de chaîne - notamment freelance - et de leurs conditions de paiement par les donneurs d'ordre...).

(à lire : <http://munci.org/article1868>)

Ces dernières années, plusieurs rapports publics sont venus renforcer nos constatations et apporter des pistes de réformes :

► "SOUS-TRAITANCE : DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS DIFFICILES CHEZ LES PRENEURS D'ORDRES" (DARES Analyses, Février 2011, à lire : <http://munci.org/article1685.html>)

Extrait :

"Les salariés des sous-traitants ont en moyenne davantage de contraintes que ceux des donneurs d'ordres en ce qui concerne les horaires et les rythmes de travail. Ils ont un travail plus prescrit et plus contrôlé et déclarent un peu plus souvent que l'ambiance de travail dans l'entreprise n'est pas bonne. Les salariés des sous-traitants jugent plus souvent que ceux des donneurs d'ordres courir des risques dans leur travail en cas d'erreur de leur part. Les salariés des donneurs d'ordres déclarent moins de pression temporelle, plus de satisfaction par rapport à leur rémunération et plus d'implication dans leur travail."

► « RAPPORT CHAUDRON SUR LES TIERS-EMPLOYEURS, OU COMMENT CONJUGUER COMPETITIVITE ET RESPONSABILITE DANS LA FRANCE DU XXIEME SIECLE »

(Thomas CHAUDRON, remis au Ministre du Travail en fév. 2009, à lire : <http://munci.org/article1433.html>)

Ce rapport (hélas tombé dans l'oubli) avait apporté des constats lucides et des propositions novatrices en matière de prêt de main d'œuvre à but lucratif remettant clairement en cause le contexte actuel de la prestation de services (en particulier de l'assistance technique / contrats de régie) telle que pratiquée par bon nombre de nos sociétés de services.

En effet, le rapport avait mentionné, entre autres, parmi les principaux enjeux : « l'amélioration de la connaissance du statut et des droits des salariés concernés » ainsi que la « limitation du prêt de main d'œuvre à des missions avec un apport intellectuel ou un besoin de compétences clairement définis », et parmi les principales propositions : « Réserver la possibilité de prêt de main d'œuvre aux entreprises justifiant d'une expertise et d'une politique de développement des compétences (il est inacceptable que des entreprises n'aient pour unique valeur ajoutée que le vivier de CV qu'elles ont à mettre à disposition de leurs clients...) » ainsi que « l'amélioration de la transparence envers les salariés (les prestations effectuées par les salariés doivent donc être mieux encadrées. Cet encadrement doit être à la fois pratique, c'est-à-dire managérial, sur le terrain, mais aussi juridique...) ».

Ainsi que :

- **Rapport de la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement Européen sur la « responsabilité sociale des entreprises sous-traitantes dans les chaînes de production ».**

(Février 2009, à lire : <http://munci.org/article1485.html>)

- **Rapport du Conseil Économique et Social (M. François Edouard) sur les « conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activités »**

(Mars 2005, à lire : <http://munci.org/article1095.html>)

- **Rapport préliminaire (non rendu public) de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (Mme Elisabeth Dufourcq) 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 »**

(Remis au ministre du travail en Décembre 2004, à lire : <http://munci.org/article907.html>)

Il devient donc URGENT de s'attaquer en France au développement exponentiel de la FAUSSE SOUS-TRAITANCE dans le secteur des services.

Toute politique en faveur de la RSE (mais aussi de lutte contre la précarité en renchérissant simplement le recours aux CDD et à l'intérim...) est quasi-vaine tant que le RECOURS ABUSIF à la SOUS-TRAITANCE par les donneurs d'ordres ne sera pas mieux règlementé.

Pour cela, nous sommes convaincus de la nécessité absolue d'une nouvelle LOI-CADRE sur la sous-traitance en France (à l'exemple du modèle italien ?) qui prendrait en compte les spécificités de la prestation de services et qui règlementerait plus rigoureusement, d'une part le prêt de main d'œuvre à but lucratif, d'autre par les externalisations (transferts de personnel).

Rappelons que la seule loi existant à ce jour est la Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance (soit essentiellement 3 articles) et qu'elle a été édictée dans l'intérêt de l'industrie du BTP.

Nos principales propositions sont les suivantes :

- Favoriser la transition d'une sous-traitance de capacité vers une sous-traitance de spécialité remplissant des critères d'innovation, de qualité et de valeur ajoutée dans le secteur des prestations intellectuelles
- Mieux distinguer intérim et prestation de services :
 - en encadrant davantage les contrats en régie (y compris « régie forfaitée ») : la prestation de service doit être motivée par un besoin de compétences ou d'expertise spécifiques dont l'entreprise ne dispose pas en interne et ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (à l'instar des contrats précaires : intérim, cdd...)
 - en réservant la possibilité de détacher des salariés-prestataires chez les donneurs d'ordres aux sous-traitants justifiant d'une réelle expertise et d'une politique de développement des compétences (rapport Chaudron)
- Interdiction de la sous-traitance en cascade sans valeur ajoutée dans les prestations intellectuelles résultant des politiques de référencement (la sous-traitance totale est déjà interdite dans les marchés publics...)
- Insertion obligatoire de clauses de responsabilité sociale (RSE) dans les contrats de sous-traitance (achats publics et grands comptes privés)
- Meilleure transparence auprès des IRP sur les conditions et les enjeux des services externalisés et des missions sous-traitées traitées
- Obligation de délivrer un ordre de mission au collaborateur qui précisera les conditions de la mission et son périmètre (durée, nature, compétences requises, remboursement des frais...etc), y compris en intercontrat
- Meilleur encadrement des clauses de mobilité géographique : suspension dans certains cas (familles monoparentales, représentants du personnel, problèmes de santé...), délais de prévenance renforcé...
- Obligation de négociation collective entre directions et représentants du personnel en cas de transferts de personnel entre deux entreprises : un accord d'entreprise devra définir les conditions de ce transfert sur la base d'un certain nombre de critères sociaux (...)
- Renforcer la protection des salariés transférés en garantissant le droit d'option (le salarié peut accepter ou refuser le transfert avec dans ce cas un licenciement pour motif économique et non pour faute grave, ou bien un droit à la rupture conventionnelle)

Autres pistes envisageables :

- **Normalisation AFNOR de la prestation de services (prestations intellectuelles)**
- **Certification ou notation sociale par l'Etat des sociétés de prestations de services**

5. Offshore informatique et immigration économique

L'impact des délocalisations ou relocalisations de services informatiques (offshore) sur l'emploi IT en France se mesure aussi bien en termes de pertes d'emploi que de dévalorisation de certains métiers et de leurs salaires (cas des développeurs) et parfois des conditions de travail (industrialisation des services).

Pour le moment, toutefois, les créations d'emploi dans le secteur compensent les pertes d'emploi induites par l'offshore (s'agissant principalement d'emplois de jeunes diplômés à quelques années d'expérience...).

A noter que la plupart des études sur le sujet ne prennent pas en compte la totalité du périmètre de l'offshore. (à lire : <http://munci.org/article1906.html>)

En ce qui concerne les délocalisations de services IT (offshore informatique), nous demandons :

- ▶ 1. **Leur prise en compte dans les politiques publiques** au même titre que les délocalisations industrielles (à l'instar de la sous-traitance de façon plus générale...)
- ▶ 2. Une interdiction formelle d'y recourir (y compris partiellement) dans les **appels d'offres publics**
- ▶ 3. L'interdiction des **aides publiques et de certains avantages fiscaux** (CIR, JEI...) aux entreprises qui y recourent excessivement (...)

L'immigration économique consiste principalement pour les employeurs du numérique à recruter ou détacher des ingénieurs informaticiens depuis les pays à bas coûts (Maghreb, Europe de l'Est...), souvent à des salaires (un peu ou très) inférieurs à ceux du marché, pour des projets de développement informatique (le plus souvent en prestation de services par les SSII).

Elle entraîne un important pillage des cerveaux dans les PVD (pays en voie de développement) et déresponsabilise, dans certains cas, nos employeurs en matière de formation.

En ce qui concerne l'immigration économique, nous demandons des mesures permettant seulement d'éviter la mise en concurrence de nos demandeurs d'emploi, salariés et indépendants avec les ressources humaines des "pays pauvres" (notamment par les détachements intra et intergroupes) :

- ▶ 1. **Éviter tout dumping social** en fixant des seuils de rémunération minimum pour les travailleurs étrangers hautement qualifiés puis en vérifiant systématiquement que le salaire proposé au travailleur étranger corresponde à celui pratiqué dans l'entreprise ou dans le même secteur d'activité pour le même poste (strict respect de [l'article R.5221-20 du Code du Travail](#) et de la [jurisprudence de la cour de cassation](#)).
- ▶ 2. **Responsabiliser les employeurs par une obligation de formation professionnelle des chômeurs avant de pouvoir recourir à l'immigration professionnelle** : l'obligation légale de rechercher au préalable un candidat sur le marché du travail national doit être **renforcée et complétée par un volet formation** : l'entreprise doit pouvoir établir qu'elle n'a pas été en mesure de pouvoir former rapidement un candidat dont le profil est proche du poste recherché, soit parce qu'aucun candidat n'a été proposé par Pôle-emploi, soit parce que l'entreprise ne dispose pas de moyens de formation en interne, soit parce qu'aucune offre de formation adéquate n'est disponible rapidement sur le marché (en intra ou en inter).
- ▶ 3. **Éviter les effets d'aubaine** par la suppression des dispositifs (trop permissifs) de l'immigration choisie, à savoir les listes de métiers en tension et les accords bilatéraux, pour ne conserver qu'une approche qualitative et sélective des critères de délivrance des autorisations de travail.

Le MUNCI conteste toute autre politique (telle que l'instauration de quotas) consistant à réguler artificiellement l'immigration économique en France : l'Etat n'a pas à refuser d'autorisation de travail à un travailleur étranger dès lors que toute mise en concurrence avec un demandeur d'emploi en France (qu'il soit français ou étranger) est écartée et que les règles du jeu sont parfaitement respectées sur le plan social.

6. Gouvernance et représentation nationale du numérique

Le MUNCI ne croit pas ni à la possibilité ni à la pertinence "d'une seule et même voix" pour la filière numérique, compte-tenu de la diversité de ses métiers, de ses acteurs et de leurs visions.

Nous pensons également qu'un secteur innovant comme celui du numérique pourrait l'être également sur les plans de la représentativité et de la gouvernance...

Or, qu'en est-il actuellement ?

Le débat sur le numérique est monopolisé par les grands lobbies économiques et patronaux de par leur **représentation quasi-hégémonique** au sein des instances nationales de consultation (Comité Stratégique de Filière STIC, Observatoire du Numérique et surtout Conseil National du Numérique).

Il est inacceptable, en particulier, que les **questions socio-professionnelles**, les questions règlementaires et celles liées aux usages soient ainsi spoliées par ces lobbies.

Le MUNCI ne partage pas toujours les analyses et recommandations de ces instances sur les problématiques liées à l'emploi et la formation.

De manière plus générale, le CNum et le CSF STIC démontrent tous deux de **graves lacunes et déséquilibres en matière de représentativité de la filière** notamment par l'absence ou la très faible représentation des TPE et professions libérales du numérique, des salariés et de la société civile (**associations de personnes physiques**) : associations professionnelles, utilisateurs, consommateurs, juristes, chercheurs, formateurs, représentants du public et experts sectoriels (ex. logiciel libre, professionnels de l'information, cloud computing...etc).

A l'inverse, on note une **sur-représentation de certains acteurs** (télécoms, entrepreneurs...).

A lire : <http://munci.org/article1714.html> et <http://munci.org/article1715.html>.

Quant aux représentants syndicaux des salariés (dans le CSF STIC), nous pensons **qu'ils représentent assez mal ou en tout cas insuffisamment les salariés**, tout particulièrement ceux des services informatiques (1 seul représentant syndical pour ce secteur de 400 000 salariés...).

L'observatoire du numérique, quant à lui, est une pâle copie du CSF STIC, dont le fonctionnement s'avère particulièrement opaque.

C'est ainsi qu'une véritable **JETSET du numérique** s'est installée en France depuis 2 ans avec la bienveillance du gouvernement précédent...

A l'opposé, le MUNCI a référencé plus de 150 organisations du numérique représentantes d'intérêts (professionnels, économiques, technologiques...) en France. A lire : <http://munci.org/numerique.pdf>

Par ailleurs, la grande conférence sociale des 09 et 10 juillet 2012 a validé le rôle du dialogue social entre le Gouvernement, les partenaires sociaux et la société civile en amont de l'élaboration des politiques sociales et économiques.

Le MUNCI propose donc un Conseil National du Numérique élargi rassemblant, en premier lieu, les représentants des principales organisations (professionnelles, économiques, associatives, syndicales...) du numérique en France, un "super-CNum" fonctionnant sur les principes d'une collégialité équitable et sur les moyens numériques de la "e-démocratie" (votes électroniques...) fort d'une représentativité moderne et irréprochable à la hauteur des enjeux stratégiques, économiques, sociaux et culturels que représente le numérique.

La mission de cette instance consultative serait d'apporter non pas une vision **faussement consensuelle** aux pouvoirs publics mais plutôt **des grilles d'analyses et de propositions argumentées, débattues et** (éventuellement) **votées** pour que le Gouvernement et le Parlement aient toutes les cartes en main avant de décider en dernier ressort, comme il se doit en démocratie...

7. Economie numérique

La société de l'information exige une vision à long terme qui passe nécessairement par une approche plus valorisante et plus protectrice de nos industries du logiciel et de l'Internet, par le développement de grands projets technologiques si possible européens (partenariats public-privé...) et finalement par la recherche **d'une plus grande indépendance technologique en France et dans le vieux continent.**

Le MUNCI considère que l'aide au financement et le soutien à l'international sont des approches nécessaires mais insuffisantes pour le développement de notre industrie du logiciel et notamment pour faire passer nos éditeurs du stade de la PME à celui de l'ETI.

L'Europe et la France, en effet, doivent faire preuve d'un plus grand réalisme économique vis-à-vis des « prédateurs » américains et maintenant asiatiques dont les acquisitions/prises de participation augmentent chaque année dans nos entreprises du numérique et qui s'efforcent constamment d'imposer leurs experts, organisations et protocoles dans la gouvernance mondiale du numérique.

Tandis que certaines grandes puissances (Russie, Inde, Chine...) utilisent déjà ou développent leur propre moteur de recherche et leur propre système d'exploitation, l'Europe, au contraire, poursuit sa dépendance technologique avec le reste du monde (USA, Chine...) en services internet, logiciels et matériels.

Les sondages montrent clairement que les français (mais aussi les européens) dans leur grande majorité plébiscitent aujourd'hui certaines formes de "patriotisme économique" et de "préférence européenne". Sans aller jusqu'au protectionnisme anti-concurrentiel, cette aspiration doit nécessairement trouver des applications dans le domaine du numérique.

Nos principales propositions :

- **recommandations d'achat de logiciels, services et matériels (voire obligations par quotes-parts)** auprès des acheteurs publics favorisant prioritairement les fournisseurs français et européens, ainsi que les logiciels libres, avant les fournisseurs extra-européens
- **ajout de certains secteurs du numérique** (ex. technologies-clé 2015...) **dans la liste des « secteurs stratégiques » de l'économie française** (loi « Breton » du 26 juillet 2005 et décret du 31 décembre 2005 définissant les secteurs stratégiques dans lesquels le gouvernement peut s'opposer à la prise de contrôle d'une entreprise française par un investisseur étranger)
- **extension du « Small Business Act » aux marchés privés pour les grands comptes** (en fonction du montant de l'appel d'offre et de l'allotissement)
- **TVA réduite sur le logiciel** comme pour les biens culturels

• **un moteur de recherche public européen (textuel, sémantique et multimédia) :**

Le référencement et la recherche sur Internet occupent une place de plus en plus centrale et stratégique dans l'économie et la société du savoir. Or, pour des raisons évidentes de neutralité mais aussi de performance à long terme, il est impensable de laisser à Google, société privée américaine, le quasi-monopole d'une responsabilité aussi déterminante pour l'avenir de la société de l'information. De nombreux progrès sont encore souhaitables et réalisables en matière d'exploration, d'indexation et de restitution des informations sur le web, plus particulièrement autour du web sémantique et multimédia. L'algorithme du moteur de Google nous paraît de moins en moins pertinent (priorités données toujours plus à l'actualité et au temps réel...) tandis que l'évolution mercantile du moteur va certainement s'amplifier dans les années à venir tout comme l'exploitation des données personnelles...

Par ailleurs, nous incitons l'Etat à être particulièrement vigilant sur le soutien qu'il entend apporter à certains secteurs de l'économie numérique au regard des conséquences possibles sur l'emploi.

Nous pensons notamment au **Cloud Computing** : au-delà des impératifs de souveraineté et de sécurité pour lesquels l'Etat a certainement un rôle à jouer, il faut bien voir que si le Cloud génère des emplois à court terme, il risque parallèlement d'entraîner des suppressions de postes à plus long terme.

En effet, les créations d'emploi générées par le développement de nouvelles infrastructures et de nouveaux services mutualisés seront partiellement annulées par les suppressions de postes induites dans les équipes informatiques des entreprises utilisatrices (externalisation de services...) comme dans les SSII (diminution des développements spécifiques...).

Au final, on ne peut espérer un ratio positif qu'à la double condition que les TPE/PME utilisent massivement les services Cloud et que les infrastructures/développements se situent en France.

(à lire : <http://munci.org/article1844.html>)

8. Autres propositions

• Renforcer la lutte contre le spamming (pollupostage) et contre les escroqueries internet/mobiles :

Face à la forte progression des spams (pourriels), notamment en entreprise (ce qui entraîne des pertes de productivité), les pouvoirs publics doivent **mieux faire respecter la réglementation française et européenne (notamment le principe de l'opt-in).**

Les services signal-spam et 33700 doivent être mieux soutenus, mieux connus et doté de pouvoirs plus coercitifs.

Il est urgent de mettre en place une cellule gouvernementale **de surveillance de toutes les formes d'escroquerie en ligne et mobiles** (canulars, phishing, fausses annonces, sites de e-commerce illégaux...etc) avec un système **d'alerte des internautes** et surtout un **site d'information gouvernemental** (évolution possible du site internet-signalement.gouv.fr).

L'accès (depuis et vers la France) aux serveurs illégaux doit pouvoir être rapidement bloqué.

• Sécurité informatique :

Les menaces informatiques, en forte progression, freinent l'adoption des TIC dans les entreprises. Nous risquons d'aller vers un « âge noir du numérique » si des **mesures de protection (et une plus grande sévérité) ne sont pas entreprises à l'échelon national et international.**

Nous demandons par ailleurs la mise en place d'une **identité numérique gérée et garantie par l'Etat** avec **maintien du droit à l'anonymat en ligne.**

• Open Data :

Associer davantage les utilisateurs (en particulier les organisations professionnelles et économiques) dans l'expression des besoins sur les types de données publiques à élaborer et à ouvrir.

• Vente liée :

Pour un découplage total entre l'ordinateur et le logiciel (faire appliquer la loi...).

• Liberté d'expression en ligne :

La liberté d'expression est de moins en moins garantie sur internet dans notre pays (à la différence d'autres pays comme les USA, l'Allemagne...).

Il existe trop souvent une « présomption de diffamation ou de dénigrement » sur le fond pour des juges qui tolèrent de moins en moins la critique sur le web, notamment celle des (ex)salariés à l'encontre de leurs (ex)employeurs, et rejettent de plus en plus souvent « l'exception de vérité ».

A l'opposé, le gouvernement cherche à mieux protéger les avis de consommateurs sur internet (norme AFNOR en préparation) : **il convient d'y associer également les avis de salariés.**

L'appel au boycott doit pouvoir être également autorisé par internet.

• Démocratie numérique (ou e-démocratie) :

Pour une démocratie plus participative grâce aux moyens de la e-démocratie : consultations publiques, votes par internet...