Décembre 2013

Brochure fédérale N°16

Bureaux d'études, Coût du capital et SSII

la cgt
Fédération sociétés d'études

Décembre 2013

Brochure fédérale N°16

Bureaux d'études,

Coût du capital et SSII

la cgt
Fédération sociétés d'études

Préambule

Les journées d'études concernant nos secteurs professionnels connaissent toujours un réel succès. Il est vrai que ce sont des moments importants pour que les militants puissent être armés et ne subissent pas les discours réactionnaires du patronat. La première partie de cette brochure concerne une analyse des bureaux d'études. C'est une première depuis bien longtemps. C'est pourquoi, il faut la considérer comme une sorte d'introduction à des analyses plus spécifiques pour les prochaines années.

La deuxième partie concerne ni plus, ni moins, la campagne que nous avons engagé sur le coût du capital. Chacune et chacun se devra d'appréhender l'ensemble des notions afin de combattre le patronat et avancer nos revendications.

Enfin, la dernière partie met en avant une première analyse des SSII en Europe avec les limites liées à des statistiques, documentations…pour le moins, pas vraiment abondante.

Cette brochure constitue ainsi un document de travail à mettre en débat et à faire vivre pour élaborer des revendications qui répondent aux besoins et aux attentes des salariés.

Sommaire

4 **Préambule**

7 **Les Bureaux d'Etudes: Présentation et enjeux du secteur**

8 Eléments de définition
11 Historique et l'état des lieux sur l'activité et l'emploi
28 Présentation du secteur et des principaux acteurs
39 Problématique actuelles du secteur

43 **Coût du capital et stratégie syndicale**

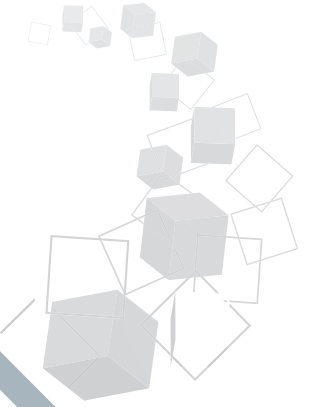
44 En guise d'introduction
46 De la question du partage des richesses
50 De la financiarisation
55 Du coût du capital
64 Notre stratégie syndicale
66 Annexe 1
67 Annexe 2
68 Annexe 3

69 **SSII: Le marché européen du logiciel et des services informatiques, panorama économique et social**

70 Panorama économique
76 Panorama social

Les Brochures précédentes

Brochure n°1 – LA GPEC
Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !
Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE
Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE
Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC
Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE
Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE
Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME…A UNE DEMARCHE SYNDICALE
Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS…QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPONSE
Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL
Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9EME CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES
Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE
Brochure n°12 - COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS
Brochure n°13 - ANALYSE SECTORIELLE
Brochure n°14 - PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE
Brochure n°15 - GUIDE DE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS



Les Bureaux d'études :

Présentation et enjeux du secteur

Cabinet Syndex:
Souleymane BA/Guillaume ETIEVANT

Pour la CGT: Noël LECHAT

Eléments de définition

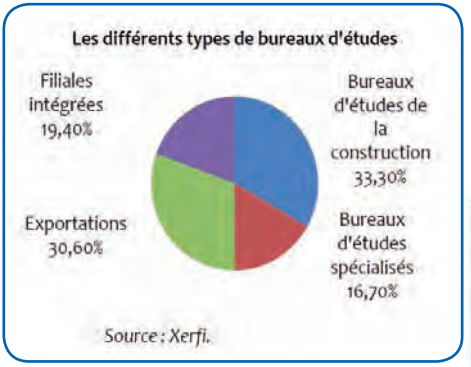
De quoi parle t-on?

Bureaux d'études techniques, sociétés d'ingénierie, sociétés d'études techniques, différentes dénominations recouvrent le champ de notre étude.

Malgré ces différents noms, l'activité de toutes ces entreprises consiste à vendre un ensemble de prestations intellectuelles dans le cadre d'un processus de production technique.

Différents types de Bureaux d'études

On distingue généralement deux grands types de bureaux d'études : les bureaux d'études de la construction (BTP et infrastructures) et les bureaux d'études spécialisés (industrie, chimie, aéronautique, automobile, etc.).

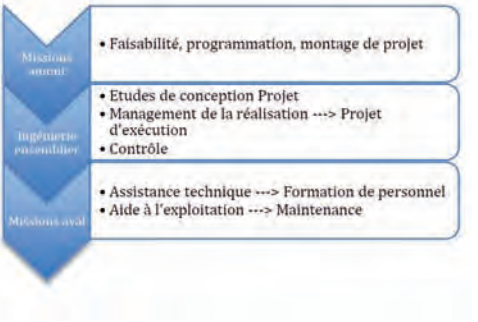


Les bureaux d'études techniques peuvent également prendre plusieurs formes organisationnelles.
Il peut s'agir de prestataires de services indépendants agissant pour le compte de clients divers; il peut également s'agir de filiales de groupe travaillant directement pour leur maison mère.
En termes de chiffre d'affaires, les bureaux d'études de la construction représentent le sous-secteur d'activité le plus important (33,3% du CA). Les bureaux d'études autonomes sont les plus nombreux mais les filiales « *intégrées*» représentent un poids important dans le secteur (19,4% du CA).

Les exportations représentent une part également importante de l'activité des bureaux d'études puisqu'environ un tiers de l'activité est exportée.

Les missions des bureaux d'études

Selon Syntec ingénierie, l'activité des bureaux d'études se résume ainsi: «*étudier, concevoir, faire réaliser, contrôler, faire fonctionner…* ». Deux schémas sont alors proposés pour décrire les différentes interventions des bureaux d'études tout au long des processus de production.

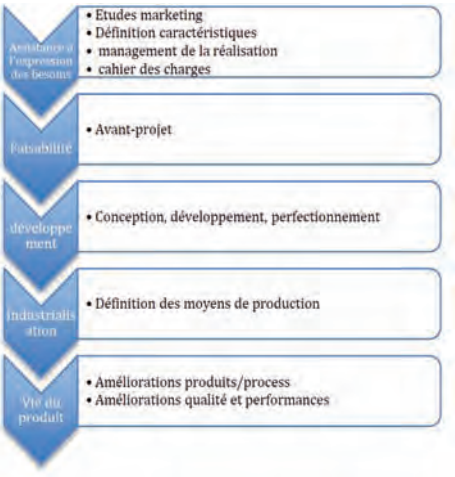


Présentation des données

Afin d'analyser avec précision le secteur des bureaux d'études techniques, nous avons fait le choix de travailler à partir du code NAF 71.12B, regroupant les activités d'ingénierie et d'études techniques.

Même si ce code NAF ne regroupe pas uniquement les bureaux d'études, il s'agit de la nomenclature la plus proche de notre objet d'étude.

Le code NAF 71.12B est celui qui permet d'avoir les statistiques les plus précises concernant les bureaux d'études techniques. Les bureaux d'études techniques peuvent également être définis par la « *Convention collective nationale du 15 décembre 1987 applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de Conseil* ».



Ingénierie, études techniques (NAF 71.12B)

Le code NAF regroupe les activités d'ingénierie et de conseil dans les domaines suivants :

- machines, processus et sites industriels ,
- projets comportant des activités ayant trait au génie civil, au génie hydraulique ou pour les bâtiments et les infrastructures de transport ,
- projets de gestion de l'eau ,
- conception et réalisation de projets intéressant le génie électrique et électronique, le génie minier, le génie chimique, le génie mécanique, le génie industriel, l'ingénierie de systèmes, de techniques de sécurité ,
- l'élaboration de projets faisant appel aux techniques de climatisation, de la réfrigération, de l'assainissement et de la lutte contre la pollution, au génie acoustique, etc.,
- les services de gestion de projets de constructions,
- les études géophysiques, géologiques et sismiques,
- l'information cartographique et spatiale.

Ce code NAF ne recouvre pas les champs suivants :

- le développement ou l'édition de logiciels associés ,
- les activités des consultants en informatiques,
- les activités d'architecture ,
- les activités de contrôle et les essais techniques,
- les activités de recherche et de développement liées à l'ingénierie,
- le design industriel,
- les activités des économistes de la construction.

Source : INSEE

Dans les années 70, la CGT écrivait

Une forme nouvelle d'entreprise est née et s'est considérablement développée au cours de ces dernières années : les Bureaux d'Etudes Techniques et Socio-Economiques.

A l'origine, les Bureaux d'Etudes dépendaient directement d'une grande entreprise et relevaient d'une spécialisation bien définie.

Leur évolution ayant suivi le développement de l'Industrie, leur importance est devenue proportionnelle à l'effort d'investissement des trusts à l'échelle internationale, nationale ou régionale.

Il existe, actuellement, deux principaux types de Bureaux d'Etudes :

- Les uns au service d'une entreprise relevant d'une branche industrielle déterminée ;

- Les autres sont créés afin d'offrir leurs services dans des domaines d'activité différente : bâtiment, génie civil, métallurgie, mécanique, pétrochimie, études socio-économiques,

- Ou en bureaux d'engineering qui recouvrent en partie ou toutes ces activités à la fois. C'est l'opération « *l'usine clé en main* ».

- Ce secteur a pris une extension considérable : près de 40 000 salariés travaillent dans environ plus de 400 entreprises, d'importance variable, avec des effectifs se situant de 5 employés à plusieurs milliers. A noter que les petites entreprises de moins de 100 salariés dominent toutefois très nettement. Seuls quelques établissements atteignent un effectif de 1 000 personnes.

- Leur chiffre d'affaires est considérable : pour les seuls Bureaux Techniques, membres du SYNTEC, le syndicat patronal, celui-ci serait passé de 250 millions de francs en 1962 à 1 milliard de francs en 1968.

On a pu évaluer à 100 000 francs par ingénieur et par an, le chiffre d'affaires moyen des organismes privés d'études économiques.

- Le personnel des Bureaux d'Etudes est hautement qualifié et comprend notamment une très forte proportion de cadres : 40% en moyenne dans les Bureaux d'Etudes Techniques, de 60 à 80% dans les Bureaux d'Etudes socio-économiques. De plus, le caractère particulier de ces entreprises amène les employeurs à recruter un personnel jeune, directement issue de l'enseignement technique ou supérieur, dont les connaissances correspondent aux techniques les plus modernes.

On comprend alors le profit qu'y trouvent les patrons dégagés de leurs responsabilités en matière d'embauches, de classification, de promotion, de formation et de perfectionnement.

Historique et l'état des lieux sur l'activité et l'emploi

Comment sont nés les bureaux d'études techniques ? Pourquoi cette activité s'est-elle créée et développée ? Même s'il ne s'agit pas ici de retracer en détail l'histoire d'une profession, il nous semble important de revenir sur les grandes étapes de la structuration des bureaux d'études. Comprendre les choix et les enjeux économiques et sociaux du passé permettent souvent d'éclairer la situation actuelle. Comme toute profession, les bureaux d'études se sont créés dans un contexte économique et social particulier et certains acteurs ont contribué à leur développement. Tout cet environnement constitutif de la profession peut nous permettre de mieux appréhender le fonctionnement actuel des bureaux d'études et de mieux analyser les problématiques d'aujourd'hui et celles de demain.

1. Un besoin de spécialistes

1.1. Les bureaux d'études : une réponse à la technicisation de la construction

L'une des premières explications de la création et du développement des bureaux d'études techniques est très certainement liée au développement des techniques de construction.

Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, on assiste à une complexification des procédés de construction. La reconstruction de la France permet d'importantes innovations techniques. La période de reconstruction et la période de forte croissance économique viennent transformer en profondeur le secteur de la construction. Les méthodes de construction deviennent de plus en plus techniques. Ces changements importants permettent de donner naissance à une véritable industrie du bâtiment, ce qui vient transformer un secteur jusque-là encore relativement artisanal. Construire en masse et en série – selon par exemple les préceptes de l'architecte Le Corbusier – se traduit concrètement par une demande de spécialisation et d'assistance technique.

Ainsi se développent les bureaux d'études de la construction : sortes d'émanation des cabinets d'architectes, ils permettent d'apporter une réponse technique de pointe.

1.2. Une demande de spécialistes dans l'ensemble des secteurs d'activité

Sur le même schéma, les bureaux d'études se développent dans différents secteurs d'activité en réponse à l'apparition de techniques de plus en plus complexes. A partir du moment où les techniques se développent, il faut faire appel à des spécialistes.

Même si ces industries existent depuis plusieurs décennies, c'est au cours des années 1960-70 que des processus industriels complexes se développent dans le secteur de la chimie, du gaz ou encore de l'aéronautique.

Enfin, dans l'ensemble de l'industrie, c'est l'arrivée de l'électronique et de l'informatique qui rend nécessaire l'appel à des compétences spécialisées et permet donc d'accroître le développement des bureaux d'études.

2. L'assistance technique : un moyen de contourner la législation du Code du travail

Même si la nécessité d'un recours aux spécialistes face à la technicisation des métiers est une réalité permettant d'expliquer l'essor des bureaux d'études, il convient de se demander pourquoi les bureaux d'études se sont constitués comme un champ autonome. Les métiers de l'ingénierie auraient en effet tout aussi bien pu se développer à l'intérieur même des entreprises des différents secteurs économiques.

En réalité, une certaine catégorie d'acteurs a favorisé le développement des bureaux d'études en y voyant la possibilité de « ***flexibiliser le marché du travail*** ». La croyance selon laquelle il faudrait davantage de flexibilité sur le marché du travail afin de rendre l'économie française plus compétitive n'est pas récente. Dès les années 1970, le patronat français plaide pour cette flexibilité. En externalisant certaines prestations vers les bureaux d'études, les entreprises se déchargent de leurs obligations vis-à-vis de leurs salariés.

Les bureaux d'études sont alors vus comme la possibilité de contourner la mise en place de l'autorisation administrative de licenciement.

Les grands donneurs d'ordres voient alors dans les bureaux d'études la possibilité de faire appel à une main-d'œuvre qualifiée lors des pics d'activité sans avoir à « ***gérer*** » cette main-d'œuvre le reste du temps.

3. L'autonomisation des bureaux d'études

Au fil des décennies, les bureaux d'études techniques continuent à se développer et s'autonomisent de plus en plus. Même si aujourd'hui coexistent des bureaux d'études intégrés aux grands groupes et des bureaux d'études indépendants, cette dernière catégorie n'a cessé de se développer.

Au cours des années 1980-90, on a tout d'abord assisté un regroupement des bureaux d'études favorisant ainsi l'apparition d'entreprises plus importantes. De plus, l'accroissement de la concurrence et des échanges mondiaux a amené beaucoup d'entreprises à se recentrer sur leur cœur d'activité mettant en place une politique appelée « ***make or buy*** » (faire ou acheter). Tout ce qui ne faisait pas alors partie du métier cible – comme les prestations techniques ou intellectuelles de recherche et de développement – devant être externalisé. Ce phénomène a, lui aussi, permis l'autonomisation des bureaux d'études.

Récemment, deux autres éléments sont venus renforcer l'activité des bureaux d'études. Tout d'abord, la loi Murcef vo-

tée en 2001 a permis la mise en concurrence des services de l'Etat avec les prestataires privés, ouvrant de nouveaux débouchés pour les bureaux d'études.

Deuxièmement, c'est le développement des problématiques environnementales qui a permis l'apparition de bureaux d'études spécialisés sur ces questions.

Date de création de quelques bureaux d'études français

1957 – SOFRERAIL
1958 – TECHNIP
1961 – SOFRETU
1966 – ASSYSTEM
1979 – GECI INTERNATIONAL
1982 – ALTRAN
1984 – AKKA TECHNOLOGIES
1985 – SEGULA TECHNOLOGIES
1988 – ALTEN
1989 – AUSY
1995 – SYSTRA (fusion)
2007 – EGIS (fusion)

4. Des restructurations incessantes

Le développement des bureaux d'études ne s'est pas déroulé sans accros. Des restructurations successives de ce secteur, avec son cortège de licenciements, ont émaillées ces années de développement. Rachat, fusion, cessions se sont multipliés alors même que les politiques avaient abandonné l'industrie française.

Les années 80 ont été, de ce point de vue, un tournant majeur. Elles constituent donc une rupture par rapport aux années 70 où se créées et prospérées de grandes sociétés d'ingénierie « ***industrielles*** », intégrées ou non à de grands groupes comme Technip, Creusot Loire, Sofresid…c'était l'époque où, lors de chaque voyage officiel, chaque ministre se faisait un point d'honneur à signer des « ***contrats clefs en main*** » dont le montant se chiffrait à chaque fois en milliard de francs.

Si la nationalisation début des années 80 pouvait susciter quel qu'espoir, la CGT est toujours restée lucide quant à la résorption des « ***difficultés économiques*** » du secteur de l'ingénierie. Les entreprises nationalisées étaient censées jouer un rôle moteur de l'innovation technologique et sociale pour réaliser les objectifs gouvernementaux. Pourtant, les licenciements dans les bureaux d'études se sont multipliés. De ce point de vue, le secteur public a servi de contre-exemple à l'ingénierie privée qui n'a pas hésité à ce moment-là, à diminuer ses effectifs…par des licenciements. René LEGUEN, ancien secrétaire de l'UGICT l'explique : « ***la raison de cette situation réside dans le fait que des directions et des états-majors du secteur public industriel et bancaire, motivés par le seul critère de rentabilité financière, poursuivent les orientations passées qui ont conduit au déclin de notre appareil productif, à une dépendance technologique, à l'abandon du marché intérieur, aux choix du tout à l'exporta-***

tion. Il faut le savoir, cette orientation s'est accentuée à l'intérieur comme à l'extérieur de ces entreprises publiques par la pression des forces de droite qui sévissent encore dans les états-majors et chez les hauts fonctionnaires. Chacun, quel que soit le poste professionnel qu'il occupe, dans le secteur nationalisé, a le devoir d'appliquer l'orientation définie démocratiquement par le pays, quelles que soient, par ailleurs ses opinions politiques. L'autonomie de gestion à laquelle nous sommes très attachés, ne peut servir de couverture à des orientations contraires à l'intérêt national. Il devient urgent que quelque chose change dans l'orientation des secteurs publics et dans le comportement des dirigeants ».

C'est ce qui se passait dans les sociétés d'études liées au secteur public. Dans ce cadre, le Fédération faisait des propositions telles que des plans de relance chiffrés. La relance des investissements français, la modernisation de l'appareil productif, la mise en œuvre des technologies d'avenir constituait un axe de bataille fort. Et l'ingénierie avait un rôle prépondérant à jouer, se situant en amont des investissements.

C'est pourquoi, la Fédération s'est battue pour créer une agence française pour la maîtrise de l'ingénierie. Celle-ci aurait été contrôlée par l'Etat à laquelle participeraient les organisations syndicales et patronales. Elle aurait eu pour rôle :

- De prendre en compte les aspects techniques et technologiques en examinant les aspects économiques ;
- D'allier toutes les intelligences avec la rigueur de l'analyse qui s'impose, en favorisant les coopérations entre ingénieurs, afin de diminuer les concurrences franco-françaises sauvages qui sévissent actuellement ;
- De coordonner les politiques commerciales afin de les rendre plus efficaces, plus dynamiques, plus agressives tant sur le terrain national qu'international ;
- De contrôler les financements français à l'exportation afin de promouvoir les exportations françaises ;
- De centraliser les informations ;
- De développer la concertation entre tous les organismes de recherche et l'ingénierie afin qu'elle débouche sur l'application industrielle de techniques et de procédés français.

Le 22 octobre 1984, Alain OBADIA, Secrétaire général de l'UGICT-CGT intervenait lors d'une conférence de presse sur la sinistralité du secteur, les milliers d'emplois menacés et pourtant les potentialités en termes d'emploi :

« *La France va-t-elle moderniser en profondeur son appareil de production, répondre aux nécessités présentes du développement technologique, occuper la place à laquelle elle peut prétendre dans les échanges internationaux avec un secteur de l'ingénierie sinistré ? un secteur de l'ingénierie déstructuré, exsangue en potentiel humain du fait des coupes sombres opérées aujourd'hui dans les équipes d'études et des véritables déstructurations auxquelles se livrent les directions d'entreprises de ce*

secteur ?

Telle est bien la question que l'on peut se poser quand on analyse la situation de l'ingénierie aujourd'hui.

Dans ce domaine comme dans beaucoup d'autres, l'imagination n'est décidément pas de mise : sureffectifs, licenciements, traitement social, baisse des emplois. Voilà les seules méthodes pratiquées aujourd'hui pour surmonter tout problème.

Sureffectifs : c'est en somme le « sirop typhon » de la pensée économique d'aujourd'hui. Valable pour tout quel que soit le mal…en médecine cela s'appelle du charlatanisme.

Cela pourrait être traité par l'ironie sans la gravité des conséquences dont une telle démarche est porteuse.

15.000 EMPLOIS menacés dans une branche d'activités qui compte 60.000 salariés !

On connaît le cas TECHNIP qui est à la « une » de l'actualité sociale avec le projet de licencier 28% des effectifs de la première entreprise française du secteur.

Mais d'autres entreprises sont concernées LITWIN, SOFRESID, O.T.H., SODETEG, C.L.E., B.R.G.M., etc.

Dans tous ces cas, les suppressions d'emplois ne se traduiraient pas seulement au plan social – ce qui est déjà grave avec le niveau actuel du chômage – elles auraient aussi pour résultat une diminution sérieuse du potentiel d'étude et donc de la capacité de répondre à des marchés existants (cas de TECHNIP, LITWIN, COYNE et BELLIER), mais encore plus à des marchés potentiels.

Sans parler de la capacité technologique d'avenir quand on sait à quel point l'ingénierie joue un rôle déterminant pour le développement industriel et la conquête de contrats pour l'industrie française.

On comprend mieux la dimension de l'enjeu !

Rappelons qu'un emploi dans l'ingénierie génère 10 emplois en aval et que le chiffre d'affaires à l'exportation du secteur est de 54 milliards de francs en 1983.

Est-ce à dire que nous fermerons les yeux sur les problèmes que connaissent un certain nombre d'entreprises du secteur, notamment en matière d'équilibre financier ? Absolument pas.

Nous nous efforçons au contraire d'élaborer avec les salariés eux-mêmes, ingénieurs, employés, techniciens, des propositions de nature à les surmonter, propositions qui ne sont pas à prendre ou à laisser, mais que jusqu'à présent, on se refuse à discuter sérieusement tant au niveau des directions d'entreprises, qu'au niveau des Pouvoirs Publics.

Maurice Millereau en rappellera dans quelques instants, certaines.

Mais nos propositions ont une logique : garder l'outil ingénierie en état de fonctionnement correct, avec une vision en perspective évitant le déclin du savoir-faire français et au contraire axé sur le développement de notre capacité de mettre en œuvre et d'exporter de la technologie.

Chacun de vous le sait bien, tout relâchement en ce domaine se paye très

cher quelques années après.

Rien ne garantit que l'ingénierie française peut rester en troisième, pour cela il faut se battre, rechercher vraiment tous les marchés possibles et non pas raisonner à court terme comme s'il s'agissait d'analyser la situation d'une supérette dans un centre commercial !

Oui, l'ingénierie française doit reconsidérer ses méthodes de travail, doit se diversifier.

Mais il faut concevoir tout cela.

Il faut savoir investir dans le savoir-faire dans la technologie. Savoir se servir de la formation comme un élément de développement et ne pas se contenter de faire de tout cela des thèmes, des discours – au demeurant peu innocents puisque la modernisation sert aujourd'hui de prétexte pour les abandons industriels et les suppressions d'emplois.

La responsabilité du patronat est immense ! Nous ne nous trompons pas de porte. Mais comment éluder le fait que depuis 3 ans le gouvernement n'a à aucun moment défini des orientations plus offensives.

Et même qu'il reste très nettement ancré sur les objectifs qui prévalaient avant lui?

On l'a vu il y'a deux ans avec les premières vagues de licenciements chez HEURTEY-PETROCHEM et SOFRESID.

Il a pourtant les moyens d'impulser les choses différemment. Nous l'avons prouvé à propos de HEURTEY, mais c'est vrai plus globalement en créant une meilleure coopération inter-entreprises, entre le secteur nationalisé, les banques, les sociétés d'études.

Il peut aider beaucoup plus sur le plan international par exemple. Les marchés internationaux sont aujourd'hui porteurs de contrats moins conséquents que par le passé, mais néanmoins très importants pour l'avenir économique des pays concernés notamment pour les pays en voie de développement et les pays socialistes.

Or, le réseau commercial ne correspond pas, la maintenance est notoirement faible.

Pourquoi, par exemple, le marché chinois est-il presque aux mains exclusives des Japonais ?

Pourquoi certains pays africains se plaignent de l'abandon de la France, contraints alors de se tourner vers les États-Unis ou la R.F.A. ?

C'est y compris le cas dans des pays comme l'Algérie où nous avons pourtant bien des atouts.

L'U.R.S.S. va lancer un marché considérable concernant 10 sites pour la gazéification du charbon.

La France est en tête dans ce domaine, qu'attendons-nous pour nous y intéresser très activement ?

Voilà des orientations à discuter pour maintenir, développé et non pas cassé.

C'est parce que nous sommes persuadés que tout cela est possible que nous soutenons très énergiquement nos camarades des entreprises en lutte contre les suppressions d'emploi, nos camarades de TECHNIP, LITWIN, etc.

Et que nous appuyons les efforts de la Fédération C.G.T. des Sociétés d'Etudes. C'est dans cet esprit que nous demandons à toutes les parties concernées : directions patronales et gouvernement notamment, de prendre leurs responsabilités face à l'avenir du pays ».

Maurice Millereau, Ancien Secrétaire général de la Fédération des Sociétés d'Etudes ne dit pas autre chose dans son intervention:

« ***GENERALITES***

Pour mieux maîtriser notre propos, il n'est pas inutile de rappeler très brièvement quelques généralités :

Tout d'abord, qu'est-ce que l'ingénierie ?

Par définition, l'ingénierie se présente comme un ensemble de prestations intellectuelles spécifiques permettant l'optimisation d'un investissement lors de sa conception, de sa réalisation, de sa mise en service et de son exploitation ».

Dire que l'ingénierie est stratégique n'est donc pas un simple mot. Pour nous, stratégique, l'ingénierie l'est à double titre :

- Pour les raisons économiques qui déroulent de la définition mais aussi parce que ce qui se fait dans l'ingénierie anticipe sur ce qui se fera dans la production, et constitue ainsi une information essentielle pour tous les salariés, c'est-à-dire bien au-delà de la sphère professionnelle spécifique.

- Lorsqu'un créneau est abandonné dans une filière donnée, la décision et ses effets se manifestent en premier lieu dans la société d'études. Les retombées au niveau de la production et de l'emploi correspondant apparaissent quelques mois – voire quelques années – après. Le rôle d'indicateur, de clignotant, est évident.

Aussi, lorsque le Service de l'Ingénierie et du Conseil du Ministère écrit que l'ingénierie doit « ***capitaliser ses performances dans certains secteurs de pointes*** », nous craignons qu'il s'agisse d'un aval donné au patronat de l'ingénierie dans son abandon de nombreux créneaux moins immédiatement rentables.

La situation que nous allons évoquer démontre que ces craintes ne sont pas fortuites.

L'INGENIERIE TECHNIQUE

Nous estimons à près de 100.000 le nombre de salariés concernés par l'ingénierie technique, 60.000 si l'on ne retient que les entreprises dont l'activité unique et exclusive est l'ingénierie technique. Ces salariés se répartissent de la manière suivante : 50% d'ingénieurs, 25% de techniciens, 25% d'employés.

La tendance actuelle est d'ailleurs un dépassement du taux d'ingénieurs et cadres (vers les 60%).

Autre précision : 80 à 90% de l'ingénierie est directement contrôlée par le secteur public.

DIFFICULTES

L'ingénierie technique est en difficulté. Il s'agit bien entendu d'un euphémisme.

Difficultés signifient ici fermeture de certaines sociétés, licenciements pratiquement partout, avenir sérieusement compromis.

Ainsi, on a licencié (ou la procédure est en cours) à LITWIN, LUMMUS, PROCOFRANCE, COYNE et BELLIER, OTH, TECHNIP, CLE, SODETEG, SOGELERG, SMIDTH, BRGM, SOFRICE, OCCR INTER G, SOFRESID, etc…, pour ne citer que les plus importantes.

De 60.000 salariés, on pourrait passer, début 85, à 45.000 salariés.

POURQUOI CETTE SITUATION ?

Il ne s'agit pas de nier les difficultés de l'ingénierie ni de sous –estimer les réalités économiques. Il s'agit de dresser un véritable constat et d'élaborer, à partir de celui-ci, les mesures de redressement adaptées.

Or, nous ne sommes d'accord avec le patronat concerné ni sur le constat, ni sur les solutions.

Nous vous proposons d'examiner ce différend en remontant dans le passé, c'est-à-dire dans les causes profondes, en partant de la situation présente.

ARGUMENTAIRE PATRONAL

Dans toutes les entreprises citées, nationalisées ou privées, l'argumentaire patronal est le suivant :

- Pour une société d'ingénierie, les frais de personnel constituent, de loin, la charge la plus lourde d'exploitation (entre 70 % et 80%) ;

- Il est donc vital pour de telles sociétés, d'adapter rapidement leurs effectifs (et les frais afférents) au niveau de leurs activités ;

- La baisse d'activité est liée essentiellement à la récession du marché extérieur (les Sociétés d'ingénierie, pour la plupart, réalisent la majeure partie de leur chiffre d'affaires à l'exportation). Or, la concurrence s'est accrue et les marchés réduits, notamment du fait de l'endettement croissant des pays en voie de développement.

Quant au marché intérieur, la période est au tassement, directement lié à la faiblesse des investissements.

SCHEMATISME

Bien sûr, dans cet argumentaire, il y a une part de réalité. Mais énoncer de cette manière les problèmes, les schématiser ainsi, contribue en fait à masquer le fonctionnement effectif des sociétés d'ingénierie, leur rôle, leur mission.

LES OUBLIS

On oublie de dire, lorsque l'on parle de l'importance des frais de personnel dans une ingénierie, que celle-ci n'est pas une P.M.E., une entité indépendante des Grands Groupes Industriels et Financiers. Les profits générés par une société d'ingénierie n'apparaissent

pas nécessairement au niveau de celle-ci mais sont bien souvent noyés dans les résultats du groupe auquel elle appartient.

Il serait naïf de penser que tel groupe s'intéresse à sa filiale d'ingénierie uniquement pour la plus-value réalisée sur l'heure de travail. Il convient de ne pas oublier que l'ingénierie génère des emplois et des heures de travail dans un rapport important (de 1/7 à 1/15 selon le cas).

Bien sûr, tout cela n'apparaît pas au niveau des comptes dans lesquels le patronat voudrait nous enfermer.

Examiner les difficultés des sociétés d'ingénierie uniquement dans le cadre restrictif du bilan comptable de l'entreprise n'a qu'une signification limitée.

L'activité de ce type de société doit nécessairement se replacer dans le contexte du groupe, sans oublier la place stratégique qu'elle occupe de celui-ci.

Il faut être juste. Le patronat de l'ingénierie, notamment dans la dernière période, ne nous renvoie pas systématiquement au bilan. Et pour cause…

Les résultats 83 (et pour ce que l'on prévoit en 84) sont loin d'être dramatiques. On note même, pour certaines, une amélioration.

Il faut savoir que dans certaines entreprises où l'on licencie, on a distribué des dividendes en 82 et 83 (à LITWIN, COYNE et BELLIER, SOFRESID, etc…).

Mais tout cela pourrait paraître secondaire au regard de la vraie question : la charge de travail.

Qu'en est-il exactement ?

LA CHARGE DE TRAVAIL

L'endettement dramatique et croissant des pays en voie de développement réduit considérablement les contrats pour lesquels la plupart des sociétés d'ingénierie travaillaient dans des proportions allant de 60 à 90%.

La baisse du volume des échanges avec les pays socialistes pèse lourdement aussi. Ce sont des faits.

Sur le marché intérieur, l'absence de relance des investissements, c'est un fait également.

Mais les sociétés d'ingénierie ne peuvent se contenter de rappeler des données à titre d'agent passif.

Ce sont aussi des acteurs économiques. C'est à ce titre qu'elles ont un rôle à jouer.

La plupart des transferts de technologie, jusqu'à la dernière période, étaient assumés par des ingénieries structurées pour réaliser des complexes industriels clé en main, sur la base de montages financiers importants.

Dans ce cadre, l'ingénierie française a acquis des atouts (innovations technologiques, haute qualité technique).

Il convient de réinsérer ces atouts dans le cadre d'échanges mutuellement avantageux, de mieux répondre aux demandes spécifiques des pays socia-

listes, ou des pays en voie de développement.

Il convient enfin d'adapter l'outil ingénierie aux sollicitations nouvelles, c'est-à-dire aux moyens et aux petits marchés.

Ceci est aussi valable sur le marché intérieur.

Or, cette demande nouvelle, les petits et moyens marchés, intéresse peu les sociétés d'ingénieries.

Elles ne s'y sont d'ailleurs pas préparées. Ces directions continuent de rêver de fabuleux contrats permettant les meilleurs produits financiers, favorisant les spéculations, etc…

Exemple :

Regardons, à titre d'exemple, cette problématique telle qu'elle se présente à Coyne et Bellier, ingénierie de 200 salariés hautement qualifiés, spécialisés dans le domaine des aménagements hydrauliques. Voici ce que déclare la direction :

« ***L'équipement hydro-électrique de la France, de même que celui des autres pays occidentaux, est pratiquement arrivé à son terme*** ». Elle précise : « ***on dénombre en France, quelques 400 barrages (hydro-électriques et autres) de plus de 15m de haut et plus de 30.000 à travers le monde*** ».

Elle ajoute : « ***si les pays développés sont quasi entièrement équipés en barrages, les pays en voie de développement, par contre, ont d'importants programmes d'équipement mais les projets sont très souvent retardés en raison de la conjoncture mondiale et du très fort endettement de la majorité de ces pays*** ».

Logique implacable…voir !

Maîtriser l'eau avec un outil ingénierie adéquat, ce n'est pas uniquement construire des barrages hydrauliques colossaux. Les techniques de maîtrise de l'eau constituent un marché prometteur, notamment en matière d'assainissement, lutte contre les inondations, retenue par le IXe plan.

« ***L'ingénierie française doit donc saisir cette opportunité pour affirmer son efficacité sur le plan national, et sa compétitivité sur le plan international*** », déclare Mme Bouchardeau.

Nous sommes d'accord.

Nous sommes d'accord aussi avec M. Gamot, PDG de SOGREAH (autre ingénierie spécialisée dans l'aménagement hydraulique) lorsqu'il déclare, à propos des nouveaux marchés de l'eau : « ***l'ingénierie ferait sans doute mieux si elle disposait de références plus larges en France, et d'équipes plus importantes trouvant une partie de leur emploi sur le marché national*** ».

Bref, c'est en répondant aux moyens marchés de la demande intérieure que l'ingénierie française pourra parallèlement satisfaire la demande internationale, (demande immense : dans le tiers monde 30% des terres arabes sont menacées de disparition, 3 personnes sur 5 n'ont pas accès à l'eau potable).

Nous avons pris l'exemple de l'eau, nous aurions pu tout aussi bien nous appuyer sur une quelconque activité autre de l'ingénierie technique pluridisciplinaire.

QUESTIONS - Mais pourquoi le patronat ne se donne-t-il pas les moyens de cette approche, ou plus grave, pourquoi s'y oppose-t-il dans certains cas ?

Nous avons dit que les structures de l'entreprise n'étaient pas adaptées. Ces structures ont été mises en place au fil des années pour obtenir les meilleurs produits financiers possibles favorisant le maximum de spéculations. Que l'on nous comprenne bien : Etudier et construire un ouvrage d'art, des infrastructures et bâtiments divers, des usines avec souci d'EFFICACITE et de RENTABILITE sont sains, à conditions de ne pas oublier les critères premiers : ETUDIER et CONSTRUIRE.

La recherche de la rentabilité financière à tout prix ne retient ces deux conditions (étudier et construire) que comme passage obligé.

Cette attitude, si elle devrait être maintenue, risque fort d'être suicidaire pour les plus faibles.

Cette attitude ne permettra pas de susciter puis de satisfaire la demande de modernisation des P.M.E. ou des collectivités locales.

Le temps où l'on pouvait proposer une université ou un hôpital en un pays de l'O.P.E.P., voire un P.D.V., à n'importe quelle condition, est révolu.

Que se passe-t-il aujourd'hui ?

Les directions refusent de bouger…

Elles se contentent de constater.

En 1983, SYNTEC (la Chambre patronale de l'ingénierie) écrivait aux syndicats : « ***L'ingénierie manque d'affaires. 1984 sera une année difficile. Cette forte baisse entraînera inévitablement des diminutions d'effectifs*** ».

Or, l'adéquation pure et simple des effectifs d'ingénierie aux marchés immédiats n'est pas conforme à une perspective de développement dynamique de ce secteur. C'est oublier que l'on ne peut faire ou défaire, sans préjudice, des équipes hautement qualifiées, oublier que l'ingénierie induit des emplois dans la production comme nous l'avons vu, oublier qu'établir de nouvelles relations avec la recherche pour promouvoir l'innovation ou se former aux techniques nouvelles (C.A.O.-D.A.O.) nécessite du temps, des effectifs stables et en nombre suffisant.

En conclusion, nous plaidons pour la modernisation de l'outil ingénierie.

Cette « ***modernisation*** » doit être synonyme d'une amélioration de la technicité par le développement de la formation permanente pour intensifier les recherches dans le domaine des économies d'énergie, améliorer la qualité des matières premières et des matériaux, développer les logiciels et des automatismes, augmenter la fiabilité d'installations, assurer un contrôle plus constant et plus efficace des processus de production.

Pour gagner en coût et en qualité, il faut beaucoup d'études.

Beaucoup d'études pour prendre en compte les découvertes scientifiques et techniques, en un mot, pour être capable de réaliser les usines de demain.

L'ingénierie est à l'intersection des découvertes scientifiques et de la production. Elle doit permettre de réduire le temps qui s'écoule entre une découverte et son application. Aujourd'hui, dans la compétition internationale, l'application des connaissances scientifiques et techniques à la production doit être impérative, rapide et massive.

L'ingénierie occupe une place stratégique dans l'économie d'un pays. De son développement dépend la diffusion des progrès technologiques.

La solidité du marché intérieur, la capacité exportatrice de la France, imposent l'existence d'un puissant secteur d'ingénierie.

Les équipes de l'ingénierie française ou étrangère implantées sur le sol national sont, avec les ingénieurs cadres, techniciens et ouvriers du secteur productif, les seules aptes à réaliser concrètement la modernisation de l'industrie française.On peut discourir à perdre haleine sur la modernisation sans que rien ne change. La modernisation se fera avec les salariés de l'ingénierie et de l'industrie ou ne se fera pas. Du travail, il y'en a. Encore faut-il que l'on se donne les moyens scientifiques, techniques et financiers de le prendre alors qu'actuellement, les stratégies commerciales et financières de nombreuses entreprises consistent plutôt à le refuser.

[…] ».

C'est pourquoi la CGT a lancé un appel, l'appel des cinquante pour exiger l'arrêt des licenciements.

En fait, l'une des racines du « ***problème ingénierie*** » en France, c'est l'investissement industriel. C'est un peu le problème de la poule et de l'œuf, où l'on ne sait plus qui est au commencement de quoi, mais où finalement, faute d'investissement, l'ingénierie française a du mal à vivre sur son propre marché, l'industrie à rester compétitive, et donc à continuer à investir, etc.

Ce cercle, il est possible de la briser. Dans un premier temps, il faut arrêter le phénomène d'étiolement des sociétés d'ingénierie qui deviennent, à force de licenciement, de simples squelettes que l'on essaie d'habiller à coups de sous-traitance en fonction des « ***coups***», des contrats que l'on négocie. C'est le résultat d'une stratégie mûrement pesée qui consiste à transformer les entreprises d'ingénierie de « ***réalisation*** » en ingénierie de conception. Cela exige de faire sauter un certain nombre de blocages administratifs, notamment au niveau du financement et de revoir, en particulier, le rôle « ***d'assurance*** » que joue la Coface sur les contrats à l'exportation. Cette stratégie du repliement entre dans une logique strictement financière qui, à terme, risque de se retrouver contre ses initiateurs, d'autant plus que l'ingénierie française souffre d'une grande faiblesse au niveau de son potentiel de brevets (conséquence également de sa faiblesse sur son marché intérieur).

Le Japon, pour sa part, ne rentre pas dans cette logique d'équilibres financiers « ***à tout prix*** ». Au contraire. Ce secteur s'apparente un peu à celui de la recherche, il est, en plus, considéré comme un investissement « ***carte de visite*** » … en un mot les Japonais refusent l'optique étroite dans laquelle les Français se sont enfermés.

D'autre part, cette stratégie de transformation des ingénieries en « ***sociétés conseils*** » ne fait que multiplier les coupures, puisqu'à l'ingénierie-recherche, on rajoute l'ingénierie-industrie. Comme le souligne Jean-Pierre Laurent, de Sofresid, « ***on veut casser le lien entre théorie et pratique. Or, l'ingénierie, c'est l'échange d'expériences*** ». En conséquence, ce qui sera « ***économisé*** » à un niveau risque d'être perdu à un autre.

Le 20 décembre, à l'initiative de la CGT et de l'Ugict, avait lieu, dans les entreprises, une journée d'information, de débats, afin de réfléchir à l'action à mener. C'est, en effet, à une crise sans précédent qu'est confrontée l'ingénierie française. En raison des menaces de licenciement immédiates, mais aussi en raison du virage que ses dirigeants veulent voir prendre à cette activité. Cela risque de priver notre pays d'un atout essentiel, à l'heure où les changements technologiques jouent un rôle primordial ».

Perspective n°67 – Septembre 87

SOFRESID : NO FUTURE ?

Le n°2 de l'ingénierie française ne fêtera peut être pas son 30ème anniversaire. En effet, la situation de la société mère, SOFRESID, se dégrade très vite : la vente des immeubles de Montreuil le 15 juillet a tout juste permis d'éponger les dettes à court terme. L'arrêté des comptes au 30 juin fait ressortir des pertes importantes qui aboutiront à un exercice 87 déficitaire. Avec les pertes cumulées des exercices antérieurs, SOFRESID est virtuellement en situation de dépôt de bilan.

A l'initiative probablement de l'actionnaire Paribas, « ***un groupe d'actionnaires*** » a décidé un « ***audit interne*** » afin d'établir « ***un diagnostic qui doit permettre de connaître l'assise de la société sur son marché et l'état de ses outils*** ».

Autrement dit, le cabinet Arthur Andersen est chargé d'étudier la poursuite ou non de l'activité de SOFRESID dans sa forme actuelle.

Suite à cet « ***audit*** » la direction vient de décider le 6ème licenciement en moins de 3 ans, licenciement de 140 personnes, qui portera l'effectif à 650 personnes (1450 en 1983). Ce licenciement étant officieusement considéré comme le dernier avant le dépôt de bilan…

Comment en sommes-nous arrivés là ?

Il ne fait pas de doute que la responsabilité de la direction SOFRESID y est pour beaucoup. Depuis de nombreuses années, cette direction s'est contentée de s'adapter, assez passivement, n'a pas engagé en temps voulu, toutes les initiatives commerciales nécessaires, n'a

pas assuré l'élévation du potentiel technique par un travail de Recherche et Développement notamment. La politique sociale mise en œuvre a eu également de graves conséquences : démotivation, recul de technicité avec une absence totale de formation et, avec le vieillissement du personnel, peu à peu, s'est constituée une armée mexicaine (soit 80% d'officiers).

Cet arbre ne doit pas cacher la forêt. Née pour la sidérurgie, notamment le complexe d'Usinor-Dunkerque, SOFRESID subit de plein fouet la casse programmée à Bruxelles, à l'Elysée et à Matignon. Mais SOFRESID, cependant, s'était diversifiée ces 15 dernières années : dans l'offshore, le bâtiment, les structures métalliques, le pétrole (avec OTP et HI), dans la chimie et les « ***services industriels*** ». La crise actuelle dépasse donc la crise de la sidérurgie ou des crises très sectorielles.

Elle révèle la crise générale du capitalisme « ***français*** ». On peut même craindre que la fin – devenue fort probable – de SOFRESID ne soit le prologue à toute une série de regroupements, concentrations, liquidations. La diversification (qui pouvait apparaître comme un palliatif à un moment donné) a atteint ses limites dans des marchés globalement en diminution. Elle signifie, de plus en plus, aller sur les « ***plates-bandes***» des autres et donc de mettre en cause des emplois ailleurs sans pour autant assurer ceux de son entreprise.

Dans ce contexte de la crise qui atteint une phase aiguë, l'organisation syndicale se trouve donc confrontée à de nouvelles questions. Il ne peut s'agir seulement de mettre en cause les critères de gestion de sa direction d'entreprise. Nous en serions ni efficaces, ni crédibles si nous ramenions toutes les difficultés de l'entreprise à la seule « ***incapacité*** » des « ***managers*** ». Il faut donc intervenir sur les questions économiques et sociales à deux niveaux : celui de l'entreprise, celui de l'économie nationale. Il faut le faire en voyant toute la difficulté à ne pas éluder les grands problèmes tout en ne tenant pas qu'un discours « ***politique*** » global.

Mais en ce moment historique où la crise du capitalisme frappe dans nos entreprises, en ce moment où est déjà engagé le sous-développement de la France, il n'est pas possible d'être à côté de l'essentiel, c'est-à-dire des causes réelles de la crise, des responsables de celles-ci que sont le patronat et le gouvernement de cohabitation. Il n'est plus possible de ne pas parler de la seule issue positive possible : le socialisme. Ces questions posées pour la vie sont incontournables y compris pour une organisation syndicale sous peine de perdre à terme sa crédibilité. Ces questions surgissent nécessairement quand l'organisation syndicale, parlant des préoccupations des gens, s'efforce d'apporter des réponses sérieuses et de dresser des perspectives de rassemblement et d'actions.

Autre problème posé : alors que tout tourne autour de la question de l'emploi, comment faire pour ne pas passer sous la table les questions de salaire, de conditions de travail, de statut, de protection sociale, etc…soumis à la pression. Nous ne sommes pas des spécia-

listes des communiqués de victoire … démentis par les chiffres quelques mois après.

A SOFRESID, nous sommes en difficultés. Si nous sentons une plus grande sympathie, celle-ci ne se convertit ni en combativité, ni en plus claire compréhension des salariés qui semblent ni vouloir chercher et réfléchir aux causes de la situation, ni vouloir faire un quelconque effort pour chercher une issue. Par moment, cette espèce de vide et de démission intellectuelle, ce refus de se « ***mouiller*** » un tant soit peu, donnent à penser aux militants les plus engagés que les gens sont entièrement conditionnés, quasiment «***télécommandés*** » par les médias.

Mais nous ne devons pas en rester à cette analyse même si celle-ci, en premier examen, semble bien refléter la réalité. Il y a paradoxalement en même temps que la résignation, l'attente d'un « ***autre chose*** ». La vie montre une très grande complexité dans le comportement des gens. Les mouvements des étudiants, cheminots, électriciens, marins, etc…, la colossale manifestation de mars pour la sécurité sociale sont venus déjouer tous les jugements et pronostics catastrophiques.

Une chose est sure : c'est parti hier, cela peut partir demain…si, préalablement, nous avons fait notre boulot cégétiste de clarification et de multiplication des initiatives.

Chez SOFRESID, une bataille très difficile est engagée. On serre les dents, on se bat. C'est sûr, ça finira par payer. La ténacité est la première vertu militante.

Les batailles contre les licenciements et pour l'emploi ont été importantes. Ainsi, lors du 42ème congrès confédéral, Alain OBADIA, Secrétaire général de l'UGICT déclarait : « ***celui qui mène la lutte revendicative en s'appuyant sur une analyse offensive de la gestion des entreprises permettant des propositions confortant l'action, sous les formes les plus diversifiées en n'opposant aucune d'entre elles : regardez TECHNIP, des Ingénieurs Cadres Techniciens qui font massivement grève avec occupation des locaux et qui escaladent le CNIT de la défense*** ».

En 86, on a compté 154 licenciements à la SERETE, 600 d'ici 4 ans à Framatome. Cette dernière, dans une note interne, avait d'ailleurs écrit que « ***le licenciement est un investissement*** », et que « l***a rentabilité de ce type d'investissement est très exceptionnel*** ». Et la fin des années 80 va du même acabit pour l'ensemble des entreprises du secteur. Les années 80, ont, comme nous l'avons mentionné plus haut, constitué un tournant majeur dans le développement de ce secteur d'activité. Force est de constater que malgré nos propositions articulées aux luttes, nous n'avons pas réussi à inverser la tendance…à la casse.

Perspectives n°68 – Janvier 1988

L'entreprise déstructurée

La direction veut se débarrasser des « ***poids*** » qui lestent – d'après elle – l'entreprise. L'établissement de Saint-Nazaire est concerné, mais, en fait, tous les salariés du groupe le sont.

Saint-Nazaire écrit de nouveau son nom dans l'actualité sociale. Les chantiers navals, cette fois-ci, n'y sont pour rien. La ville s'émeut devant le sort promis à une entreprise venue s'installer ici il y a dix ans, et dont on avait cherché à faire le symbole du renouveau économique d'une région secouée par la crise de la construction navale.

De ce symbole, il ne restera rien le 31 mars 1988. Ce jour-là, si l'on croit ce que la direction de Technip a annoncé le 29 septembre, devant le Comité Central d'Entreprise, l'établissement de Saint-Nazaire fermera définitivement ses portes. Ses 250 salariés connaîtront des fortunes diverses : 127 seront licenciés, 58 se verront proposer une mutation à Paris, 37 un détachement provisoire jusqu'à la fin de leur mission en cours, et les 28 derniers salariés seraient réembauchés dans une filiale que Technip entend constituer dans la région nantaise.

Du moins est-ce ainsi que les évènements s'enchaînent sous la plume de M. Pierre-Marie Valentin, Président-directeur général de Technip.

Le personnel de ce grand de l'ingénierie française ne semble pas le voir du même œil. Tout le persuade que la fermeture de Saint-Nazaire préfigure d'autres calamités. La direction ne dit-elle pas elle-même : « ***l'éclatement des centres d'ingénierie de la société présente un handicap qui doit être annulé afin de répondre à la nécessité d'accroître la compétitivité de l'entreprise ?*** ».

Les effectifs ont fondu de moitié

Or il est des mots dont les salariés ont appris à se méfier dans ce groupe où, depuis 1984, il ne se passe plus une seule année sans que la direction générale annonce une vague de licenciements. En quelques années, les effectifs de Technip ont fondu pratiquement de moitié.

Si Saint-Nazaire saute, pourquoi, dès lors, le centre de Lyon, où travaillent actuellement deux cents personnes, résisterait-il à la charge, puisqu'il est « ***certain, comme l'écrit la direction, qu'au niveau global, la gestion des trois établissements est plus lourde que celle d'un seul ?*** ». D'autant qu'on n'a pas idée à quel point la vie est affreusement chère en province, où la taxe professionnelle, les taux d'imposition vous assomment.

En somme, si Technip ne veut pas compromettre sa relance sur le marché de l'ingénierie, elle doit se débarrasser des poids qui la lestent.

Comme pour se convaincre elle-même du bien-fondé de ces décisions, la direction va se trouver des concurrents en Inde, en Indonésie, en Malaisie ou en Thaïlande, alors que les grands de la profession sont au Japon, en RFA

ou en Italie. Si le marché évolue, s'il se décentre vers les pays asiatiques, si les grands contrats sont remplacés par de plus modestes, cette évolution est la même pour toutes les sociétés d'ingénierie. Mais toutes ne réagissent pas de la même manière. L'ingénierie japonaise est intégrée dans une chaîne industrielle où les maillons de la conception et de la réalisation se soudent, sont solidaires. Avec le soutien de l'Etat, car les nations sont nombreuses où les vertus du libéralisme économique sont prêchées avec d'autant plus de foi qu'on se garde bien de les respecter dans les compétitions commerciales.

Mais là où l'ingénierie française souffre davantage de la comparaison avec ses concurrents, c'est dans le désintérêt qu'elle manifeste pour les montages financiers. Les pays prêts à investir dans des projets ne manquent pas, pour peu qu'on leur serve aussi un plan de financement « ***clés en main*** ».

Un donneur d'ordres et des sous-traitants

Ce n'est pas la voie choisie par la direction de Technip. La fermeture de Saint-Nazaire, le sort incertain réservé à Lyon, tout autant que les trente-neuf suppressions d'emplois prévues au siège de la Défense, font dire à Jean-Baptiste Milelli, Secrétaire CGT du comité central d'entreprise : « ***Nous sommes face à une stratégie toute simple de déstructuration sociale dans tous les domaines, à seule fin de réaliser les profits financiers les plus élevés possibles*** ».

Là où les salariés bénéficient d'un statut fixe, d'un emploi stable, avec les salaires de Technip, la direction cherche à les remplacer par des petites unités filialisées travaillant en sous-traitance. Technip resterait le donneur d'ordres. L'atomisation des forces de production de Technip ne serait pas non plus sans conséquence sur la condition des personnels de la maison mère.

Déjà, tous les salariés de Technip ont ressenti les effets de cette déstructuration quand la direction a refusé de renouveler l'accord d'entreprise du 7 juin 1984, qui étendait au personnel la convention collective du pétrole. La flexibilité de l'emploi et celle des rémunérations s'accordent mal avec les règles sociales qu'organise une convention collective.

C'est dans ce contexte particulièrement agité que, le 8 octobre dernier, eurent lieu les élections de délégués du personnel, où les listes présentées par l'UGICT et la CGT ont enregistré des gains particulièrement sensibles dans tous les collèges, et particulièrement dans celui des ingénieurs et cadres, où l'UGICT a progressé de 12% en un an.

Mariano ORTIZ

Présentation du secteur et des principaux acteurs

1. Les acteurs

1.1. Le nombre d'entreprises et les effectifs

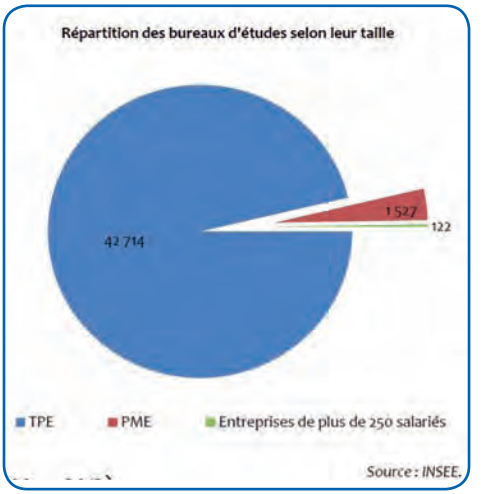
Lorsque l'on observe globalement l'évolution du nombre de bureaux d'études et des effectifs salariés, on constate une augmentation relativement constante. Depuis le milieu des années 1990, le nombre de bureaux d'études augmente quasiment chaque année et a doublé en moins de dix ans.

Dans le même temps, les effectifs ont augmenté eux aussi. Ainsi qu'on dénombrait un peu moins de 125.000 salariés dans les bureaux d'études en 1996, on en compte aujourd'hui près de 230.000.

En revanche, le nombre de salariés moyen par entreprise à tendance à diminuer. Alors qu'il y avait en moyenne près de 12 salariés par bureaux d'études en 1996, il y en a aujourd'hui moins de 6. Cette moyenne deux fois plus faible s'explique certainement par un développement plus important des petits bureaux d'études.

1.2. Une majorité de petites entreprises

Lorsque l'on s'intéresse à la taille des bureaux d'études, on constate une très grande diversité. Certains bureaux d'études français sont de véritables multinationales dont le chiffre d'affaires se mesure en centaines de millions d'euros et qui emploient des milliers de salariés ; d'autres sont de toutes petites structures avec seulement quelques salariés. On dénombre également un nombre non négligeable de travailleurs indépendants exerçant leur activité dans le domaine de l'ingénierie et du conseil technique (d'après l'INSEE, on en dénombrait plus de 10.000 en 2012).



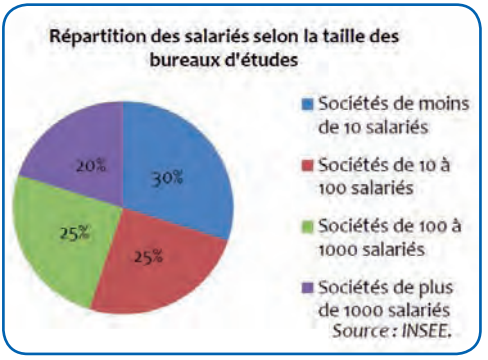
Ce qui est certain, c'est qu'une très grande majorité des entreprises du secteur sont des très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME). L'exploitation de la base de données « ***Dénombrement des entreprises et des établissements*** » 2012 d'après l'INSEE permet de dresser une cartographie des bureaux d'études selon leurs effectifs.

On dénombre ainsi près de 45.000 entreprises enregistrées sous le code NAF 71.12B. La quasi-totalité d'entre-elles sont de très petites entreprises : 96,3% comptent moins de 20 salariés. 1.500

entreprises (3,4%) ont des effectifs compris entre 20 et 250 salariés (PME). Enfin, seulement 122 sociétés d'ingénierie comptent plus de 250 salariés.

On peut également noter qu'il existe environ 600 bureaux d'études employant 50 salariés ou plus, soit le seuil nécessaire pour mettre en place un Comité d'entreprise et élire des délégués syndicaux.

SYNTEC Ingénierie a réalisé une estimation de la répartition des salariés selon la taille des entreprises. Même s'ils sont peu nombreux, les très grands bureaux d'études rassemblent en réalité autant de salariés que la multitude de petits bureaux d'études. Finalement, on observe que la répartition des salariés selon la taille des bureaux d'études est relativement homogène.



Ainsi, 30% des salariés travaillent dans des sociétés de moins de 10 salariés, 25% dans des sociétés de 10 à 100 salariés, 25% également dans des sociétés de 100 à 1000 salariés, et 20% des salariés travaillent dans les très grands bureaux d'études de plus de 1000 salariés.

Il convient cependant de relever une incohérence dans les chiffres avancés par la fédération patronale. SYNTEC indique, en effet, sur son site internet que « ***il y a plus de 28.000 sociétés répertoriées par l'INSEE qui ont pour activité principale « études techniques et ingénieries»*** » (http:/www.syntec-ingenierie.fr)

En réalité, l'INSEE dénombre plus de 45.000 entreprises enregistrées sous le code NAF 7112.

1.3. La répartition sur le territoire

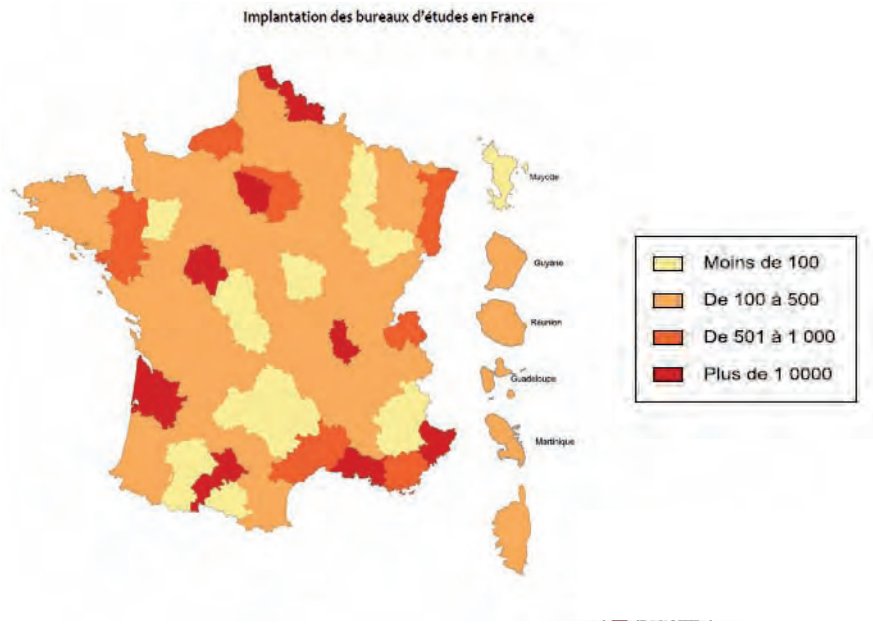
Cette carte met en évidence une forte présence des bureaux d'études techniques en Ile-de-France. Cette région compte de nombreux sièges sociaux d'entreprises et il est possible de supposer que les bureaux d'études s'y installent afin d'être à proximité de leurs clients.

La Haute-Garonne est également un département avec de nombreux bureaux d'études. Ceci s'explique très certainement par la force d'activité du secteur aéronautique dans ce département.

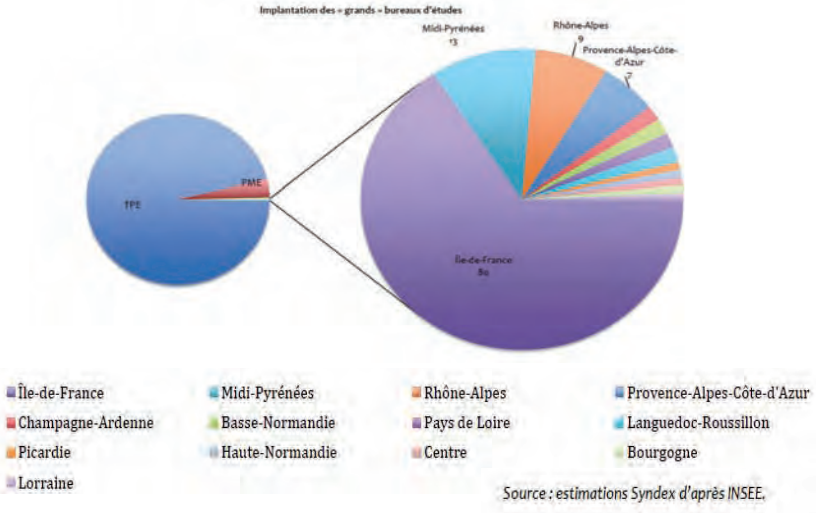
La forte présence des bureaux d'études dans le Rhône peut s'expliquer par le caractère historiquement industriel du département.

Enfin, on dénombre également beaucoup de bureaux d'études dans le sud-est de la France ainsi que dans le nord.

Un focus particulier peut être fait sur les «***grands*** » bureaux d'études, c'est-à-dire sur les 122 entreprises employant plus de 250 salariés.

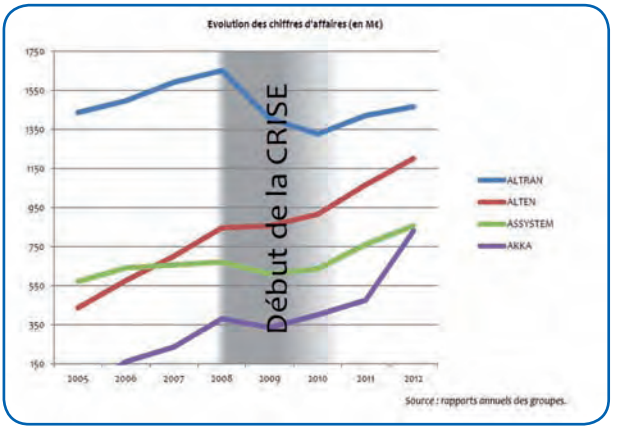


Ce focus permet de mettre en évidence une très forte concentration des « ***grands***» bureaux d'études techniques : plus des ¾ sont situés en Ile-de-France. On en compte également 13 en Midi-Pyrénées, 9 en Rhône-Alpes et 7 dans la Région Provence-Alpes-Côte-D'azur. Les autres « ***grands*** » bureaux d'études sont répartis sur le reste du territoire français mais ils ne sont jamais plus d'un ou deux par région.



Source : estimations Syndex d'après INSEE.

1.4. Comparaison de 4 « grands » bureaux d'études



Les évolutions récentes

Altran, Alten, Assystem et Akka Technologies peuvent être considérés comme les quatre principaux bureaux d'études pluridisciplinaires. Pour chacun de ces grands groupes, on observe les mêmes évolutions récentes.

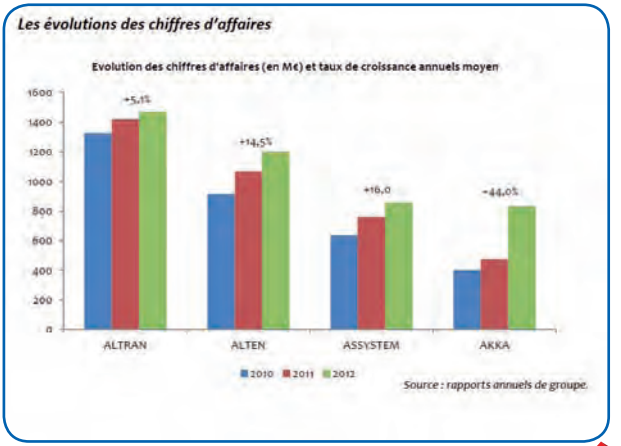
Comme l'ensemble du secteur, les quatre bureaux d'études ont dû faire face à une baisse de leur activité, à partir de 2008, en raison de la crise économique qui a fortement touchée les principaux marchés sur lesquels ils interviennent. Néanmoins, le redémarrage de l'activité a été relativement rapide et une reprise de l'activité progressive semble être engagée depuis 2009-2010.

En termes d'évolution récente, on peut également noter qu'une part croissante de l'activité s'est faite vers l'international et les taux de marge sont plus importants. Cette internationalisation de l'activité a également permis le redémarrage de l'activité.

Les évolutions des chiffres d'affaires

Avec un chiffre d'affaires nettement plus conséquent que celui de ses concurrents, Altran affiche des taux de croissance plus faibles.

Altran et Assystem voient, eux, leur chiffre d'affaires augmenter en moyenne d'environ 15% par an. Il convient de noter que la croissance annuelle moyenne sur les trois derniers exercices d'Akka est artificiellement gonflée par l'acquisition de MBtech en 2012.



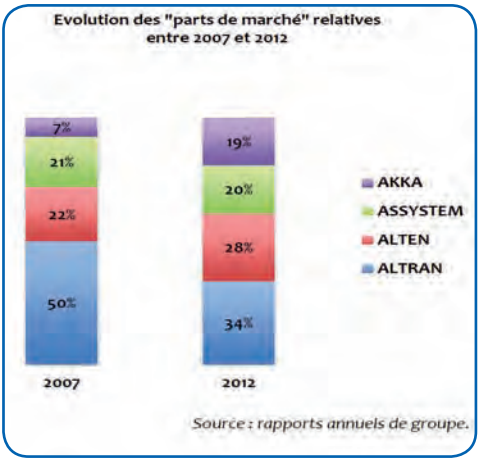
Les parts de marché relatives

Le premier acteur du secteur, Altran, a vu sa part de marché se réduire de manière importante depuis 2007. A l'époque, Altran réalisait à lui seul un chiffre d'affaires égal à celui de ses trois principaux concurrents (1590M€). La répartition est aujourd'hui davantage équilibrée et Altran ne réalise plus d'un tiers du chiffre d'affaires global des quatre leaders.

Sur la même période, la part d'Alten a crû de six points et celle d'Akka a fait plus de doubler passant de 7% de part de marché relative en 2007 à 19% en 2012.

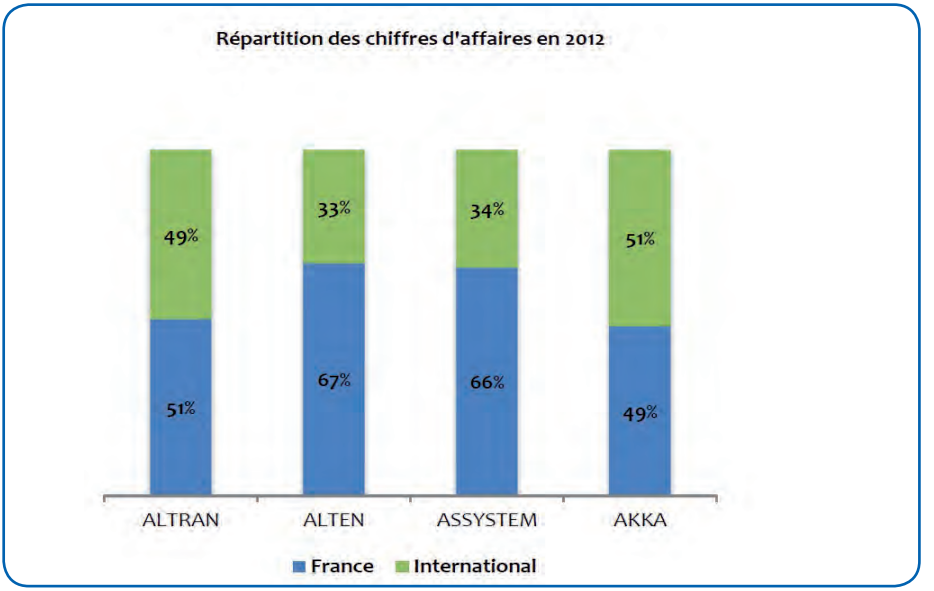
Comme expliqué précédemment l'activité internationale des « ***grands*** » bureaux d'études devient de plus en plus importante.

Aujourd'hui, Altran est le groupe présent à l'international avec la moitié de son activité réalisée hors de France.



Alten s'est, lui, fixé un objectif de 50% d'activité à l'étranger d'ici 2015.

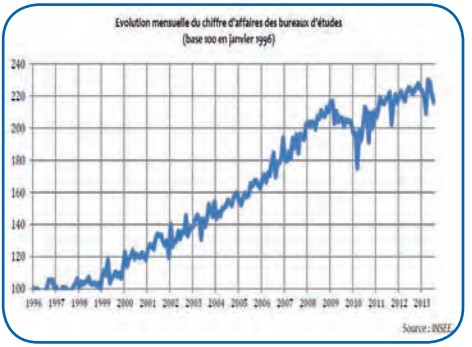
Avec le rachat de la société allemande MBtech, Akka a finalement rattrapé son retard en termes d'internationalisation.



2. Données macro-économiques et comptables : un secteur profitable, mais à quel prix ?

2.1. Le chiffre d'affaires

Globalement, le marché des bureaux d'études représentait moins de 18 milliards d'euros en 1996 et en représente aujourd'hui plus de 40 milliards.

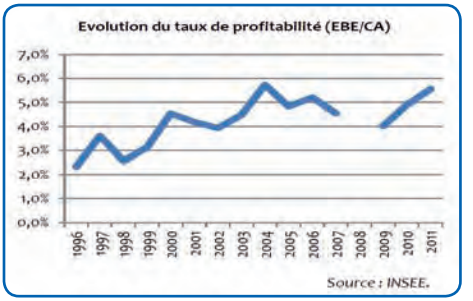


On observe une croissance continue du chiffre d'affaires global des bureaux d'études jusqu'en 2009. Cette croissance continue a permis le doublement du volume du marché sur cette période.

A partir de 2009, la tendance s'est inversée puisque le chiffre d'affaires a diminué jusqu'au début de l'année 2010, redescendant au niveau auquel il était quatre ans auparavant. Cette régression du chiffre d'affaires est liée à la crise économique qui a frappé de plein fouet les secteurs d'activités dans lesquels se trouvent les clients des bureaux d'études techniques.

2.2. Un secteur de plus en plus profitable

L'évolution à la hausse de plusieurs indicateurs comptables montre que le secteur des bureaux d'études a gagné en profitabilité au cours des dernières décennies.



Il est ainsi possible de calculer le taux de profitabilité en rapportant l'excédent brut d'exploitation au chiffre d'affaires.

Le taux de profitabilité a connu une tendance à la hausse jusqu'à la récente crise économique. Malgré une diminution de la profitabilité causée par la crise, il est intéressant de remarquer que le taux de profitabilité est rapidement reparti à la hausse. Dès 2011, en effet, le taux avait retrouvé ses plus hauts niveaux en atteignant plus de 5,5%.

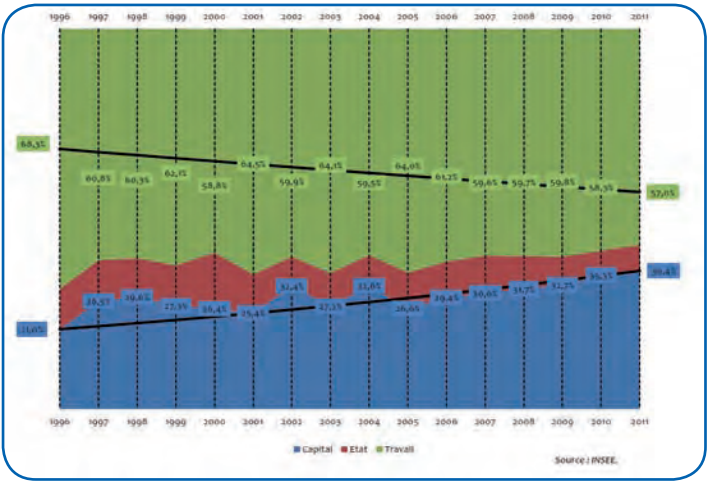
(en millions d'euros)	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre d'entreprises	10 329	10 795	11 303	11 819	12 133	12 755	13 364	14 195	14 908	21 933	24 180	24 753	Données non disponibles	33 931	40 666	40 257
Effectif salarié (au 31/12)	123 671	134 591	140 820	145 106	156 591	168 587	174 584	179 991	182 241	193 471	205 279	212 213		203 881	221 271	229 937
CHIFFRE D'AFFAIRES	17 801	21 770	21 838	23 279	27 255	26 601	29 257	30 945	33 201	33 820	38 154	41 355		37 035	40 781	42 219
VALEUR AJOUTEE	5 853	7 496	7 833	7 947	9 155	9 217	10 380	10 131	11 222	11 414	13 037	14 081		14 444	16 313	17 310
Taux de VALEUR AJOUTEE	32,9%	34,4%	35,9%	34,1%	33,6%	34,5%	35,5%	32,7%	33,8%	33,7%	34,2%	34,1%		39%	40%	41%
Taux de MARGE BRUTE	4,5%	5,2%	4,8%	5,7%	4,5%	3,9%	4,2%	4,5%	3,1%	2,6%	3,6%	2,3%		4%	5%	6%
E.B.E	414	783	561	727	1 236	1 111	1 149	1 387	1 902	1 633	1 986	1 875		1 484	1 996	2 344
en % du CA	*2,3%*	*3,6%*	*2,6%*	*3,1%*	*4,5%*	*4,2%*	*3,9%*	*4,5%*	*5,7%*	*4,8%*	*5,2%*	*4,5%*		*4,0%*	*4,9%*	*5,6%*
Résultat d'exploitation	218	605	538	614	699	833	796	1 032	1 459	1 308	1 557	1 825		1 100	1 491	2 025
en % du CA	*1,2%*	*2,8%*	*2,5%*	*2,6%*	*2,6%*	*3,1%*	*2,7%*	*3,3%*	*4,4%*	*3,9%*	*4,1%*	*4,4%*		*3,0%*	*3,7%*	*4,8%*
Résultat financier	184	383	430	361	665	682	257	739	(89)	515	934	899		802	716	186
Résultat exceptionnel	6	119	(69)	(119)	1 677	(17)	(67)	107	102	(122)	704	577		417	307	(830)
Dividendes versés	Données non disponibles													1 564	2 268	2 565
Participation des salariés														120	146	147

Source : INSEE.

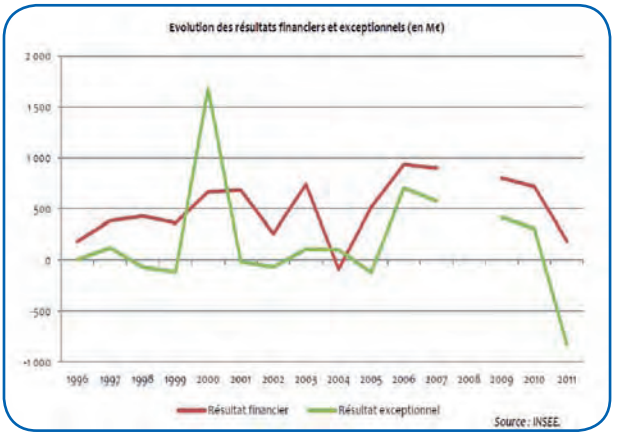
2.3. *Le capital capte une part de plus en plus grande de la valeur ajoutée*

La question de la répartition de la valeur ajoutée au sein des entreprises est une question centrale pour l'ensemble des secteurs économiques et les bureaux d'études n'échappent pas à cette règle. Malgré les critiques souvent faites à ceux qui proposent ces analyses, nous pensons que cette analyse doit être menée et apporte des informations éclairantes pour les salariés. A partir des données fournies par l'INSEE nous proposons ici une analyse de la répartition de la valeur ajoutée pour l'ensemble des entreprises françaises du secteur des bureaux d'études. L'objectif premier n'est pas tant de donner des éléments chiffrés précis que de décrire les grandes tendances à l'œuvre dans le secteur. Afin de proposer l'analyse la plus rigoureuse possible, nous avons procédé de la manière suivante : la part revenant au travail dans la valeur ajoutée a été calculée en rapportant l'ensemble des salaires et cotisations sociales au montant de la valeur ajoutée.

De la même manière, la part revenant à l'Etat a été calculée en rapportant l'ensemble des impôts et taxes payés par les



entreprises au montant de la valeur ajoutée. En soustrayant, ces deux parts (« *Travail*» et « *Etat* ») de la valeur ajoutée, il reste ce que nous appelons une « ***part à disposition du capital*** ».



Il est important de noter que la « ***part à disposition du capital*** » ne correspond pas à la rémunération du capital. En réalité, le capital se rémunère sur la valeur ajoutée mais également sur les résultats financiers et les résultats exceptionnels, résultats qui ne sont pas pris en compte dans la valeur ajoutée. Dès lors, deux situations peuvent se présenter :

- Premièrement, lorsque les résultats financiers et exceptionnels sont positifs, la « ***part à disposition du capital*** » correspond à une première forme de rémunération du capital. Mais le capital est rémunéré une deuxième fois, en s'accaparant les bénéfices des opérations financières et exceptionnelles ;

- Deuxièmement, lorsque les résultats financiers et exceptionnels sont négatifs, les pertes viennent dégrader la « ***part à disposition du capital*** » et donc diminue la rémunération du capital.

Le graphique précédent représentant le partage de la valeur ajoutée doit donc être complété par le graphique ci-dessous.

Nous voyons ici que, sur la période étudiée, les résultats financiers et exceptionnels ont rarement été négatifs. La plupart du temps, la « ***part à disposition du capital*** » s'est donc révélée être dans son intégralité, une rémunération du capital qu'une deuxième rémunération (les bénéfices financiers et exceptionnels) est venue compléter.

Pour les quelques années où les bureaux d'études techniques pris dans leur ensemble ont enregistré des pertes financières et exceptionnelles, la rémunération du capital a été inférieure au montant de la « ***part à disposition du capital*** ».

Outre cette analyse fine, il est important d'observer également la tendance générale de la répartition de la valeur ajoutée. Il ressort clairement une dégradation du partage de la valeur ajoutée au détriment des salariés qui s'explique par une plus grande mainmise du capital sur la valeur ajoutée. Alors que le facteur travail représentait plus de 68% de la valeur ajoutée des bureaux d'études techniques en 1996, il n'en représentait plus que 57% en 2011.

Dans le même temps, le capital a grignoté de plus en plus de point de valeur ajoutée, en augmentant sa « ***part à disposition*** » de 21% à plus de 36%.

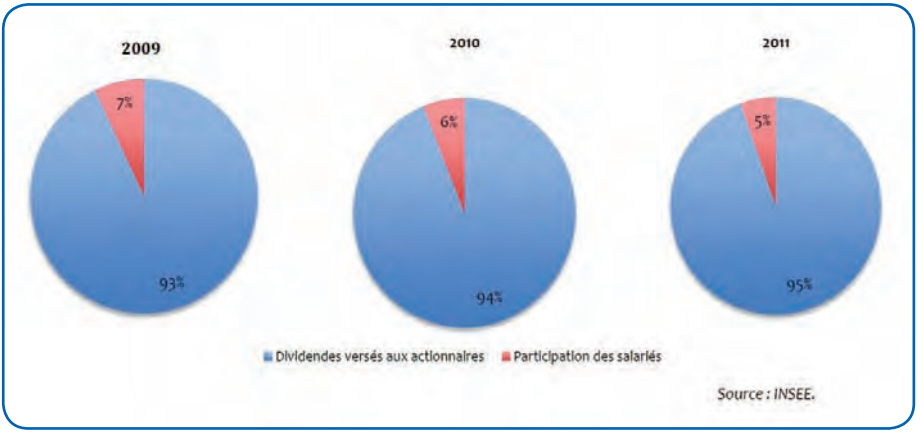
Sur l'ensemble de la période étudiée, la « ***part à disposition du capital*** » dans la valeur ajoutée a augmenté en moyenne de 3,7% par an tandis que la part du travail a diminué en moyenne de 1,2% par an. L'Etat et donc la collectivité nationale figurent également parmi les perdants de l'évolution du partage de la valeur ajoutée. Lorsque le capital accapare davantage de valeur ajoutée, il le fait souvent au détriment des salariés mais aussi de la collectivité nationale. Ce phénomène est vrai pour les bureaux d'études. Alors que l'ensemble des impôts et taxes représentait 10,7% de la valeur ajoutée en 1996, il n'en représentait plus que 6,6% en 2011.

2.4. Dividendes et participation

Peu de données globales sont disponibles sur les dividendes versés aux actionnaires et la participation reçue par les salariés. Ces données sont uniquement disponibles pour les années 2009, 2010 et 2011.

Plusieurs constats peuvent néanmoins être faits à partir de ces informations. Tout d'abord, il convient de noter que malgré un redémarrage récent de l'activité globale à la suite des effets négatifs de la crise économique, les versements de dividendes sont eux repartis très rapidement à la hausse.

Sur l'exercice 2010, près de 2,3 milliards d'euros de dividendes ont été versés aux actionnaires, soit une augmentation de plus de 45% par rapport aux dividendes versés en 2009. Comme souvent, la participation des salariés, elle, n'a pas bénéficié des mêmes taux d'augmentation. Lorsque les dividendes augmentaient de 45%, la participation n'augmentait globalement que de 22,5%. Pire, entre 2010 et 2011, les dividendes ont encore augmenté fortement de plus de 13% tandis que la participation stagnait avec un taux d'augmentation d'à peine 0,6%.



Comme le montre les trois graphiques ci-dessous, la rémunération des actionnaires ne cesse d'être de plus en plus importante lorsqu'on la compare à la participation des salariés.

Cette évolution inverse entre l'évolution des dividendes et de la participation est un exemple supplémentaire de la dégradation des conditions salariales dans le secteur de bureaux d'études.

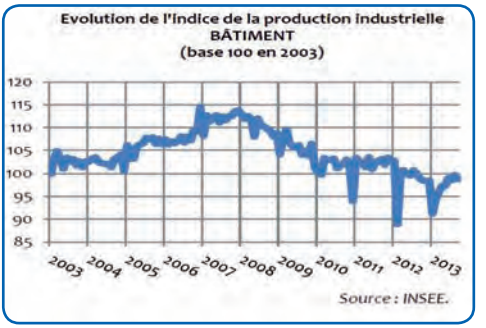
Néanmoins, il convient de toujours se souvenir que les actionnaires ne s'intéressent pas uniquement au montant des dividendes. Pour l'actionnaire, la valeur de l'entreprise et donc les gains espérés lors de la revente des actions sont autant sinon plus importants que les dividendes distribués chaque année.

3. L'impact de la crise sur les bureaux d'études techniques

Comme le montre l'évolution du chiffre d'affaires présentée ci-dessus, le secteur des bureaux d'études techniques a été touché par la crise économique qui secoue l'ensemble des activités depuis 2008. Pour bien comprendre comment les bureaux d'études ont été affectés dans leurs activités, il est nécessaire de revenir sur l'évolution des principaux secteurs clients des bureaux d'études mais aussi sur les investissements réalisés par les entreprises.

3.1. Les investissements en France

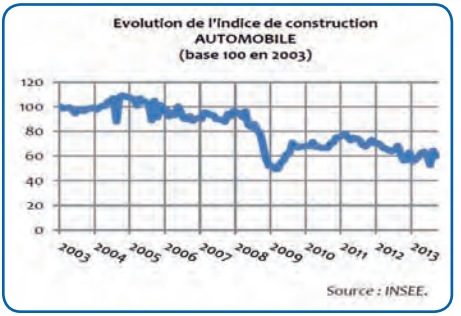
Au cours des dix dernières années, les investissements des entreprises non financières ont connu en France une période de croissance soutenue entre 2003 et 2008.



En raison de la crise économique, ces investissements ont fortement diminué entre 2008 et 2009 avant de repartir à la hausse sans pour autant retrouver les taux de croissance observés avant la crise. Ce ralentissement des investissements a eu d'importantes répercussions sur l'activité des bureaux d'études.

3.2. Le secteur automobile

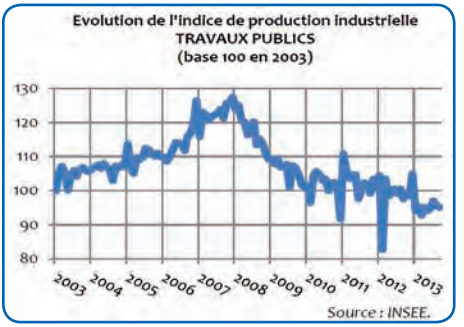
Le secteur automobile français est aujourd'hui en grande difficulté. Au cours des dix dernières années, la production automobile a baissé d'environ 40%.



Mais c'est surtout à partir de 2008 que cette production s'est considérablement ralentie. Malgré un redémarrage de l'activité entre 2009 et 2010, la tendance est repartie à la baisse dès 2011.

3.3. Le secteur du bâtiment

Le secteur du bâtiment a lui, connu deux phases inverses au cours des dix dernières années. Entre 2003 et 2008, ce secteur a connu une période de croissance avant d'entrer dans une période de recul de l'activité avec le déclenchement de l'activité économique.



3.4. Le secteur des travaux publics

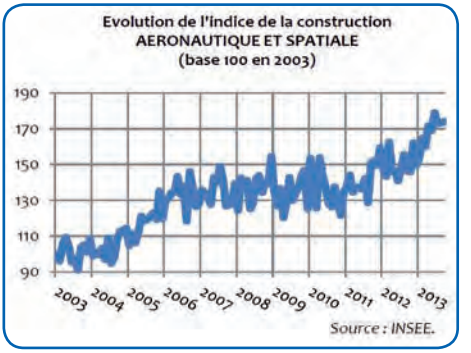
Le secteur des travaux publics a suivi le même schéma que l'activité du bâtiment. Encore une fois, le recul continu de l'activité depuis 2008 se répercute sur l'activité des bureaux d'études.

Cette analyse des principaux secteurs clients des bureaux d'études fait donc apparaître un contexte économique dégradé à partir de 2008. En raison de la crise économique, l'activité est entrée dans une phase de récession. Mécaniquement ce recul de l'activité des secteurs clients s'est répercuté sur l'activité des bureaux d'études.

3.5. Le secteur aéronautique

L'aéronautique et l'aérospatial sont le secteur client qui a permis de limiter le recul d'activité des bureaux d'études.

Dans ce secteur les fluctuations de l'activité sont plus importantes, mais globalement nous pouvons dire que ce secteur a connu un redémarrage plus rapide de son activité même si aujourd'hui ce secteur connaît quelques problèmes



1. Les délocalisations : un phénomène de plus en plus présent

1.1. Des délocalisations « classiques»

Depuis plusieurs années, le secteur des bureaux d'études est lui aussi touché par les délocalisations. Ces délocalisations peuvent prendre deux visages. D'un côté on retrouve des délocalisations « ***classiques*** » avec une installation des bureaux d'études dans les « ***pays à bas coûts*** », d'un autre côté, certains bureaux d'études installés en France sous-traitent une partie de leurs activités vers ces mêmes pays, ce qui revient à délocaliser une partie de l'activité.

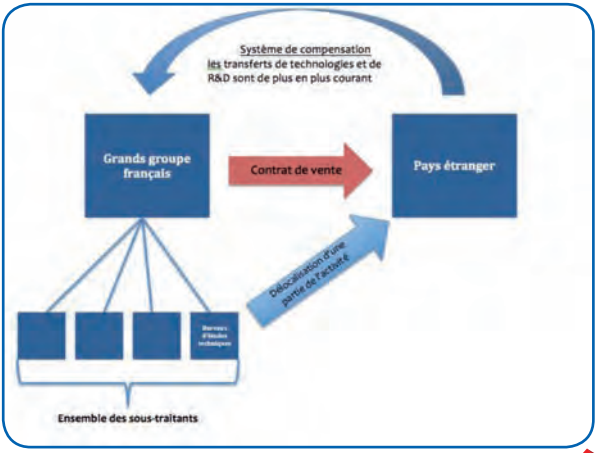
Ces délocalisations sont aujourd'hui principalement faites vers l'Inde mais aussi vers les pays du Maghreb. Enfin, certains bureaux d'études s'installent également dans les pays d'Europe de l'est en justifiant leur départ pour des raisons de proximité avec leurs clients, eux-mêmes déjà délocalisés dans ces régions.

1.2. Une nouvelle forme de délocalisation à travers les contrats « offsets»

Les bureaux d'études sont également touchés par une seconde forme de délocalisation qui est la conséquence des contrats « ***offsets*** ». Les contrats «***offsets***» sont une forme de compensation prévue entre Etats dans le cadre d'échanges internationaux.

Régulièrement, lorsque la France signe un gros contrat (une vente d'airbus par exemple) avec un autre Etat, elle s'engage en échange à acheter des productions locales pour un montant relativement proche de la vente réalisée voire même égal à cette vente. Historiquement les engagements d'achats concernés surtout des matières premières, des productions agricoles ou des produits manufacturés à faible valeur ajoutée.

Mais depuis quelques années, les contrats « ***offsets*** » semblent changer de nature et il n'est pas rare qu'ils prévoient dans leurs termes des transferts de production, de technologie et même de R&D. C'est ainsi que les bureaux d'études sont incités à s'installer à l'étranger : leur installation permet de répondre aux clauses des contrats « ***offsets*** ». Ces contrats prévoient également des pénalités en cas de non-respect des compensations. Les obligations d'achats en retour qui pèsent sur les grands groupes vendant leurs productions à l'étranger



sont en réalité répartis sur l'ensemble des sous-traitant et donc également aux bureaux d'études. Ces derniers sont donc contrains de délocaliser une partie de leur activité afin de respecter les obligations des contrats « ***offsets*** ».

2. Une précarisation du secteur

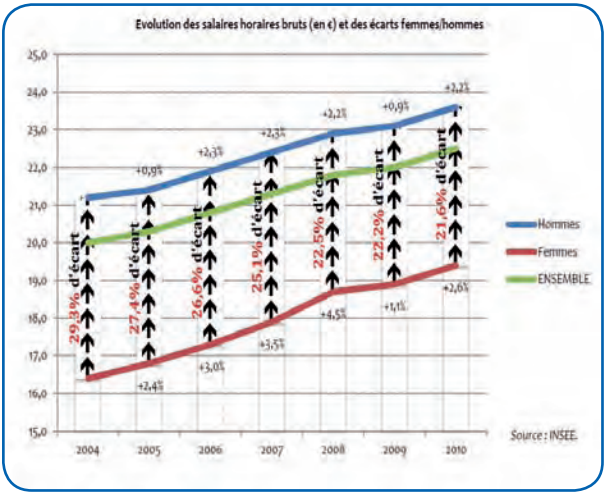
2.1. La précarité au cœur du business model des bureaux d'études

L'historique du développement des bureaux d'études, nous a permis de voir comment la précarité – justifiée comme une réponse à une soi-disant rigidité du marché du travail – était au cœur de la raison d'être des bureaux d'études. Il est possible de prolonger l'analyse en affirmant que la précarité fait partie du cœur même du business model des bureaux d'études. En tant que prestataire de services intellectuels, les bureaux d'études facturent à leurs donneurs d'ordre des missions en calculant le nombre de jours d'intervention par salarié multiplié par le taux journalier. Or, selon l'ancienneté des salariés, leur statut de junior et de senior, le taux journalier sera différent. Aussi, afin de faire baisser leurs coûts, les bureaux d'études ont tout intérêt à garder dans leurs effectifs, un nombre relativement important de consultants juniors.

Aujourd'hui, les bureaux d'études offrent peu de perspectives de carrières et d'évolutions salariales. Les jeunes ingénieurs considèrent les bureaux d'études comme un premier poste, un point de départ dans leur carrière. L'ensemble de ce système fonctionne autour de cette logique. Les bureaux d'études veillent à garder une main-d'œuvre avec peu d'expérience afin de faire baisser leur coût. Au bout de quelques années, cette main-d'œuvre est généralement remplacée par des arrivées de nouveaux consultants «***juniors*** » afin que la proportion de «***séniors*** » ne dépasse jamais un certain seuil.

2.2. Un ralentissement de l'évolution des salaires.

Le graphique ci-dessous retrace l'évolution des salaires horaires bruts des ingénieurs et cadres des bureaux d'études. Il indique également pour chaque année, le pourcentage d'évolution de ces salaires. Enfin, le chiffre en rouge



correspond à l'écart entre le salaire des femmes et celui des hommes.

Tout d'abord, nous pouvons remarquer un ralentissement de l'évolution des salaires depuis 2009. Le salaire des hommes n'a progressé que de 1,1% en 2009 et de 2,6% en 2010 alors qu'il avait connu des taux de croissance de 3-4% au cours des dernières années. De la même manière, le salaire des femmes n'a progressé que de 0,9% en 2009.

Un effet positif se fait cependant sentir en raison de cette faible augmentation des salaires. Le salaire des hommes augmentant moins vite que celui des femmes, un rattrapage des salaires est en cours. L'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes a en effet baissé de près de 8 points entre 2004 et 2010. Ce rattrapage est néanmoins limité et les inégalités salariales sont encore très fortes puisqu'en moyenne une ingénieure ou cadre d'un bureau d'étude a un salaire horaire inférieur de 21,6% à son collègue masculin.

3. Les enjeux du secteur pour les années à venir

3.1. Des indicateurs de précarisation à surveiller

L'enjeu principal des prochaines années concerne certainement toutes les problématiques liées à la précarisation du salariat des bureaux d'études.

Nous avons vu en effet que le secteur des bureaux d'études était – malgré les difficultés rencontrées dans le climat de crise économique – un secteur de plus en plus rentable. La recherche d'une rentabilité toujours plus grande fait craindre une pression accrue sur les salariés qui deviennent une variable d'ajustement pour que les actionnaires engendrent des gains toujours plus grands.

La dégradation de la répartition de la valeur ajoutée au détriment des salariés, la diminution de la participation, l'augmentation des dividendes, le ralentissement de l'évolution des salaires ou encore le développement de contrat précaire comme les CDI de chantiers sont autant d'indicateurs qu'il faudra surveiller avec attention.

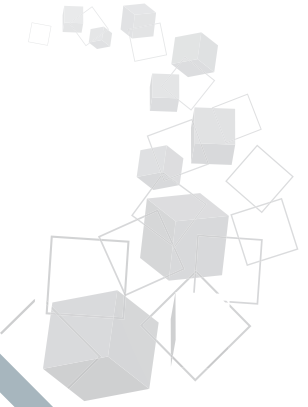
3.2. Les secteurs clés pour les bureaux d'études

Nous avons vu que les bureaux d'études ont pu limiter les impacts de la crise économique grâce au secteur aéronautique qui figure parmi les secteurs d'activités les moins impactés par la crise.

Néanmoins, la question est aujourd'hui de savoir dans quelle mesure l'aéronautique et l'aérospatial sont un secteur de débouchés pour les bureaux d'études. Ce qui est certains, c'est que tous les bureaux d'études ne pourront pas profiter des débouchés offerts par ce secteur. L'aéronautique et l'aérospatial nécessitent en effet des compétences spécifiques que tous les bureaux d'études ne possèdent pas mais surtout l'aéronautique et l'aérospatial ne peuvent pas supporter l'ensemble de l'activité des bureaux d'études. Même si ce secteur

est en relative bonne santé par rapport aux autres secteurs d'activité, il ne s'agit pas d'une ressource illimitée d'activité pour les bureaux d'études.

De la même manière, l'évolution d'un autre secteur de débouché devra être étudiée avec attention ces prochaines années : l'activité des bureaux d'études autour des questions environnementales. La question est aujourd'hui de savoir dans quelle mesure cette activité va se développer. S'agit-il d'un débouché d'avenir dans lequel les bureaux d'études doivent se positionner dès aujourd'hui ou s'agit-il davantage d'un secteur de niche ?



Coût du Capital et Stratégie Syndicale

Pour la CGT: Nasser MANSOURI GUILANI,
Noël LECHAT

En guise d'introduction

Selon le patronat et les économistes libéraux tels que ceux de COE-Rexecode, le tout relayé par les gouvernements successifs, tous les problèmes économiques viendraient d'un manque de compétitivité des entreprises françaises et plus exactement d'un « coût du travail» trop élevé. D'où l'objectif de multiplier les réformes économiques pour faire baisser le « coût du travail ». Mais cette posture idéologique ne date pas d'hier. Elle a été développée avec une certaine pugnacité par le patronat et avec une nette accélération à partir du début des années 1980. C'est avec cette idée que toutes les politiques de baisse des cotisations sociales employeurs ont été justifiées.

La radio, les émissions de télévisions, les articles de journaux se plient en quatre pour tenter de nous assener ce discours comme « ***seul vrai*** ». Ce pseudo impératif Kantien se plaît à distiller des contre-vérités comme immuables.

Le coût du travail serait la cause du chômage, la cause du déficit de la balance commerciale, la cause de la pauvreté … en fait, la cause de tous les maux de la société. Aussi, la solution miracle n'est autre que celle des libéraux qui vise à baisser le salaire par le biais des accords compétitivité emploi et par la baisse des cotisations sociales.

Cette politique de l'offre n'est pourtant pas nouvelle, et le moins que l'on puisse dire, c'est que depuis la mise en œuvre de ce type de politique, la situation ne cesse de se dégrader. Certes, cette dégradation ne touche pas le grand capital…et pour cause puisque cette politique est faite pour lui. Les milliards d'exonération de cotisations sociales, le CICE aujourd'hui, financée en partie par la hausse de la TVA n'ont qu'un objectif, répondre à la demande des actionnaires qui veulent un taux de rentabilité du capital toujours plus élevé.

La mise en exergue du « ***coût du travail*** » comme « ***frein*** » à tout développement économique est loin d'être une aberration. Elle est une construction idéologique qui vise à justifier « ***objectivement*** » les politiques antisociales du patronat…et de son laquais, le gouvernement. Elle ne trouve sa raison d'être économique, que dans un système ou une minorité s'approprie les richesses produites par une majorité.

En effet, parler du « ***coût du travail*** » n'a aucun autre fondement que celui de mystifier les rapports de classe. Le travail, par essence, ne peut avoir un « coût » puisqu'il est créateur de richesse. A l'inverse, le capital, lui, a un coût, puisqu'il extorque aux salariés une partie de la richesse créée.

La logique dont est porteur le capital en tant que coût est :

- L'expression d'une extorsion sur les richesses créées par l'entreprise.
- L'expression du pouvoir du capital en tant que rapport social.
- L'expression d'un type de croissance qui tourne autour des exi-

gences de rentabilité. Il se traduit en pression pour la productivité apparente du travail et sur les conditions de travail, par un certain type de décisions d'investissement et de production et par le refus de développement en vue de satisfaire les besoins sociaux.

Cette logique est inhérente au développement même du capitalisme. Ce dernier ne peut se déployer autrement.

Nous nous devons donc, d'engager une bataille dont l'objectif n'est pas seulement de dénoncer le discours purement idéologique du patronat, mais de montrer en quoi la logique du capital a pour essence la négation de l'être humain. C'est pourquoi la CGT a entrepris une campagne sur le coût du capital.

De la question du partage des richesses

La part des salariés, y compris les cotisations sociales, dans la valeur ajoutée des entreprises industrielles et de services a reculé de 9 points entre 1983 et 1989.

Chaque point de valeur de ces entreprises représente 10 milliards d'euros par an. Si la part des salaires était ramenée au niveau d'il y'a 30 ans, les salaires auraient droit à 100 milliards d'euros de plus, avec des retombées positives sur :

- L'emploi,

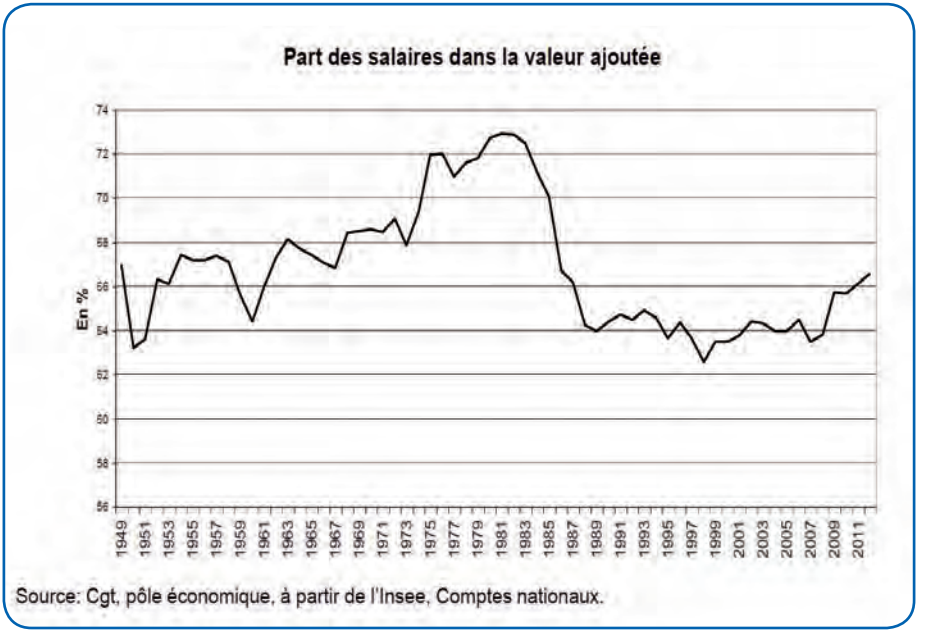
- Les caisses de l'Etat et de la sécurité sociale.

La valeur ajoutée

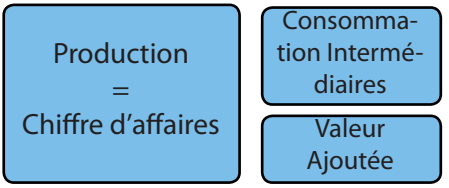
La valeur ajoutée est un indicateur économique qui mesure la richesse créée par une entreprise ou un secteur économique au cours d'une période donnée. L'origine de la valeur ajoutée est le travail.

VA=VA FINALE DE LA PRODUCTION – VA DES BIENS QUI ONT ÉTÉ CONSOMMÉS PAR LE PROCESSUS DE PRODUCTION.

En fait, elle quantifie l'accroissement de valeur que l'entreprise apporte du fait de son activité aux biens et services intermédiaires qui proviennent de tiers (ses fournisseurs).



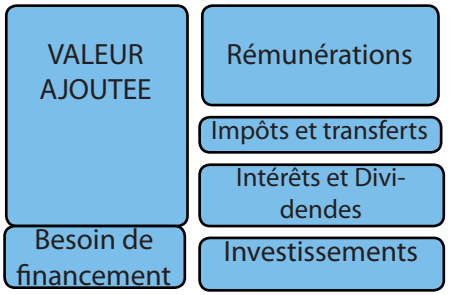
Source: Cgt, pôle économique, à partir de l'Insee, Comptes nationaux.



Cela correspond :

Part des salaires + part des « ***profits*** » = 100%

La valeur ajoutée a divers usages



Le produit intérieur brut est lui égale à la valeur ajoutée brut (c'est-à-dire avec les amortissements) auquel s'ajoute les impôts indirects nets de subventions.

Si la part des salaires est relativement stable depuis 20 ans, cela est essentiellement due au fait qu'elle a brutalement baissé entre 1982-1989. Après la période 1982-1989, les salaires dans la valeur ajoutée ont continué inexorablement à baisser, puisqu'elle est passée de 58,9% en 1989 à 56,8% en 2007. « ***Avant la crise de 2007, la part des salaires est ainsi inférieure de 10 points de PIB au pic de 1982 et de 6,5 points par rapport à la moyenne des trente glorieuses*** » [M. Husson – Dictionnaire de la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise]. Cela représente un transfert des revenus du travail vers les revenus du capital de 120 à 190 milliards d'euros. La part des salaires dans la valeur ajoutée remontera un peu avec la crise.

Pourquoi cette baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée ?

Elle était justifiée par le fameux théorème de Schmidt : « ***les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après demain*** ». Mais cette justification n'était qu'idéologique. En fait, « ***les entreprises ont utilisé leurs profits supplémentaires, contrepartie de la baisse des salaires, pour se désendetter dans un premier temps, puis pour distribuer de plus en plus de dividendes*** » [M. Husson, op cité]. Ainsi, alors que les profits nets distribués étaient de 4% de la masse salariale en 1980, ils passent à 13% en 2010. On peut discerner deux périodes. La décennie des années 80 qui voit un net freinage du salaire réel (+0,4% par an) alors que la productivité du travail voit un rythme annuel important (+2,2%). D'où, une forte baisse des salaires dans la valeur ajoutée. De 1989 à 2007, la productivité du travail baisse (1,2% par an) mais la progression du salaire est toujours inférieure à l'augmentation de la productivité.

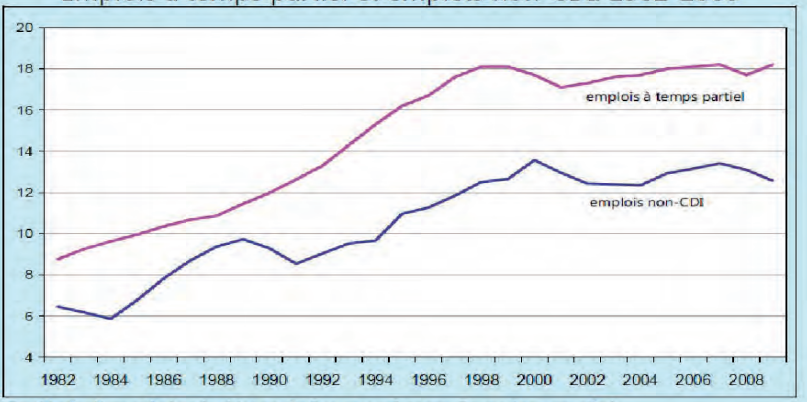
Ainsi, la part des salaires dans la valeur ajoutée a continué de baisser. Après 2007, la crise fait augmenter un peu la part des salaires en raison de la chute de la productivité du travail.

Ce tournant a été rendu possible grâce à plusieurs éléments. L'évolution du taux de chômage a été un facteur important. La hausse continue de ce taux corrélée à la productivité du travail, permet d'appréhender ce tournant. Les gains de productivité sont en fait de moins en moins transférés aux salariés alors que le chômage augmente. A ce premier élément s'ajoute la politique de « ***désindexation*** » des salaires mise en œuvre par le gouvernement. Elle a permis à la fois de faire baisser l'inflation et de déconnecter le salaire des gains de productivité.

Il faut aussi compter sur les mutations concernant le marché du travail. Ainsi, depuis plus de 30 ans, les formes d'emplois atypiques se développent.

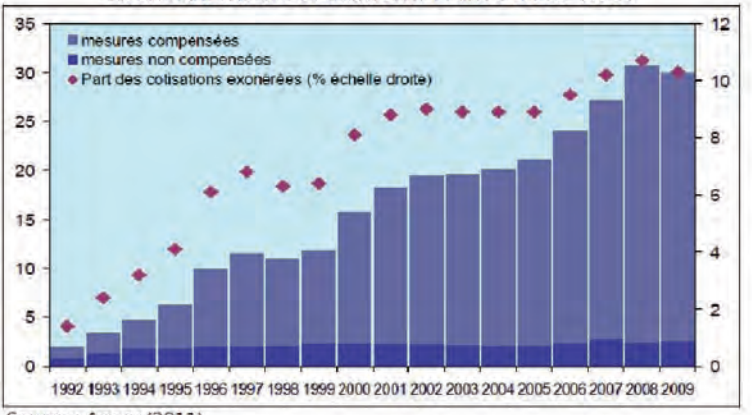
En 2011, 28% des salariés ont un contrat de travail autre qu'un CDI à plein temps [cf. la brochure n°14, notamment pages 47 et suivantes]. Les salaires sont de plus en plus individualisés. Cette individualisation, outre fondée sur le « ***mérite*** », c'est-à-dire la « ***tête du salarié*** », elle prend aussi d'autres formes tels que primes, heures supplémentaires et complémentaires, épargne salariale … ces dernières formes ont représenté 12,9% de la masse salariale totale en 2010. 83% des salariés ont perçus ces compléments. En 2010, 68,2% des salariés bénéficient d'un des dispositifs de l'épargne salariale, qui représente 4,3% de la masse salariale pour 7,1% des bénéficiaires. En tout état de cause, la baisse de la part des salaires n'a pas eu pour contrepartie une hausse des investissements, mais a bénéficié aux actionnaires. En même temps, une étude récente portant sur 4200 sociétés entre 1995 et 2010 montre que les sociétés dont le taux de distribution financière (intérêts, dividendes, rachats d'actions) est plus élevé tendent à avoir des salaires plus bas.

Emplois à temps partiel et emplois non-CDI. 1982-2009



En % de l'emploi salarié total. Source : Insee, Enquête emploi.

Exonérations de cotisations. France 1992-2010



Source : Acoss (2011)

Le salaire recouvre le salaire versé directement au salarié et le salaire socialisé (les cotisations sociales) versé aux Caisses de Sécurité Sociale. Les exonérations de cotisations évaluées à plus de 100 milliards d'euros sont en grande partie compensées par l'état…donc par nos impôts, auprès de la Sécurité Sociale.

Cette politique qui fait qu'une partie du salaire socialisé est pris en charge par les finances publiques, a, pour effet, une baisse régulière de la part des cotisations sociales employeurs dans le total des rémunérations.

Les exonérations concernent les salariés gagnant jusqu'à 1,6 smic, c'est-à-dire 55% des salariés. Celles-ci ont un effet sur la mobilité salariale des employés à bas salaire et conduit à un tassement de l'échelle des salaires. Cette politique qui subventionne le coût du travail pas ou peu qualifié, va à l'encontre de la recherche de la compétitivité fondée sur la qualification des salariés.

La lutte pour le partage de la Valeur ajoutée, c'est-à-dire l'augmentation des salaires et la fin des exonérations, reste donc pour nous primordial et ce d'autant que se joue le renforcement du pouvoir du capital.

BAISSE DE LA PART SALARIALE

=

HAUSSE DE LA PART DES PROFITS

RENFORCEMENT DU POUVOIR DU CAPITAL

De la financiarisation

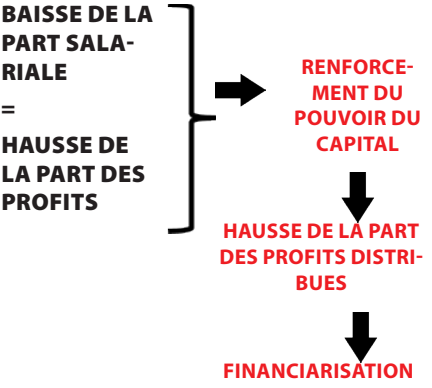
Quelques généralités

La baisse de la part des salaires va de pair avec la financiarisation de l'économie. La financiarisation de l'économie procède du développement des marchés financiers et de la généralisation de l'exigence de rentabilité financière dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

La financiarisation chamboule la logique de gestion :

- Gestion classique : production, emploi et rémunération, investissement, impôts, provisions et distribution des dividendes,
- Gestion financiarisée : d'abord distribution des dividendes, puis ensuite, seulement, ajustement de l'emploi, du salaire, de l'investissement, … sans compter les délocalisations … en fonction de cet objectif.

La problématique de renforcement du capital lié à la lutte pour le partage de la Valeur ajoutée.



Et bien entendu cette financiarisation a lieu au détriment des salaires et de l'investissement. En effet, si nous posons :

S = Salaires, P = Profits et VA = Valeur ajoutée,

Nous pouvons dire que S + P = VA,

Ou encore que S/VA + P/VA = 1.

Aussi si S/VA diminue, P/VA augmente. S/VA est le partage de la valeur ajoutée pour les salaires, et P/VA pour les profits. Quand l'un des ratios augmente, l'autre diminue. C'est d'une certaine façon l'expression arithmétique de la lutte des classes. Le patronat a toujours l'objectif de faire augmenter le ratio P/VA.

Dans le même esprit, si nous décomposons le profit entre investissement et profits distribués, nous avons : **I = Investissements, PN = Produits distribués**.

I + PN = P

Et $\frac{I}{P} + \frac{PN}{P} = 1$

Chacune et chacun pourra remarquer que plus il y a de produits distribués, moins il y a d'investissement. C'est ce qui s'est passé à partir du début des années 80.

Comme l'exprime Michel HUSSON, la financiarisation peut être mesurée par la croissance de la capitalisation boursière. Elle passe de 8% du PIB au début des années 80 à 100% en 2007.

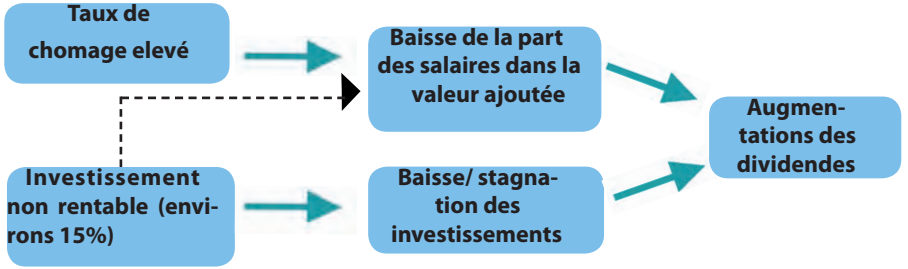
C'est bien la dégradation du rapport de forces entre capital et travail, mesurée par le taux de chômage qui a modifié le partage de la valeur ajoutée au détriment des salariés et vu « *triompher* » la

financiarisation de l'économie. Il en résulte un considérable transfert vers les actionnaires et ce d'autant que le patronat a délaissé l'investissement pour des « *opérations financières* ».

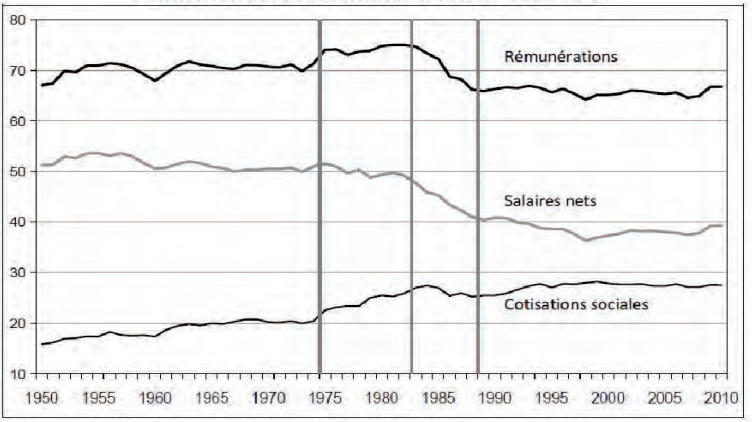
Baisse des salaires et de l'investissement se sont donc conjugués afin de distribuer toujours plus de dividendes … en lien avec l'élévation de rentabilité. C'est la fameuse norme de 15% de rentabilité sur les fonds propres.

Mais il faut être clair, la part des salaires prend en compte le total des rémunérations, c'est-à-dire, salaires nets et cotisations sociales. Les cotisations sont du salaire socialisé qui couvre un certain nombre de risque.

Il convient de remarquer que la baisse brutale des salaires est obtenue par un ralentissement du salaire net.



Salaires nets et cotisations sociales. 1960-2010



En % de la valeur ajoutée des sociétés non financières. Source : Insee

On comprend mieux pourquoi la baisse des cotisations sociales est devenue un enjeu central pour le patronat. En effet, la baisse des salaires nets a des limites. Ils sont passés de 50% à moins de 40% de la valeur ajoutée des entreprises. Il est difficile de faire pire. C'est pourquoi, l'objectif a été de baisser le niveau de la protection ou/et à reporter la charge sur les finances publiques. Ce sont les réformes successives des retraites, le CICE, le pacte de responsabilité … sans oublier les exonérations dîtes Fillon.

Sa mise en place

Les années 70 ont été en France, des années de luttes intenses. Depuis le milieu des années 60, le taux de profit baissent peu à peu. L'objectif du patronat, avec la complicité des gouvernements, était de le rétablir à son plus haut niveau. Cela passait par une remise en cause des acquis liés aux luttes antérieures et en particulier du « ***modèle social*** » mis en place par le Conseil National de Résistance au lendemain de la seconde guerre mondiale. Le patronat, compromis avec le nazisme, n'avait pu s'y opposer. D'où sa revanche dès qu'il l'a pu. Cela se concrétise par l'effondrement du système de Bretton Woods, c'est-à-dire la suppression de la convertibilité or du dollar, le 15 août 1971 et par conséquent, la fin du compromis keynésien. Les profits dégagés par la compression salariale n'ont pas été investis mais orientés vers la finance.

Avec la récession de 1974-1975, l'objectif est de rétablir le taux de profit en cassant définitivement la progression des salaires et en restructurant en profondeur l'appareil productif. Et de ce point de vue, les politiques d'augmentation des taux d'intérêts va permettre l'élimination de ce que l'on appelait à ce moment-là, « ***les canards boiteux*** ».

En France, la première étape dans ce processus est la mise en place d'une politique de rigueur et d'austérité en 1982-1983. Cela va permettre aux entreprises de rétablir leur rentabilité. La deuxième étape sera le désendettement puis enfin le transfert vers les dividendes.

Ce processus s'accompagne de la « ***fabrication*** » des marchés financiers.

C'est ce que Pierre Bérégovoy va faire en créant le MATIF, le Marché à terme des instruments financiers, dès 1984.

La conjugaison des batailles perdues et de l'offensive néo-libérale a permis une dérégulation de l'ensemble du cadre national et international. Peu à peu, les actionnaires vont prendre le pouvoir et les multinationales se multiplier.

Les échanges commerciaux et les flux de marchandises, caractéristique de la mondialisation, vont se développer avec une dimension financière. Entre 1979 et 1982, des mesures de libéralisation ont

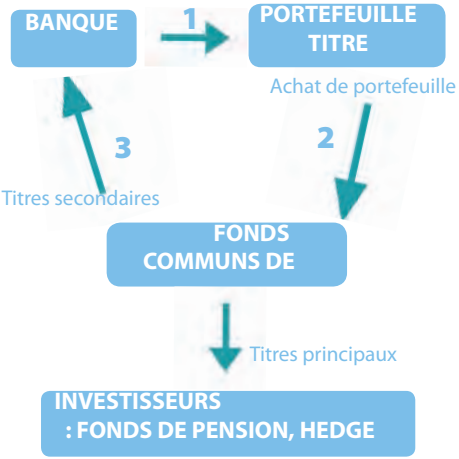
été adoptées par les Etats-Unis d'Amérique et le Royaume-Uni. Cette offensive libérale va être relayée dans les autres pays industriels. Chaque pays va être libre de laisser fluctuer le taux de change de sa monnaie au gré de l'offre et de la demande. Peu à peu les obstacles à la libre circulation des capitaux tombent. L'administration américaine ouvre la voie à la fin des années 70 suivie par Margaret Thatcher au début des années 80, mettant fin au contrôle de la circulation des capitaux.

Le décloisonnement des systèmes financiers nationaux permet l'émergence et la consolidation d'un espace financier mondial. Le démantèlement des systèmes nationaux de contrôle des changes en Europe met en place le marché unique des capitaux en 1990.

La déréglementation s'est accompagnée de la « ***désintermédiation*** » et du « ***décloisonnement*** ». Les frontières réglementaires entre les marchés disparaissent. Ce « ***décloisonnement*** » s'opère vers l'extérieur avec l'ouverture des marchés nationaux et à l'intérieur par un éclatement des compartiments existants entre marché monétaire à court terme, les marchés financiers, les marchés des changes et les marchés à terme.

C'est l'avènement du règne du marché ou la seule instance de régulation est la « ***main invisible du marché*** ». Cette libéralisation a pour conséquence la titrisation, c'est-à-dire l'émission par les institutions financières de titres sur des créances qu'elles ont transformés. Ainsi de gros emprunts sont fractionnés en titres d'un petit montant, et les créances longues en titres courts.

Il s'agit de se débarrasser d'actifs risqués.



La banque a un certain nombre d'actifs financiers, contrepartie des crédits accordés. Mais ces actifs liés à ces crédits plus que risqués, sont très difficilement négociables en tant que tel. Cela oblige la banque à constituer des réserves en fonds propres proportionnellement aux crédits accordés. D'où la limite d'octroi de nouveaux crédits.

Pour y faire face, la banque décide de découper ces crédits (1) pour les transformer en titres. Elles mélangent ces titres résultant de crédits insolvables à d'autres produits plus sains. C'est le paquet qu'elle vend au fond commun de créances (2). Celui-ci met sur le marché ces portefeuilles de titre que les investisseurs (4) achètent. Mais en même

temps, le fonds commun de créances créé un portefeuille secondaire revendu à la banque qui assure, d'une certaine manière, la garantie des titres principaux vendus aux investisseurs. C'est dans ce cadre que s'est notamment produit la crise dite des subprimes.

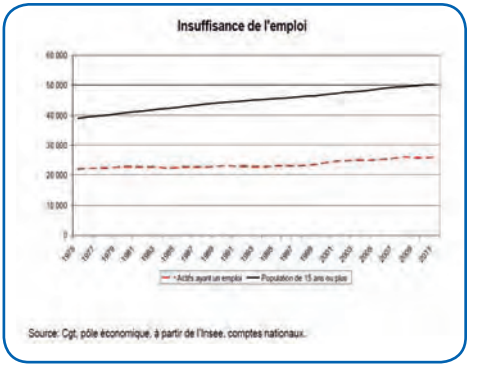
En même temps qu'explose les transactions sur les marchés financiers, le marché des produits dérivés s'est développé très rapidement.

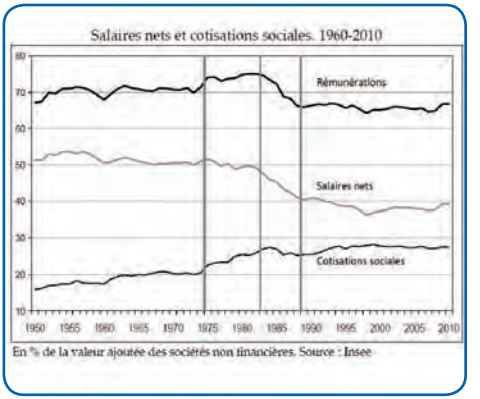
Qu'est-ce qu'un produit dérivé ? C'est un contrat entre deux parties qui s'accordent sur le prix d'un actif qu'ils ne posséderont que bien plus tard. Quoiqu'il arrive, l'acheteur achètera le produit au prix convenu. Bien souvent, cet acheteur revendra ce produit en même temps au prix du moment. Cette variation permet de faire une plus-value sans jamais détenir le produit.

Les contrats de produits dérivés sont basés sur nombre d'instruments financiers comme le cours des actions, les taux d'intérêts, le différentiel entre deux prix, les crédits…

Conséquences

Une des conséquences de la financiarisation est la création de la « ***valeur pour l'actionnaire*** » [Jean-Marie Harribey]. La logique financière du capitalisme ne repose que sur les faits que la finance est inhérente au capitalisme et que la déconnexion entre production et finance n'est qu'apparente. Dans ce cadre, un nouveau mode de gestion est apparu où la mesure des résultats financiers de l'entreprise se fait à partir du solde entre profit et rémunération des capitaux. Cette méthode articulée a de nouvelles notions assujetties la performance de l'entreprise à une exigence de rémunération financière. D'où une gouvernance d'entreprise destinée à rendre maximal le rendement des actions. L'objectif prioritaire n'est donc plus le développement d'une stratégie de production notamment par la prise de contrôle d'une manière ou d'une autre d'entreprises plus « ***performantes*** » mais est la maximisation des dividendes et de la valeur boursière. Cette démarche est d'abord le fait de groupes financiers spécialisés dans la gestion de fonds.





Etat des lieux

La financiarisation renchérit le coût du capital. Le coût du capital est constitué :

- Des intérêts versés aux créanciers, notamment les banques,
- De l'argent versé aux propriétaires notamment sous la forme de dividendes.

Selon l'INSEE, le coût du capital représente un prélèvement de 298,6 milliards d'euros sur les entreprises non financières en 2012 : 229,5 milliards d'euros pour les dividendes et 69,1 milliards d'euros de charges d'intérêts, c'est-à-dire 30% de la valeur ajoutée des entreprises. Ce montant est presque égal au double des cotisations sociales employeurs, 157,9 milliards d'euros en 2012. Ce prélèvement est supérieur aux dépenses d'investissement pour les entreprises non financières qui s'élève à seulement 197,4 milliards d'euros en 2012.

COÛT DU CAPITAL

Coût économique du capital (c'est un coût « *juste* ») :

- permet d'acquérir l'outil de production, l'investissement de compenser l'usure de l'outil…
- on appelle cela la FBCF (la formation brute de capital Fixe)

Coût financier du capital (une partie de ce coût est « *acceptable*») :

- Financement du « *risque pris* » par les investisseurs,
- Rémunération du financement (collecte et aiguillage de l'épargne…),

Mais la grosse partie de ce surcoût est illégitime c'est le … surcoût financier du capital !
Il s'agit des intérêts et dividendes versés aux prêteurs et aux actionnaires.

Depuis 1999, le coût du capital a doublé en euros courants. Il était alors de 144 milliards d'euros. Son poids s'est accru de 21% en 1999 à 29% en 2012. Il était de 14% en 1980.

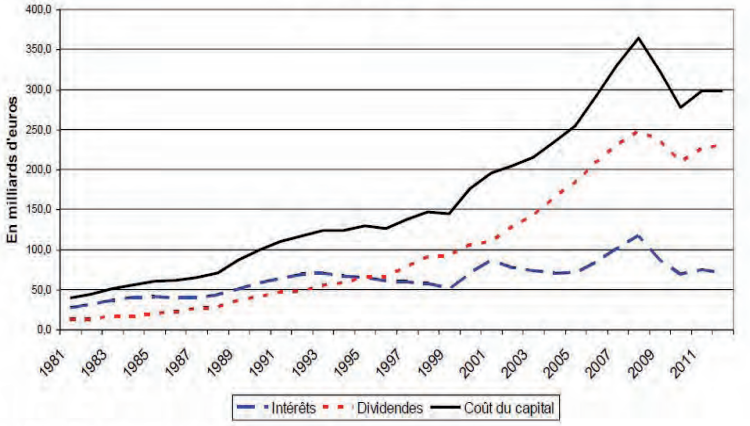
En moyenne, selon « ***Basta !*** » et « ***l'Observatoire des multinationales*** », 47 entreprises dont figurent les plus grosses sociétés cotées en France, ont versé en 2012 l'équivalent de 60% de leurs bénéfices aux détenteurs de leur capital. Cela représente 32 milliards d'euros sur les 54 milliards de « ***résultats nets*** » des entreprises. Le montant total de ces dividendes varie de 15 millions d'euros (ATOS) à près de 5,3 milliards (TOTAL). Huit grandes entreprises françaises ont versé à leurs actionnaires des dividendes supérieures à leurs bénéfices. Ivan Duroy, dans un article sur le net du 5 décembre 2013, a expliqué que par exemple chez Arcelor Mittal, « ***Malgré une perte de 2,8 milliards, le n°1 de l'acier a ainsi ponctionné 910 millions d'euros au profit de ses actionnaires ! La fortune de la famille Mittal, qui détient près de 40% du groupe sidérurgie, et donc perçoit environ 40% des dividendes, soit 360 millions d'euros, passe avant tout. Les métallos sont les grands perdants. En 2013, le groupe supprime 1.600 emplois en Belgique après avoir fermé l'année précédente, l'aciérie de Florange en Moselle*** ».

C'est la même chose au sein de St Micro. Un résultat négatif de 903 millions d'euros a donné un versement de 273 millions d'euros de dividendes.

Entreprise	Résultat net (en millions d'euros)	Dividendes distribués (en millions d'euros)	Montant des dividendes comparés au résultat net en %	Montant des dividendes par salaire (en euros)
ATOS	228	14,9	7	194
AREVA	-99	112		2408
CAPGEMINI	370	154	42	1264
TECHNIP	543,10	172,6	32	4728
ST MICRO	-903	273		5634

Nous avons repris ici quelques entreprises de nos secteurs ou proches. Ce qu'il faut retenir, c'est que CAP et TECHNIP distribuent respectivement 42% et 32% du résultat net. Il faut mettre ces chiffres en relation avec le résultat des Négociations Annuelles Obligatoires de ces mêmes entreprises [http://basta-mag.net/quand-les-actionnaires-accaparent].

Coût du capital



Source: Cgt, pôle économique, à partir de l'Insee, Comptes nationaux.

D'autres coûts peuvent être aussi considérés comme des coûts du capital. Il en est des revenus de la propreté, des amortisseurs gonflés, les charges de crédit-bail, les loyers d'immeuble, les royalties des brevets ou des marques incluses dans les paiements de service. Cela représente près de 555 milliards d'euros.

En prenant compte ces éléments, nous aurions :

Enfin d'autres coûts du capital sont cachés dans les consommations intermédiaires.

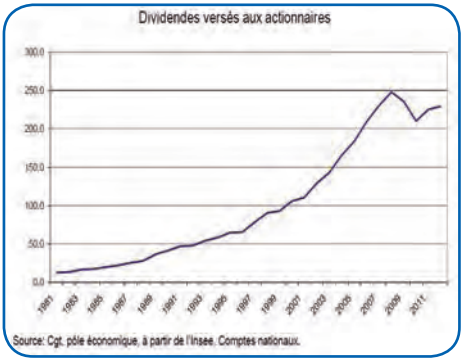
En fait, la valeur d'achat d'une machine de 100 € coûte en réalité entre 150 et 170 € compte tenu du « ***surcoût financier*** ».

Au niveau d'une entreprise le poids du coût du capital est de 17% en moyenne et de 15% pour le travail.

		2012	
		Montant (en milliard d'euros)	**Poids (en %)**
	Achats (consommation intermédiaires) de matières, de produits et de services	1546,5	53,70%
«*coût du travail*»	Salaires et cotisations sociales: - salaire brut - cotisations sociales employeurs - cotisations sociales imputées	689,80 520,30 157,90 11,60	23,9%
Impôts: - à la production - sur les bénéfices		89,30 56,50 32,80	3,1%
Coût du capital	Prélèvements financiers: - charges financières - dividendes	298,60 69,10 229,10	19,30%
Autres coûts du capital	- amortissements - loyers - autres revenus de propriété - crédit bail	145,00 Env. 100 11,20 ?	
Coût du capital		554,90	
TOTAL DES COÛTS		**2880,40**	**100%**

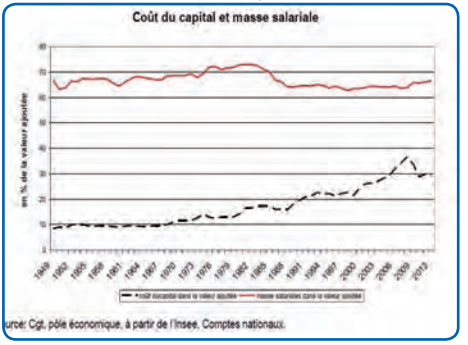
En trente ans, le montant des dividendes a été multiplié par 20.

Selon l'INSEE, de 1980 à 2010, la part des dividendes est passée de 3% de la richesse nationale à 9%, ce qui représente une hausse de 180 milliards d'euros par an pendant trois décennies. En 30 ans, les dividendes payés aux actionnaires ont augmenté de 200% … pour des salaires qui n'ont progressé que de 20%.



Et ce qui handicape durablement le développement économique du point de vue des besoins, c'est bien le coût du capital et non celui du travail.

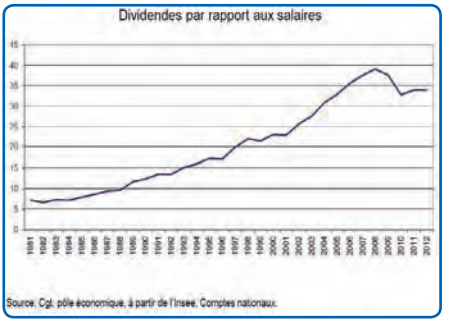
Selon l'INSEE, en 2010, 210 milliards d'euros ont été versés en dividendes aux actionnaires et seulement 182 milliards ont été investis dans la production.



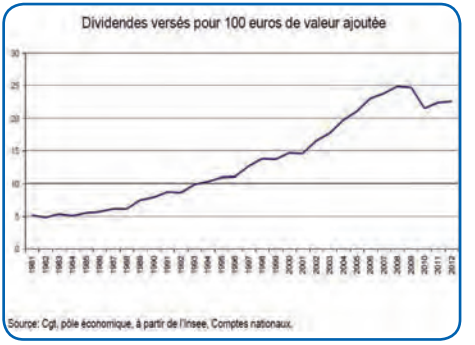
Le rapport coût du capital et salaire est passé de 10/70 dans les années 1970 à 30/65 en 2012. Ainsi, sur une valeur ajoutée totale d'environ 2000 milliards d'euros (PIB), le coût du capital a augmenté de près de 400 milliards d'euros par an.

Selon l'INSEE de 2007 à 2011, les dividendes ont augmenté de 27% alors que les salaires n'ont augmenté que de 12%.

Il y a trente ans, pour 100 euros de salaire, les entreprises versaient 7 euros de dividendes, aujourd'hui, elles en versent 34 euros, soit 5 fois plus.



De même, il y a trente ans, pour 100 euros de valeur ajoutée, les entreprises versaient 5 euros de dividendes. Aujourd'hui, elles en versent 23 euros, soit 5 fois plus.



Les comptes des sociétés non financières en milliards d'euros sont révélateurs concernant sur les montants exorbitants du coût du capital.

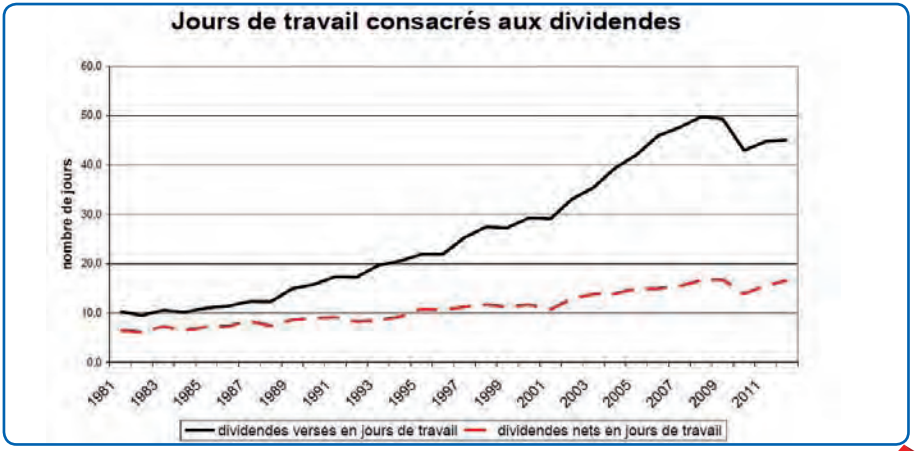
Concernant les entreprises financières, le coût du capital s'élève à 40,9 milliards d'euros en 2012 pour les seuls dividendes versés. Ce qui représente 44,4% des 92,1 milliards d'euros de valeur ajoutée réalisée par ces entreprises.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Dividendes intérêts	183,6 70,2	209,3 82,7	229,9 101	247,6 116,8	235,5 86,8	209,6 68,3	225,1 73,6	229,5 69,1
Coût du capital	253,8	292	330,9	364,4	322,2	277,9	298,7	298,6
Revenus de la propreté	268,3	302	342,4	364,6	325,9	287,8	310,6	309,9
Cotisations sociales employeurs	128,3	136,3	140,8	144,6	142,6	145,7	154,3	157,9
Coût du capital en % de la VA	29%	32%	34%	37%	34%	28%	30%	29%
Cotisations sociales employeurs en % de la VA	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	16%

Source : Insee, comptes nationaux – mai 2013.

Et pour être encore plus explicite, il y a trente ans, les dividendes versés représentaient 10 jours de travail, contre 45 jours en 2012.

Notons enfin que l'Etat et les administrations publiques supportent aussi des charges financières d'intérêts élevés, de plus de 46,7 milliards d'euros … sans compter donc le remboursement du capital.

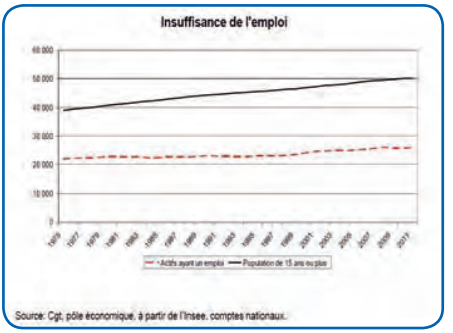


Conséquences

Elles sont de plusieurs ordres :

- Pression permanente sur le travail pour augmenter la rentabilité financière immédiate. Cela se traduit par une hausse de la productivité du travail et une pression sur les salaires et les conditions de travail,
- Faiblesse de l'investissement productif surtout dans la recherche et la formation,
- Perte de recettes pour l'Etat et la Sécurité Sociale.

Ainsi, l'emploi augmente peu,

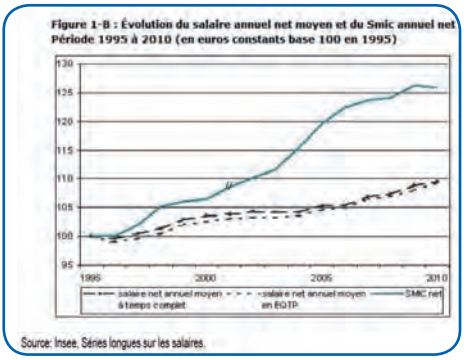


Et l'emploi industriel recul.

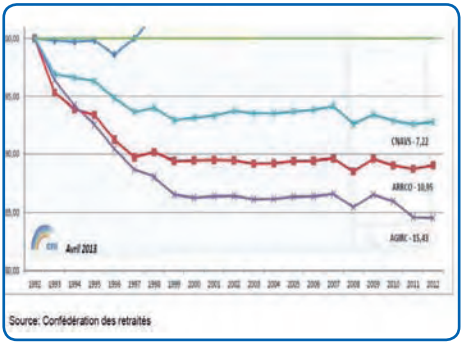
Le nombre d'emploi dans l'industrie baisse. Pourtant, la quantité produite augmente, et ce avec moins de salarié.

C'est à l'évidence grâce à la productivité des salariés français … ce qui pose les questions de la santé au travail et de la « ***répartition*** » même du travail.

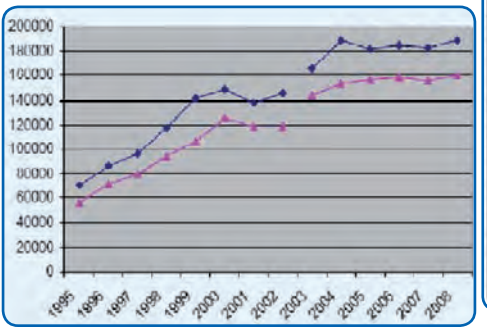
Les salaires eux aussi stagnent. Ils ont augmenté en moyenne de 0,6% par an depuis 1995, alors que la hausse des prix a été de 37% sur la même période.



Il en est de même en ce qui concerne les pensions retraites et les minima sociaux qui sont traduit par la désindexation des pensions et la perte du pouvoir d'achat des retraités.



Les ménages sont de plus en plus endettés.



Source : Banque de France

Durant toute cette période, les inégalités et la pauvreté n'a cessé d'augmenter. Un français sur sept est pauvre. Si l'on considère le seuil de pauvreté monétaire, c'est-à-dire 60% du niveau de vie de la population, qui était de 977€ par mois en 2011 :

- 8,7 millions de personnes vivent en dessous de ce seuil,
- La moitié d'entre elles vit avec moins de 790€ par mois.

La pauvreté concerne désormais 14,3% de la population contre 14% en 2010. Celle-ci progresse surtout parmi les chômeurs et les jeunes âgés de 18 à 29 ans. Parallèlement, en une décennie, la fortune totale des 500 français les plus riches a plus que quadruplé, alors que le Produit Intérieur Brut (PIB) n'a fait que doubler. 1/10ème de la richesse est concentrée entre les mains de 1/100000ème de la population.

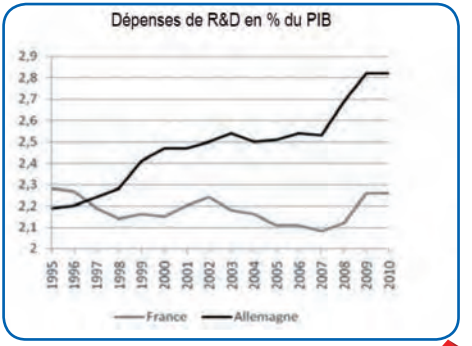
Indicateurs de pauvreté

	2008	2009	2010	2010*	2011*
Seuil à 60 % de la médiane					
Nombre de personnes pauvres (en milliers)	7 836	8 173	8 617	8 520	8 729
Taux de pauvreté (en %)	13,0	13,5	14,1	14,0	14,3
Seuil de pauvreté (euros 2011/mois)	985	989	984	978	977
Niveau de vie médian des personnes pauvres (euros 2011/mois)	803	801	798	792	790
Intensité de la pauvreté (en %)	18,5	19,0	18,9	19,0	19,1

En 2011, le revenu de la moitié des français était inférieur à 1630 euros par mois. C'est le revenu médian. Rappelons que selon la commission européenne, sont pauvres ceux qui gagnent moins de 60% du revenu médian.

Entre 2008 et 2010, les 10% des français les plus pauvres ont vu la masse globale de leurs revenus baisser de 519 millions d'euros. Dans le même temps, les 10% des français les plus riches ont vu la masse globale de leurs revenus augmenter de 14 milliards d'euros.

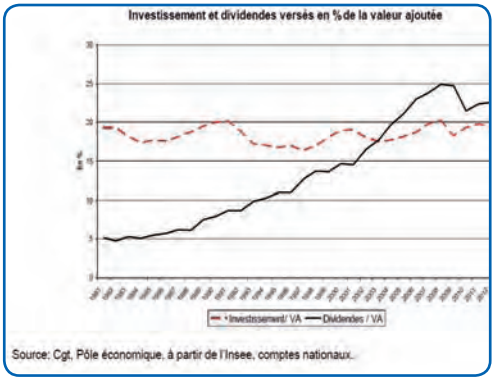
L'investissement productif est nettement insuffisant tant dans la recherche et la formation que dans les équipements.



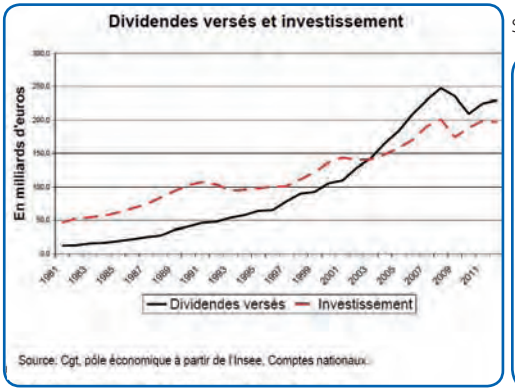
L'Allemagne consacre plus de 2,8% de son PIB à la recherche, alors que la France ne consacre que 2,3%. Cette différence ne représente pas moins de 10 milliards d'euros.

La R et D représentait 44% des dividendes en 1992 contre 25% en 2008.

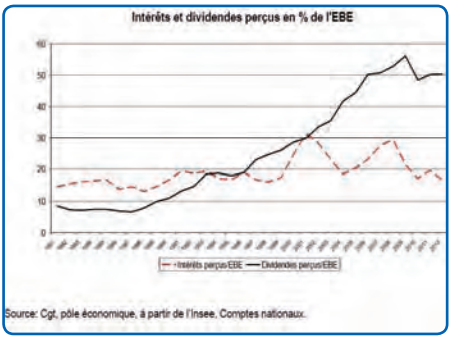
Contrairement à ce que prétendent les libéraux et le patronat, la hausse du taux de marge ne conduit pas automatiquement à la hausse du taux d'investissement.



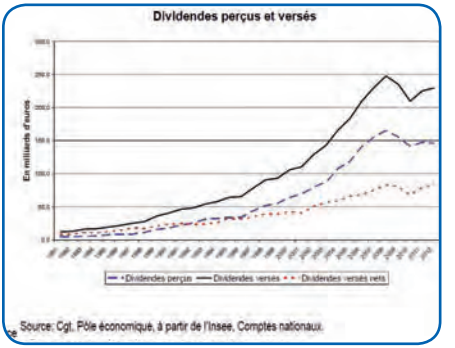
Depuis 10 ans, les dividendes versés aux actionnaires sont plus élevés que les investissements.

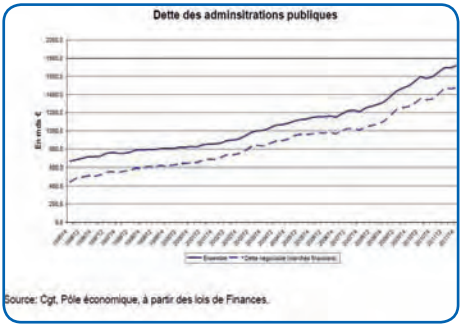


Les entreprises préfèrent placer l'argent plutôt qu'investir, parce que les entreprises gagnent davantage dans la finance que dans les activités productives.



La hausse des dividendes perçus est un signe de la financiarisation.

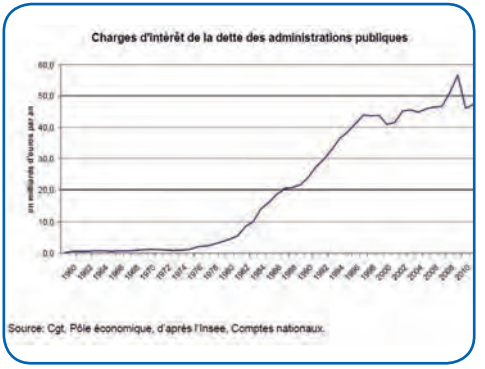


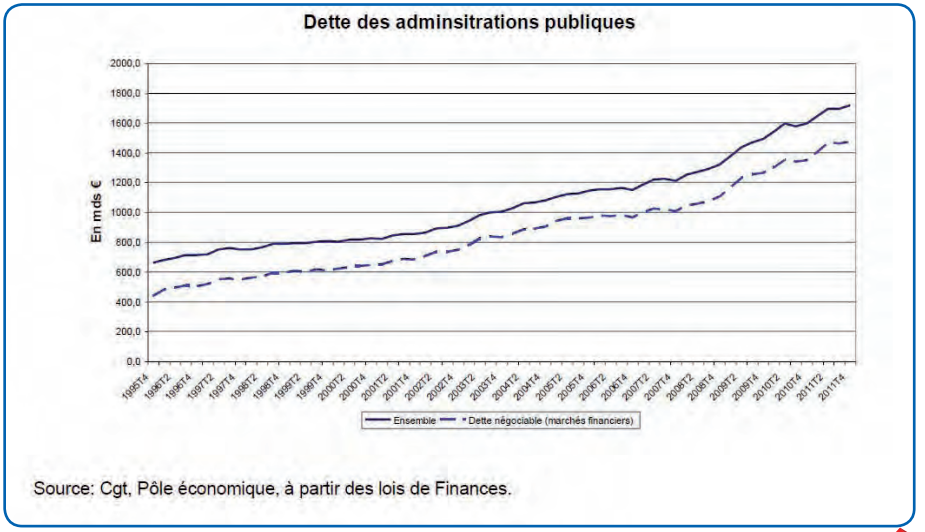


Pourtant, rapporté au niveau d'un ménage, couple payé au smic, cela ne représenterait qu'un endettement de moins de 30.000 euros, beaucoup moins qu'une maison…

520 milliards payés pour les charges d'intérêts de la dette publique, c'est autant d'argent de moins pour les services publics.

Cette financiarisation est à la source du déficit du budget de l'état, du déficit de la Sécurité Sociale, du surendettement des ménages et de la hausse de la dette publique et de ses charges d'intérêts. Encore que sur ce dernier point, il est nécessaire de relativiser. En effet, la dette publique française est estimée à environ 1800 milliards d'euros, soit 90% de la richesse créée en une année. Cela paraît énorme et fait dire aux libéraux que le poids de la dette est insupportable.





De notre stratégie syndicale

Nous avons à résoudre notamment trois problèmes :

- Produire suffisamment de richesses, surtout immatérielles, pour répondre aux besoins,
- Améliorer les conditions de création de richesses tant pour les travailleurs que pour l'environnement,
- Etablir un autre partage des richesses.

Mais vouloir résoudre ces problèmes, c'est combattre ce système capitaliste dont la financiarisation est inhérente. C'est dans ce cadre qu'il faut apprécier :

- La gestion des entreprises et les choix politiques qui :
  - o Dévalorisent le travail et le considère comme un coût qui faut réduire,
  - o Favorisent la rentabilité et la financiarisation de l'économie.

Le syndicalisme doit intervenir sur ces différents points notamment en gagnant de nouveaux droits afin de peser sur les choix des entreprises.

- Le système bancaire :
  - o Les banques disposent de liquidités mais n'augmentent pas les crédits liés à l'investissement,
  - o Les actionnaires des banques sont responsables et imposent aux salariés des banques de suivre cette logique de financiarisation de l'économie.

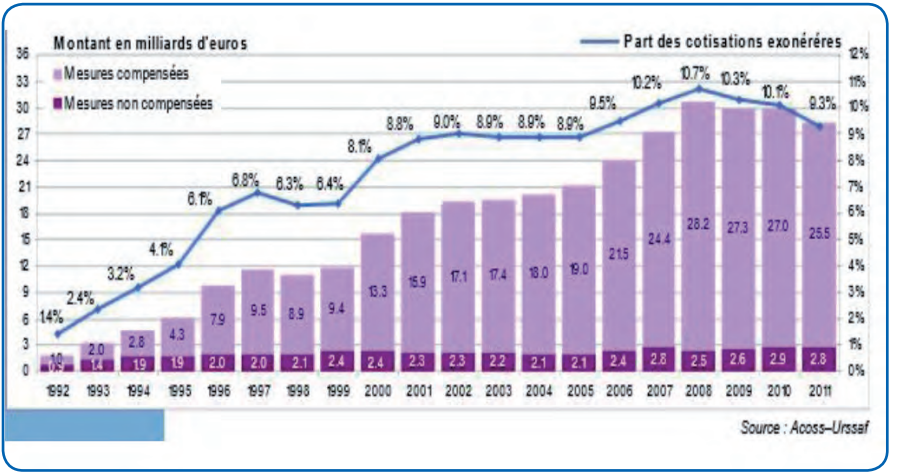
Entre 2001 et 2012, les crédits alloués aux entreprises ont augmenté de 80%, quand l'investissement n'a augmenté que de 40% et l'emploi de 6%. Une partie des crédits bancaires va par conséquent, vers les opérations purement financières et spéculatives. Le patronat emprunte pour acheter des actions ou des produits financiers mais pas pour investir dans l'appareil productif.

En tant qu'organisation syndicale de salariés, nous devons imposer de nouveaux choix économiques et politiques qui répondent aux besoins sociaux avec un impératif de solidarité. C'est déjà, en fait, poser la question de la finalité de l'activité économique. La valorisation du travail est indispensable pour établir un nouveau mode de production. Cela signifie :

- Augmenter les salaires,
- Créer des emplois stables,
- Améliorer les conditions de travail,
- Assurer l'égalité femme-homme.

Et ce, simplement parce que le travail est une richesse, un apport et non un coût.

Pour ce faire, il faut revenir sur les 200 milliards d'aides et d'exonérations accordées aux entreprises qui ne servent en réalité que les actionnaires. Nous sommes aussi conscient que cela ne suffira pas puisque la financiarisation et par conséquent, la problématique du coût du capital ne peut être apprécié que du point de vue de la pérennité du système.

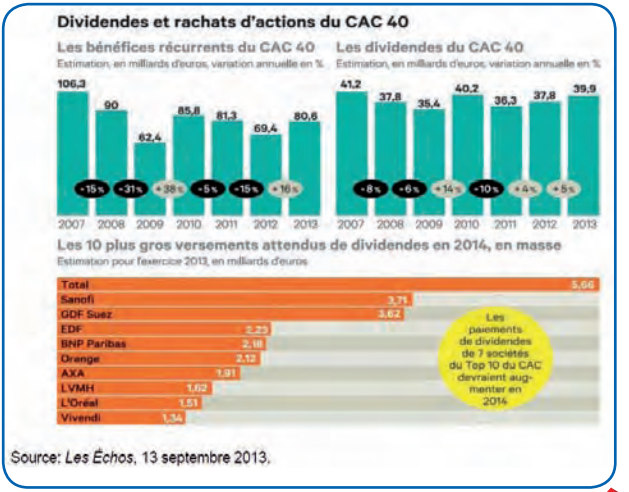


Si l'on prend les sociétés du CAC 40 en 2012, les bénéfices ont représenté 69 milliards d'euros et le versement aux actionnaires 38 milliards d'euros.

Les dividendes distribués aux actionnaires n'ont jamais cessé d'augmenter passant de 37% en 2007 à 54% en 2012.

Nous nous devons de mener une bataille d'idée. C'est avec ténacité qu'il faut aller au débat, ne serait-ce que pour engager les luttes nécessaires à la destruction du pouvoir du capital. Chacune et chacun le voit bien, la tâche s'avère longue et difficile. Mais il n y a pas d'autre voix si nous voulons construire une société plus juste et plus solidaire.

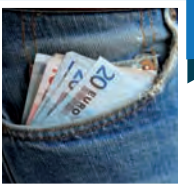
Enfin, la CGT demande que soit élaboré « *un indice du coût du capital, permettant de définir l'impact de la financiarisation sur le développement des entreprises, de l'emploi, des salaires, de la protection sociale et des services publics* ».



Source: *Les Échos*, 13 septembre 2013.

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

1



DES BONS SALAIRES, ÇA PASSE PAR…

un Smic et des grilles de salaire de haut niveau

Le gouvernement n'a, à nouveau, pas accordé de coup de pouce au Smic au 1er janvier 2014. En prenant cette décision, il continue dans la lignée de ces prédécesseurs à écouter le patronat qui considère que les salaires sont un coût pour l'économie française ! Au contraire, le Smic est un des remparts contre la déréglementation que les libéraux veulent mettre en œuvre. Il est un obstacle contre le travail traité comme une marchandise qui se vendrait et s'achèterait au prix du marché !

En Allemagne, pays devenu la référence du patronat, de la Commission Européenne, des gouvernements, et où il n'y a pas encore de « Smic », on établissait en 2010 à 6,5 millions de personnes le nombre de personnes touchant moins de 10 euros de l'heure, certains devant même vivre avec moins de 4 euros. En l'attente de la mise en place d'un salaire minimum entre 2015 et 2017, l'Allemagne est un des pays où existent le plus de « salariés pauvres ».

Contrairement à ce qu'affirme le patronat, ce n'est pas le Smic qui est trop élevé. Ce sont les salaires qui sont trop bas et pour certains, trop proches du Smic.

Les allègements de cotisations sociales, pour les salaires jusqu'à 1,6 fois le Smic (2 300 euros), sont des véritables cadeaux octroyés au patronat par les gouvernements successifs depuis 1993 et bientôt renforcés par l'actuel gouvernement. Ils sont des scandaleuses « trappes à bas salaires ». Le patronat a tout intérêt à garder les salariés dans le créneau 1-1,6 Smic pour se faire subventionner à bon compte par l'argent public (le nôtre…). Résultat : plus de 55 % des salariés reçoivent un salaire horaire inférieur à 1,6 Smic.

La CGT considère que le Smic a cinq caractéristiques indissociables. C'est un salaire **minimum** qui reconnait le travail effectué pour un salarié sans qualification et qui doit être suffisant pour une existence normale et digne. Les grilles de salaires au dessus de ce minimum doivent reconnaitre les **qualifications et les évolutions de carrière**. C'est un salaire interprofessionnel qui doit donc s'appliquer à tout salarié travaillant en France, quelle que soit sa profession, son âge, son entreprise et sa nationalité. C'est un salaire de croissance qui doit permettre aux salariés de **bénéficier du développement économique et des progrès de la productivité du travail et de la valeur ajoutée** qu'elle crée.

C'est un salaire horaire et mensuel auquel tout salarié sans exception doit pouvoir prétendre. C'est donc un repère collectif fiable auquel les salariés peuvent s'accrocher pour revendiquer pour leur propre salaire.

Contrairement aux libéraux, la CGT affirme que les salaires sont une richesse qui permet aux salariés de vivre dignement et ils participent à la croissance du pays, notamment par la consommation qu'elle génère.

Ce sont sur ces bases que nous pouvons revendiquer dans les entreprises ! Ainsi, sur chaque lieu de travail nous pouvons nous poser les questions sur la juste rémunération de notre force de travail :

- mon salaire suffit-il à m'assurer une existence normale et digne ? Puis-je assurer mes dépenses contraintes (loyer, eau, électricité, impôts, transports, éducation des enfants, etc.) et profiter du fruit de mon travail pour des loisirs légitimes (vacances, spectacles, sports, …). **Si non, je revendique avec la CGT pour un salaire décent et de bon niveau !**
- existe-t-il une grille de salaires en vigueur dans mon entreprise …

À suivre…
2 Salaires et protection sociale

RÉPARTIR AUTREMENT, ÇA C'EST CAPITAL

la cgt
www.cgt.fr

MON SALAIRE POUR VIVRE C'EST CAPITAL !

2

MON SALAIRE, C'EST AUSSI MA PROTECTION SOCIALE !

Pour la CGT, le travail est à l'origine de la création des richesses. C'est un formidable atout pour l'économie française. Les salaires et les cotisations sociales sont primordiales pour vivre, se soigner, bien vieillir. Chaque augmentation de salaires gagnée améliore l'économie du pays et la protection sociale.

Le salaire, *c'est quoi ?*

Il ne se limite pas à ce qui est viré chaque mois sur votre compte en banque (le salaire net) mais inclut également les cotisations sociales (parts salariale et « patronale »). Les cotisations dites « patronales » sont de l'argent que l'entreprise vous doit au titre de votre travail, comme votre salaire.

La CSG. Elle s'est en partie substituée aux cotisations sociales (assurance maladie et famille) mais ne crée pas de droits, contrairement aux cotisations… ! Les entreprises ne payent pas de CSG.

Cotisations sociales. Elles ouvrent des droits pour des prestations relatives soit à des risques (maladie, maternité, chômage, invalidité,…) soit à la qualité de votre vie future (retraite, …) ou de celle de vos enfants (famille, …). 100 euros de cotisations sociales, ce sont notamment 41 euros pour l'Assurance Maladie, 24 euros pour les retraites, 19 euros pour la famille, etc.

BULLETIN DE PAIE - NON CADRE

EMPLOYEUR:	SALARIE:
Nom:	*Nom et Prénom:*
Adresse:	*Adresse:*
CP et Ville :	*Numéro SS:*
Numéro APE:	*Convention collective:*
Numéro SIRET:	*Emploi:*
URSSAF:	*Coefficient:*

Salaire de base	151,67	9,53 €	1 445,42 €	Plafond SS :	3 129 €
			0,00 €		
			0,00 €		
SALAIRE BRUT			1 445,42 €		

COTISATIONS SOCIALES	PART SALARIALE			PART PATRONALE		
	Base	Taux	Montant	Base	Taux	Montant
CSG non déductible	1420,12	2,40%	34,08			
CRDS non déductible	1420,12	0,50%	7,10			
Csg déductible	1420,12	5,10%	72,43			
Assurance maladie	1445,42	0,75%	10,84	1445,42	13,10%	189,35
Assurance Vieillesse	1445,42	0,25%	3,61	1445,42	1,75%	25,29
Assurance Vieillesse plafonnée	1445,42	6,80%	98,29	1445,42	8,45%	122,14
Accidents du travail				1445,42	1,30%	18,79
Allocation familiales				1445,42	5,25%	75,86
Cotisations FNAL				1445,42	0,10%	1,45
Réduction Fillon						-406,16
Assurance chômage	1445,42	2,40%	34,69	1445,42	4,00%	57,82
Assurance chômage (FGS)				1445,42	0,30%	4,34
Retraite complémentaire et AGFF	1445,42	3,85%	55,65	1445,42	5,78%	83,54
Formation professionnelle				1445,43	0,50%	7,23
Taxe apprentissage				1445,42	0,68%	9,83
Prévoyance	1445,42	0,50%	7,23	1445,42	0,50%	7,23
Mutuelle frais de santé	35,00	50,00%	17,50	35,00	50,00%	17,50
TOTAL des cotisations			341,42			314,22

	Net à payer	1104,00
Payé par virement bancaire le :	Salaire net imposable	1145,18

A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE

Salaire = salaire net + salaire socialisé (cotisations sociales)

Réduction de cotisations sociales. Les exonérations de cotisations sociales (dont la réduction Fillon pour les salaires inférieur à 1,6 fois le Smic) qui représentent 27 milliards par an (sans compter les 20 milliards du « Crédit Impôt Compétitivité Emploi ») sont un exemple de cadeaux faits aux entreprises qui fragilisent la protection sociale. De plus, ces cadeaux sont remboursés en partie par des impôts (notamment les taxes sur le tabac). Un salarié payé au Smic a, du fait des exonérations, une baisse de son salaire socialisé de 406 euros !

Salaire net = votre salaire direct.

À suivre…

3 Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

RÉPARTIR AUTREMENT, ÇA C'EST CAPITAL

la cgt

www.cgt.fr

27% d'AG pour les actionnaires
2,5% pour les salaires !?...

Vélizy, le 21 février 2014

Résultats annuels 2013 en date du mercredi 19 février 2014

Le Conseil d'Administration de Thales s'est réuni pour arrêter les comptes de l'année 2013.

A cette occasion, Jean-Bernard Lévy, Président-Directeur Général, a déclaré : "*En 2013, Thales affiche une amélioration sensible de sa rentabilité opérationnelle et une croissance très importante de ses prises de commandes dans les pays émergents. Ces résultats constituent une première étape très encourageante. Malgré un environnement durablement tendu sur les marchés occidentaux de défense, nous sommes confortés dans notre ambition de renouer avec la croissance rentable, en nous appuyant sur des efforts de compétitivité, sur une présence internationale renforcée et sur la mobilisation d'un ensemble unique de compétences.*"

Extrait:

- **Prises de commandes : 14,17 Md€, en hausse de 7%**
- **Chiffre d'affaires : 14,19 Md€, stable**
- **EBIT : 1 003 M€, en hausse de 8%**
- **Résultat net ajusté, part du Groupe : 644 M€, en hausse de 13%**
- **Résultat net ajusté par action : 3,20 €, en hausse de 12%**
- **Dividende par action : 1,12 €, en hausse de 27%**

Avec ces chiffres, tombés à la mi-février 2014, Thales se vante de ses résultats restaurés et **décide donc d'augmenter … les dividendes par action de 27% !**

⇨ Faisons un rapide calcul :

202 340 000 (actions) *** 1,12€** (dividende) **= 226 620 800€**

Que pourrait-on faire avec ce montant si nous le divisions par le nombre de salariés du « périmètre monde » qui est de 65 000 salariés : dans ce cas, le montant des dividendes représente par salarié **3 486€** et correspond à une augmentation générale de **268€** par mois sur 13 mois de l'ouvrier à l'ingénieur.

La démonstration est faite que de l'argent, il y en a et que **le capital a un coût** au détriment de l'industrie, de ses investissements, des emplois, des salaires, de la santé et de la liberté (dates des congés imposé).

Alors que THALES prévoit en moyenne **1,5%** d'**A.G** et **1%** d'**A.I** pour les salariés, la CGT demande une autre répartition des richesses, pour les salariés (leurs salaires, leurs carrières) et l'entreprise (investissements, développements, formation, innovation, emplois...).

Prenons exemple sur les travailleurs de TED (Thales Electron Devices) en lutte actuellement, car c'est le seul moyen que nous ayons pour faire évoluer la politique salariale décidée par THALES.

La CGT appelle partout à revendiquer la juste reconnaissance de notre travail

Définition de Dividende :
« Part du bénéfice de la société distribuée aux actionnaires sur décision de l'Assemblée générale. »

Coordination CGT THALES
Thales Electron Devices – 2, rue Marcel Dassault – 78140 VELIZY

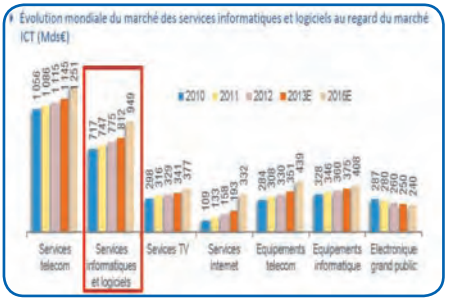
SSII : le marché européen du logiciel et des services informatiques, panorama économique et social

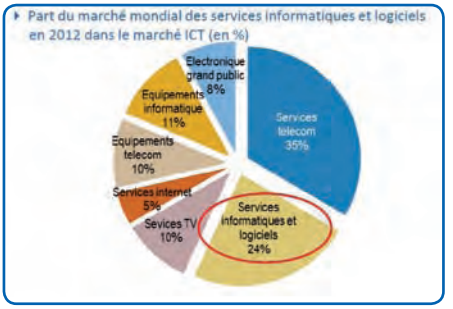
Pour la CGT: Valérie BAGGIANI, Hocine CHEMLAL, Jack TOUPET, Noël LECHAT

Pour Sextant: Christophe LEBARON

Le marché mondial

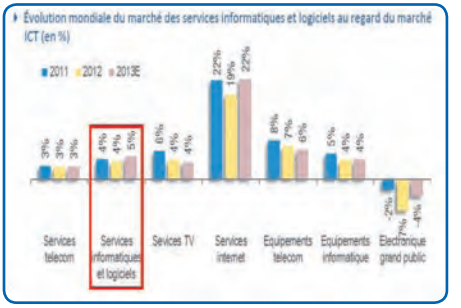
Le marché mondial des services informatiques et logiciels a poursuivi sa croissance en 2012. Il compte parmi les secteurs technologiques les plus dynamiques pour les prochaines années.



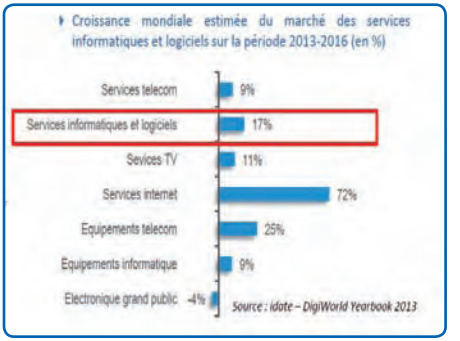


Pour 2013, selon Gartner et Forrester, le marché devrait trouver un rythme de croissance plus élevé après une reprise en 2011 engagé dès le deuxième semestre 2010 et un ralentissement en 2012.

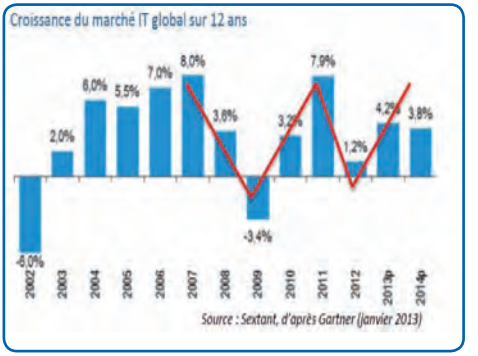
Mais leurs prévisions pourraient être revues à la baisse compte tenu de celle du FMI et de la tendance négative des grandes SSII sur le 1er trimestre 2013.



Et cette croissante pourrait s'accentuer :



Depuis 12 ans, la croissance du marché IT a suivi des cycles caractéristiques. Un premier jusqu'en 2007 et un second en 2013. Si l'on examine le dernier cycle, on s'aperçoit que celui-ci dessine un W.



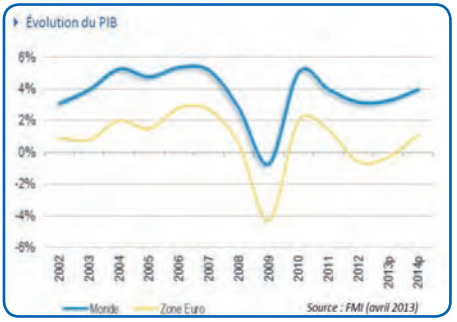
La crise en W est généralement la constatation qu'une économie se trouve rapidement en récession, puis rebondit très vite, avant de sombrer dans une récession plus importante, qui se conclura, là encore, par une reprise d'activité.

Ainsi, après la crise de 2009, la situation financière des entreprises IT s'améliore. Les mouvements de fusion-acquisitions se multiplient pour bénéficier d'opportunités à moindre coûts. En 2011, la croissance se conforme. Mais en 2012, l'économie connait quelques problèmes :

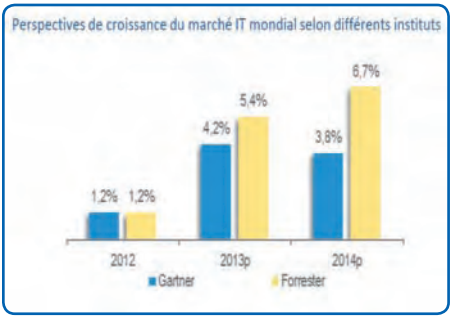
- récession ;
- coupes budgétaires ;
- bulle immobilière en Chine ;
- reprise plus lente que prévu aux Etats-Unis.

La croissance des dépenses IT globales a, par conséquent, été pénalisée. En 2013, les conditions macroéconomiques s'améliorent. Les Etats-Unis profitent de la reprise alors que l'Europe peine à sortir de la récession.

Mais la courbe de la crise en W du marché IT n'est pas très différente de celle de l'évolution du PIB, même si les inflexions sont moins prononcées.



La croissance du marché IT se heurte à des freins en 2012. Mais ces freins pourraient s'estomper en 2013-2014, contre l'avis du FMI, GARTNER et FORESTER misent sur une croissance soit en 2013, soit en 2014.

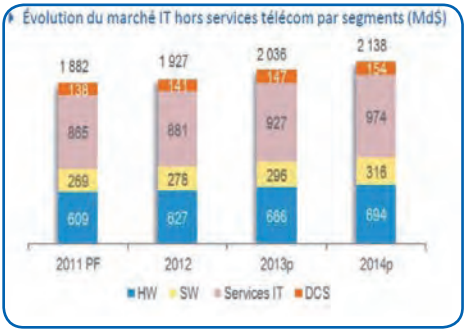


En tout état de cause, les déterminants du marché sont à la fois économiques et technologiques tant du point de vue des moteurs que des freins :

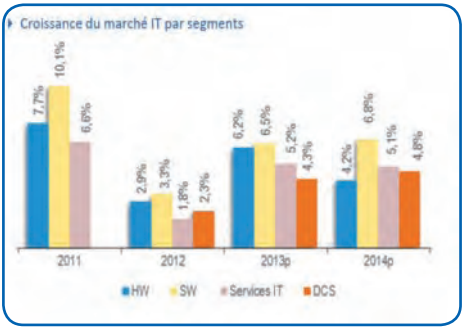
ECONOMIQUES	
Moteurs	**Freins**
- l'évolution des taux de change entre le dollar et les autres monnaies (2013) - la croissance en Asie et aux Etats Unis	- l'évolution du taux de change entre le dollar et les autres monnaies (2013) - la concurrence par les prix des pays émergents - une Europe engluée dans la crise

TECHNOLOGIQUES	
Moteurs	**Freins**
- Besoins de nouvelles technologies: cloud, mobilité, outils collaboratifs, smart computing, et big data - logiciel sur la sécurité des solutions de stockage et du CRM - développement des tablettes	- déclin des PC secours et solutions de stockage - décalage de projets non stratéiques - peu de renouvellement en matière de software

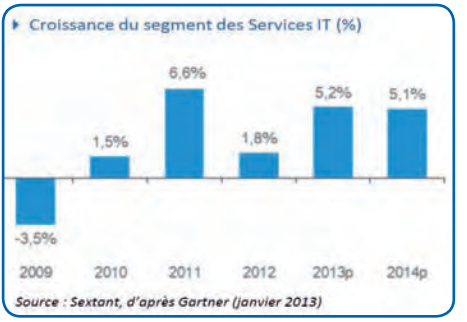
Même si en 2012 l'ensemble des segments de marche a connu un ralentissement, le segment des logiciels est resté le plus dynamique.



Le segment matériel (Hardware) a connu une croissance de 2,9%, le segment logiciels (Software) de 3,3%. Cela est dû à la bonne santé du marché du logiciel dans les pays émergents. Alors que les pays européens ont préférés travailler sur les « ***adds on*** », les pays émergents se sont spécialisés sur le remplacement de logiciels existants.



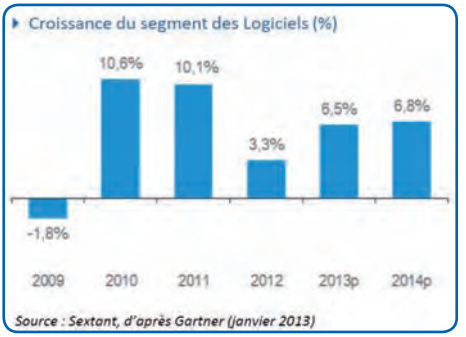
Le segment des services IT a connu une croissance de 1,8% grâce à l'outsourcing. Les nouveaux investissements dans les « ***grands comptes*** » liées à la levée des restrictions budgétaires pourraient donner un nouvel élan à la croissance de ce segment. En 2013, les instituts prévoient un rythme de croissance supérieur à 5%, et ce après un rebond en 2011 et une baisse en 2012, essentiellement due à la frilosité des DSI qui ont limité les dépenses IT. C'est l'infogérance qui en sera le facteur clé, alors que pour 2014, ce sera, selon le cabinet Forester, le conseil en Intégration de système. Dans le marché global hors services Télécoms, où le segment des services en représente 46% (hors services Télécoms), le taux de croissance annuel serait de 4%.



Mais selon Gartner, c'est plutôt « ***l'infrastructure*** » et le « business process qui devraient être le moteur de la croissance avec respectivement +13% et +47%. Dans ce cadre, la maintenance d'applications et d'infrastructures sera le segment le moins dynamique.

En ce qui concerne le marché des logiciels, la croissance sera plus faible comparativement aux années précédentes. Ce sont les logiciels en mode SaaS qui vont porter cette croissance, accompagnés dans une moindre mesure par les applications collaboratives, la virtualisation et

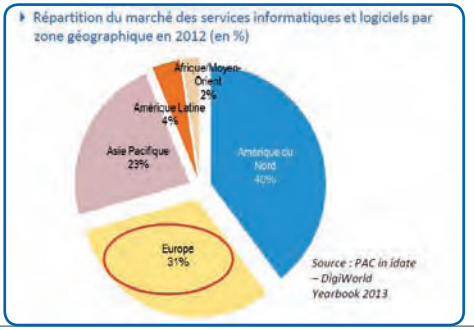
l'ERP. Cette croissance « ***molle*** » pour 2012 est due essentiellement aux difficultés économiques de l'Europe occidentale et à l'absence de renouvellement de logiciels. Il a été préféré à des extensions ou à des développements de module.



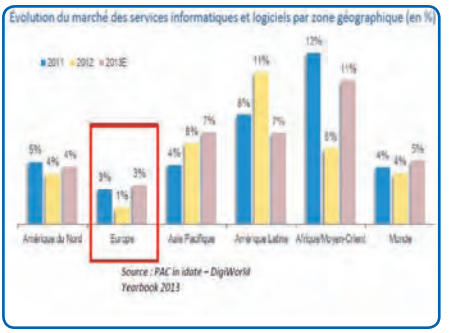
En 2013, la croissance devrait dépasser les 6%, portée par la sécurité, la gestion du stockage et le CRM. Cette croissance se poursuivrait avec l'arrivée du bigdata et le succès de l'ECM. Selon le cabinet Forester, le SaaS devrait néanmoins rester le principal vecteur de la croissance.

Le marché européen

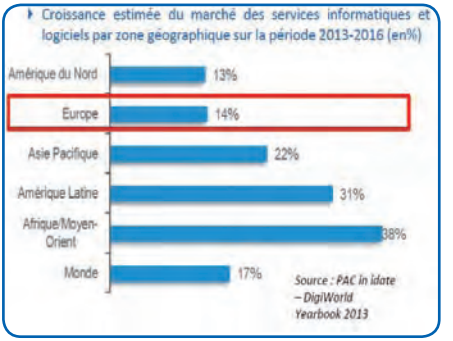
Deuxième marché mondial, l'Europe est la zone la moins dynamique et le restera à moyen terme. Le marché sera tiré par les pays émergents, même s'ils pèsent peu dans les dépenses mondiales.



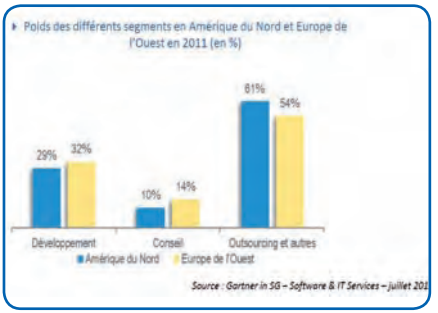
Par rapport au reste du monde, l'Europe reste à la baisse en termes de croissance.



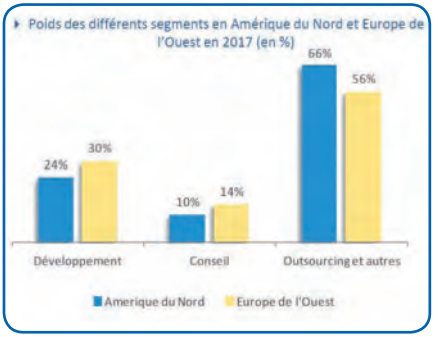
y compris à plus long terme :



Le marché européen est davantage porté par le conseil et le développement qui pèsent 46% des dépenses de sociétés clientes, contrairement au marché Nord-américain qui, pour des raisons historiques, s'est créé sur l'externalisation de la fonction IT dans les années 60. L'outsourcing concentre plus de 60% du marché.

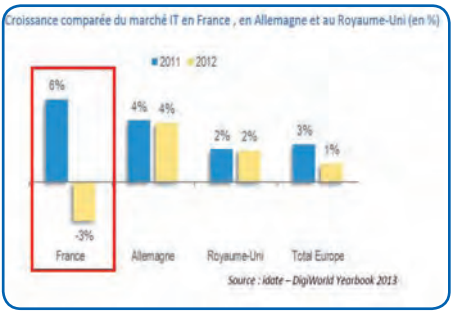


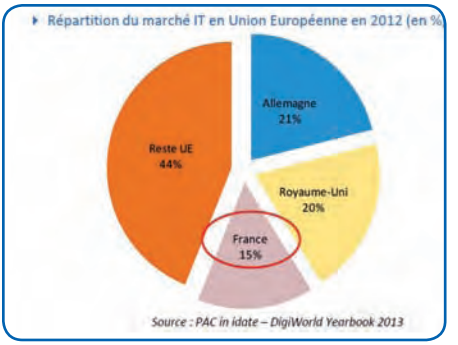
En 2017, du côté des donneurs d'ordre, avec la volonté de se recentrer sur leur cœur d'activité, et de flexibiliser davantage leurs structures de coûts, les contrats d'externalisation en applicatif/tierce maintenance applicable ou en infrastructure/infogérance pour les SSII devaient se renforcer, tant en Amérique du Nord qu'en Europe.



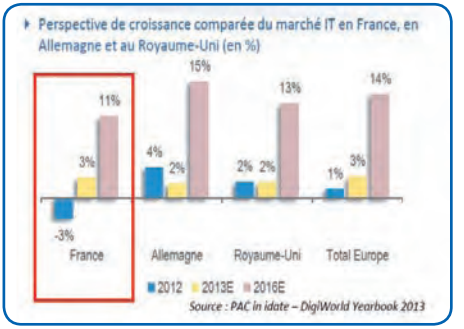
Contrairement à l'Allemagne et au Royaume Uni, les deux marchés principaux IT, le marché français accuse un net recul en 2012.

Pour 2013, la France pourrait retrouver un niveau comparable à ses voisins européens.

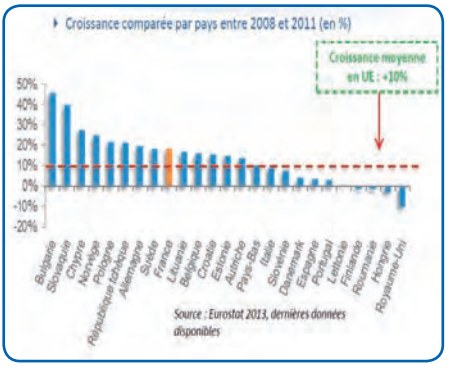




On peut également penser qu'en 2016 la France pourrait connaitre une croissance voisine de l'Allemagne et du Royaume Uni.



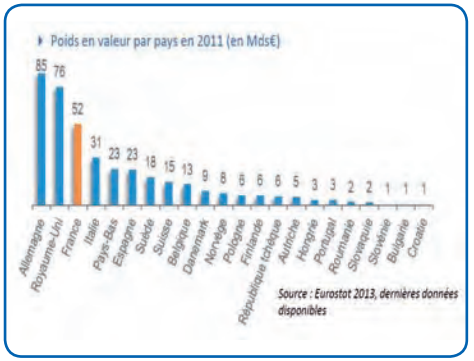
Pourtant troisième marché de l'Union Européenne en 2011, la France affiche globalement une croissance supérieure à la moyenne européenne entre 2008 et 2011.

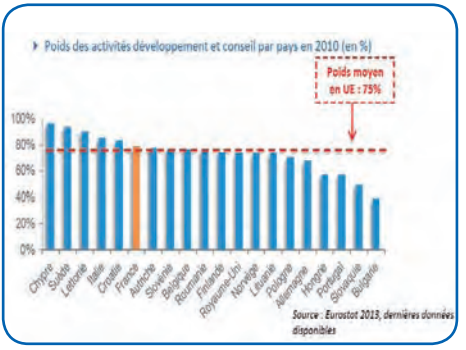


A l'inverse des deux autres principaux marchés, le Royaume-Uni a subi un retournement important de son marché sur la période 2008-2011, en raison d'un environnement économique déprimé, situation macroéconomique qui impacte l'Italie, l'Espagne, et dans une moindre mesure les Pays Bas, les marchés « ***secondaires*** » de l'Union Européenne.

Les pays de l'Europe de l'Est et centrale enregistrent une forte croissance, tirés par les locomotives que sont la Pologne, la Slovaquie ou la République Tchèque.

Mais en même temps, il faut relativiser au regard du poids de chaque pays.





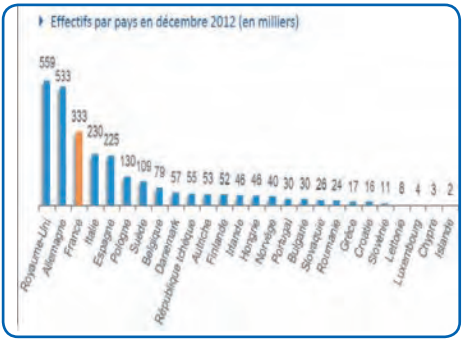
On est en présence d'un marché européen relativement homogène en termes de segment d'activité, concentré autour du développement et du conseil.

Les pays d'Europe centrale et de l'Est, y compris l'Allemagne, sont toutefois davantage orientés outsourcing que le reste de l'Europe.

La période de crise en 2009 et de rebond en 2010 a touché, de manière quasi équivalente, les deux segments de marché.

L'emploi

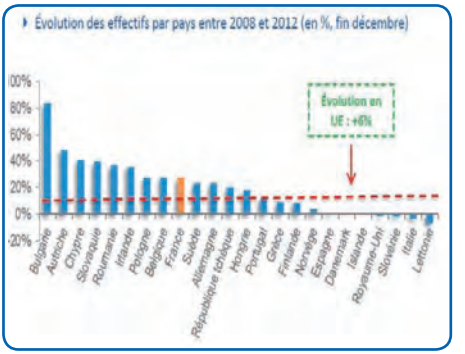
Cela ne surprendra pas, en ligne avec la taille du marché la France est le troisième employeur d'ingénieurs et techniciens IT en Europe.

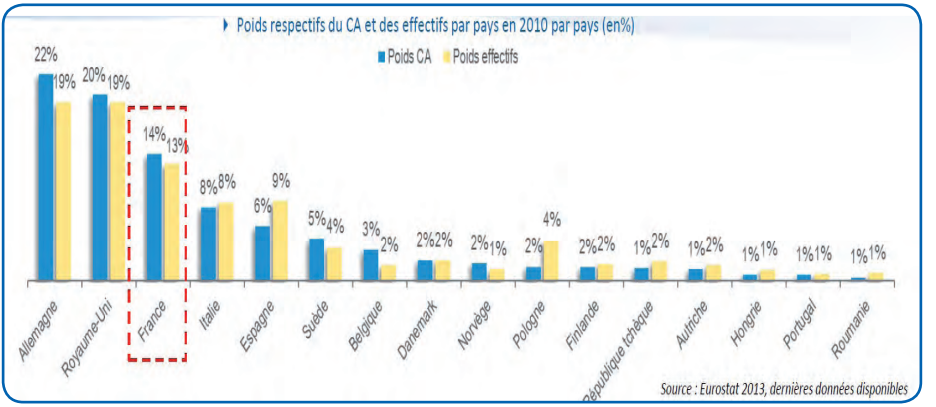


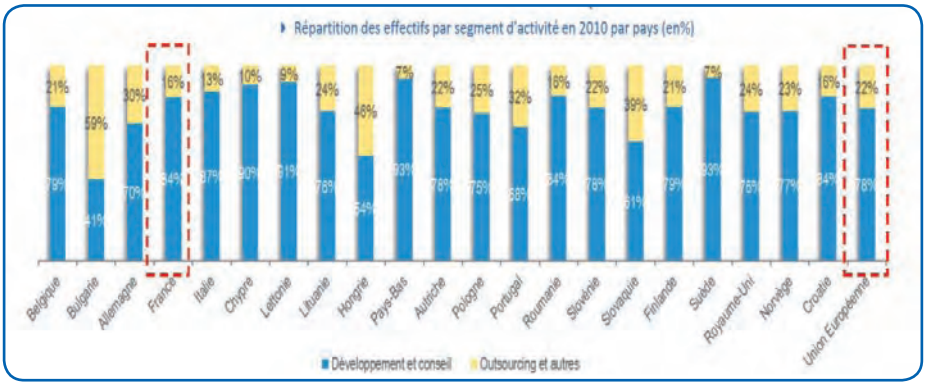
Sur la période 2008-2012, l'effectif IT en Europe a progressé de 6%.

Mais les emplois ont été fortement ajustés à chaque année de crise :

- impact fort de la crise historique en 2009 (-1% sur l'année),
- et sur le dernier trimestre 2012. Avec le retournement du marché, les effectifs ont fondu de 4% entre le 3ème et 4ème trimestre, entraînant, selon Eurostat une baisse de 2% sur l'ensemble de l'année.



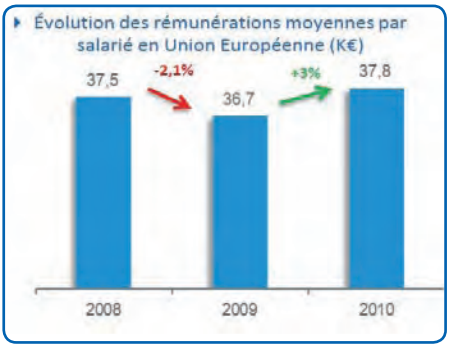




Ce panorama reste plus que partiel puisqu'il ne traite ni du chômage, ni des types d'emplois et encore moins de la précarité. Mais les données manquent en la matière.

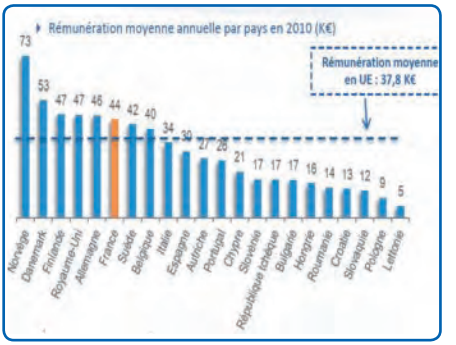
Les rémunérations

En retrait en 2009, les rémunérations en Union-Européenne repartent à la hausse en 2010.



Mais comparés à la moyenne européenne, les effectifs dans le conseil et le développement sont fortement surreprésentés au détriment de l'outsourcing.

Elles restent marquées par une disparité très forte selon les pays.

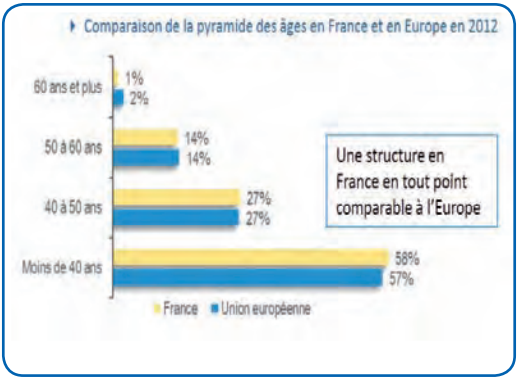


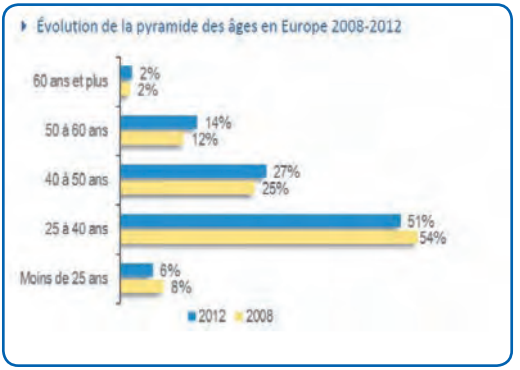
On note un rapport de 1 à 15 entre la Lettonie et la Norvège. Les pays d'Europe centrale et de l'Est sont à la traîne en matière de rémunérations. Elles ont même reculé en 2010 dans la plupart de ces pays.

Les pays européens affichant une plus grande croissance de leurs effectifs sont ceux où l'évolution des rémunérations est décroissante.

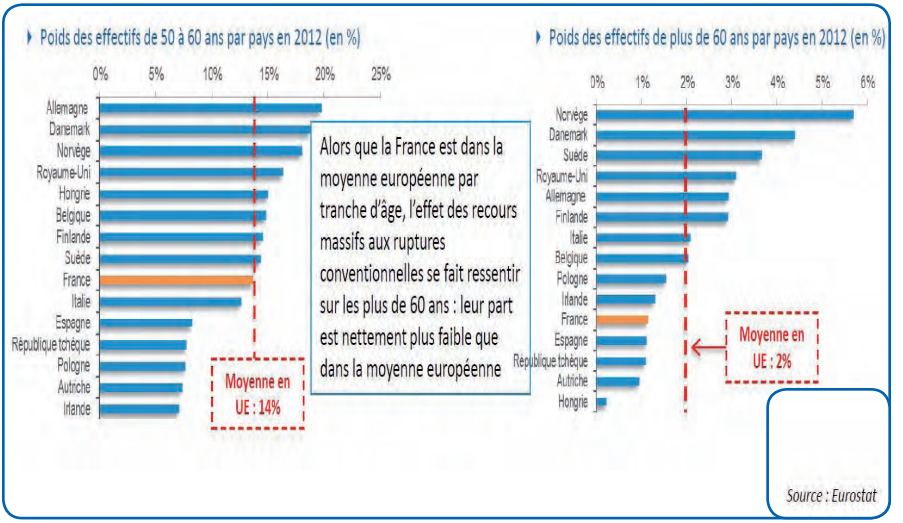
Pyramide des âges

En 2012, la pyramide des âges en France est très comparable à celle de l'Union Européenne : si on observe un vieillissement global de la population des salaires de l'informatique entre 2008-2012, la France se distingue par un taux d'emploi des plus de 60 ans nettement en retrait.



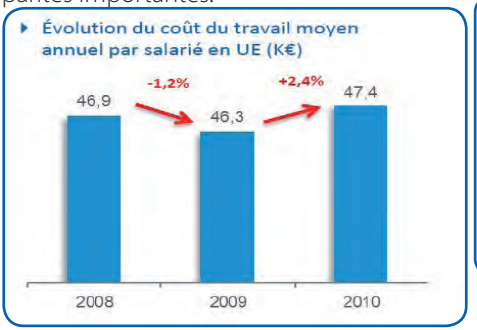


Il faut y voir le recours massif aux ruptures conventionnelles par les directions françaises visant spécifiquement cette population.



Le «Coût du travail»

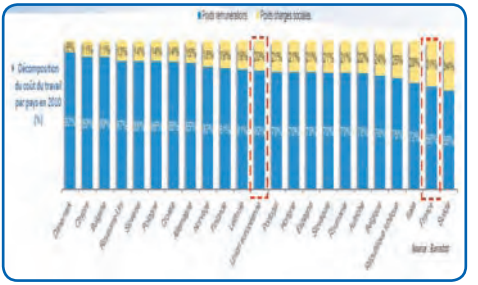
Le « ***coût du travail*** » est en progression en Europe en 2012 et marqué par des disparités importantes.



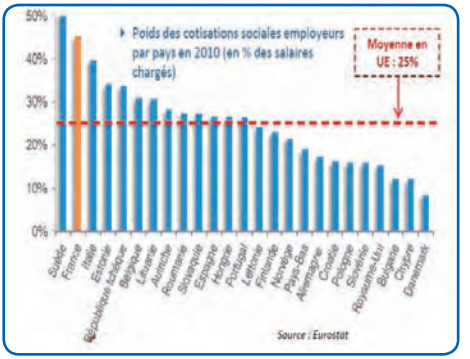
On note une disparité toujours très forte selon les pays mais amoindrie par rapport aux rémunérations : rapport de 1 à 13 contre 1 à 15.

Selon Eurostat, le coût du travail est très inférieur dans les pays du centre et l'est de l'Europe. La France est au 2ème rang en Europe alors qu'elle est au 6ème rang pour les rémunérations.

Le poids des cotisations patronales dans le coût du travail qui varie du simple au quadruple en Europe semble jouer en défaveur de la France.



Alors que dans le coût du travail en Europe, les cotisations patronales représentent 20% en 2010, leur proportion peut varier de 8% au Danemark, à 34% en Suède en raison d'un poids des cotisations sociales très disparates en Europe, de 10% du salaire brut versé à près de 50% en France, le poids des cotisations patronales excède de 20 points la moyenne européenne.

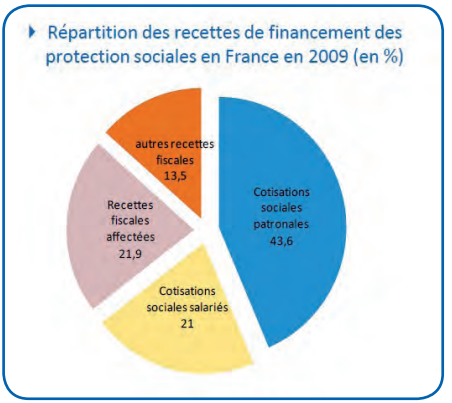


A ce stade, il est nécessaire de préciser ce que recouvrent exactement les cotisations sociales payées par les employeurs. Les cotisations sociales sont des prélèvements assis sur les salaires et servent au financement de prestations sociales.

On distingue :

- les cotisations sociales salariales qui sont déduites du salaire brut : salaire net=salaire brut-cotisations salariales,
- les cotisations sociales employeurs, appelées aussi cotisations patronales, qui sont en général plus élevées que les cotisations salariales qui sont déduites du salaire « ***superbrut*** », également appelé salaire chargé.

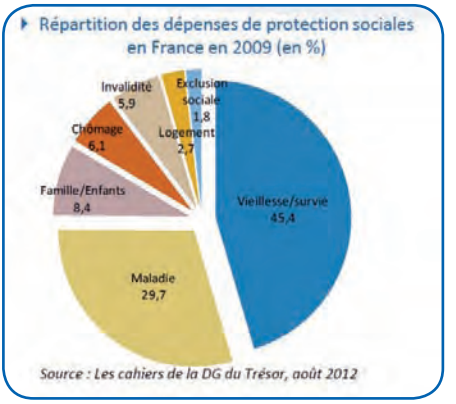
Les cotisations sociales correspondent donc à une part socialisée du salaire, c'est-à-dire collectée par des organismes appelés « ***caisses*** » afin d'être redistribuée. Les cotisants bénéficient en contrepartie d'une couverture partielle ou totale des frais divers, engendrés par un des grands « ***risques*** » que sont le chômage, la vieillesse, la famille, la maladie, les accidents du travail et les maladies professionnelles.



Cette contrepartie peut être immédiate ou différée et prend la forme d'un salaire social, dit aussi salaire indirect perçu :

- pour se soigner, c'est la sécurité sociale (CNAM),
- pour disposer d'un revenu à la retraite (CNAV),
- pour élever sa famille, ce sont les allocations familiales (CAF),
- pour compenser la perte d'emploi, allocations chômage.

La France comme la Suède, a fait le pari d'une protection sociale importante financée par les dépenses publiques et par les cotisations sociales payées.

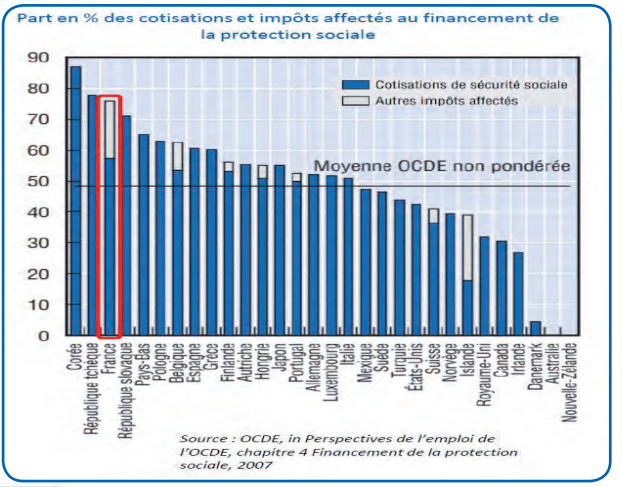


On trouve des niveaux de dépenses consacrées à la protection sociale disparates :

- plus élevés dans les pays d'Europe du Nord, la France et la Suède en tête,
- inférieurs à la moyenne OCDE dans les pays anglo-saxons,
- des systèmes de protections sociales embryonnaires en Turquie, Mexique et Corée.

Les modes de financement sont aussi divergents, essentiellement publics dans les pays européens, 90% environ.

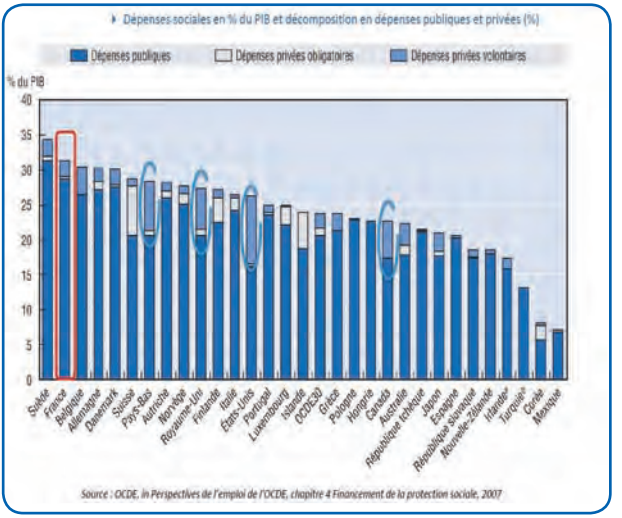
Ce choix d'une protection sociale financée par les dépenses publiques et par les cotisations payées plutôt que par l'impôt alourdit mécaniquement le coût « ***apparent*** » du travail.



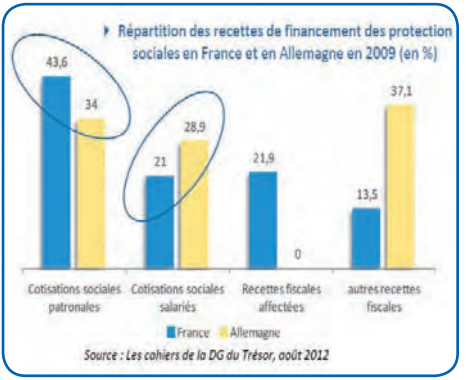
ORDRES DE GRANDEUR

- Les dépenses de protection sociales pesaient 33.1% du PIB
- Les recettes de protection sociale pesaient 32.1% du PIB
- Le PIB représente 2 035 Md€ en 2012

Les cotisations sociales financent plus de la moitié des dépenses publiques dans 17 des 30 pays de l'OCDE. La France en tête. Dans les pays où les cotisations sont faibles, le financement public de la protection sociale absorbe une grande part des ressources fiscales générales (Allemagne, Australie, Danemark, Nouvelle Zélande, Suisse).



Par ailleurs, la France a fait le choix de faire supporter davantage les cotisations sociales par les employeurs plutôt que par les salariés.



Mais depuis les années 90, le patronat communique sur un « ***coût du travail***» trop élevé qu'il faudrait absolument abaisser. Cette argutie purement idéologique ne tient pas la route. D'ailleurs, ce n'est pas pour rien qu'ils appellent « ***cotisations patronales*** », « ***charges patronales*** ». Cela leur permet de laisser entendre que ce sont des cotisations payées par les « ***patrons*** », alors qu'en réalité elles sont payées par l'entreprise au regard de la richesse créée, richesse créée par les seuls salariés. Le principe des cotisations sociales repose en fait sur un prélèvement volontaire et progressif avec une redistribution égalitaire. C'est ce que le patronat en général et les libéraux en particulier ne veulent plus en assimilant la notion de solidarité à celle de l'assistanat.

C'est dans ce cadre que les gouvernements successifs, agents du MEDEF, ont pratiqué et continuent de pratiquer une politique économique axée sur la baisse de cotisations sociales au motif que le coût du travail serait trop élevé… notamment par le biais :

- du dispositif Fillon : les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le smic ouvrent droit à un allongement de cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès) et des allocations familiales.
- De la TVA sociale mise en place sous la présidence de Sarkozy…
- de remplacer par le CICE (salaire jusqu'à 2,5 fois le smic concerné) en échange d'une augmentation de la …TVA.
- de la suppression de la cotisation allocations familiales.

Ainsi, aujourd'hui patronat et gouvernement tentent de revenir sur le principe de solidarité né à l'issue de la seconde guerre mondiale. Alors qu'en Angleterre ou au Danemark, la protection sociale est financée par l'impôt, le choix de la France a été de ne pas soumettre les dépenses de la protection sociale à la contrainte budgétaire, signifiant, et ce n'est pas rien, que la demande sociale vient en premier et le financement seulement ensuite.

Ce principe avait été accepté par les patrons à l'issue de la guerre de 39-45. Il est vrai qu'ils n'étaient pas en situation de force au regard de leurs collaborations ouvertes avec le régime nazi. D'autre part, ils étaient conscients que le financement de tels risques était le garant d'une productivité et d'une compétitivité accrue.

En fait les attaques du patronat sur les

« ***cotisations sociales*** », constituent une remise en cause d'un modèle de société solidaire au profit d'un autre modèle de société totalement individualiste et de régression sociale. Une sorte de retour au XIXème siècle…

En tout état de cause, la compétitivité ne peut se résumer à la mise en œuvre d'une politique de baisse des charges. Et il nous apparaît que les comparaisons entre pays européens sur la question de la compétitivité/coût du travail est plus que problématique. D'ailleurs de l'aveu même de l'OCDE, il n y a pas de données fiables, complétes et pertinentes pour juger des différences de coût du travail. Les données vues précédemment n'intègrent que les données sur les dépenses publiques du financement des prestations sociales. Or, pour apprécier le coût du travail, notamment dans les pays anglo-saxons, il faudrait prendre en compte les dépenses privées supportées par les salariés et les entreprises. Le coût du travail n'est d'ailleurs pas le principal élément de compétitivité d'une nation. En effet, à côté de la compétitivité coût, c'est surtout la stratégie en matière de compétitivité hors coût, c'est-à-dire la qualité, la R&D…, qui explique les performances d'une nation par rapport aux autres. Enfin, il faut aussi tenir compte de l'efficacité économique d'une nation, c'est-à-dire de la productivité.

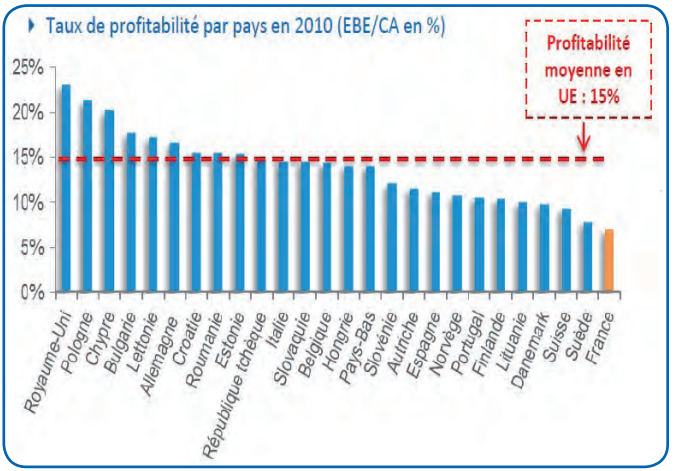
Si le patronat a accepté le financement de ces prestations sociales, c'est qu'il en anticipait un impact sur la compétitivité. Or, toujours selon l'OCDE, mais d'un point de vue macroéconomique, alors que le coût horaire moyen du travail en Pologne est de 4 à 5 fois inférieur à celui constaté en France, les français sont 4,6 fois plus productifs que les polonais. De quoi relativiser la pertinence de choix d'investissements qui ne se feraient que sur la base des salaires.

Dans le secteur informatique, cette différence de productivité est confirmée avec l'Inde ou malgré un différentiel de salaires de l'ordre de 1 à 7, au final l'écart de coût est compris entre 0 et 30% selon les projets.

La marge

Le taux de profitabilité en Union Européenne est resté globalement stable entre 2008 et 2010. Tous les secteurs affichent par ailleurs des taux comparables à 15% - 16% en 2010.

Avec la chute du marché en 2009, la profitabilité s'est érodée et a perdu 1,3 point pour l'ensemble des sociétés européennes. Elle a rebondi légèrement avec la reprise…



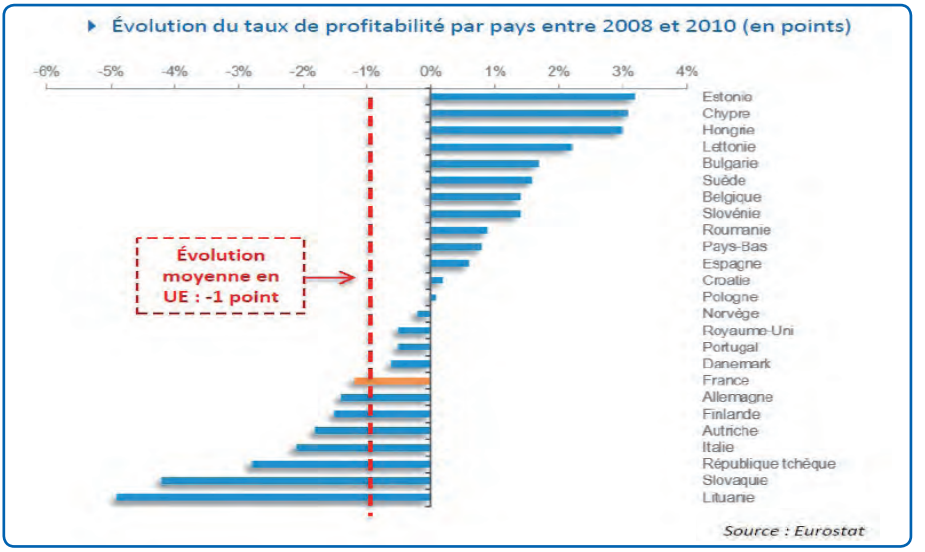
Nous notons une profitabilité supérieure en Outsourcing en raison de la maîtrise du delivery, la maîtrise de la pyramide des âges et des efforts d'industrialisation.

Elle a été de 15,7% en 2009 et de 15,8% en 2010. La France affiche la profitabilité la plus faible en Europe.

En France, la plupart des sociétés avait tardé à réagir face à la crise et n'avait pas voulu réembaucher avant le second semestre 2010, obérant ainsi le rebond de leur activité et des marges.

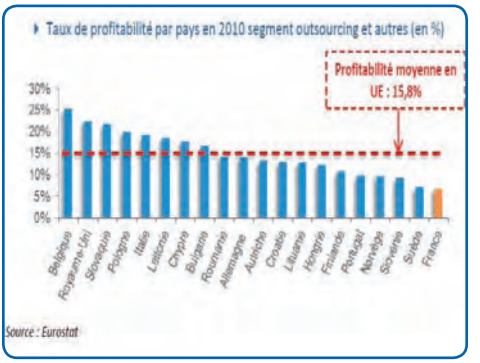
Elle a accusé un recul de la profitabilité de ses sociétés légèrement plus accentué que la moyenne européenne.

C'est vrai quel que soit le segment d'activité.



Les SSII françaises pâtissent d'une pression et d'une structure concurrentielle plus marquées que pour les autres pays de l'union européenne.

Contrairement à ce que l'on tente de nous assener tous les jours, il n y a pas de corrélation entre coût du travail et profitabilité. L' Allemagne et le Royaume Uni ont une profitabilité plus élevée que la moyenne européenne, alors que leur coût du travail fait partie des plus élevés.



A l'inverse, certains pays au coût du travail très bas, tels que le Portugal et la Slovénie, affichent également une profitabilité inférieure à la moyenne européenne. La France ne pâtit pas d'un coût du travail élevé.

Elle bénéficie d'une productivité largement supérieure aux pays à bas coût. En fait, d'autres éléments sont à prendre en compte :

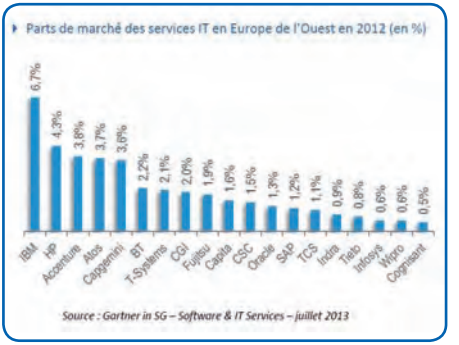
- La pression concurrentielle est plus forte en France. Il y a beaucoup de SSII et une très forte concurrence à la différence des autres pays européens.

- Cette concurrence exacerbée joue sur les prix de vente journaliers. Ainsi, pour un ingénieur vendu 450 euros en France, son équivalent au Royaume Uni est vendu 750 euros et au Pays-Bas 750 euros aussi.

- Le delivery, projets versus Assistance Technique, sans engagement de résultat. Répression des donneurs d'ordres pour abaisser les prix a contribué à développer les engagements de résultat, les forfaits/outsourcing en applicatif ou en infrastructure, tirant toujours sur les prix vers le bas. C'est d'ailleurs ce qui explique entre autres la faible pénétration des Indiens en France, car le différentiel de prix proposé était nettement moins avantageux par rapport aux risques encourus.

Les grands acteurs européens

IBM, HP, ACCENTURE, ATOS ET Capgemini forment le quinté de tête en Europe.



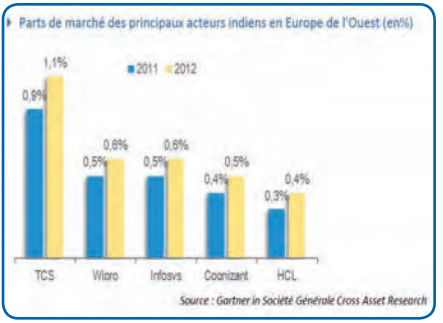
Le marché européen est diminué par les grands acteurs anglo-saxons que sont IBM, MP et ACCENTURE. Leaders aux Etats-Unis, ils sont présents mondialement, y compris dans quasiment chacun des pays européens. On peut y ajouter désormais CGI qui a racheté LOGICA.

Les acteurs européens d'envergure sont représentés par ATOS et Capgemini. Ils essaient d'avoir une envergure mondiale, mais réalisent l'essentiel de leur activité en Europe, sur quelques marchés clés. Leur présence dans les pays européens est moins développée que les leaders anglo-saxons.

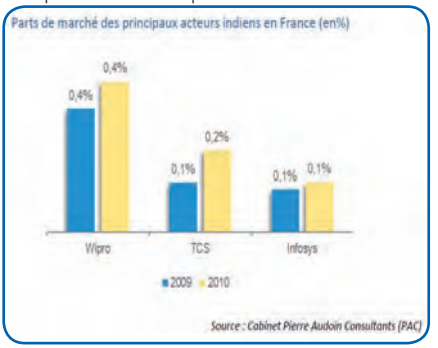
On y trouve aussi de pure « players » nationaux, figurant dans le top 10 de leurs marchés respectifs, comme Indra (leader en Espagne) ou Tieto (leader en Norvège) ou les acteurs français comme Sopra et Stéria. Il y a aussi des

SSII provenant d'opérateurs téléphoniques tels que BT reconverti dans les services informatiques.

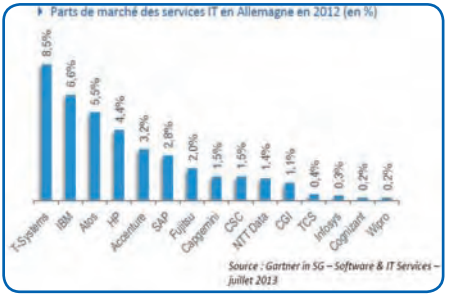
Les acteurs indiens, présents essentiellement aux Etats-Unis, se diversifient également vers le marché européen depuis le milieu des années 2000. Les indiens s'implantent au Royaume-Uni et en Scandinavie.



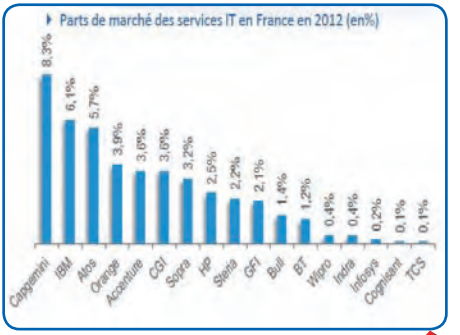
Les SSII indiennes sont moins implantées en France que dans le reste de l'Europe. Ce qui les a contraintes à opérer un brusque changement de stratégie. Initialement le but était de croître de manière organique en gagnant des contrats. Désormais, elles se mettent à racheter des SSII françaises, à l'instar de l'acquisition d'Alti par TCS EN 2013.



Alors que les marchés allemands et français sont dominés par des acteurs locaux, pure player ou non, le leader sur le marché britannique est un acteur américain.



Le marché français est atypique car la proportion d'acteurs locaux, y compris de pures players, parmi les leaders est la plus élevée de tous les pays européens, avec Cap, ATOS, ORANGE, STERIA, SOPRA, GFI ou Ball.



la cgt Fédération sociétés d'études

Fédération des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr