



# FORM'ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

## LE COÛT DU CAPITAL ET NOTRE STRATEGIE SYNDICALE / LE MARCHÉ EUROPEEN DU LOGICIEL ET DES SERVICES INFORMATIQUES : Panorama économique et social [Journée d'étude du 20 novembre 2013]

**Intervenants : Nasser MANSOURI – GUILANI – Pôle économique CGT  
Christophe LEBARON - SEXTANT**

La CGT lance une campagne sur le coût du capital parce que c'est ce dernier qui nuit au travail et au développement économique. C'est dans ce cadre que la Fédération a organisé la première partie de cette journée d'étude. Il s'agissait de donner à chacune et à chacun les arguments économiques pour aller au débat avec les salariés dans le but de « reprendre du terrain au capital ». Nous avons dans ce cadre, au regard de notre analyse, des propositions comme la création d'un indice du coût du capital sur lequel pourrait s'appuyer le CICE pour l'attribution d'aide publique [alors qu'aujourd'hui le CICE s'appuie sur le seul indice « coût du travail »].

Nous le savons, la bataille va être rude. Alors que le « coût du travail » sert d'alibi à toutes les politiques d'austérité, le coût du capital est passé sous silence. Pourtant son impact négatif sur le social, l'environnement et l'économique est exorbitant.

Cette bataille devrait s'accompagner d'une campagne pour la syndicalisation afin de construire le rapport de force nécessaire pour changer de politique économique. La deuxième partie de la journée était consacrée à un panorama européen des SSII. Notre objectif était d'avoir quelques éléments de comparaison au sein du marché européen et avec plus précisément quelques pays européens...y compris eu égard aux pays dit émergents. C'est donc à partir de quelques indicateurs que nous avons appréhendé ce vaste champ d'investigation. Mais nous ne prétendons pas à l'exhaustivité, ni même à une réflexion achevée. Tout au plus et avec beaucoup d'humilité, s'agit-il d'une toute première recherche sur les SSII et l'Europe. Le peu de documentation, de réflexion sur cette question a rendu difficile notre appréhension au sujet. Mais en même temps, c'est peut-être là l'intérêt, intérêt qui va nous pousser à aller plus avant.

### Position du problème

Deux questions importantes ont donc été abordées lors de cette journée d'étude. Elles répondent incontestablement à des préoccupations dans les combats que nous menons au quotidien. Combattre l'argument purement idéologique du « coût du travail » et avoir un ensemble d'éléments sur l'environnement européen concernant les salaires, l'emploi...étaient la raison d'être de cette journée.

### Textes de référence

- **Support : le marché européen du logiciel et des services informatiques : panorama économique et social.**
- **Support : le coût du capital et notre stratégie syndicale.**
- **Le coût du capital et son surcoût- janvier 2013 CLERSE Université de Lille 1.**
- **Ce que nous coûte le capital – supplément NVO du 13 décembre 2013.**

## LE COÛT DU TRAVAIL ET NOTRE STRATEGIE SYNDICALE

Le partage des richesses au détriment du travail est à l'origine de nos difficultés aujourd'hui. La part des salaires, y compris des cotisations sociales, dans la valeur ajoutée des entreprises industrielles et des services a reculé de 10 points entre 1983 et 1989. Chaque point de valeur de ces entreprises représente dix milliards d'euros par an. Et si la part des salaires était ramenée au niveau d'il y a trente ans, les salaires auraient droit à cent milliards d'euros de plus avec des retombées positives sur l'emploi, les caisses de l'Etat et de la sécurité sociale.

La baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée va de pair avec la financiarisation de l'économie. Cette dernière se caractérise par le développement des marchés financiers et la généralisation de l'exigence de rentabilité financière dans les secteurs de l'économie et toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Cette financiarisation chamboule la logique de gestion. On assiste à une gestion financiarisée au lieu et place d'une gestion classique. Dans un premier temps, des dividendes sont distribués, puis emploi, salaire, investissement...sont ajustés en fonction de cet objectifs.

La financiarisation renchérit le coût du capital via les intérêts versés aux créanciers, notamment les banques et l'argent versé aux propriétaires notamment sous la forme de dividendes. En trente ans, le montant des dividendes a été multiplié par vingt.

Il y'a trente ans :

- Pour 100 euros de salaire, les entreprises versaient 7 euros de dividendes, aujourd'hui elles versent 34 euros, soit 5 fois plus ;
- Pour 100 euros de valeur ajoutée, les entreprises versées 5 euros de dividendes, aujourd'hui elles versent 23 euros, soit 5 fois plus ;
- Les dividendes versés représentaient 10 jours de travail, contre 45 en 2012.

Les conséquences de la financiarisation sont ravageuses pour l'économie et les salariés. Elles se caractérisent par :

- Une pression permanente sur le travail pour augmenter la rentabilité financière immédiate, d'où hausse de la productivité du travail et pression sur les salaires et détérioration des conditions de travail,
- Faiblesse de l'investissement productif, surtout dans la recherche et la formation,
- Perte des recettes pour l'état et la sécurité sociale.

Dans ce cadre, l'emploi augmente peu. La précarité se développe. Le chômage devient massif. Les salaires stagnent, +0,6% en moyenne par an depuis 1995. Les ménages sont de plus en plus surendettés et le pouvoir d'achat des retraités baisse.

Un français sur sept est pauvre. La pauvreté et les inégalités augmentent. Il y'aurait presque neuf millions de pauvre en France. L'investissement productif est bien en deçà de ce qu'il faudrait. Contrairement à ce que prétendent les libéraux et le patronat, la hausse du taux de marge ne conduit pas nécessairement à la hausse du taux d'investissement. Depuis dix ans, les dividendes versés aux actionnaires sont plus élevés que les investissements. Les entreprises préfèrent placer l'argent plutôt qu'investir. Elles gagnent davantage dans la finance que dans les activités productives.

Nous avons donc trois problèmes à résoudre :

- La production des richesses pour répondre aux besoins ;
- L'amélioration des conditions de création des richesses ;
- Etablir un autre partage des richesses.

Le problème vient comme nous l'avons souligné ci-dessus, du mode de gestion des entreprises. Il dévalorise le travail et le considère comme un coût qu'il faut réduire. En même temps, il favorise la rentabilité immédiate et la financiarisation de l'économie. Se pose alors la question des droits d'intervention des salariés sur le choix des entreprises.

C'est pourquoi, nous devons, nous à la CGT, travailler sur deux dimensions :

- Les choix de politique économique ;
- La gestion des entreprises.

Et ce autour de la question clé de la finalité de l'activité économique. A savoir, la réponse aux besoins sociaux [que produire et comment, quelle croissance économique, comment mesurer la richesse] et un impératif de solidarité [solidarité des générations, des travailleurs, la paix et le désarmement]. Il faut valoriser le travail pour établir un nouveau mode de production, simplement parce que le travail est une richesse, un apport et non un coût. Valoriser le travail, cela signifie :

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

C'est pourquoi pour peser dans le débat public, pour rendre accessible aux salariés nos propositions, nous devons faire campagne sur le coût du capital en articulant nos batailles pour l'emploi, les salariés, la retraite, les services publics de qualité, une protection sociale de haut niveau.

## **LE MARCHÉ EUROPEEN DU LOGICIEL ET DES SERVICES INFORMATIQUES : Panorama économique et social**

### **Le marché**

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. Les services informatiques et logiciels pèsent pour 24% dans le marché des ICT en 2012. Sa croissance est estimée à 5% en 2013 et de 17% pour la période 2013-2016.

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. L'Europe pèse pour 31%, l'Amérique du nord 40%, l'Asie-pacifique 23%. La croissance estimée pour la période 2013-2016 pour :

- L'Amérique du nord : 13%,
- L'Europe : 14%,
- Asie pacifique : 22%,
- Amérique latine : 31%,
- Afrique/Moyen Orient : 38%.

Mais le marché européen est davantage orienté vers le conseil et développement que le marché nord-américain. En effet, le conseil et développement pèsent 46% des dépenses des sociétés clientes, contrairement au marché nord-américain qui, pour des raisons historiques, s'est créé sur l'externalisation de la fonction IT dès les années 1960. L'Outsourcing concentre ainsi plus de 60% du marché.

En 2017, du côté des donneurs d'ordres, avec la volonté de se recentrer sur leur cœur d'activité, et de flexibiliser davantage encore leurs structures coûts, les contrats d'externalisation (en applicatif/TMA ou en infrastructure/infogérance) pour les SSII devraient se renforcer, tant en Amérique du Nord qu'en Europe.

Concernant l'Europe, contrairement à l'Allemagne et au Royaume Uni, les deux marchés principaux IT [respectivement 21% et 20% du marché européen, la France pesant pour 15%], le marché français accuse un net recul en 2012. Pour 2013, la France devrait retrouver un niveau comparable à ses voisins européens. Pour 2016, la croissance Française du marché de l'IT pourrait atteindre 11%, l'Allemagne 15% et le Royaume Uni 13%.

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 sur la période, 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 d'Europe de l'Est et Centrale enregistrent une forte croissance, tirés par les locomotives que sont la Pologne, la Slovaquie ou la République Tchèque.

### **Les rémunérations**

En retrait en 2009, les rémunérations en Union Européenne sont réparties à la hausse depuis 2010, restant marquées par une disparité très forte selon les pays, un rapport de 1 à 15 entre la Lettonie et la Norvège, entre 5 K€ et 73K€. La France est au 6<sup>ème</sup> rang en Europe, derrière l'Allemagne et le Royaume Uni. Les pays européens affichant une plus grande croissance de leurs effectifs sont ceux où l'évolution des rémunérations est décroissante.

### **Le « coût du travail »**

Une disparité toujours très forte selon les pays mais amoindrie par rapport aux rémunérations, rapport de 1 à 13 contre 1 à 15. La France est au 2<sup>ème</sup> rang en Europe contre le 6<sup>ème</sup> rang pour les rémunérations. Le poids des cotisations patronales dans le coût du travail varie du simple au quadruple en Europe. Le coût apparent du travail est important en France puisqu'il excède de 20 points la moyenne européenne qui avoisine 25%.

Mais que recouvrent exactement les cotisations sociales payées par les employeurs ?

Le système trouve son fondement à la sortie de la guerre 39-45. Il résulte d'un besoin en gain de productivité, d'une peur du mouvement ouvrier et du profil bas qu'est obligé d'avoir le patronat du fait de sa collaboration ouverte avec le régime nazi. Les cotisations sociales sont des prélèvements assis sur les salariés, et servent au financement de prestations sociales. On distingue les cotisations sociales salariales qui sont déduites du salaire brut et les cotisations sociales employeurs qui sont en général plus élevées que les cotisations salariales. Les cotisations sociales correspondent donc à une part socialisée du salarié.

La France comme la Suède, a fait le pari d'une protection sociale importante, financée par des dépenses publiques et par les cotisations sociales payées plutôt par l'impôt, ce qui alourdit mécaniquement le coût « apparent » du travail. Mais depuis les années 90, le patronat communique sur un coût du travail trop élevé qu'il faudrait abaisser ce qui, au-delà de l'aspect politiquement néfaste n'est économiquement pas fondé.

Le coût du travail n'est pas le principal élément de la compétitivité d'une nation. C'est surtout la stratégie en matière de compétitivité hors coût (qualité, R & D) qui explique les performances d'une nation par rapport aux autres. Enfin, il faut tenir compte aussi de l'efficacité économique d'une nation, c'est-à-dire la productivité. Ainsi, pour les SSI, notamment avec l'Inde ou le différentiel de salaires est de l'ordre de 1 à 7 et ou l'écart de coût complet est commis entre 0 et 30% selon les projets.

### **La féminisation du secteur**

Le poids des femmes en France se situe en dessous de la moyenne européenne. En effet, il n'est que de 20% alors que la moyenne européenne est de 22%.

### **Les marges**

Le taux de rentabilité en Union Européenne est resté globalement stable entre 2008 et 2010. Tous les segments affichent par ailleurs des taux comparables à 15-16% en 2010. Mais la France affiche la rentabilité la plus faible d'Europe et ce quel que soit le segment d'activité. Pourtant, contrairement à certains discours ambiants, il n'y a pas de corrélation entre le coût du travail et la rentabilité.

Ainsi, l'Allemagne et le Royaume Uni ont une rentabilité plus élevée que la moyenne européenne alors que le coût du travail fait partie des plus élevés. A l'inverse, certains pays au coût du travail très bas (Portugal, Slovénie...) affichent une rentabilité inférieure à la moyenne européenne.

En fait, la France ne pâtit en aucun cas d'un coût du travail élevé. Elle bénéficie d'une productivité du travail supérieure aux pays à bas coût. Les principaux éléments de la faible rentabilité des SSII française sont à trouver du côté :

- De la pression concurrentielle plus forte en France : beaucoup de SSII et une très forte concurrence,
- Des prix de vente journalier. Pour un ingénieur vendu 450 euros en France, son équivalent au Royaume Uni est vendu 700 euros et au Pays-Bas, 750 euros,
- Du delivery. La pression des donneurs d'ordres pour abaisser les prix a contribué à développer les engagements de résultat, tirant toujours plus les prix vers le bas.

### **L'emploi**

En ligne avec la taille du marché, la France est le 3<sup>ème</sup> employeur d'ingénieurs et techniciens IT en Europe, mais comparé à la moyenne européenne, les effectifs dans le conseil et le développement sont fortement surreprésentés au détriment de l'Outsourcing. En effet, alors que la France consacre 84% de son effectif au développement et conseil, la moyenne européenne se situe à 78%. L'Allemagne y consacre 70% et le Royaume Uni 76%.

La France compte 350 000 travailleurs IT, l'Allemagne 533 000 et le Royaume Uni 559 000 [nous retenons ici la convention collective dite « SYNTEC ». Plus largement, il y'aurait 650 000 informaticiens en France].