

Le contrat d'opération :



La précarité à tous les étages

Juin 2020

Table des matières

AUX ORIGINES	3
LE CONTRAT D'OPERATION ... QUESACO ?.....	6
LA « FLEXISECURITE »	7
LA PRECARITE AU CŒUR DU MODELE ECONOMIQUE DES ESN AND CO.....	9
ANNEXE 1.....	14
ANNEXE 2.....	15

AUX ORIGINES

Tout commence en octobre 2003 dans la branche des bureaux d'études. Un « *document de position* » de SYNTEC met en exergue un nouveau dispositif concernant le contrat de travail : le « *contrat de mission* ». Le SYNTEC informatique promeut dans ce cadre le recours à ce type de contrat dans les SSII dans un document de 22 pages. « *Déjà appliqué à SYNTEC Ingénierie, le contrat dit « de chantier » se cale sur la durée de vie d'un projet. Il peut notamment conduire au « licenciement de personnes dont le réemploi ne peut plus être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées ».* SYNTEC Informatique souhaiterait l'autoriser « *dans le cadre de certaines prestations techniques* ».

L'idée est simple. « *La durée maximale des CDD [...] et les strictes limitations d'utilisation ne permettent pas à notre secteur d'y avoir recours [...] pour une mission donnée* ». D'où les contrats de mission qui sont légion dans notamment le bâtiment.

La riposte des salarié-e-s ne se fait pas attendre. Ils ont massivement signé à l'initiative de la CGT une pétition contre ce dispositif.

La CGT a déclaré à cet effet, le 25 septembre 2003 : « **Non aux intermittents dans l'informatique** ».

La journée d'étude sur l'emploi dans les sociétés de services et d'ingénierie informatique, qui avait réuni le 23 septembre 2003 près de 60 délégués d'entreprises, a permis de montrer l'absence de stratégie des entreprises du secteur informatique ainsi que l'impossibilité pour elles de proposer un modèle économique cohérent de développement. Insérées dans un rapport dominant/dominé ou les entreprises donneuses d'ordres donnent le ton, les SSII cherchaient à peser par des fusions, rachats et à exister par la flexibilité à outrance à l'encontre de leurs salarié-e-s. Elles utilisent même le chantage éhonté à la délocalisation dans certains pays, qui auraient l'avantage de ne pas bénéficier de protections sociales. C'est dans ce contexte que l'organisation patronale SYNTEC informatique, relayée par le Ministre Fillon, propose dans son projet des contrats de travail de type nouveau : contrats de mission, contrats de chantier, contrats à durée déterminée de longue durée, chômage partiel individuel... la précarité sous toutes ses formes ! La CGT a alors refusé d'entrer dans ce genre de négociation ou le seul objectif du patronat était de sacrifier les salarié-e-s sur l'autel de la rentabilité financière. La CGT avait tout mis en œuvre pour empêcher que se constitue un statut précaire d'intermittent de l'informatique. >>

Le patronat avait alors fait alors marche arrière.

Il s'appuyait notamment sur une idée exprimé par le MEDEF en mai 2000 lors des premières négociations concernant la « refondation sociale » et sur un rapport sur l'emploi remis par le Centre des Jeunes Dirigeants au premier ministre en novembre 2003 sur l'instauration du « *contrat de mission* ». L'organisation « *Croissance Plus* » prenait aussi position en ce sens.

Cette proposition est reprise par la commission présidée par Michel De Virville, dont le président du Centre des Jeunes Dirigeants, Sylvain BREUZARD, était membre.

Dans son rapport intitulé « *Pour un code du travail plus efficace* » remis le 15 janvier au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, révélé au public en mars 2004, De Virville promeut un CDD de longue durée. Aussi le « *super CDD* » des SSII tentait de se frayer un chemin au gouvernement. En effet, le rapport préconisait dans sa proposition 19, sur 50 que comporte le document, de soumettre le code du travail aux exigences des actionnaires et ainsi « de compléter l'éventail des contrats spéciaux existants en créant une nouvelle borne de contrat ouverte à des cadres et à des personnels qualifiés

[...] et permettant à un salarié d'être recruté par une entreprise pour participer à la mise en œuvre d'un projet déterminé ». Il s'agirait d'un contrat « *empruntant un régime au contrat à durée déterminée mais en se référant non à une durée préfixée, mais à un terme objectif* ». Soulignons que c'est ce que souhaitaient depuis des années le MEDEF, SYNTEC et le Centre des Jeunes Dirigeants. Ce contrat aurait visé particulièrement le secteur de l'informatique et de la recherche. En fait De Virville va aller plus loin en ouvrant ce contrat aux cadres et à des personnels qualifiés sans préciser les secteurs d'activité. François Fillon, alors ministre du travail et JP. RAFFARIN Premier ministre ne tenteront pas l'aventure.

En septembre 2004 ce contrat ressurgit sous l'égide de Nicolas SARKOZY, ministre de l'économie. Mais la proposition n'est pas reprise. La Fédération CGT des sociétés d'étude avait encore une fois dénoncée cette disposition comme un véritable outil au service de la flexibilité et de la précarité.

En janvier 2008, le « *contrat de projet* » réapparaît sous la forme d'une proposition du MEDEF lors des négociations sur « *la modernisation du marché du travail* ». C'est le fameux Contrat à Durée Déterminé à objet défini.

Le CDD à objet défini a été mis en place par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Cette loi procédait de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail. Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales excepté la CGT.

Cette situation est d'ailleurs curieuse du fait que cette disposition ne fait que reprendre celle du rapport de De Virville unanimement condamnée par les syndicats.

Ce CDD était un contrat de travail particulier, plus précaire encore. Il est conclu, comme un contrat commercial, pour un « *objet défini* », une mission unique définie par l'employeur. Ce contrat prenait automatiquement fin avec la réalisation de la mission. Ce CDD devait avoir une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois. Il était surtout réservé aux ingénieurs, cadres et techniciens. Ce CDD pouvait être rompu à tout moment pour motif réel et sérieux au bout d'un an. Il combinait la précarité du CDD caractérisée par l'existence d'un terme automatique et celle du CDI caractérisée par la possibilité de prendre fin à tout moment pour un motif réel et sérieux. Un super CDD pour un super précarité en somme.

Après le bide du CDD seniors, le CDD à objet défini ne semblait pas faire mieux. Deux branches avaient signé des accords : la banque et les industries de produits alimentaires.

Pourtant Cathy KOPP, chef de la délégation patronale au MEDEF, n'avait pas hésité à déclarer : « *Un contrat à objet défini qui permet d'être dans la réalité du XXI^e siècle* ». Croissance plus et le CDJ, dans les Echos du 18 janvier 2008, avaient eux aussi souligné que ce contrat répondait à des besoins bien précis.

De son côté, la CFDT par la voix de M. Grignard négociateur de cette organisation syndicale déclarait : « *Le problème auquel on veut répondre avec ce CDD à objet déterminé est sûrement réel mais la formule présente plusieurs défauts. Le fait que ce soit un CDD n'est sans doute pas la meilleure solution : nous pensons notamment qu'il fallait construire ça autour d'un CDI* ».

Lors de l'élection de Guy MAMOU-MANI, le Co-président de la SSII groupe Open, celui-ci n'avait pas hésité dans son programme à demander une « *modification du droit du travail* ».

Il avait fait un de ses chevaux de bataille la « *modernisation de la convention collective* » dans le sens de plus de flexibilité pour les entreprises. D'ailleurs dans un volet de son programme qui rappelle le « *contrat de mission* », il avait écrit : « *Nous connaissons des périodes de forte demande, donc de*

recrutement massif, auxquelles succèdent des périodes de décroissance. Faute de flexibilité, la France, contrairement à d'autres pays, court le risque de voir les entreprises de notre secteur renoncer à recruter même en période de forte demande. Ce n'est certainement pas ce que souhaitent nos gouvernants. S'ils veulent que nous demeurions un des secteurs les plus dynamiques en terme de recrutement, qu'ils nous permettent d'adapter notre outil de production à la baisse cyclique et de disposer d'une soupape de sécurité quand le marché se retourne ».

Et nous avons alors écrit :

«A ceux qui croyaient que la gestion des compétences était au cœur des préoccupations des entreprises, le MEDEF et SYNTEC Numérique dans leur programme montrent qu'il n'en n'est rien. Ce type de contrat vise à exonérer les entreprises de la nécessité d'adapter les compétences de leurs salarié-e-s. Par ce biais le patronat pourrait employer des personnes le temps d'un projet. Ces individus disposeraient bien entendu des compétences requises. Plus besoin de former. C'est le fameux « *Just in Time Talent* » Les entreprises n'ont plus besoin de développer les compétences en interne.

Elles recourent au marché externe pour trouver les compétences nécessaires. C'est d'ailleurs ce qu'elles tentent de faire en licenciant les inter-contrats et en embauchant des salarié-e-s pour de nouvelles missions. Dans le document de position de SYNTEC de 2003, on trouvait comme motif de licenciement : « *l'inadaptation aux conditions du marché* »

Ce contrat de mission fait de chaque cadre, un cadre low cost précaire. Si le MEDEF ou SYNTEC tentaient de nouveau d'imposer le contrat de mission, la CGT engagera une bataille sans concession »

Le patronat n'a pas osé mettre en application son discours réactionnaire. Le discours programmatique du président de Syntec est resté lettre morte. La CGT n'y est pas pour rien.

Mais le patronat n'a pas dit son dernier mot. En effet lors de la réunion de la commission paritaire de négociation de la convention collective qui s'était tenue le 28 septembre 2016.

Il nous a remis un projet « *martyr* », sorte de feuille de route ... L'objectif de cette feuille de route n'était rien d'autre que l'élaboration « *d'un accord cadre en vue d'une mobilisation des dispositifs conventionnels de la branche en faveur de l'emploi et au service des entreprises* ».

Pour ce faire, SYNTEC et CINOV voulaient se situer dans une démarche de « *Responsabilité Sociale Economique et Environnementale/ l'Entreprise comme acteur de la société* ». En évoquant cette démarche, le patronat maquillait encore une fois ce pourquoi il se bat au quotidien, à savoir la recherche du profit à tout prix, la performance économique et financière au dépend du social.

Cet accord cadre a fait ressurgir une singulière revendication du MEDEF : le CDI de mission. Ainsi le patronat a tenté, une nouvelle fois, de mettre à l'ordre du jour la fin du CDI, substitué par un CDI de mission, c'est-à-dire la conclusion d'un CDI par mission ... histoire de ne plus gérer et payer les inter-contrats.

Mais devant un certain tollé, le patronat a remis sa disposition dans son petit panier.

En février 2017, en amont de la présidentielle, le SYNTEC numérique, le syndicat des ESN et éditeurs de logiciels, proposait aux candidats que le secteur du numérique serve de terrain d'expérimentation à une extension du contrat de chantier.

Il est vrai que Madame Viviane CHAINE-RIBEIRO, présidente de la fédération SYNTEC déclarait :

« *Une fois un chantier ou un projet fini, si l'entreprise n'a plus les moyens de rémunérer les salarié-es embauchés à cette fin, elle peut être amenée à licencier* ». Ainsi, « *le CDI de projet serait une solution plus simple pour les employeurs et les salarié-es* ».

Toujours selon Madame Viviane CHAINE-RIBEIRO, ce type de contrat serait en phase avec les modes de vie des nouvelles générations : « chez nous, les jeunes ingénieurs ont envie de changer d'eux-mêmes, dès qu'ils terminent un projet dans une entreprise. Ce type de contrat, pour eux qui ne souhaitent pas trop s'engager, serait parfait ». Parfait pour l'employeur qui n'aura plus à payer les inter-contrats. D'ailleurs c cette même année, lors de l'Assemblée Générale de SYNTEC, en présence de Benjamin GRIVEAUX, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Economie et des Finances, SYNTEC en remet une couche. Se manifestant comme « le représentant du secteur transversal de l'économie française de l'intelligence productive », SYNTEC voulait encore et toujours développer et organiser la précarité à grande échelle.

Madame Viviane CHAINE-RIBEIRO a été un fidèle de François Fillon lors de la dernière présidentiel. Chacune et chacun aura à l'esprit le programme radicalement antisocial de ce dernier. Macron apparaissait alors comme un enfant de cœur. Malgré la déconfiture de son candidat, elle a brigüée et a été réélue à la tête de Syntec le 5 juillet 2017. Et son programme était clair concernant la création des contrats de mission. Mais avant qu'elle mette en œuvre quoique ce soit, elle a été dégagée par ses « ami.e.s ».

Nous ne sommes pas étonnés que Syntec remette à l'ordre du jour cette disposition, disposition accompagnée par des mesures relatives aux heures supplémentaires :

- Hausse du contingent d'heures supplémentaires ;
- Baisse du taux de rémunérations de ces mêmes heures supplémentaires.

Cela nous a été annoncé lors d'une bilatérale le 20 mai 2020 et mis à l'ordre du jour de la CPPNI du 28 mai 2020. C'est dans ce cadre que nous avons décidé de mettre en ligne une pétition contre ce type de contrat.

LE CONTRAT D'OPERATION ... QUESACO ?

Généralité

Le contrat de chantier ou d'opération peut être défini comme un contrat de travail à durée indéterminée par lequel un employeur, qui exerce dans une branche d'activité où cet usage est constant, engage un salarié en précisant que cette embauche est strictement liée à la réalisation d'un ou plusieurs chantiers mais dont la durée n'est ni prévue ni nécessairement prévisible.

Sans être un contrat de travail à durée déterminée, ce contrat s'achève avec la réalisation de son objet.

Dès lors, le licenciement qui intervient, à la fin du ou des chantiers, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession et n'est pas soumis aux dispositions du Code du travail relatives au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif de travail.

Champs et mise en place

Les articles 30 et 31 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 élargissent le champ, définissent les conditions de recours au contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération et veut sécuriser la rupture de ce type de contrat de travail.

L'article 30 de l'ordonnance dispose qu'une convention ou un accord de branche étendu, fixe les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou

d'une opération. A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017.

Ce type de contrat n'est donc plus réservé à certains secteurs spécifiques dès lors qu'il y a un accord de branche étendu.

Le contenu de l'accord

Selon l'article L 1223-9 du code du travail, l'accord doit prévoir, a minima :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités concernées ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

La fin de l'opération

L'article 31 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 fait de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération une cause spécifique de licenciement : « la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse ». Le contrat peut être rompu dès que le chantier ou l'opération ayant motivé la conclusion du contrat a été achevée. La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat est donc un motif spécifique de rupture du contrat de chantier ou d'opération. L'employeur n'a donc pas à justifier d'un motif économique ou d'un motif personnel pour procéder au licenciement.

Aussi, l'employeur prononçant un licenciement dans ce cadre devra suivre la procédure pour motif personnel tel que les règles relatives à l'entretien préalable, la notification du licenciement et le préavis tout comme la remise des documents au terme du contrat de travail.

Lorsque le chantier pour lequel le contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se terminer de manière anticipée, l'employeur doit respecter les modalités adaptées de rupture obligatoirement prévues par l'accord collectif de branche étendu.

LA « FLEXISECURITE »

Généralités

La notion de « flexisécurité » a vu le jour aux Pays-Bas en 1995 en réponse à une note du ministre du travail intitulée « *flexibility and security* ». Elle a débouché en 1999 sur la loi « flexibilité et sécurité » qui, reprenant le contenu d'un accord entre partenaires sociaux, libérait le recours aux formes particulières d'emploi mais offrait, en contrepartie, des « garanties sociales nouvelles » aux travailleurs précaires, dans le champ du travail intérimaire notamment.

Ce néologisme est né d'un compromis selon lequel l'instabilité des emplois est acceptable si des garanties existent. Mais c'est l'expérience danoise qui sert le plus souvent de référence dans la représentation qui domine les débats sur cette notion.

Dans sa réforme sur le marché du travail, Emmanuel Macron a laissé croire qu'il s'inspirait du modèle danois. Mais en réalité, il s'agit de donner plus de flexibilité aux entreprises dans la gestion de l'emploi avec notamment la mise en place du CDI de mission.

Le CDI d'opération

Instauré par la réforme du marché du travail d'Emmanuel Macron, le « CDI (Contrat à Durée Indéterminée) de mission » ou « CDI de projet » ou « CDI de chantier » ou « CDI d'opération » est un « faux CDI », un « contrat Kleenex ». Il s'agit d'un contrat précaire qui n'a de CDI que le nom et qui autorise un employeur à licencier aussitôt que la mission est terminée. Dans un CDI de projet, l'employeur est libre de rompre le contrat à l'issue du projet alors qu'avec un CDI classique, l'emploi est stable et durable. Un CDI classique est prévu pour durer.

Force est de constater que les deux expressions « CDI » et « d'opération » sont antinomiques. Nous l'avons compris, malgré la tentative de tromperie, les contrats d'opération, qui ne sont pas de vrais Contrat à Durée Indéterminée. Ils sont encore moins protecteurs qu'un Contrat à Durée Déterminée (CDD), encadré par la loi, doté d'une prime de fin de contrat, limité par la loi à trois renouvellements successifs sur une durée maximum de 18 mois. En outre, avec le CDD, le salarié est assuré d'avoir un travail pour une période fixée à l'avance.

Dans le cas du contrat de mission, c'est l'employeur qui décide, plus ou moins arbitrairement, de la fin du contrat. Plus rien n'oblige le patron à donner un motif au licenciement puisque c'est lui qui décide de la fin de la mission. Il peut même employer un autre salarié pour achever cette mission dans l'hypothèse où le premier ne donnerait pas entière satisfaction. A la différence d'un CDD, le contrat d'opération ne permet pas au salarié de toucher une prime de précarité. Enfin impossible aux salarié.e.s de savoir combien de temps, il va travailler et donc connaître sa rémunération pour le temps travaillé.

La flexisécurité

Le concept de flexisécurité est apparu au Pays-Bas au cours des années 1990 mais c'est le modèle danois qui sert le plus de référence.

La flexisécurité est un habillage qui laisse croire à la conciliation possible entre les besoins des employeurs en matière de flexibilité de la main-d'œuvre avec ceux des travailleurs en matière de sécurité de l'emploi, ces derniers souhaitant avoir l'assurance de ne pas connaître de longues périodes de chômage. Schématiquement, la flexisécurité repose sur une libéralisation des licenciements tout en garantissant aux salarié.e.s, grâce à des prestations de chômage d'un niveau élevé et à l'accès à des formations destinées à préserver leur employabilité, une sécurité matérielle tout au long de leur vie professionnelle. Ce modèle facilite les mobilités requises par des mutations permanentes de la structure productive et correspond à la représentation du fonctionnement idéal du marché du travail sous la figure de la « destruction créatrice » chère à Schumpeter : il importe de laisser disparaître les emplois non rentables et de permettre aux salarié.e.s de retrouver au plus vite un autre emploi.

Ce concept a vraiment été adopté par le pouvoir politique entre les années 2004 et 2005. Par la suite, l'accord national interprofessionnel signé en janvier 2008 a posé les jalons d'un système alliant la flexibilité de l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels. Les principaux termes de cet accord ont été repris dans la loi du 25 juin 2008 portant « modernisation du marché du travail » et ont créé notamment un mode inédit de séparation à l'amiable, la « rupture conventionnelle ». Le gouvernement Macron a cherché réellement à concilier flexibilité et sécurité.

Il est clair qu'avec le contrat de mission, on voit bien la flexibilité mais on discerne mal la sécurité. La flexibilité du marché du travail s'effectue au détriment de la sécurisation sociale et qu'elle est liée à des risques de précarisation. En fait, la flexicurité est le « *miroir aux alouettes* ». Et ce d'autant que *ce n'est pas la flexibilité qui crée des emplois*.

De plus, en termes de fidélité et d'attachement à une entreprise, le CDI d'opération risque de porter atteinte au sentiment d'appartenance à une entreprise. Il est vrai que pour Syntec et Cinov c'est le cadet de leurs soucis.

Cette modification profonde du changement du statut du travail est entre autres le corollaire du passage du capitalisme managérial au capitalisme actionnarial. Le contrat à durée indéterminée, symbole de l'emploi stable et durable dans l'entreprise constituait la relation de travail caractéristique du fordisme, développée et mise en œuvre en 1908 par Henry Ford et remis définitivement en question dans les années 80. Les nouveaux types de contrats de travail comme le CDI d'opération sont à l'origine de l'émergence d'un statut éclaté du travail résultant en grande partie de la recherche de flexibilité sur le marché du travail. C'est lié à l'emprise croissante de la finance internationale.

L'Organisation internationale du travail, elle-même, qualifie « la sécurité de l'emploi comme l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ». Avec le CDI d'opération nous nous en écartons.

LA PRECARITE AU CŒUR DU MODELE ECONOMIQUE DES ESN AND CO

Le modèle économique du secteur a placé la précarité au cœur du business des bureaux d'études

Avec la crise à la fin des années 2000, la croissance du marché s'est soufflée sur le secteur des bureaux d'études et plus particulièrement des ESN depuis 2008, avec pour conséquence une forte pression sur les prix soutenue par les pratiques mises en œuvre par les directions des entreprises du secteur. La crise a généré de fortes répercussions sur la marge et la réponse du patronat du secteur a constitué à délocaliser l'emploi de Paris vers les régions et à fortement développer le recours à l'offshore, autrement dit une externalisation, parfois même au sein d'un même groupe, d'une partie des activités dans des pays où les conditions salariales sont telles que les entreprises ont réussi à restaurer leurs indicateurs de performance. En outre, cela leur permet de ne plus avoir à s'encombrer des règles contraignantes du droit français – même s'ils ont fortement reculé ces dernières années suite aux différents assauts du patronat et des gouvernements successifs, toujours prompts à permettre aux tenants du capital de s'accaparer toujours plus de valeur.

Ainsi, à partir de 2010, une part croissante de l'activité s'est faite à l'international, aux taux de marge supérieurs, qui ont permis un retour à la croissance attendue. Le secteur des bureaux d'études a gagné en rentabilité ces dernières décennies. 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. En réalité, le capital se rémunère sur la valeur ajoutée et sur les résultats financiers et les résultats exceptionnels, résultats qui ne sont pas pris en compte dans la valeur ajoutée.

Deux situations peuvent se présenter :

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

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

Ainsi, au fil du 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% dans la dernière décennie. Les données statistiques fournies par l'INSEE montrent que cette tendance se maintient en 2019 (cf. Données Partage de la valeur ajoutée).

Qu'il s'agisse de la répartition de la valeur ajoutée comme de l'évolution des dividendes ou de la participation, les résultats convergent : les conditions salariales se dégradent dans le secteur des bureaux d'études.

En douze ans les liquidités rendues par les quarante plus grands groupes cotés à Paris ont ainsi crû de seulement 0,5 % par an en moyenne. Que cette progression soit inférieure au taux d'inflation moyen de la même période (1,15%) n'est en soi pas pertinent puisque le dividende n'enrichit pas l'actionnaire. Par rapport aux liquidités restituées en 2018, la progression est de 12 %, ce qui n'est pas surprenant compte tenu des très bons résultats de ces groupes à ce point du cycle économique (à l'exception des banques qui peinent à gagner leur coût du capital).

En parallèle de l'industrialisation qui a débuté à la fin des années 90 pour augmenter les gains de productivité se développent de nouveaux besoins et usages de l'informatique et des technologies à travers le big data plus largement le digital. La recherche de productivité a accru la pression exercée à travers le fait de l'obligation rapide de résultat. Tout est aménagé afin de profiter au maximum de la force de travail de chacun, sous le contrôle de systèmes administrés en partie par des prestataires extérieurs. Et parallèlement, les systèmes de rémunération mis en place, sous couvert d'intéressement à de futurs profits hypothétiques et de « variabilisation » sur la base de la définition d'objectifs pas toujours atteignables, ont permis de ne pas rémunérer les salariés au niveau des compétences mobilisées.

Le développement des bureaux d'études s'appuie de longue date sur la précarité des salariés, précarité justifiée comme une réponse à une soi-disant rigidité du marché du travail. L'offensive sur le contrat d'opérations s'inscrit dans cette droite ligne :

- 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, pour maintenir leurs marges à des niveaux élevés, les bureaux d'études conservent dans leurs effectifs un nombre important de juniors ; avec en conséquence des répercussions dévastatrices sur les carrières
- La recherche d'une rentabilité toujours plus grande constitue une pression accrue sur les salariés, l'emploi étant la variable d'ajustement pour assurer la rémunération du capital et ainsi des actionnaires.

Avec 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 ont permis

des transferts de valeur depuis le traitement salarial vers les dividendes et autres remontées financières des sociétés aux groupes dont elles relèvent.

Les bureaux d'études, un secteur rentable et en croissance

Et la lettre Vernimmem de janvier 2020 table pour 2019 comme pour 2018 sur une progression des résultats des 40 plus grands groupes cotés à Paris avec des niveaux de marges au plus haut, « des activités hors de France très développées (souvent plus des deux tiers de l'activité), un niveau d'endettement bancaire et financier net somme toute modéré, dont le remboursement n'obère pas lourdement les flux de trésorerie, permettent de conjuguer dividendes et investissements »

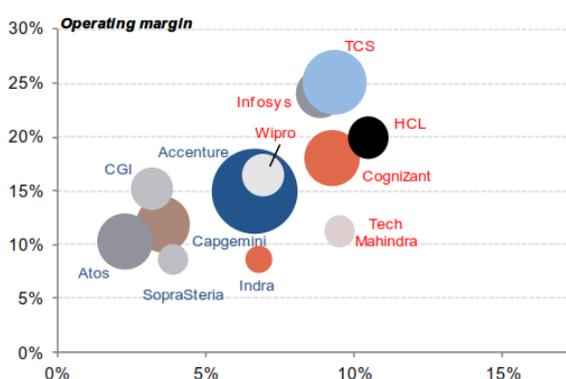
Les plus grosses entreprises des bureaux d'études présentent même des perspectives très favorables. Ainsi, sur les activités IT, les prévisions de croissance de chiffres d'affaires étaient au vert pour 2018 et les marges attendues toujours à des niveaux élevés :

Le secteur est bien loin des difficultés qu'un contrat d'opérations, établi sur le modèle du contrat de chantier -largement contesté par la CGT- est censé régler.

Certes, les différents rapports de la branche ont mentionné, dans leurs analyses, un ralentissement des activités, liés en partie à celui des investissements. Mais s'il s'agit d'une croissance moindre que celle anticipée, la croissance demeure au rendez-vous et ce ne sont pas les salariés qui pèsent sur la structure, étant donné l'ampleur des mouvements de personnel sur le secteur et la capacité des directions d'entreprises d'en profiter pour opérer leurs ajustements.

Ainsi, même si les entreprises de moins de 10 salariés, les plus nombreuses dans la branche, sont plus réservées que les plus grandes, les entreprises du numérique, elles affichent leur optimisme.

Sur le secteur des ESN, qui regroupe près de 45% des salariés du secteur, le patronat établit ce diagnostic par lui-même. L'étude de Syntec Numérique et de KPMG pour 2019 établit que « portées par la transformation digitale des entreprises, les freins au développement des ESN ne sont pas du côté de la demande mais bien du côté de l'offre de compétences. La tension sur les recrutements reste vive et les ESN doivent trouver de nouveaux moyens pour poursuivre leur développement. Ainsi le recours à la croissance externe est plébiscité par 88% des directions d'entreprise ».



Et l'étude précise : « la majorité des ESN françaises considère la France comme le marché le plus porteur en 2018 et à horizon 3 ans. La dynamique du marché français est réelle et se concrétise par un taux de croissance organique soutenu ».

Certes, si les technologies digitales segmentent davantage le marché et offrent un réservoir de croissance très important, elles remettent en question le modèle économique des offres traditionnelles en jouant fortement sur les prix et en amputant leur valeur. Ce qui est donc attendu c'est une baisse de volume et de prix fort sur la partie basse du marché informatique, mais des perspectives de croissance très fortes sur le cloud, le big data et l'IA. Les récentes acquisitions d'Orange (OBS) ou de Cap Gemini (finalisation du rachat d'Altran pour 5 mds d'euros) est une des réponses apportées par les grands

groupes pour faire face aux effets mixtes (volume et prix) et développer leurs compétences et offres sur ces nouveaux segments de marché.

Pire encore. Dans sa note « Emploi – formation, tendances 2nd semestre 2018 », l'OPIIEC, observatoire de la branche conclut que nombre d'employeurs du secteur soulignent leur difficultés de recrutement (58% des chefs d'entreprise interrogés (tous secteurs de la branche confondus) trouvent qu'il est difficile aujourd'hui de trouver les profils adaptés à leurs besoins (60% dans l'ingénierie, 57% dans le numérique).

Elle précise même que le signe de cette difficulté à recruter et preuve d'une volonté de fidéliser les salariés, les chefs d'entreprise déclarent juger prioritaire la formation en interne et ne plus vouloir centrer leurs recrutements sur des diplômés de Bac + 5 et plus (37%)

Donc pour fidéliser, ils proposent un CDI précaire ou CDD longue durée, selon comment on veut qualifier ce CDI précaire qu'est le CDI d'opérations de cette nouvelle attaque contre le statut du salarié, qui prend fin quand les salariés sont plus disponibles pour être formés. On n'est pas à une contradiction près ! Opportunisme quand tu nous tiens !

La crise sanitaire, un contexte commode pour la charge que le patronat des bureaux d'études destine aux conditions salariales des travailleurs du secteur

Le plus cynique dans l'argumentaire est probablement le lien effectué avec la crise sanitaire par le patronat du secteur censé porter la transformation digitale de l'économie, qui profite à plein du développement du travail à distance.

Certes, les travaux de la Banque de France, de l'Insee etc. convergent tous vers un diagnostic peu optimiste de la situation pour 2020 : destruction massive d'emplois, impossibilité de rattraper ce qui a été perdu notamment dans le secteur des services, des conséquences attendues sur les activités B to B.

Le PIB va fortement chuter en 2020 et le rebondissement sur l'année 2021 ne permettra pas de compenser toutes les pertes.

De plus, au mois de mai l'économie française fonctionnerait environ aux quatre cinquièmes de son niveau d'avant crise c'est-à-dire une perte de 25 % dans l'industrie et les services marchands et de 38 % dans la construction.

Pour autant, au global, il n'y a pas eu les problèmes de trésorerie attendus et une assez bonne résistance financière de l'économie à court terme.

Les cas diffèrent selon les activités concernées mais d'ores et déjà des pans entiers de l'industrie traditionnelle travaillent sur un après confinement avec l'idée de restreindre la taille des entreprises et de restructurer lourdement comme l'automobile ou l'aéronautique ou encore le transport. Selon si le secteur est sinistré ou s'il peut amortir le choc, les situations sont très différentes.

Et les bureaux d'études, a minima sur la partie numérique disposent de relais de croissance. A date, l'estimation de la banque de France qui croise la demande cumulée de chômage partiel et le taux estimé de retour à l'activité montre que

- le service aux entreprises est en chômage partiel à 65 % quand le secteur de l'informatique et de la communication se situe plutôt autour d'un taux de chômage partiel de 45 %.

- Sur les activités scientifiques et techniques c'est 46 % de chômage partiel et sur les activités d'ingénierie, de gestion, d'architecture etc. le taux de d'activité partielle n'atteint pas 40 % enfin sur les activités informatiques, ce taux s'établit à 32 %.

Le recours au chômage partiel n'est pas le même selon les cas de figure mais on observe que plus de la moitié de l'activité est maintenue en mars / avril.

Si lors de nos rencontres avec le patronat de la branche lors des réunions de branche, ces derniers n'ont pas manqué de mettre en avant les difficultés attendues et qu'elles peuvent exister, la part des entreprises et salariés concernés par ces difficultés est relativement modeste par rapport à l'ensemble de l'emploi des bureaux d'études :

- L'impact est massif sur l'évènementiel certes, mais concerne 5000 salariés (bien moins nombreux que les autres secteurs de BE).
- Et un point de vigilance accru doit être de mise sur le secteur de l'ingénierie, mais dont l'impact sera fortement déterminé géographiquement : Toulouse ou encore le Nord-Est sur l'ingénierie (impact de l'aéronautique et de l'automobile), ou sur le secteur du recrutement dont les activités dépendront de la reprise de l'activité.
- En outre, l'emploi est déjà fortement touché parmi les précaires qui sont les premiers à payer : baisse massive du recours à l'intérim et des CDD, plus courts par ailleurs.

Dans ce diagnostic, le patronat a juste oublié de préciser que la prise en charge par l'Etat de la plus grande partie de la rémunération des salariés en activité partielle avait permis, d'une certaine manière, de fortes économies pour les entreprises, assujetties à l'accord Activité partielle de 2013 qui prévoyait un niveau de participation des employeurs bien supérieurs. Mais là-dessus, évidemment, aucune donnée chiffrée.

En outre, malgré ces constats, le patronat du secteur explique qu'à date, si le niveau des embauches est revu à la baisse, il permettra encore un solde positif sur l'emploi d'ici fin 2021.

Globalement la capacité des entreprises à endurer cette crise dépend de leur structure et de leur modèle économique. Les secteurs du conseil sont très rarement des secteurs avec de lourds investissements. Et même si le contexte concurrentiel est difficile, le marché sur lequel opère le secteur des bureaux d'études reste en croissance – plutôt à échéance 2021 désormais-, avec des taux de marge élevés, un niveau d'endettement modéré au global.

C'est donc un secteur aux reins solides, sans difficulté financière avérée, avec une trésorerie globalement solide. Il peut absorber le choc, moyennant des choix différents de répartition des résultats entre actionnaires et salariés, sans que les premiers ne perdent leur précieux rendement ! Enfin, la forte chute des matières premières sur les marchés n'a pas que des effets négatifs sur l'activité et peut offrir des marges de manœuvre en termes de gestion face auxquelles les directions d'entreprise sont rarement frileuses

ANNEXE 1

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Chapitre III : Détermination des conditions de recours aux contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération

Article 30

Au chapitre III du titre II du livre II de la première partie du même code, il est créé une section 3 ainsi rédigée :

« Section 3

« Contrat de chantier ou d'opération

« Art. L. 1223-8.-Une convention ou un accord collectif de branche étendu fixe les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

« A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017.

« Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée.

« Art. L. 1223-9.-La convention ou l'accord collectif prévu à l'article L. 1223-1 fixe :

« 1° La taille des entreprises concernées ;

« 2° Les activités concernées ;

« 3° Les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;

« 4° Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;

« 5° Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;

« 6° Les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée. »

Article 31

Au chapitre VI du titre III du livre II de la première partie du même code, la section 3 est remplacée par les dispositions suivantes :

« Section 3

« Contrat de chantier ou d'opération

« Art. L. 1236-8.-La rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse

« Cette rupture est soumise aux dispositions des articles L. 1232-2 à L. 1232-6, du chapitre IV, de la section 1 du chapitre V et du chapitre VIII du présent titre. »

ANNEXE 2

Pétition contre le contrat d'opérations dans la branche des bureaux d'études

C'est une vieille lubie du patronat. Déjà en octobre 2003, il avait rêvé d'étendre le « *contrat de chantier* » à l'ensemble de la branche. Nous y avons fait échec grâce à une pétition signée par des dizaines de milliers de salarié-e-s. En 2008, il tente de remettre le couvert via le contrat à durée déterminée à objet défini. Même punition pour le patronat.

C'est dans un nouveau contexte que SYNTEC et CINOV nous propose une autre version de ce contrat via le « *contrat d'opération* ». Ainsi les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 permettent à une branche d'y recourir par un accord de branche étendu.

C'est un contrat à durée indéterminée pour le temps d'une mission. Ensuite c'est la porte ! Un CDI flexible où le patronat pourra remplacer des salarié-e-s en CDI par des salarié-e-s en CDI de chantier avec des salaires au rabais.

Non aux intermittents dans le conseil et l'informatique !

Nom & prénom	Ville & code postal	Signature

Pétition à retourner par courrier ou télécopie aux coordonnées ci-dessous ou à remettre à un-e délégué-e syndical-e CGT.

Cette pétition est en ligne sur <https://www.soc-etudes.cgt.fr/la-federation/communication-federale/petition-contre-le-contrat-doperations-dans-la-branche-des-bureaux-detudes/>



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42

E-Mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr