

MANIFESTE

« Arrêtez le bradage du travail hautement qualifié des Pays-Bas »

Amsterdam, juin 2012

Ces dernières années, sur le marché du travail néerlandais, des changements imperceptibles et insidieux ont trouvé place. Des dizaines de milliers d'emplois de personnel hautement qualifié ont été déplacés vers des pays à bas salaires et par le biais d'Internet, beaucoup d'emplois de ces salariés ont été « bradés » à des personnes établies dans n'importe quel endroit du monde.

Le marché du travail néerlandais est à la veille de grands changements. Au sein du monde politique néerlandais, nous (les syndicats et organismes représentatifs actifs dans le secteur des TIC) sommes spectateurs d'initiatives qui constituent une menace directe pour la quantité et la qualité des emplois hautement qualifiés aux Pays-Bas. Les entreprises qui opèrent partout dans le monde, notamment, se voient de différentes façons aidées à optimiser leurs bénéfices et leurs avantages financiers. On peut librement avoir recours au déplacement d'emplois de plus en plus qualifiés des Pays-Bas vers d'autres pays pour satisfaire au maximum les actionnaires, tandis qu'aux Pays-Bas, l'emploi se retrouve de plus en plus compromis. Actuellement, il est déjà plus facile pour les entreprises de licencier des salariés aux Pays-Bas que dans bien d'autres pays d'Europe. Le rapport « Vacatures 2011 » (Emplois 2011) de l'UWV (l'Organisme néerlandais de gestion des assurances sociales) montre en outre que le nombre de salariés ayant en 2011 un contrat fixe a diminué de 97 % jusqu'à grosso modo 2 000. Nous nous attendons à ce que la baisse des indemnités de licenciement et la plus grande flexibilisation du travail aux Pays-Bas accélèrent encore cette tendance. La thèse selon laquelle ce genre de mesures crée justement davantage d'emplois est selon nous illusoire. Nous savons d'expérience qu'il n'existe aucune chance de voir d'autres emplois remplacer les postes de plus en plus qualifiés qui disparaissent, ni qu'il soit investi de façon suffisante et ciblée dans les salariés néerlandais. Le chômage parmi le personnel hautement qualifiés (plus âgées) pourrait justement augmenter de façon significative.

Au moment où les Pays-Bas sont encore en train de dresser le bilan des conséquences de la dérégulation des marchés financiers, la dérégulation suivante a déjà commencé : celle du marché du travail. En tant que syndicats et organismes représentatifs, nous savons très bien ce qui nous attend avec la « SA Pays-Bas ». Durant nos activités de représentation auprès de nos entreprises, nous avons vu soumettre au cours de ces dernières années de nombreuses demandes de conseils, où la perte de milliers d'emplois jouait un rôle central. Et cette tendance n'est pas en passe de disparaître. Nous essayons d'adoucir les angles aigus de toutes sortes de réorganisations, mais ne pouvons que rarement les stopper. Nous négocions en premier lieu sur le meilleur adoucissement possible des conséquences sociales. Nous nous efforçons en outre de maintenir les entreprises aussi saines que possible, avec les meilleures chances pour les salariés qui restent. Pour illustrer les développements que nous notons dans nos entreprises, nous nous pencherons plus avant sur

deux éléments qui, aux Pays-Bas, jouent un rôle crucial au niveau de l'emploi (chez les grands prestataires de TIC) : la délocalisation et le crowdsourcing.

Délocalisation

Le secteur des TIC donne le ton dans le monde entier lorsqu'il s'agit d'appliquer des développements techniques et technologiques dans les processus d'entreprises. Le principal objectif dans ce cadre est « plus vite, mieux et meilleur marché ». Les entreprises et autres organisations (publiques) ont déjà, aux Pays-Bas et dans d'autres pays, délocalisé à grande échelle leurs propres activités et services de TIC vers des entreprises spécialisées dans les TIC. En utilisant des processus universels et des salariés de pays à bas salaires, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Europe, le travail est plus astucieusement aménagé et les entreprises peuvent réaliser des économies. C'est ainsi que – aux Pays-Bas également – de nombreux emplois ont déjà été perdus. Au départ, la délocalisation était un modèle qui était notamment appliqué pour le travail répétitif et moins qualifié. L'expérience montre qu'à présent, le travail hautement qualifié et spécialisé s'enfuit très facilement, par le biais de la délocalisation, vers d'autres parties du monde.

En réponse à cela, nous, les organisations syndicales et organismes représentatifs, avons par exemple pris fait et cause pour un réinvestissement des économies (où une partie de ces économies) réalisées grâce à la délocalisation dans le développement de nouvelles connaissances et aptitudes, afin d'accroître et d'améliorer la mise en service des salariés néerlandais. L'idée derrière cette approche est qu'il est difficile de mettre halte à la mondialisation, mais que l'on peut véritablement veiller à une atténuation de certaines de ses conséquences. Nous estimons primordial de conserver le travail hautement qualifié et innovant (TIC) aux Pays-Bas. Les résultats de cette approche sont jusqu'à présent demeurés limités. Nous constatons que l'investissement (et le réinvestissement) dans le travail hautement qualifié n'a pas - et il s'en faut de beaucoup - l'ampleur des économies réalisées. La volonté d'investissement des entreprises de TIC opérant partout dans le monde se porte surtout sur les marchés en expansion tels que les BRICS, dans lesquels le rendement des investissements est en effet le plus grand à court terme. Les Pays-Bas et l'Europe (de l'Ouest) sont considérés comme une partie du monde où se trouvent il est vrai des clients importants et lucratifs, mais pas une où le travail doit et peut être effectué. Les bénéfices disparaissent et l'emploi diminue de plus en plus ; il reste surtout des bureaux de vente. Ceci comporte de gros risques pour le développement des Pays-Bas en tant qu'économie des connaissances.

Crowdsourcing

Un nouveau phénomène visant à faire effectuer ailleurs le travail hautement qualifié est le crowdsourcing. Il ne s'agit pas ici de la méthode innovante permettant d'apporter des solutions rapides, soutenues et efficaces aux développements sociaux, comme l'utilisent certains partis politiques, mais d'une variante commerciale qui est déjà activement employée par le secteur des TIC, par exemple comme une nouvelle manière de développer des logiciels. Celle-ci implique que le travail hautement qualifié est tout d'abord partagé en différentes parties (modules), qui sont ensuite proposés au moyen de la technologie à un groupe de personnes virtuelles, le « crowd ». Ces personnes peuvent, de n'importe où dans le monde, à la demande et selon des critères préétablis (tels que des exigences de qualité, prix et délai de livraison) faire une offre pour ces

activités. Celui qui présente le plus rapidement la meilleure solution au meilleur prix, remporte la compétition. Seul le vainqueur y gagne quelque chose, tous les autres ratent le coche et n'y gagnent rien. Il est question de « salaire à la pièce » sous sa forme la plus élémentaire, sans obligation d'achat, impliquant que seuls les plus forts survivent. Tant que les travailleurs du crowd continuent d'être les meilleurs, il y a peu de problèmes à l'horizon. Mais malheureusement, dans l'économie mondiale, ceci ne vaut pas pour tout le monde et ceux qui n'ont pas de travail peuvent voir leur réputation entamée et leur chance de commandes de suivi s'amenuiser. Ceux qui profitent du modèle de rémunération sous-jacent, sont surtout les actionnaires des grandes multinationales.

Des exemples d'organisations utilisant ce type de crowdsourcing directement ou indirectement sont TopCoder (www.topcoder.com), Elance (www.elance.com), Guru (www.guru.com), Odesk (www.odesk.com) et Proz (www.proz.com). Dans tous les cas, il s'agit de places de marché virtuelles basées sur Internet, permettant d'acquérir des commandes et de les transmettre à des professionnels qui en sont membres, souvent dans des pays où il est question de bas salaires et de conditions de travail moins bonnes qu'aux Pays-Bas et dans le reste de l'Europe (de l'Ouest). Nous prévoyons que ce genre de « crowds » et « clouds » aura un fort impact à court terme. En premier lieu sur le marché néerlandais des TIC, mais aussi dans d'autres secteurs dans lesquels ce genre de solutions est proposé, tels que les établissements financiers, la pharmacie et la chimie, et même les organismes publics. Elles sont aussi déjà utilisées au sein des secteurs graphiques et plus créatifs, tels que les bureaux de rédaction, de web design et de publicité. Il ne s'agit pas ici uniquement de développement de logiciels, mais aussi par exemple d'activités relatives à la consultance, aux finances, au marketing et aux ressources humaines. Cela signifie que les salariés néerlandais (des TIC) devront encore plus qu'aujourd'hui faire concurrence, en termes de conditions de travail, à des collègues établis par exemple en Inde, au Malawi et en Amérique du Sud. Alors que, dans le cadre de la délocalisation, il était question d'emplois complets qui étaient déplacés ailleurs, il s'agit à présent de « morceaux » de travail qui peuvent se retrouver partout dans le monde à des tarifs soumis à de fortes pressions en conséquence de ce mode de mise en adjudication. Les risques entrepreneuriaux sont de cette façon largement évités, tout est mis sur le compte du salarié : il n'est plus question de contrat de travail fixe, il n'y a plus de coûts de formation, d'obligations en termes de retraite ou de soins de santé, etc.

Actuellement, un nombre relativement important d'entreprises s'est mis à cette forme de crowdsourcing et la fin de la période expérimentale se dessine déjà. L'expérience montre que le rythme et l'impact de ce type de développements est fortement sous-estimé par les profanes – et donc également par le monde politique. L'hypothèse que seul le travail standard, répétitif, tel que les activités algorithmiques, peut être déplacé vers d'autres entreprises, pays et personnes est dépassée. Il semble que presque toutes sortes d'activités peuvent être effectuées ailleurs et à meilleur prix par le biais du crowd. Ceci ne vaut pas uniquement pour le développement de logiciels, mais aussi, par exemple, pour la gestion de projet, l'architecture logicielle, etc. Actuellement, les grandes entreprises de TIC testent déjà abondamment ce système. Les activités relatives au marketing, à la finance et aux ressources humaines sont déjà souvent externalisées.

Mesures pour conserver l'emploi hautement qualifié

Les chances et possibilités offertes par cette technologie pour résoudre des problèmes complexes sont prodigieuses. Simultanément, nous estimons important que l'économie néerlandaise et les salariés néerlandais profitent dans une certaine mesure de protection contre les effets dommageables de la mondialisation et du crowdsourcing. Ceci peut être par exemple réalisé en faisant que les pouvoirs publics donnent le bon exemple en réclamant, lors de l'externalisation de commandes (relatives aux TIC) que les activités soient effectuées par des ressortissants néerlandais. Le réinvestissement d'une partie des économies réalisées aux Pays-Bas peut également avoir un effet stimulant. En outre, une bonne réglementation relative à la mondialisation du marché du travail est importante, en pesant les aspects sociaux-sociétaux et moraux-éthiques, la fiscalité, la confidentialité des données et la propriété intellectuelle des idées et solutions générées aux Pays-Bas.

Des stratégies durables doivent être conçues pour conserver le plus possible le travail hautement qualifié aux Pays-Bas et en créer d'autre. Il peut en outre être important d'augmenter les indemnités de licenciement au lieu de les réduire, de durcir les règles de licenciement au lieu de les assouplir en se concentrant à un équilibre en matière de flexibilisation du marché du travail aux Pays-Bas au lieu de maximiser le travail flexible.

Nous appelons les décideurs néerlandais du monde politique et des entreprises à prendre leurs responsabilités dans ce domaine et de poursuivre avec nous leur dialogue à ce sujet.

Signataires,

- Bob Bolte, responsable syndical FNV Bondgenoten
- Huug Brinkers, responsable syndical De Unie
- Joost van Herpen, responsable syndical Telecom chez Abvakabo FNV
- Ernst Kuntz, coordinateur de la plateforme des Comités d'entreprise européens Bondgenoten
- CE HP Pays-Bas
- CE IBM Pays-Bas
- CCE KPN
- Cadres syndicaux KPN Corporate Market (précédemment Getronics)
- CE et cadres syndicaux NXP Semiconductors
- CE Océ
- CCE Philips
- Alfred Eykelenboom, cadre syndical chez Ericsson
- cadres syndicaux ATOS