

LE MONITEUR S'ENRICHIT POURQUOI PAS VOUS ?

ENTREPRISES DE BTP

Travailleurs détachés : les propositions d'une délégation de terrain pour sortir de la spirale infernale

Par Cyrille Maury - LE MONITEUR.FR - Publié le 13/04/2015 à 16:14

Mots clés : Gouvernement et fonction publique - Monde du Travail



© Cyrille Maury - La délégation des représentants des principaux syndicats de métiers du BTP 13. Cliquez sur l'image pour lire la légende.

Une délégation des syndicats de Métiers des Bouches du Rhône propose au ministère du Travail et de l'Emploi, trois solutions innovantes afin de stopper les effets néfastes de la Directive sur la Main d'œuvre détachée.

Obtenu suite à un courrier de requête envoyé au Premier ministre, Manuel Valls, cette réunion de travail avec Danielle Giuganti, conseillère au cabinet du ministre du Travail François Rebsamen, avait été préparée très minutieusement par 7 entrepreneurs motivés représentant les 800 entreprises des principaux syndicats de Métiers du Gros-œuvre et du second-œuvre des Bouches du Rhône (voir photo).

« Nous avons démarré avec un état des lieux complet des conséquences toxiques de l'afflux de la main d'œuvre détachée européenne », explique Jean Bianciotto, président de la SMTP 13 et porte-parole de cette délégation de terrain. « Nous assistons à un démantèlement du maillage professionnel des entreprises avec un renoncement progressif aux travailleurs en CDI au profit de la précarité des CDD et les perspectives sont effrayantes puisque de 350.000 travailleurs détachés déclarés aujourd'hui, nous avons évalué leur nombre à environ 760.000 à fin 2017 (voir focus). Le choix de cette main d'œuvre est purement économique. Elle permet de baisser légalement les coûts de 27% environ lorsqu'il n'y a pas de fraude et les divise par un coefficient de 2.5 à 3.5 en cas de fraudes comme la fausse qualification de salariés, le double pointage ou encore les accords muets entre le travailleur et son employeur sur le salaire affiché en France et réellement payé dans son pays. Dorénavant, en pleine légalité, ce ne sont pas seulement les entreprises qui sont mises en compétition, mais directement les hommes selon leur pays d'origine. »

Pour sortir de cette concurrence déloyale et revenir à une compétition équitable entre les entreprises mais surtout respectueuse des hommes, la délégation propose une solution nationale sans réglementation et deux solutions européennes nécessitant une évolution de la directive Bolkestein.

Une solution française à effet immédiat...

Un critère dans les appels d'offres au bénéfice des salariés locaux

Développée par Anthony Giallo, président du GCCP 13 (Chambre syndicale des entreprises de Génie Climatique, Couverture, Plomberie des Bouches du Rhône), cette solution consiste à avoir une lecture plus pointue des articles 14 du code des marchés publics et 26, 33 et 46 de la directive 2004/18/CE du 31 mars 2004.

Ces derniers stipulent, en effet, que lorsqu'un secteur géographique présente une problématique sociale « propre à des catégories de population particulièrement défavorisées, les pouvoirs adjudicateurs peuvent exiger des conditions particulières concernant l'exécution du marché visant à la satisfaction d'exigences sociales ainsi qu'à la lutte contre le chômage ».

« Nous demandons donc à ce que les départements, dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne nationale, bénéficient de cette disposition de la Directive, précise Jean Bianciotto. Les pièces écrites de consultation donneraient aux candidats l'objectif d'utiliser, à minima, les 2/3 de son total d'heures au bénéfice de salariés locaux. Si l'entreprise en prévoit d'avantage, elle bénéficiera dans l'appel d'offre d'un critère valorisant. A l'inverse, si elle prévoit d'en utiliser moins, son offre sera pénalisée par le même critère. Les services juridiques du ministère du travail vont contrôler cette lecture et si l'esprit de la Directive est respecté, la décision d'application pourrait-être immédiate, car elle ne requiert aucune modification de la réglementation européenne. »

... et deux évolutions de la réglementation européenne

Elargir la solution n°1 à toute l'Europe

La seconde solution serait de faire évoluer la directive Bolkestein dans le même sens. « Il faudrait simplement verrouiller la solution en rendant obligatoire pour toute entreprise de l'Union Européenne de réaliser 2/3 des heures travaillées au minimum, avec de la main d'œuvre locale », explique Jean Bianciotto. 'Il s'agirait d'une clause de « courtoisie » qui s'appliquerait quel que soit le lieu où s'exerce le marché : le pays d'origine ou un autre pays européen. Par exemple, une entreprise française, souhaitant travailler en Pologne, utiliserait systématiquement des salariés locaux à hauteur de 2/3 et réciproquement. »

Créer un Compte de Compensation européen de régulation

Plus ambitieuse et innovante, la 3ème solution, imaginée par Jean Bianciotto, permettrait de s'affranchir des différences du coût horaire du travail, en attendant le nivellement des conditions administratives entre chaque pays européen... ce qui risque de prendre de nombreuses années.

Une commission habilitée établirait annuellement un tableau mettant en proportionnalité le prix de l'heure de travail des 28 pays européens. Ce tableau prendrait en compte le taux horaire, les charges qui y sont rattachées, les taux d'imposition moyens nationaux, mais aussi une pondération des surcoûts liés aux réglementations nationales non reportables, comme la pénibilité et les formations obligatoires en France. Ces coefficients permettraient par une simple règle de proportion, de rééquilibrer les coûts horaires d'un pays à l'autre, quel que soit le « duo » concerné parmi les 28 pays européens. Ainsi, une entreprise qui transporterait une main d'œuvre moins chère dans un pays, alimenterait une caisse de compensation par le biais d'une taxation basée sur ces coefficients. A l'inverse, une entreprise amenant du personnel à salaire fort recevrait une subvention de cette même caisse lui permettant d'utiliser des taux horaires minorés et, donc, d'être compétitive dans les pays à taux faibles.

« Cette méthode peut paraître handicapante pour le pays à main d'œuvre peu coûteuse, mais il n'en est rien », détaille Jean Bianciotto. « En effet, il suffit, lors de l'établissement de l'offre de prix d'intégrer cette dépense. En cas d'obtention du marché, l'entreprise à taux faible, artificiellement pénalisée par la caisse de compensation, présentera ses situations de travaux qui incluent la main d'œuvre au taux fort. A l'inverse, l'entreprise aidée par la caisse de compensation, présentera des situations à taux horaires faibles, ce qui lui a permis d'être à égalité de compétitivité. On se retrouverait dans des conditions de concurrence entre entreprises véritablement équitables où les hommes ne seraient pas lésés selon leur origine »

Et maintenant ?

« Nous avons convenu de nous rencontrer rapidement pour éclaircir juridiquement la faisabilité de ces propositions et de travailler de concert afin d'aboutir à des solutions réalistes adaptées au terrain », conclut Jean Bianciotto, plutôt confiant devant l'intérêt croissant et la participation active de Danielle Giuganti durant cette réunion de travail. La conseillère du Ministre a, d'ailleurs, qualifié la démarche des entrepreneurs des Bouches du Rhône « d'honnête et de passionnée » et trouvé la dernière proposition tout particulièrement innovante et adaptée à la problématique.

Cette initiative de la base, qui pourrait enfin faire bouger les lignes, est à suivre de près dans les prochains mois.

Sur le même sujet

[Travailleurs détachés : un patron aixois a testé... pour voir](#)

Focus

760 000 travailleurs détachés fin 2017 !

Après être resté longtemps confidentiel, le recours au détachement de travailleurs a explosé au milieu des années 2000. De 7500 en 2000, le nombre passe à 38.000 en 2006, 145.000 en 2011 et 210.000 fin 2013. Une estimation d'ailleurs contestée, Eric Bocquet, sénateur du Nord et membre de la commission des finances l'estimant à 300.000 personnes et Michel Sapin, ministre des Finances et des Comptes Public, à 350.000. C'est sur ce chiffre médian de 300.000 en 2013 que la courbe de tendance a été élaborée et amène à cette prévision d'approximativement 760 000 travailleurs