

# **Création d'UNI Europa ICTS pour le 21ème siècle**

***Tendances de l'emploi, de la main-d'oeuvre, des relations  
professionnelles et partenaires sociaux dans le secteur des TIC***

Rapport préparé pour la Conférence inaugurale d'UNI europa ICTS, 10-11 septembre 2009 par  
Kendra Kreider et Lorenzo De Santis  
Version définitive, août 2009

Les auteurs tiennent à remercier Marcus Courtney, Claire Parfitt et Gerhard Rohde d'UNI  
Syndicat mondial pour leur contribution précieuse au présent rapport.

Les auteurs expriment également leur reconnaissance profonde à tous les syndicalistes ayant  
communiqué les informations grâce auxquelles ce document a pu être réalisé.

## TABLE DES MATIERES

---

LISTE DES FIGURES .....	4
RÉSUMÉ ANALYTIQUE .....	5
INTRODUCTION .....	6
PARTIE I: MAIN-D'OEUVRE ET SITUATION DE L'EMPLOI DANS LES TIC.....	8
Situation générale en matière d'emploi .....	
IPerspectives du secteur.....	
Aperçu global de l'emploi en Europe.....	10
IPerspectives de la branche .....	
Travailleurs .....	
Employeurs: Quelles sont les plus grosses pointures du secteur TIC?.....	17
PARTIE II: RELATIONS PROFESSIONNELLES ET PARTENAIRES AU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ICTS.....	21
Densité syndicale et couverture de la négociation collective en Europe: Perspectives transindustrielles.....	22
Densité syndicale et couverture de la négociation collective en Europe: Perspectives du secteur ICTS.....	
Couverture de la négociation collective dans le secteur ICTS.....	
Densité syndicale dans les ICTS .....	
CONCLUSION.....	29
ANNEXES.....	<a href="#">29</a>
Etude de cas #1: En Autriche, la déréglementation a porté un coup à la densité syndicale, malgré le maintien d'une couverture universelle pour la négociation collective. ....	31
Etude de cas #2: En Slovénie, l'expiration d'un accord sectoriel a fait apparaître la nature précaire de la couverture de négociation collective assurée par extension statutaire.....	31
Etude de cas #3: Les relations entre partenaires sociaux depuis la fusion entre EDS et HP – deux des principales entreprises dans le domaine ICTS – fluctuent fortement selon le pays européen considéré .....	31
Type de négociation collective, couverture de la négociation collective et densité syndicale du secteur ICTS dans un certain nombre de pays européens: analyse plus détaillée .....	
Figures complémentaires .....	38
BIBLIOGRAPHIE .....	40

## Liste des Figures

---

Figure 1: Emploi global TIC par région

Figure 2: Emplois TIC exprimés en pourcentage de l'économie globale, par pays, 1995 et 2007

Figure 3: Densité syndicale en Europe, Toutes branches confondues et Secteur TIC

Figure 4: Effectifs actuels d'UNI europa ICTS, par pays

Figure 5: Effectifs actuels d'UNI europa ICTS, par région

Figure 6: Age de la main-d'œuvre européenne, Toutes branches confondues et Secteur TIC

Figure 7: Travailleurs TIC temporaires en Europe, en pourcentage de l'emploi TIC total par pays

Figure 8: Pourcentage de travailleurs européens ayant suivi un enseignement tertiaire, par catégorie d'activité

Figure 9: Principaux employeurs TIC, selon total main-d'oeuvre et revenus, Europe et Monde

Figure 10: Densité syndicale et couverture de la négociation collective en Europe, 1960 – 2006

Figure 11: Densité syndicale en Europe et aux Etats-Unis, 1960 – 2006

Figure 12: Densité syndicale en Europe, par pays 1960, 1985, 2006

Figure 13: Taux de chômage en Europe, par pays. Toutes branches confondues et Secteur TIC

## Résumé analytique

---

Le présent rapport se veut un document de base pour les affiliés du nouveau secteur ICTS d'UNI europa. Il retrace l'historique et le cadre dans lequel s'inscrivent l'emploi, la main-d'œuvre, les relations professionnelles et les partenaires sociaux de ce secteur en Europe. Le contexte global et comparatif est évoqué dans la mesure où l'analyse s'en trouve facilitée. Ses auteurs expriment néanmoins l'espoir qu'il deviendra plus qu'un simple document de référence pour se transformer en outil précieux au service de la croissance d'UNI europa ICTS. C'est pourquoi le travail de recherche a été mené en fonction du schéma jugé le plus utile dans la perspective du recrutement futur dans ce secteur.

La première partie présente la main-d'oeuvre et l'emploi dans les « ICTS », puisque tel est le nom donné à ce nouveau secteur d'UNI europa. Nous commençons par un aperçu général de la branche et de ses principaux employeurs à l'échelle mondiale, avant de nous intéresser plus précisément à la situation en Europe. Sur le plan européen, il s'agira avant tout de s'interroger sur le profil *moyen de l'employé dans la branche des TIC*, ce qui fournira des enseignements précieux pour renforcer et maintenir les effectifs syndicaux.

La deuxième partie s'attache à étudier les relations professionnelles dans ce secteur, en particulier la densité syndicale et la couverture de la négociation collective. Des chiffres historiques illustrent la situation dans différentes branches d'activité pour placer le secteur TIC dans son contexte. Les mécanismes permettant d'aboutir à des conventions collectives et la couverture de la négociation sont étudiés en profondeur par rapport aux différents sous-secteurs de la branche et dans certains pays pris individuellement. Le lien entre densité syndicale et étendue de la négociation collective est aussi passé au peigne fin.

Le volet conclusions met en exergue les principaux faits relevés dans le rapport, notamment la définition du nouveau secteur, le rôle et le statut des partenaires sociaux, ainsi que les informations les plus utiles sur la branche et sa main-d'œuvre en vue d'élaborer des plans stratégiques fondés sur l'action et le recrutement futur dans le secteur.

L'annexe contient deux récits édifiants tirés de la réalité – des études de cas consacrés à des pays dans lesquels le changement politique ou industriel a entraîné la dégradation rapide de la couverture de la négociation collective et/ou de la densité syndicale – ainsi qu'une étude fouillée du cas d'un employeur unique et de l'éventail de ses relations avec les partenaires sociaux de différentes régions. L'on trouve aussi dans l'annexe un tableau détaillé exposant la densité syndicale et l'étendue de la négociation collective dans les TIC de certains pays, ainsi que des graphiques illustrant les tendances en matière de densité syndicale et l'évolution du taux de chômage par pays.

Les auteurs savent parfaitement que le présent rapport n'est pas un but en soi et que des recherches plus poussées devront être menées pour parfaire notre compréhension de ce secteur. A cette fin, les connaissances expertes de ceux travaillant dans les différents pays sont indispensables. Nous invitons donc nos affiliés à apporter leurs contributions et à lancer un dialogue continu sur les questions évoquées dans ce rapport.

## Introduction

---

En Europe, UNI IBITS et UNI Télécoms vont fusionner pour créer UNI europa ICTS qui regroupera plus d'un million de membre dans 150 syndicats différents de 41 pays. UNI europa ICTS représentera les travailleurs des secteurs des technologies d'information et de communication et des services<sup>1</sup>. Amener les travailleurs à se syndiquer et accroître le pouvoir d'UNI europa ICTS pour permettre à ses membres de mener une vie meilleure feront partie des objectifs majeurs de cette nouvelle entité.

Parmi les priorités de ce nouveau secteur citons:

- fédérer les affiliés relevant de son domaine de compétences en vue d'un effort collectif
- familiariser les professions libérales et employés du secteur des TIC avec la notion de syndicalisme
- défendre les intérêts des travailleurs des TIC face aux institutions européennes
- développer et renforcer le dialogue avec les organisations et associations patronales européennes dans le domaine des TIC
- établir des réseaux avec d'autres syndicats, institutions et associations en Europe
- promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les minorités dans le secteur des TIC
- organiser et coordonner l'action syndicale transnationale dans le secteur des TIC au travers des Comités d'entreprise européens et des Accords mondiaux.

Pour réaliser ces objectifs, UNI europa ICTS doit bien appréhender la situation de l'emploi dans laquelle s'inscrit son action. Autrement dit, connaître le marché de l'emploi TIC, les particularités démographiques des travailleurs de ce secteur, les compagnies les plus influentes et posséder une connaissance approfondie de la densité syndicale et de l'étendue de la négociation collective dans le secteur.

**Avis au lecteur:** Dans le présent rapport différentes définitions du secteur des TIC seront utilisées, selon l'institution dont proviennent les données. Dans la section consacrée à un aperçu général c'est la définition de l'OCDE qui a été retenue<sup>2</sup>, alors que pour les perspectives européennes nous nous sommes appuyés sur celle d'Eurostat<sup>3</sup>. Les possibilités de

---

<sup>1</sup> C'est-à-dire tous les travailleurs membres des anciens secteurs UNI Télécoms et UNI Industrie, Services aux entreprises et Technologies de l'information (IBITS) :

Les travailleurs des **Télécoms** comprennent tous ceux actifs dans le secteur des télécommunications et des services connexes, y compris ceux engagés dans la transmission et le traitement de messages et d'informations sous quelque forme que ce soit.

Les effectifs du **secteur des technologies d'information et de services aux entreprises** sont composés de salariés et de travailleurs non manuels exerçant des tâches dans les domaines des services à l'industrie, aux entreprises, des technologies d'informations, dans le secteur informatique et des services connexes, dans la recherche et le développement, le domaine juridique, la comptabilité, l'audit, les études de marché, la publicité (emplois de bureau), les services de consultants, les services de gestion, les services d'ingénierie et de consultants techniques, des employés salariés tels que le personnel de bureau, administratif, technique et d'encadrement, ainsi que des professionnels et des directeurs dans l'industrie, les entreprises et les services TI. Les ingénieurs, les professionnels du monde de la recherche, des sciences et de la technique ainsi que les employés des services aux industries, aux entreprises et des services TI sont également inclus dans ce secteur.

<sup>2</sup> OCDE signifie Organisation de Coopération et de Développement Economiques. Selon l'OCDE les activités TIC sont celles qui "permettent le traitement et la communication de l'information par des moyens électroniques, y compris sa transmission et son affichage". Les TIC sont par conséquent les industries qui produisent les équipements, le logiciel et les services rendant ces activités possibles (communication, équipements et systèmes, électronique, semi-conducteurs spécialisés, équipements et systèmes TI, services TI, logiciels Internet, services de télécommunications. Pour UNI europa ICTS cette branche d'industrie sera celle des ICTS.

<sup>3</sup> Pour Eurostat le secteur Information et Communication est défini comme le secteur J de la classification NACE révision 2, qui comprend la production et la distribution de produits d'information et de culture, la fourniture des moyens permettant de transmettre ou de distribuer ces produits, ainsi que des données ou des communications, des activités relevant des technologies de l'information, le traitement de données et d'autres activités constituant des services d'information.

*comparaisons directes entre ces chiffres sont par conséquent limitées, mais ceux-ci n'en constituent pas moins une bonne illustration générale de la situation aux deux niveaux.*

*Le lecteur remarquera également qu'Union Européenne (UE) se rapporte à l'UE à 27 alors que le terme "Europe" comprend l'UE27 ainsi que quelques pays additionnels (Croatie, Islande, Suisse, Turquie et Norvège). Dans la section générale, qui s'inspire de données de l'OCDE, le terme "Europe" désigne les membres européens de l'OCDE.<sup>4</sup>*

*Veillez également noter que dans le présent document "ICTS" se rapporte toujours à la définition du nouveau secteur, UNI europa ICTS qui englobe les travailleurs des domaines non manufacturiers des TI, des services aux entreprises et des télécoms.*

---

<sup>4</sup> Les membres de l'OCDE sont: Australie, Autriche, Belgique, Canada, République tchèque, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Japon, Corée, Luxembourg, Mexique, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pologne, Portugal, République slovaque, Espagne, Suède, Suisse, Turquie, Royaume-Uni, Etats-Unis

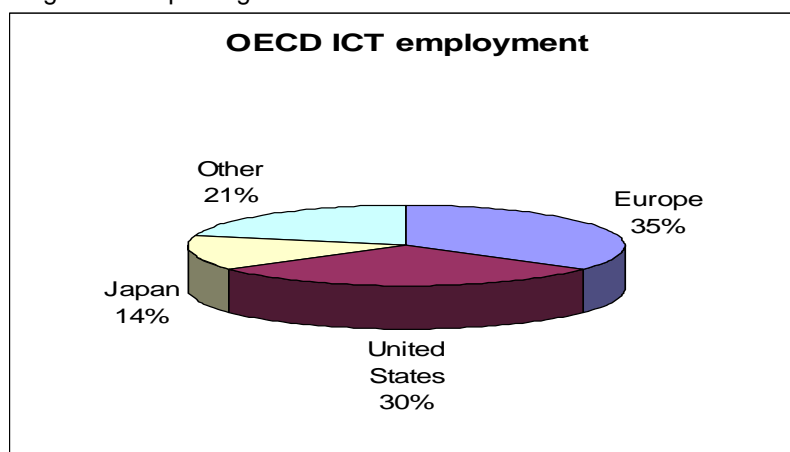
### Situation générale en matière d'emploi'

#### Perspectives du secteur

Après une période de croissance extraordinaire, le secteur des TIC ressent les effets de la crise économique actuelle, que beaucoup considèrent comme le ralentissement le plus marqué de l'activité économique depuis la Grande Dépression. Aux Etats-Unis par exemple, la baisse des dépenses TI l'année dernière a fait tomber le marché de l'embauche du secteur à son niveau le plus bas depuis 2004, ce qui n'est pas peu dire, vu la courte durée de vie du secteur et ses schémas récents de croissance. En dépit de ce déclin, les marchés et investissements TIC sont restés relativement stables et, comparé à d'autres, le secteur pourrait avoir été relativement épargné et être prêt à relever la tête dès que la croissance reprendra. Selon certains analystes ce scénario pourrait se concrétiser l'année prochaine, mais nombreux sont ceux qui mettent en garde contre des prévisions trop optimistes pour la relance de l'emploi.

Plus de 15 millions de personnes travaillaient dans le secteur TIC des pays de l'OCDE en 2006, soit près de 6% du total de l'emploi dans les entreprises de la zone OCDE. Entre 1995 et 2006, le nombre de personnes employées dans les TIC s'est accru de 1,4 millions pour l'ensemble de l'OCDE. Ce qui correspond à un taux de croissance annuel légèrement inférieur à 1%, soit l'équivalent de la croissance pour la totalité du secteur des entreprises. En Finlande, en Suède et en Irlande l'emploi dans le secteur des entreprises comporte la part la plus élevée de TIC. Un certain nombre de pays, surtout non européens, ont vu la proportion de leurs emplois TIC diminuer pendant la période considérée. Ces pays comprennent le Japon, les Etats-Unis, le Royaume-Uni, le Portugal et le Canada, la cause probable de ce phénomène étant la hausse des échanges manufacturiers et de services avec des pays non membres de l'OCDE.

Figure 1: Emploi global TIC par région



Source: Perspectives des technologies de l'information (2008)

La figure 1 montre que l'Europe a la part la plus importante d'emplois TIC au sein de l'OCDE (35%), suivie par les Etats-Unis (30%) et le Japon (14%).

Sur ces 15 millions de personnes, deux tiers se situent dans le domaine des services et un tiers dans la fabrication. L'accroissement du côté des services TIC étant pratiquement égal à la baisse enregistrée dans le secteur fabrication, la branche dans l'ensemble n'a pas accru sa part totale

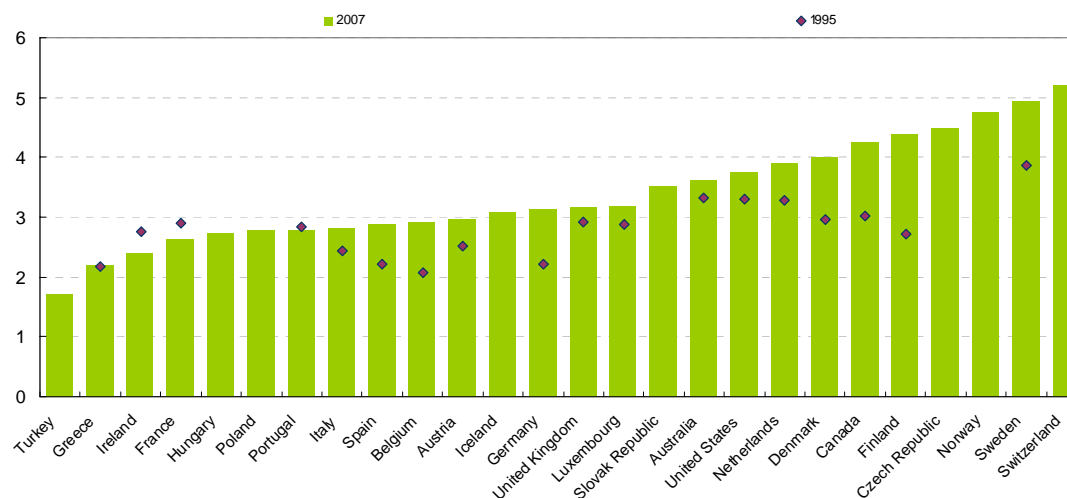


de l'emploi. A l'échelle sectorielle, l'emploi tant dans les services informatiques que dans les services TI a connu une augmentation plus rapide que l'emploi dans les services aux entreprises. Il convient enfin de ne pas oublier que le segment à valeur ajoutée a gagné en importance, les TIC ayant une valeur ajoutée supérieure à celle de la fabrication, autrement dit le secteur perd de son intensité en main-d'œuvre.

La section précédente s'est avant tout penchée sur l'emploi total dans le secteur des TIC uniquement, mais les postes en rapport avec les TIC sont largement éparpillés sur toutes les branches de l'économie. Bon nombre de travailleurs employés dans d'autres secteurs de l'économie accomplissent des tâches relevant des TIC, alors que certains travailleurs TIC ne réalisent pas d'activités en rapport avec leur secteur. C'est la raison pour laquelle deux mesures ont été mises au point pour évaluer l'importance des travailleurs TIC dans toute l'économie : une mesure étroite qui englobe les travailleurs TIC dont les tâches se situent dans le secteur (p.ex. ingénieurs en logiciels), et une autre plus large qui tient compte de tous les travailleurs ayant régulièrement recours aux TIC, sans pour autant que leur profession ne relève à proprement parler de ce secteur (p.ex. chercheurs ou employés de bureau).

Cette dernière catégorie (professions ayant recours aux TIC) équivaut à 20% de l'emploi total dans les économies développées. Dans le présent rapport, nous allons toutefois nous concentrer sur la définition étroite, les membres d'UNI europa ICTS étant avant tout des spécialistes en TIC que nous dénommerons désormais "travailleurs TIC".

Figure 2: Emplois TIC<sup>5</sup> exprimés en pourcentage de l'économie globale, par pays, 1995 et 2007



Source: OECD Information Technology Outlook, 2008

En moyenne, la part de l'emploi total des pays de l'OCDE revenant aux travailleurs TIC a augmenté régulièrement au cours des dix dernières années pour s'établir à environ 3-4% en 2007. Font exception à cette tendance, l'Irlande, la France et le Portugal où la proportion de travailleurs TIC dans la main-d'œuvre nationale a fortement fléchi. Par ailleurs la part des tâches TIC dans l'emploi du secteur des entreprises est stagnante. Ces divergences semblent indiquer une spécialisation professionnelle permanente, en réponse aux compétences TIC toujours plus élevées demandées. Autrement dit, la part de travailleurs TIC s'accroît dans l'économie au fur et à mesure du recentrage du secteur sur des activités et des produits plus complexes.

<sup>5</sup> Calculé en fonction de la définition étroite des professions TIC et n'englobant que les spécialistes TIC .

### *Quels pays sont les principaux acteurs dans la branche des TIC?*

Au regard des 250 principales sociétés TIC retenues par l'OCDE, les pays européens comptant le plus grand nombre d'employés dans cette branche (en 2006) sont l'Allemagne (714'309), la France (547'328), le Royaume-Uni (258'831), l'Espagne (232'966) et les Pays-Bas (222'783). Viennent ensuite la Finlande (109'871), la Suède (101'507) et l'Italie (90'353).

Entre 2000 et 2006, la croissance annuelle nette des revenus des principales 250 sociétés TIC tournait autour de 6%. La croissance la plus forte a été enregistrée en Inde (46%), suivie par la Russie (43%) et par l'Egypte (38%). Sur le plan régional, les Amériques étaient en tête du secteur (en 2006) avec 39% des revenus et 36% de l'emploi, suivies par la région Asie-Pacifique avec 37% des revenus et 42% de l'emploi et l'Europe avec 24% des revenus et 21% de l'emploi. Une comparaison avec l'organigramme ci-dessus, dont il ressort que l'Europe détient la part du lion de l'ensemble des emplois TIC de la zone OCDE (35%), fait apparaître que les petites et moyennes entreprises (PME) jouent un rôle crucial dans la branche des TIC sur le vieux continent<sup>6</sup>.

A l'évidence le pouvoir régional de la branche TIC fluctue fortement. La mondialisation a poussé certaines des plus grandes entreprises à se déplacer vers des économies émergentes et à créer des emplois à l'étranger. Mais de nombreuses sociétés TIC constituées en Asie et dans d'autres économies émergentes, créent à leur tour des emplois en Europe et aux Etats-Unis. Pour l'élaboration de ses plans stratégiques le secteur devra être attentif à ce rapport bidirectionnel.

## **Aperçu global de l'emploi en Europe<sup>7</sup>**

### **Perspectives de la branche**

UNI ICTS sera créé en 2009 au niveau européen en un premier temps. D'après la Commission européenne, le secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) est "l'un des principaux moteurs de la compétitivité et représente l'un des secteurs industriels clés du 21<sup>ème</sup> siècle".

En 2007, les TIC représentaient plus de 5% de l'emploi total au sein de l'Union européenne<sup>8</sup>, un taux légèrement supérieur à la moyenne de l'OCDE, et dégageaient un revenu de € 670 milliards. 11% environ des 11 millions de travailleurs<sup>9</sup> du secteur sont syndiqués. Le potentiel de recrutement dans ce secteur est colossal. Voir figure 3 pour plus de détails sur les possibilités d'organisation syndicale dans le secteur.

L'environnement dans lequel UNI europa ICTS devra oeuvrer pour ce qui est de la couverture des négociations collectives et de la densité syndicale tranchera très nettement sur l'expérience des dernières décennies. En effet, en termes historiques, les taux relatifs tant à la portée des négociations collectives qu'à la densité syndicale ont toujours été élevés et relativement stables.

---

<sup>6</sup> Bien que le fait que l'OCDE classe les plus grandes sociétés en fonction de leur lieu d'enregistrement puisse également jouer un rôle.

<sup>7</sup> Dans cette section Europe signifie UE27+Suisse et Islande

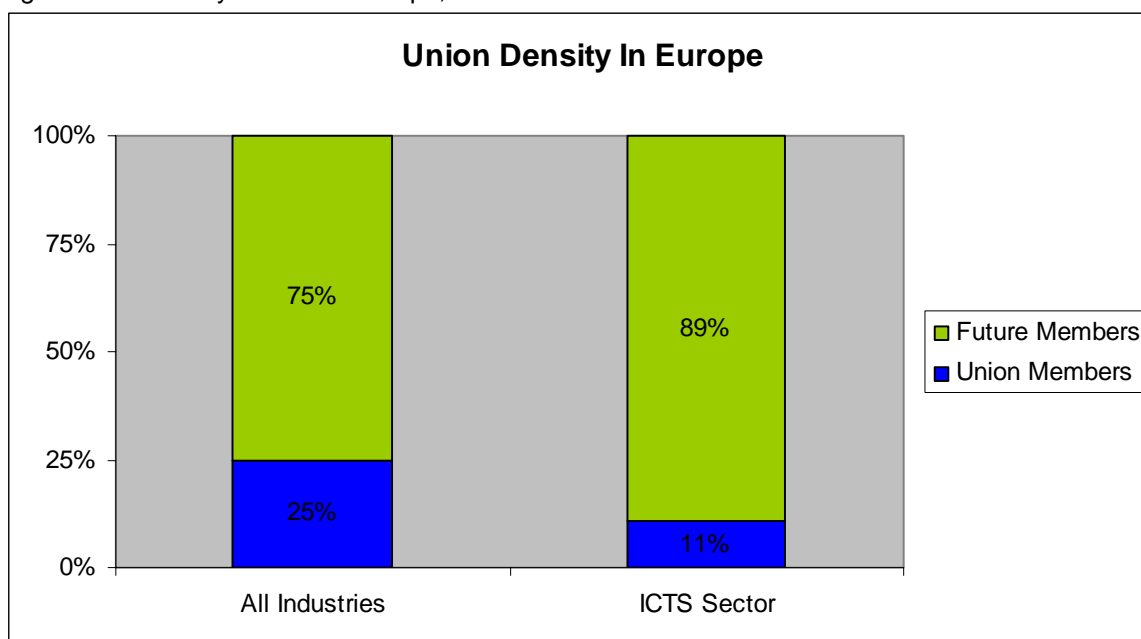
<sup>8</sup> UE 27 est composé de: Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Suède, RU, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovénie

<sup>9</sup> Source : [http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa\\_egan&lang=en](http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa_egan&lang=en). Eurostat incluant "la production et la distribution de produits de l'information et de la culture" dans sa définition du secteur "Information et Communication" nous avons tenu compte des adhérents d'UNI MEI (Médias – Spectacles et Arts) pour calculer la densité syndicale dans ce secteur.

Aujourd'hui la couverture de la négociation collective tout comme la densité syndicale sont en perte de vitesse. Entre 1995 et 2006, les dernières 11 années pour lesquelles des données sont disponibles, la densité syndicale a chuté de presque 8% en Europe. Cette période marque le taux de diminution le plus rapide depuis le début de la collecte de données. En 2006, la densité syndicale en Europe était légèrement inférieure à 25%. Voir la deuxième partie du présent rapport pour un examen plus approfondi de la densité syndicale et de la portée des négociations collectives, et une analyse spécifique des tendances dans le secteur TIC en Europe.

La figure 3 illustre l'ampleur phénoménale des effectifs potentiels dans le secteur TIC en Europe, faisant ressortir au passage que le nombre de travailleurs syndiqués, toutes branches industrielles confondues en Europe – même s'il est tombé à son niveau le plus bas depuis le début de la collecte de données – représente plus du double des effectifs syndicaux dans le secteur TIC en Europe. Ce qui met en lumière une question cruciale pour le recrutement dans le secteur – puisque un travailleur sur dix seulement y est syndiqué, le syndicalisme pourrait être mal connu dans ce milieu. Il est possible que les employés non syndiqués ne connaissent aucun collègue ayant adhéré à un syndicat. Familiariser les travailleurs de ce secteur avec le monde syndical pourrait donc s'avérer un premier pas important de toute stratégie de recrutement.

Figure 3: Densité syndicale en Europe, Toutes branches confondues<sup>10</sup> et Secteur TIC<sup>11</sup> r



#### Où se trouvent les membres actuels d'UNI europa ICTS?

Comme il ressort de la figure 4, c'est en Suède, au Royaume-Uni, en Belgique, au Danemark et en Allemagne que l'on trouve à l'heure actuelle le plus grand nombre de membres dans ce nouveau secteur. La figure 5 qui représente les effectifs actuels par région fait apparaître que ce sont les pays nordiques qui l'emportent pour ce qui est de la plus forte proportion de membres (41%), suivis par les pays du Benelux, de la France et de Monaco (21%), du Royaume-Uni et de l'Irlande (15%), puis de l'Autriche, de l'Allemagne et de la Suisse (14%). La région Europe

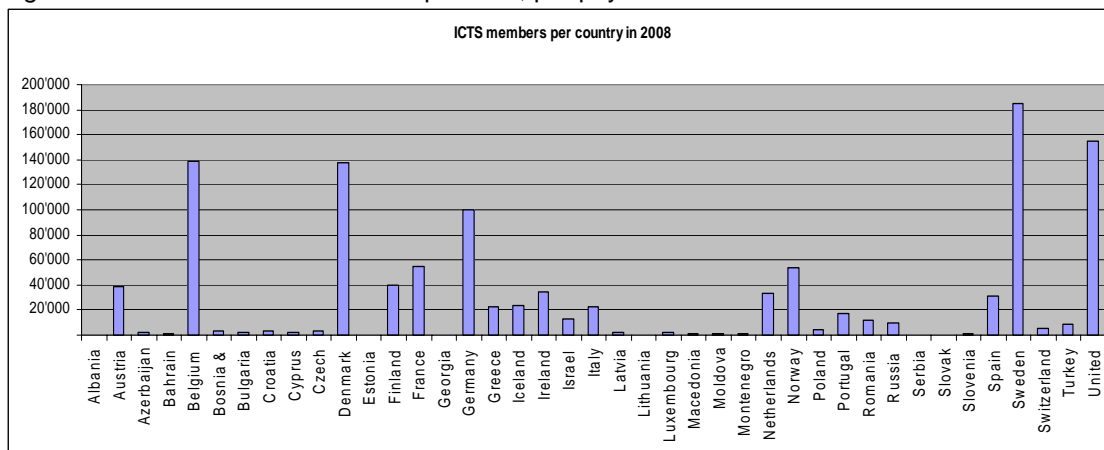
<sup>10</sup> Données de 2006.

<sup>11</sup> Données de 2007

méridionale compte 7% des membres du secteur, les Etats baltes et l'Europe centrale et orientale regroupent 2% des effectifs du secteur.

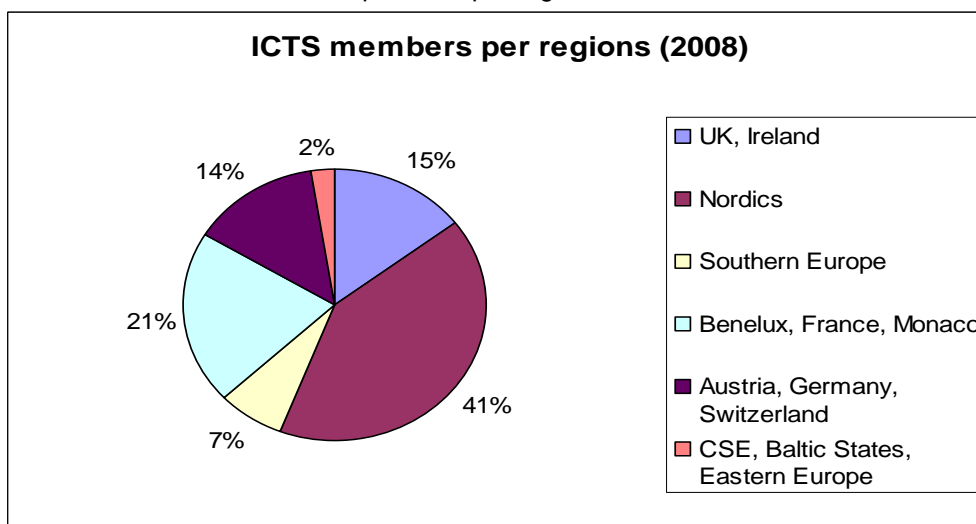
La part des adhérentes est nettement supérieure (42%) au nombre de femmes employées dans le secteur (30%) et correspond à la proportion de la main-d'œuvre féminine en Europe (43%).

Figure 4: Effectifs actuels d'UNI europa ICTS, par pays



Source: UNI syndicat mondial (2009)

Figure 5: Effectifs actuels d'UNI europa ICTS, par région



Source: UNI syndicat mondial (2009)

**Questions à poser pour le recrutement: qui sont ces membres potentiels?**

## Travailleurs

### Salaires

Il est malaisé de mesurer le salaire moyen d'un travail TIC en raison des fortes fluctuations à l'intérieur du secteur ; à l'évidence toutefois le travailleur TIC moyen gagne au moins autant que le travail UE moyen, et dans certains cas considérablement plus. Une étude récente a établi une corrélation positive et significative entre la part d'employés qualifiés TIC d'un secteur et la valeur ajoutée brute par employé<sup>12</sup>. En 2007, le revenu annuel moyen au sein de l'UE se montait à 22.743 Euros. Les travailleurs classés dans des catégories<sup>13</sup> comportant des collaborateurs TIC touchaient en moyenne entre 22.748 et 40.002 Euros par année, ce qui permet de supposer qu'ils sont mieux rémunérés que le travailleur européen moyen.

Une autre étude récente d'e-skills UK fait apparaître que les collaborateurs TIC au Royaume-Uni ont gagné en moyenne 41% de plus que l'ensemble de la main-d'oeuvre pendant le premier trimestre de 2009, malgré un taux de chômage record sur cinq ans, culminant à presque 5% au cours de la même période.

Au niveau mondial, une étude menée en 2002 par trois organisations (SAGE, SANS, BigAdmin) est parvenue à la conclusion que les administrateurs de systèmes informatiques touchaient en moyenne US\$ 67.675 par an. Au cours de la même période, une enquête salariale effectuée par Brainbench a révélé que les spécialistes TI aux Etats-Unis gagnaient en moyenne entre US\$ 42.492 et US\$ 78.611 par an, selon le type de travail effectué.

### Parité entre sexes

Les hommes sont très largement majoritaires dans le secteur des TIC. Eux qui ne constituent que 57% du total de la main-d'œuvre en Europe, sont 70% dans les TIC. L'on ne sait pas au juste si les travailleuses renoncent à faire carrière dans les TIC en raison des obstacles rencontrés sur leur chemin, ou si d'autres facteurs limitent leur participation à ce secteur. Une chose est certaine : le nombre de femmes actives dans les TIC est inférieur à la part qu'elles représentent sur le marché de l'emploi dans tous les pays, toutes les initiatives et mesures politiques déployées pour les attirer vers ce secteur s'étant à ce jour avérées infructueuses.

Dans un rapport mandaté par UNI syndicat mondial<sup>14</sup>, Juliet Webster cite deux entraves majeures à la participation des femmes aux TIC. D'une part, le secteur souffre encore d'une mauvaise réputation et, selon les travaux de recherche réalisés, les jeunes filles "n'imaginent guère la variété potentielle des tâches dans le secteur des TIC". Par ailleurs, les pratiques en matière d'emploi sont curieusement désuètes dans le secteur, rares étant les entreprises qui embauchent des femmes reprenant un emploi après une pause maternité ou une interruption de carrière. De plus, les horaires de travail peu flexibles ne facilitent pas l'accès à la branche aux femmes ayant

<sup>12</sup> OCDE (2005), "New Perspectives on ICTS Skills and Employment", OECD Digital Economy Papers, No. 96.

<sup>13</sup> Ici nous avons utilisé les catégories I (Transport, entreposage et communication) et K (Activités immobilières, de location et commerciales) de NACE Rev. 1.1 Ces catégories comprenant des travailleurs autres que ceux des ICTS et n'étant disponibles que pour un nombre réduit de pays, il s'agit uniquement d'estimations, sans pertinence statistique..

<sup>14</sup> UNI syndicat mondial (2007), "La gestion de la diversité dans le secteur des TIC: Défis et enjeux pour le dialogue social"

des enfants. L'écart salarial entre les sexes et des cultures de travail axées sur l'homme sont également cités pour expliquer les difficultés d'accès des femmes au secteur TIC.

### Âge

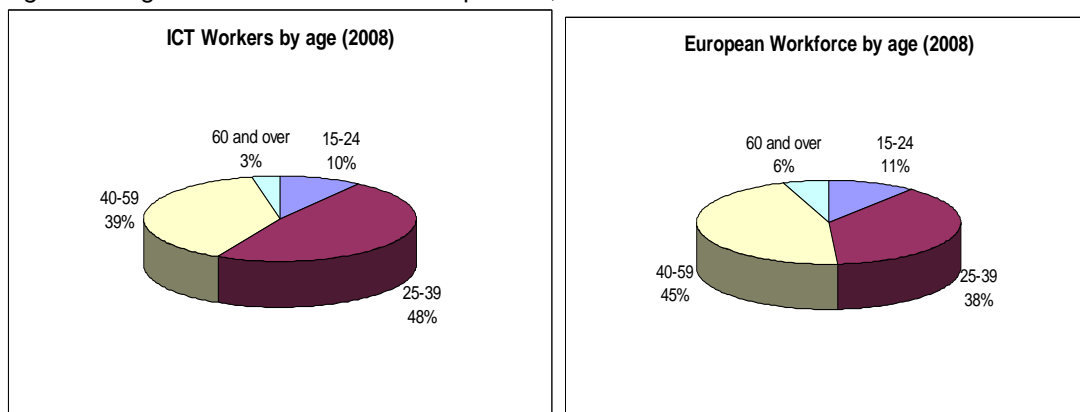
Les travailleurs plus âgés (50 ans et plus) sont sous-représentés dans les tâches TIC. Ils ne constituent que 16% des effectifs TIC, alors qu'ils représentent presque un quart de la main-d'œuvre européenne globale. Ce qui confirme l'impression que pour un travailleur plus âgé il est plus difficile de prendre pied dans la branche des TIC, et souligne l'importance primordiale de l'apprentissage tout au long de la vie.

A l'instar des femmes, les travailleurs plus âgés ont également du mal à accéder au secteur TIC. Selon J. Webster, les employeurs avancent des hypothèses non étayées pour écarter les seniors. A les entendre, ceux-ci seraient très fréquemment en congé maladie, leurs compétences seraient dépassées et ils seraient incapables de s'adapter à une culture de travail jeune. Certaines entreprises arguent aussi du fait que les travailleurs plus âgés seraient surqualifiés et par conséquent trop onéreux. Pour expliquer la faible proportion de seniors dans les TIC l'on fait souvent état de l'absence d'horaires de travail flexibles qui permettraient de mieux concilier vie privé et vie professionnelle, ainsi que de la rareté des offres d'apprentissage tout au long de la vie.

Quant aux travailleurs les plus jeunes (15 à 24 ans) ils constituent 10% des effectifs TIC et 11% du total de la main-d'œuvre européenne.

La majorité des travailleurs TIC ont entre 25 et 39 ans, alors que pour l'Europe globalement ce sont les travailleurs de 40 à 59 ans qui représentent le groupe le plus important. Ces chiffres laissent supposer que le collaborateur TIC moyen est plus jeune que le travailleur européen moyen. Cet argument est renforcé par le fait que les travailleurs de 15 à 39 ans constituent 58% des collaborateurs TIC, mais 49% seulement de la main-d'œuvre européenne.

Figure 6 : âge de la main-d'oeuvre européenne, Toutes branches confondues et Secteur TIC



Source: Eurostat (2008)

### Temps de travail

Le secteur TIC comporte moins de travailleurs à temps partiel<sup>15</sup> (10%) que la moyenne européenne (18%).

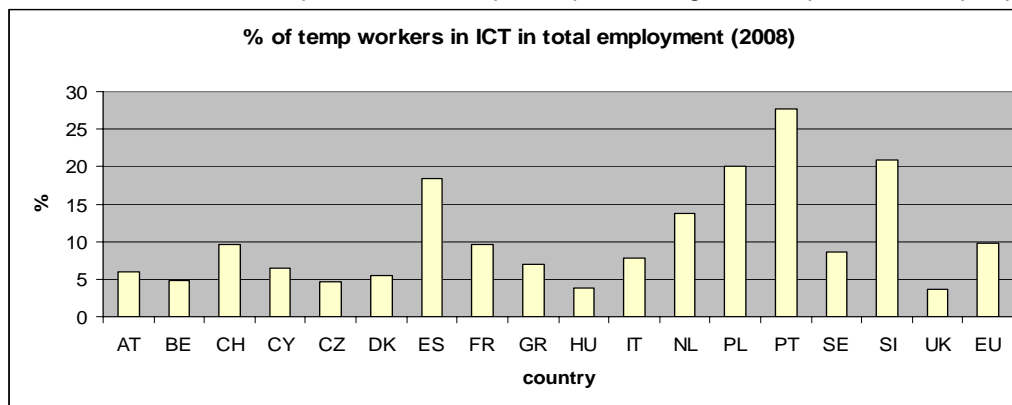
Les travailleurs à plein temps effectuent en moyenne 47 minutes de travail de plus par semaine que leurs homologues féminines. Cette différence dérisoire pourrait s'expliquer par une erreur statistique. S'il existe réellement un écart entre le temps de travail masculin et féminin, il n'apparaît pas clairement si celui-ci résulte d'un choix de l'employeur ou de l'employé.

Les horaires des travailleurs à temps partiel correspondent environ à la moitié (20,6 heures/semaine) de ceux des travailleurs à temps plein (41,8 heures/semaines), ce qui correspond à la semaine de travail plein moyenne de l'UE (42,8heures). Mais une étude du Chartered Management Institute (CMI) révèle que 83% des cadres du secteur TI dépassent régulièrement de 1 heure 18 minutes leur temps de travail contractuel, soit 40 jours par année. Il ressort d'une autre étude que les collaborateurs TI réclament un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

### Type de contrat et statut professionnel

11% des travailleurs de l'UE sont engagés à titre temporaire, la même proportion s'appliquant en gros aux collaborateurs TIC (10%), mais la situation varie énormément d'un pays à l'autre<sup>16</sup>. Par exemple, plus d'un quart de la main-d'oeuvre TIC est embauchée temporairement au Portugal, alors qu'au Royaume-Uni ou en Hongrie le taux correspondant est inférieur à 5%. Il est possible que les conditions du travail temporaire soient influencées dans une moindre mesure par la branche et davantage par la structure des relations professionnelles, la législation et la politique d'un pays.

Figure 7: Travailleurs TIC temporaires en Europe, en pourcentage de l'emploi TIC total par pays



Source: Eurostat (2008)

<sup>15</sup> La distinction entre travail à temps plein et à temps partiel se fonde sur les réponses spontanées des participants à l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail. Une distinction plus précise n'est pas possible, au vu des variations des horaires de travail entre Etats membres et branches d'activité.

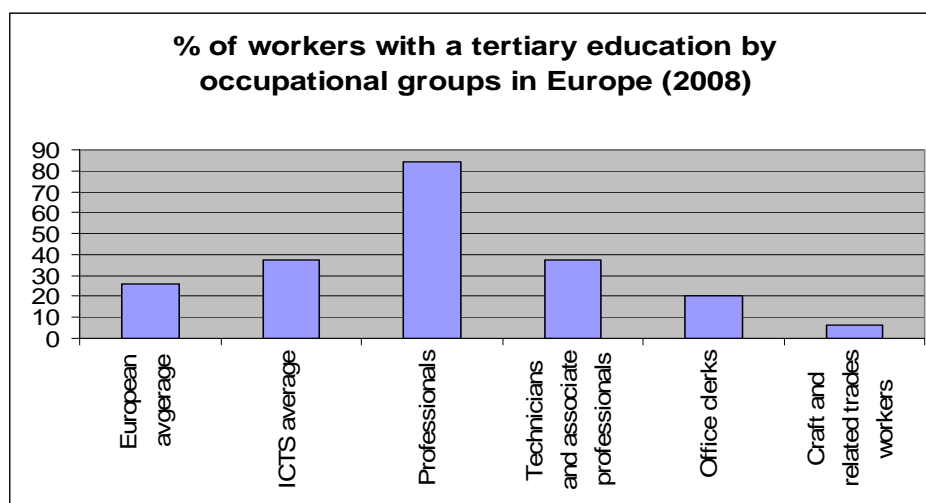
<sup>16</sup> Les travailleurs temporaires exercent une activité saisonnière ; il s'agit de personnes engagées par une agence ou un bureau de placement et louées à une tierce partie pour accomplir une tâche spécifique et de personnes au bénéfice de contrats de formation spécifiques.

Environ 10% des travailleurs TIC sont indépendants<sup>17</sup>, 87% sont salariés<sup>18</sup>, et 3% sont employeurs. En moyenne, les salariés représentent près de 84% des travailleurs européens (proche du taux de 87% pour les TIC). Avec des taux de 12 et 5% respectivement, les indépendants et les employeurs sont légèrement plus nombreux au sein de la main-d'œuvre européenne que dans le secteur des TIC (10 et 3%), mais ces différences restent minimes.

### Education

Le niveau d'instruction atteint est un autre phénomène intéressant à relever. Même si la classification des professions d'Eurostat<sup>19</sup> ne prévoit pas de groupe particulier pour les travailleurs ICTS, nous remarquons que deux groupes (professions intellectuelles et scientifiques et techniciens, ainsi que professions intellectuelles et scientifiques associées<sup>20</sup>) sur quatre dans lesquels nous trouvons des collaborateurs ICTS sont en général mieux éduqués que la moyenne européenne<sup>21</sup>. Par ailleurs, les employés de bureau ainsi que les artisans ou ouvriers des métiers de type artisanal<sup>22</sup> comportent moins de sujets ayant suivi une formation tertiaire<sup>23</sup> que la moyenne européenne. Globalement, si nous additionnons ces quatre groupes, nous constatons que le pourcentage de personnes au bénéfice d'une éducation tertiaire dans ces groupes (38%) est nettement supérieur à la moyenne européenne (26%).

Figure 8: Pourcentage de travailleurs européens ayant suivi un enseignement tertiaire, par catégorie d'activité



Source: Eurostat (2008)

<sup>17</sup> Un indépendant est défini comme une personne travaillant pour sa propre entreprise ou son propre cabinet, dans un but lucratif mais sans employer d'autres personnes, alors qu'un employeur doit employer au moins une autre personne pour se prévaloir de ce titre.

<sup>18</sup> Un salarié est défini comme une personne travaillant pour une entreprise publique ou privée et touchant une indemnité à ce titre.

<sup>19</sup> Eurostat utilise CIP 88 (Classification Internationale Type des Professions).

<sup>20</sup> Dans ces groupes, nous trouvons notamment des Ingénieurs, des Spécialistes de l'informatique, des Spécialistes des fonctions administratives et commerciales des entreprises et des Juristes.

<sup>21</sup> Pour ces calculs, nous avons utilisé UE27 + Croatie, Islande, Suisse, Turquie et Norvège.

<sup>22</sup> Dans ces groupes, nous trouvons notamment des Employés des services comptables et financiers ainsi que des Monteurs et réparateurs d'installations télégraphiques et téléphoniques et des Monteurs et réparateurs de lignes électriques.

<sup>23</sup> Education "tertiaire" se rapporte aux niveaux 5 et 6 de la Classification Internationale Type de l'Education 1997 (CITE). Les personnes appartenant à ce groupe sont en général titulaires au minimum d'un baccalauréat d'une université ou d'un institut reconnu.



Grâce à l'analyse qui précède l'on commence à entrevoir le profil du travailleur ICTS type. Il est important de relever que le travailleur ICTS européen moyen se distingue du travailleur moyen en Europe. Dans le secteur des ICTS, on rencontre plus fréquemment des travailleurs jeunes, de sexe masculin et ayant poursuivi leur éducation au moins jusqu'au niveau tertiaire. De plus le collaborateur ICTS gagne davantage que le travailleur moyen et a plus de chances d'être au bénéfice d'un contrat permanent à plein temps<sup>24</sup>

Dans un secteur où compétences et main-d'œuvre sont des denrées rares et face à une main-d'œuvre vieillissante, les entreprises devront modifier leurs méthodes d'embauche, car privilégier essentiellement les jeunes professionnels de sexe masculin ne demeurera pas à terme une option viable.

Pour les affiliés du secteur ICTS, il est crucial d'amener les entreprises à modifier les politiques RH qu'elles pratiquent. Des horaires de travail plus flexibles et des modèles d'organisation du travail permettant de mieux concilier vie privée et vie professionnelle doivent être mis en place dans les entreprises TIC pour rendre les conditions de travail plus attrayantes. Les syndicats ont la possibilité d'aider les travailleurs TIC en plaidant en faveur de tels changements.

### Employeurs: Quelles sont les plus grosses pointures du secteur TIC?

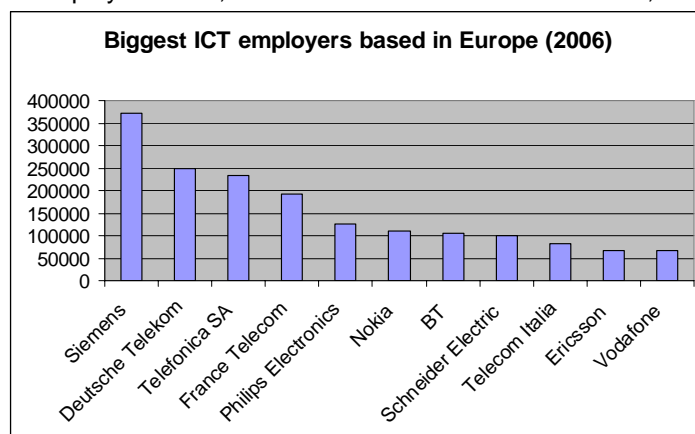
En termes d'emploi, les plus grandes sociétés se trouvent en Asie. Hitachi, une entreprise japonaise, est le principal employeur TIC du monde, suivi par Hon Hai de Chine et Precision de Taipei.

En Europe, les entreprises allemandes sont en tête, avec respectivement 371.000 et 257.160 employés pour Siemens et Deutsche Telekom. Ils sont suivis par Telefonica qui occupe 232'996 personnes, puis France Telecom (191.036 salariés) et Philips (125.834 salariés).

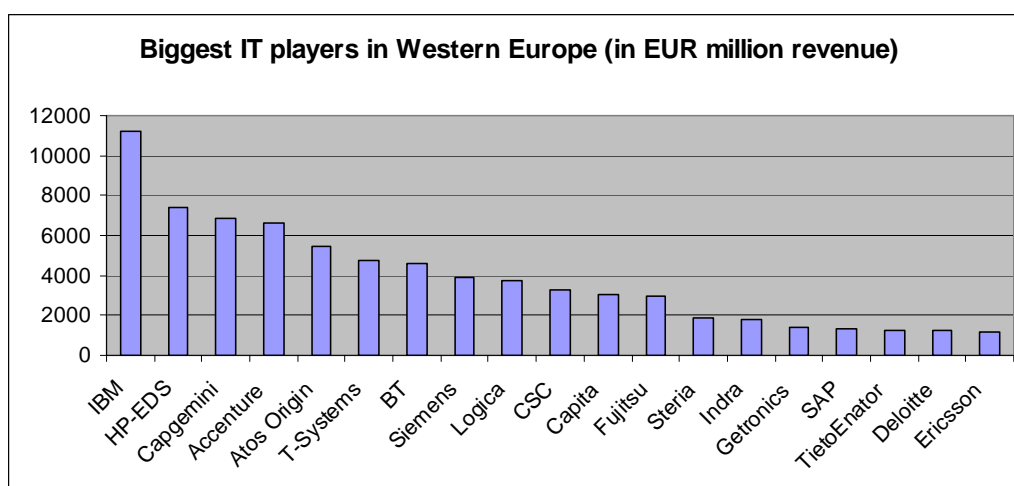
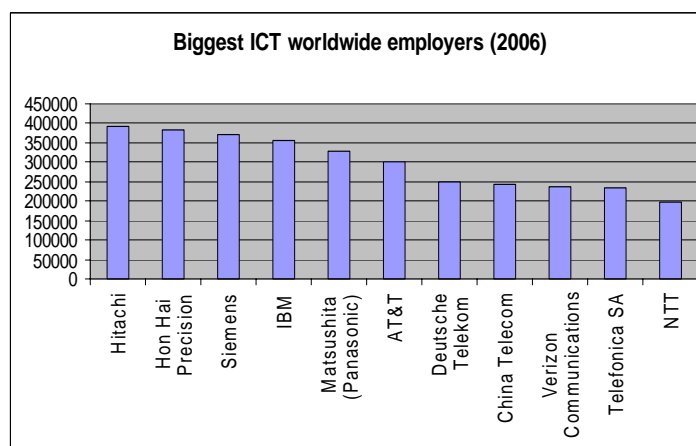
Mesurées à leurs revenus, les plus grosses compagnies sont Siemens, Hewlett-Packard (USA), IBM (USA), NTT (Japon) et Verizon (USA)

La branche est dominée par un mélange de sociétés TI et Télécoms. Le nouveau secteur ICTS est bien placé pour regrouper les connaissances et le savoir-faire des anciens secteurs d'UNI Télécoms et UNI IBITS.

Figure 9: Principaux employeurs TIC, selon total main-d'œuvre et revenus, Europe et Monde



<sup>24</sup> Veuillez vous reporter à l'annexe pour des informations plus détaillées, ventilées par pays, sur les taux de chômage dans le secteur et les différentes branches d'activité.



Source: Gartner (2008)

Il est utile de rappeler qu'en 2000 Eurostat a rangé 90% des sociétés TIC et les trois quarts de la main-d'œuvre en Europe dans le secteur des services. La branche des TIC est dominée par des PME employant en moyenne 11 salariés par entreprise dans l'UE-15<sup>25</sup> in 2000. De plus, le secteur connaît une très forte concentration géographique, avec des centres high-tech aux quatre coins de l'Europe, essentiellement à proximité de grandes agglomérations urbaines, ce qui pourrait faciliter le travail de recrutement des syndicats.

<sup>25</sup> UE 15 est constituée des pays suivants: Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Espagne, Suède, RU.

### *Principales compagnies européennes en un coup d'œil*

#### Orange (France Telecom)

- Actif dans 40 pays
- 4,1 milliards d'Euros de bénéfices dans le monde
- Revenus européens: + de 43,2 milliards d'Euros
- Effectifs mondiaux : 186,049
- Employés syndiqués dans le monde : 8%

#### Telenor (Norvège)

- Actif dans 13 pays
- 2.5 milliards d'Euros de bénéfices dans le monde
- 1.8 milliards d'Euros de bénéfices en Europe
- Effectifs mondiaux : 39,250
- Employés syndiqués dans le monde : 13%

#### Deutsche Telekom (Allemagne)

- Actif dans 31 pays
- 1.5 milliards d'Euros de bénéfices dans le monde
- Effectifs mondiaux : 257,160, 214,736 Effectifs européens
- Employés syndiqués dans le monde : 41%

#### Telefonica (Espagne)

- Actif dans 25 pays
- 10 milliards d'Euros de bénéfices dans le monde
- Effectifs mondiaux : 248,000
- Effectifs européens : 82,610
- Employés syndiqués dans le monde: 21%

#### Portugal Telecom

- Actif dans 13 pays
- 582 millions d'Euros de bénéfices dans le monde
- 320.1 millions d'Euros de bénéfices en Europe
- Effectifs mondiaux : 31,970
- Employés syndiqués dans le monde : 33%

#### IBM (USA)

- Actif dans 170 pays
- 12 milliards de \$ de bénéfices
- Effectifs : 398.455 dont 115.000 aux Etats-Unis, 113.000 dans les pays BRIC (Brésil, Russie, Inde et Chine), env. 100.000 en Europe (en 2005)
- 14<sup>ème</sup> rang du classement Fortune 500
- Employés syndiqués: 201 en Hollande, 1350 en Suède (sur 3000 salariés), 200 en Australie, 41 en Autriche (2% de la main-d'oeuvre), 177 en Finlande (ERTO uniquement) et approx. 35% de la main-d'œuvre en Belgique.

#### Hewlett-Packard (USA)

- Actif dans 170 pays
- 8 milliards de \$ de bénéfices
- Effectifs: 321.000, env. 116.000 en Europe
- 9ème rang du classement Fortune 500
- Employés syndiqués: 132 en Hollande (env. 10% de la main-d'oeuvre), certaine présence syndicale en Australie, 36 en Autriche (4% de la main-d'oeuvre), 5-10% en Allemagne, 80-90% en Suède (sur 1800 salariés), 40-50% en Belgique, 5% en Finlande

#### Atos Origin (France)

- Actif dans 40 pays
- 180.6 millions d'Euros de bénéfices, 93% des ventes sont réalisées en Europe
- Effectifs: 50.975, dont 85% travaillent dans la zone EMEA (Europe, Moyen-Orient, Afrique)
- Employés syndiqués: 966 en Hollande, 22 en Autriche (15% de la main-d'oeuvre), environ 2% en France et 50% en Belgique.

#### Cap Gemini (France)

- Actif dans 30 pays
- 451 millions d'Euros de bénéfices, presque 80% du chiffre d'affaires vient d'Europe
- Effectifs: 91.621, dont 67% dans la zone Europe et Amérique du Sud et env. 60% pour l'Europe uniquement.
- Employés syndiqués: 340 en Hollande, 3 en Autriche (légèrement plus que 1% de la main-d'oeuvre), 137 en Finlande (ERTO uniquement) et approx. 35% de la main-d'oeuvre en Belgique.

#### Tieto Corp. (Finlande)

- Actif dans 30 pays (Europe + Inde, Chine, Indonésie, USA et Canada)
- Effectifs: 16.618, 14.125 en Europe
- 111.6 millions d'Euros de bénéfices, les ventes en Europe représentent approximativement 95% des ventes totales
- Employés syndiqués: 2,5% de la main-d'oeuvre en Autriche, 70% en Finlande, 75% en Suède, 75% en Allemagne, inférieur à 20% dans tous les autres pays..

#### *Accords mondiaux*

UNI syndicat mondial entretient déjà des relations officielles avec certaines de ces entreprises par le biais des Accords mondiaux (AM). Les AM constituent un outil important dont UNI se sert pour négocier avec les multinationales au niveau mondial. Il s'agit d'accords qu'UNI syndicat mondial signe avec une entreprise au nom de tous les syndicats représentant les salariés de ladite entreprise. Les détails de ces accords varient en fonction des circonstances, mais ils contiennent généralement des dispositions sur la sécurité, les conditions d'emploi, la liberté syndicale ou des droits de syndicalisation étendus aux effectifs de l'entreprise partout dans le monde. Ils fournissent aux syndicats locaux et nationaux un cadre leur permettant de conjuguer leurs efforts pour arracher des normes de travail égales à une entreprise quels que soient les lieux d'affectation de ses employés, et peuvent s'avérer des instruments précieux pour soutenir la recrutement local et national, ainsi que d'autres types de campagnes.

A l'heure actuelle, UNI Télécoms a signé trios AM avec France Telecom, Portugal Telecom, et Telefonica, et est en négociations avec Deutsche Telecom, Telenor, TeliaSonera and Telecom Malaysia. Même si UNI IBITS n'a encore conclu aucun AM, la création du nouvel UNI europa ICTS offrira au secteur la possibilité d'élargir ses négociations d'accords mondiaux, en s'inspirant de l'expérience d'UNI Télécoms.

### ***Densité syndicale et couverture de la négociation collective en Europe: Perspectives transindustrielles***

UNI europa ICTS agira dans un environnement de densité syndicale et de négociation collective bien différent de ce qu'il était il y a encore une génération. Pour l'orientation stratégique du secteur, il importe de noter ce changement et de reconnaître qu'il s'inscrit en faux contre la croyance populaire selon laquelle des taux élevés de densité syndicale et des négociations collectives de grande envergure constituent des instruments inhérents de pouvoir.

Dans l'optique du débat et de l'analyse, la densité syndicale est définie comme étant le pourcentage de salariés affiliés à un syndicat<sup>26</sup>. La couverture de la négociation collective correspond au pourcentage de salariés bénéficiaires d'une convention collective fixant les salaires<sup>27</sup>, tous les calculs étant fondés sur ces conventions.

La nature de la couverture de la négociation collective et de la densité syndicale évolue en Europe. Ce qui jadis était considéré comme un environnement stable avec des taux toujours élevés de densité syndicale et par conséquent une grande portée des négociations collectives est désormais devenu beaucoup plus précaire. Les changements sur le terrain économique et politique semblent indiquer que cette tendance se maintiendra, voire même s'accroîtra si aucun effort n'est entrepris pour le recrutement et le relèvement du niveau des effectifs syndicaux.

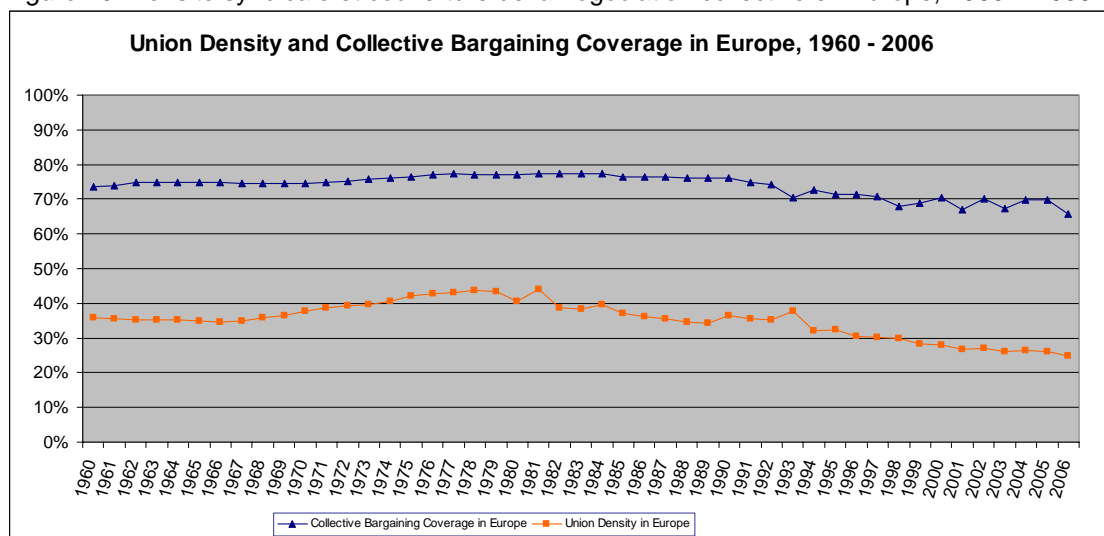
Quelques observations générales peuvent être tirées d'une analyse de la couverture des négociations collectives et de la densité syndicale en Europe. À l'évidence, la portée des négociations collectives est nettement supérieure à la densité syndicale quel que soit le pays ou la branche d'activité considéré. Cela pourrait signifier – et il importe de le souligner – que les hauts degrés de couverture des négociations collectives occultent en réalité des taux de syndicalisation faibles et en déclin. De plus, les taux de couverture de la négociation collective sont eux-mêmes en perte de vitesse.

---

<sup>26</sup> Les adhérents syndicaux au chômage et à la retraite n'entrent pas dans le calcul de la densité syndicale.

<sup>27</sup> Ces calculs sont fondés sur des données enregistrant la couverture de la négociation sous forme de pourcentage à l'échelon national. Pour établir les totaux européens, nous avons dû déterminer l'ampleur de la main-d'œuvre dans chaque pays; nous y sommes parvenus en ayant recours aux chiffres relatifs aux salariés dans les mêmes bases de données. Toutefois, lorsque l'auteur de la base de données a calculé la couverture de la négociation il s'est servi d'un système (non précisé) consistant à ajuster les statistiques de la main-d'œuvre de façon à retenir uniquement les salariés pouvant être couverts par une convention collective. Pour les calculs du présent document, les chiffres non ajustés de la main-d'œuvre ont été utilisés.

Figure 10: Densité syndicale et couverture de la négociation collective en Europe, 1960 – 2006



Calculs fondés sur les données de 29 pays -- UE 27, Norvège et Suisse – dans la mesure où elles étaient disponibles. Les données ne sont pas disponibles pour tous les pays et toutes les années. Données non disponibles pour taux de couverture de la négociation collective en Italie ou en Roumanie.

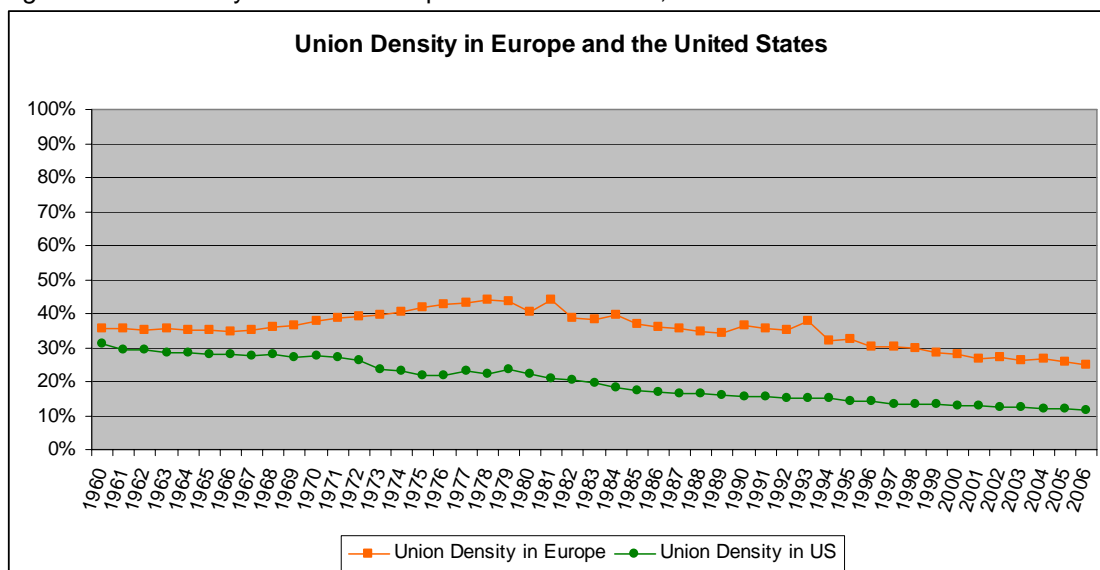
Les données historiques sur la couverture de la négociation collective et la densité syndicale en Europe font apparaître que dans les deux domaines le déclin est régulier ces dernières années. L'étendue des négociations collectives n'a cessé de s'effriter depuis le milieu des années 1990, alors que la densité syndicale a chuté depuis la fin des années 1980, avec une accélération depuis le milieu des années 1990. Aujourd'hui la densité syndicale en Europe est de l'ordre de 25% - inférieur de 10% à ce qu'elle était en 1960.

La baisse de la densité syndicale peut s'expliquer par de nombreux facteurs politiques et macro-économiques et par les changements intervenus ces dernières décennies. Quelles que soient les causes, nous pouvons être raisonnablement certains que sans effectifs syndicaux solides, il s'avérera de plus en plus difficile de maintenir la couverture de la négociation collective.

Nous pouvons déjà voir l'écart se creuser toujours davantage entre densité syndicale et couverture de la négociation collective. Entre 1960 et 1993, environ 1 travailleur sur 2 couverts par la négociation collective était syndiqué. En 2006, le taux correspondant était de 1 travailleur sur 2,6 couverts. Si les tendances actuelles se maintiennent, le ratio sera de 1 pour 3 d'ici 2018.

La dégradation de la densité syndicale aux Etats-Unis a été régulière et rapide. A cet égard la comparaison avec l'Europe est intéressante, puisque le déclin a été plus précoce aux Etats-Unis et en raison de la présence de sociétés américaine sur le marché TIC mondial. Bon nombre des principaux acteurs du secteur sont basés aux Etats-Unis, d'autres entretiennent une présence substantielle sur ce marché. De plus, de nombreuses compagnies américaines sont largement représentées en Europe, par conséquent pour l'avenir du secteur il importe de bien comprendre la densité syndicale aux Etats-Unis.

Figure 11: Densité syndicale en Europe et aux Etats-Unis, 1960 – 2006



En 1960 la densité syndicale aux Etats-Unis avait atteint un point culminant en frisant 31%. En 2006, elle ne dépassait guère 11%, soit une chute de 66% sur une période de 46 ans. En gros, la densité syndicale a diminué d'un tiers tous les 20 ans aux Etats-Unis. Si la densité européenne poursuit son déclin régulier, à l'image de l'évolution aux Etats-Unis, elle pourrait passer en dessous de la barre des 10% en moins de 20 ans.



## **Densité syndicale et couverture de la négociation collective en Europe : perspectives du secteur ICTS**

### **Couverture de la négociation collective dans le secteur ICTS**

La couverture de la négociation collective est souvent liée à différentes formes de procédures politiques et d'accords de principe tels que les accords sectoriels et l'extension statutaire de la négociation. Une couverture élevée obtenue grâce à ces moyens ne signifie pas nécessairement que la densité syndicale est élevée

Cependant une densité syndicale faible et/ou en déclin peut exercer une pression à la baisse sur les taux de couverture de la négociation collective. C'est souvent de la volonté politique d'un pays que dépend le degré de couverture accordé. Là où les syndicats comptent peu de membres, il peut s'avérer plus difficile de justifier une extension de la couverture et les syndicats n'auront pas tous les atouts politiques nécessaires pour la réclamer. Il faut se garder de confondre taux élevés de couverture dans la négociation collective avec forte densité syndicale et pouvoir. C'est la force de ses effectifs qui confère au syndicat la base robuste et durable grâce à laquelle il peut accroître la portée de sa négociation et mener une action plus percutante.

L'organisation interne du secteur ICTS et de ses sous-secteurs se modifie. La restructuration économique dans la branche entraîne un processus de déréglementation, une part plus élevée de sociétés de logiciels et de services et une diminution de la taille moyenne des entreprises, des phénomènes qui risquent tous d'exercer une influence négative sur le degré de couverture de la négociation collective dans le secteur.

#### *Matériel informatique et fabrication*

La couverture de la négociation collective atteint son point le plus élevé dans le sous-secteur ICTS du matériel informatique et de la fabrication. De nombreuses entreprises du secteur matériel et fabrication des ICTS sont couverts par des accords s'étendant à l'ensemble de la branche pour les activités manufacturières (par exemple, de nombreux accords de la métallurgie englobent les travailleurs ICTS du secteur matériel et fabrication). Les accords conclus avec certaines compagnies complètent la couverture au niveau sectoriel.

Dans de nombreux pays européens, l'économie glisse de plus en plus de la fabrication vers les services. Il semble judicieux d'en conclure que le sous-secteur matériel et fabrication jouera un rôle de plus en plus effacé au sein d'ICTS europa et que les degrés élevés de couverture obtenus dans ce sous-secteur exerceront une influence bien moindre sur les ICTS ces prochaines années.

#### *Télécoms*

La couverture de la négociation collective dans ce secteur passe essentiellement par des accords conclus avec des entreprises individuelles. Jusqu'à récemment, la plupart des pays européens avaient un seul prestataire national "historique", couvert par une convention collective unique. C'est la raison pour laquelle les taux de couverture de la négociation collective sont relativement élevés. La branche subit cependant une déréglementation rapide, qui sape la couverture de la négociation collective. Les nouvelles sociétés s'établissant sur le marché ne sont souvent pas liées par les conventions conclues avec les opérateurs historiques. La pression ainsi créée peut amener ceux-ci à réduire leurs conditions de travail pour tenir tête à la concurrence, faisant du même coup peser une menace sur la négociation collective. Font exception à ce phénomène l'Autriche, la Finlande, la France et l'Italie ou des accords sectoriels

sont en place pour les télécoms (en Espagne le télémarketing est couvert par un accord sectoriel).

Il existe une corrélation positive entre taux de couverture de la négociation collective et taille des entreprises, ce qui explique pourquoi l'on trouve souvent les couvertures les plus étendues dans les pays à anciens monopoles. Une fois la déréglementation installée, le marché risque d'être envahi par des sociétés plus petites, multipliant ainsi les menaces sur la négociation collective.

#### *Logiciels et Services*

La couverture de la négociation collective est très faible dans le sous-secteur logiciels et services des ICTS. Les accords sectoriels sont rares et les négociations interviennent essentiellement au niveau des entreprises. L'Autriche, la Finlande et la France font exception à cette règle, puisque dans chacun de ces pays un accord sectoriel ICTS ou TI services est en place ; la Norvège est dotée d'accords dans le domaine données et traitement de données, assurant ainsi une certaine couverture à la négociation dans ce sous-secteur. Dans certains cas, des accords existent avec des entreprises, par exemple entre ver.di et IBM en Allemagne.

La branche logiciels et services est dominée par des sociétés de plus petite taille avec lesquelles des conventions collectives particulières sont rarement conclues. Dans ce secteur l'on ressent également l'influence des entreprises basées aux Etats-Unis qui, en termes de relations professionnelles, ont toujours exporté leur hostilité aux syndicats et à la négociation collective.

La faible portée de la négociation collective dans le sous-secteur logiciels et services est particulièrement préoccupante puisque c'est là que l'on enregistre la plus forte croissance de toute la branche ICTS.

#### *Accords sectoriels ou sous-sectoriels existant*

La liste qui suit des accord sectoriels couvrant les travailleurs ICTS n'est pas exhaustive (voir ci-dessous des informations détaillées sur la portée de la négociation collective dans chaque pays). Il s'agit d'une liste des conventions collectives en place se rapportant spécifiquement au secteur ICTS ou à ses sous-secteurs. Les accords sectoriels TI, Télécoms et ICTS sont spécifiquement inclus<sup>28</sup>. Les accords se rapportant au matériel et à la fabrication, qui couvrent fréquemment toute l'industrie manufacturière, n'ont pas été retenus.

Dans la branche ICTS les accords sectoriels sont rares. La Finlande est seule à en posséder un. Lorsque des accords se rapportant spécifiquement aux ICTS existent, ils se situent en général dans le secteur télécoms, alors que logiciels et services brillent par leur absence. L'unité logiciels et services connaissant la croissance la plus rapide du secteur, il est prioritaire d'y étendre davantage la négociation collective.

#### *Autriche*

- Accord TI (logiciels et services)
- Accord Télécoms

#### *Finlande:*

- Accord sectoriel ICTS
- Accord Télécoms
- Accord Internet

---

<sup>28</sup> Tels que définis dans le pays même. Ces définitions peuvent s'écarter de la définition donnée au secteur par UNI europa ICTS, ainsi que des définitions appliquées par d'autres pays.

France:

- Accord TI
- Accord Télécoms

Italie:

- Accord Télécoms

Norvège:

- Accord Technologies et Données
- Accord Données et Equipements de bureau
- Accord Traitement des Informations/Médias Electroniques

Portugal:

- Tentatives infructueuses d'obtenir un accord télécoms

Espagne:

- Accord Télémarketing

#### *Négociations collectives sectorielles et extension statutaire dans la branche ICTS*

Les pratiques d'extension statutaire sont monnaie courante dans les pays européens, mais leurs modalités diffèrent. Étendre l'accord conclu avec un employeur aux salariés non syndiqués d'une entreprise couverte par une convention collective est une pratique standard. Il s'agit d'une norme de l'OIT et d'une pratique à laquelle les entreprises sont parfois favorables dans le but stratégique de rendre la syndicalisation moins attrayante aux yeux de leurs employés. L'extension se pratique également au niveau de toute une branche industrielle, lorsque une convention collective conclue avec plusieurs employeurs (en général négociée avec une association patronale) est étendue aux employeurs non affiliés à l'organisation patronale signataire.

L'extension statutaire peut être une protection contre la dégradation des conditions de travail découlant de la concurrence sur le marché. Dans l'industrie des télécoms il est par exemple fréquent que l'opérateur historique soit le seul employeur tenu de respecter une convention collective. La déréglementation fait surgir d'autres employeurs offrant des conditions de travail inférieures ; face à cette pression, l'opérateur historique sera tenté de suivre la même voie, dévalorisant par la même occasion la négociation collective.

#### **Densité syndicale dans les ICTS**

Dans toute l'Europe, les taux de syndicalisation sont tombés à leur niveau le plus bas depuis la compilation de ces données. Le taux de syndicalisation dans le secteur ICTS est égal à *moins de la moitié* de ces taux nationaux.

Le lien entre couverture de la négociation collective et densité syndicale dans le secteur ICTS est comparable à la situation européenne transindustrielle. Les taux de couverture de la négociation collective sont nettement supérieurs à ceux de la densité syndicale, mais tous deux sont en perte de vitesse. La déréglementation et le passage de la manufacture à des sociétés de services contribuent à la réduction de la taille moyenne des entreprises, portant ainsi atteinte aux effectifs syndicaux et à la couverture de la négociation. Non seulement les taux nets de syndicalisation sont-ils en déclin, mais dans de nombreux cas ils sont faibles en termes absolus déjà au départ.

De nombreuses explications ont été avancées pour éclairer la dégradation récente de la densité syndicale en Europe et aux quatre coins du globe. Les transferts macroéconomiques et politiques jouent un rôle. L'interdépendance croissante des économies nationales signifie que le plus petit dénominateur commun en termes de salaires, de conditions de travail et de législation du travail devient la norme. La faiblesse de la législation du travail et de la protection des droits syndicaux aux Etats-Unis en particulier exerce une influence non négligeable, dont il faut tenir compte vu la prévalence de sociétés américaines dans le sous-secteur des logiciels et des TI.

Vous trouverez ci-dessous quelques études de cas illustrant la détérioration rapide de la densité syndicale et/ou de la couverture de la négociation collective dans le secteur ICTS.

## Conclusion

---

Les syndicats désireux de renforcer leur base, leur puissance et leur efficacité dans le secteur ICTS doivent être attentifs au changement intervenant dans cette branche et aux effets qu'il produit sur les travailleurs. Ils devraient tenir compte des particularités démographiques du secteur – un nombre plus élevé de travailleurs jeunes, moins de travailleuses, et une main-d'œuvre souvent très instruite. Les fluctuations nationales en termes de législation et de règlements, la structure de la branche et les normes éducatives ont également leur importance. Tous ces facteurs entrent en ligne de compte pour élaborer une stratégie de renouvellement syndical dans les ICTS, pour identifier les questions susceptibles de motiver les travailleurs et de grossir les rangs de nos effectifs syndicaux. En tant qu'acteurs légitimes de ce secteur, nous pouvons commencer à instaurer des rapports de confiance avec nos adhérents présents et futurs en démontrant nos compétences et notre compréhension de leur environnement de travail tout en mettant en exergue ce que nous pouvons faire pour l'améliorer.

L'emploi TIC n'a pas été à l'abri de la crise économique, mais le secteur est mieux armé que d'autres pour encaisser le choc. L'industrie manufacturière de façon générale a été frappée de plein fouet, également dans le secteur des TIC où l'emploi a déjà commencé à s'éloigner du matériel et de la fabrication pour migrer vers les services TI, les logiciels et les activités liées à l'Internet. Mais les licenciements sont également à l'ordre du jour dans certains de ces domaines, certaines sociétés projetant de mettre à pied plus de 10% de leurs effectifs. L'insolvabilité de certaines entreprises a accentué la pression sur les marchés TIC de l'emploi. Des données complètes et actualisées sur l'emploi dans le secteur TIC sont au mieux fragmentaires, rendant malaisée la tâche de quantifier les changements intervenus en termes d'emploi net.

Les perspectives d'emploi futur dans les TIC requerront de nouvelles compétences et formations. L'informatique en nuages, la virtualisation et les logiciels sur demande sont des innovations attestant le développement fulgurant de la branche ainsi que la nécessité d'investir dans le capital humain pour permettre aux travailleurs de s'adapter à ces changements. Il est possible que le marché TIC de l'emploi continue à ressentir les effets des pénuries de compétences, des externalisations et délocalisations.

Les initiatives visant à créer des emplois verts pourraient receler un énorme potentiel pour le secteur des TIC. D'après des estimations récentes, l'économie verte pourrait générer 1.7 millions de nouveaux emplois au sein de l'UE d'ici 2010 et 2.5 millions jusqu'en 2020. Des TIC verts joueront un rôle important au cours de cette transition qui pourrait receler un réservoir de membres nouveaux et futurs d'UNI europa ICTS<sup>29</sup>.

Le nouveau secteur UNI europa ICTS, résultant de la fusion de deux secteurs au sein de l'organisation, représentera une branche TIC dans laquelle les Télécoms et les TI convergent déjà et continueront de le faire. Les sociétés télécoms s'aventurent dans les services TIC et les entreprises TI se lancent dans les télécommunications (avec des produits tels que iPhone et Skype par exemple).

Les relations professionnelles et de partenariat social sont à un tournant en Europe. Ni la couverture de la négociation collective ni les taux de densité syndicale n'ont pu se maintenir aux niveaux stables et élevés de jadis. En 1987, la densité syndicale est tombée à son niveau le plus bas depuis 1960, et n'a cessé de décroître depuis. Cette baisse s'est accentuée depuis 1995 et la densité syndicale en Europe est désormais inférieure de 10% au niveau qui était le sien en 1960. Cette dégradation, associée aux mutations dans le secteur TIC – en particulier la déréglementation et la prolifération de plus petites sociétés, ainsi que le passage à la

---

<sup>29</sup> UNI europa ICTS approfondira cette question à l'occasion d'un Forum organisé à l'intention des affiliés TIC du 28 au 30 octobre 2009 sur le sujet « TIC verts pour l'emploi ».

prépondérance des logiciels et services au détriment du matériel et de la fabrication – a entraîné une forte diminution de la couverture des négociations collectives. Dans les postes et télécommunications, le travail pour les anciens monopoles d'Etat (à forte densité syndicale) est en perte de vitesse, alors que du côté des activités liées à l'informatique – où la présence syndicale est faible – l'emploi est en hausse.<sup>30</sup>

Dans la branche ICTS, les effectifs syndicaux représentent moins de la moitié du taux applicable à l'ensemble des industries européennes. Ce qui montre bien qu'il est capital de renforcer la présence syndicale dans ce secteur. Le présent rapport fait valoir que l'élargissement de la couverture des négociations collectives passe nécessairement par l'adhésion à un syndicat, permettant ainsi aux travailleurs d'avoir voix au chapitre dans le cadre du dialogue social au niveau de l'entreprise et de la branche dans les différents pays et dans toute l'Europe.

La tâche consistant à accroître les effectifs syndicaux est à la fois un défi et une opportunité. Près de 10 millions de travailleurs en Europe sont sans syndicat. La création du nouvel UNI europa ICTS permet de se faire une idée plus précise de la nature de ces travailleurs et de l'évolution de leurs lieux de travail. Les auteurs de ce rapport espèrent qu'il permettra aux affiliés d'UNI europa ICTS de se familiariser quelque peu avec ce nouveau secteur et qu'il servira d'orientation pour une étude future fouillée de cette branche et de ceux qui y travaillent. Les TIC devraient poursuivre leur croissance – en forgeant un plan stratégique de recrutement adapté à cette main-d'œuvre et aux particularités de la branche, UNI europa ICTS parviendra à accroître ses effectifs dans ce secteur et à réellement améliorer les conditions de travail de ses membres.

---

<sup>30</sup> Eurostat

## Annexes

---

**Etude de cas #1:** En Autriche, la déréglementation a porté un coup à la densité syndicale, malgré le maintien d'une couverture universelle pour la négociation collective.

La déréglementation/privatisation du secteur télécoms est intervenue en 1997. En 2000, l'opérateur historique est entré en bourse.

La couverture de la négociation collective dans le secteur est égale à 100% et l'adhésion de l'employeur à l'organisation patronale obligatoire ; malgré cela la densité à passé de 100% à l'époque de l'entreprise d'Etat (niveau qui s'est maintenu pendant quelques années après la déréglementation) à 50% à l'heure actuelle (avec 85% pour l'ancien opérateur historique et 10% seulement dans les sociétés télécoms dites " alternatives ").

**Etude de cas #2:** En Slovénie, l'expiration d'un accord sectoriel a fait apparaître la nature précaire de la couverture de négociation collective assurée par extension statutaire.

La couverture universelle résultait de pratiques d'extension passant par des accords sectoriels. Une couverture de 100% dans le secteur des télécoms a obscurci le fait que la densité syndicale globale était tombée de 69% en 1989 à moins de 43% quelques années plus tard seulement en 1998, chute qui s'est poursuivie (à 41% en 2003, la dernière années pour laquelle des données sont disponibles). En 2006, les accords généraux et sectoriels spécifiques s'appliquant au secteur sont arrivés à échéance et ont cédé la place à un nouveau cadre régulateur pour la négociation collective. Le résultat a été une dégringolade de la couverture des négociations dans le secteur de 100 à 50% du jour au lendemain.

### Slovenia Timeline:

- Jusqu'en 2003, la convention collective pour les postes, télégraphes et télécommunications couvrait les travailleurs de ces secteurs à 100%.
- Après 2003, date de l'expiration de cette convention, seul les postes demeuraient couvertes par l'accord sectoriel. La Convention collective générale pour le secteur privé restait applicable aux travailleurs télécoms et conservait une couverture de négociation de 100% dans ce secteur.
- Après l'arrivée à échéance de cette convention en juin 2006, toutes les négociations dans le secteur se font avec un employeur individuel.
- 50% des employés télécoms sont couverts par l'accord d'entreprise unique dans ce secteur.
- Des possibilités d'extension de la couverture existent dans l'ensemble du secteur, mais les efforts des syndicats dans ce sens ont échoué face à la résistance de la principale société de la branche (Telekom, la seule société avec une convention collective)

**Etude de cas #3:** Les relations entre partenaires sociaux depuis la fusion entre EDS et HP – deux des principales entreprises dans le domaine ICTS – fluctuent fortement selon le pays européen considéré.

Chez HP **Allemagne** il n'y a pas de convention collective, la densité syndicale (5-10%) étant trop faible. Toutefois les syndicats sont représentés au Conseil de surveillance de HP Allemagne. 6 sièges sont réservés aux représentants des salariés et 6 à la direction. La législation confère le droit aux syndicats de négocier au nom des travailleurs. Quant au Comité d'entreprise, les syndicats ne détiennent pas la majorité, mais sont visibles.

En **Suède** depuis le 1<sup>er</sup> juin, EDS et son Comité d'entreprise sont totalement intégrés dans HP. A noter que la densité syndicale atteint environ 90%. Une convention collective est en vigueur et les syndicats sont habilités à mener des négociations collectives. Le principal syndicat (Unionen) a le droit d'élire des représentants au CEE (version suédoise de la directive sur les CEE). Il convient de préciser que depuis la fusion avec Compaq la densité syndicale a éventuellement diminué, les ex salariés de Compaq n'étant pas syndiqués du tout.

En **Belgique** un Comité d'entreprise, un Comité de sécurité et une délégation syndicale existent au sein de chacune des trois sociétés HP présentes dans le pays (HP, EDS et HP CDS), la densité syndicale étant d'environ 50% chez HP CDS et plus proche de 40% chez HP et EDS. Dans toutes trois, seuls les syndicats siègent dans les organes consultatifs et un " front syndical uni" s'est constitué, autrement dit, pour toute question en jeu, les syndicats affrontent la compagnie en tant que groupe uni.

S'agissant des conventions collectives, c'est chez HP CDS qu'elles sont le plus nombreuses et portent sur le plus grand nombre de sujets (y compris un accord sur la prime syndicale). HP occupe une très bonne deuxième place, avec toutefois un peu plus de questions non réglementées. Quant à EDS, sa tradition syndicale est bonne, mais sans pour autant que de nombreux accords ou thématiques trouvent leur expression officielle dans des conventions collectives.

Chez EDS **Hongrie** un comité d'entreprise et un syndicat coopèrent tout en demeurant des entités indépendantes. La densité syndicale est assez limitée, mais une convention collective est en place conférant aux salariés des droits supplémentaires allant au-delà du minimum requis par la loi. La législation hongroise n'est pas très généreuse à l'égard des syndicats (p.ex. la négociation dans la plupart des cas dépend du bon vouloir des employeurs.)

La convention collective admet toutefois des négociations sur les questions salariales. Alors que de nombreuses succursales d'EDS ont été menacées de réductions salariales après la fusion avec HP, les employés hongrois ont bénéficié d'une augmentation salariale en 2009. Quant à l'avenir, la prorogation ou non de la convention collective arrivant à échéance fin 2010 sera entre les mains de HP.

En **France**, HP et EDS restent des entités distinctes aux termes de la loi. HP possède deux entreprises majeures en France: HP-France qui se consacre avant tout à la vente sur le marché français et HP-Centre de Compétences France qui comprend plusieurs départements d'envergure européenne (EMEA )

Les cinq plus grands syndicats français (CFE-CGC, CGT, CFDT, CGT-FO et CFTC) ont des représentants dans les entreprises HP. Chez EDS, les cinq syndicats mentionnés ont des représentants, ainsi qu'un syndicat plus modeste (Sud-Solidaires). Dans les deux entreprises, une convention collective confère des conditions supérieures au minimum légal aux représentants syndicaux (heures consacrées au syndicat/travailleurs, déplacements etc.).

La compagnie est tenue de réunir les syndicats une fois par année pour négocier les salaires et d'autres sujets généraux comme la formation, les heures de travail etc. L'entreprise peut également inviter les syndicats à négocier sur différents points en vue de la conclusion de conventions collectives. Celles-ci ne peuvent entrer en vigueur que si elles sont signées par les syndicats ayant remporté au moins 30% des voix lors des dernières élections au comité d'entreprise. Les comités d'entreprise (un par entité) doivent être consultés avant que l'entreprise ne puisse mettre en œuvre les changements organisationnels ou de la gestion de la main-d'œuvre lui paraissant souhaitables.

Au **Royaume-Uni**, le syndicat Unite a conclu un certain nombre de conventions collectives couvrant des unités de négociation au sein d'EDS et représentant des groupes d'adhérents



venus à la compagnie par le biais d'autres entreprises, suite à l'externalisation. Mais un grand nombre de membres ne sont couverts par aucune convention collective.

Chez HP, Unite a récemment obtenu une convention collective pour quelque 200 Techniciens d'entretien et a en outre accueilli de nouveaux membres ne bénéficiant de la protection d'aucune convention collective.

Toujours au **Royaume-Uni**, le syndicat des travailleurs des services publics et commerciaux (PCS) est investi de droits de négociation pour les salaires et les conditions d'emploi de groupes de travailleurs issus de la fonction publique du pays. PCS compte de plus en plus d'adhérents parmi les salariés d'EDS (qui ne travaillaient pas précédemment dans la fonction publique) pour lesquels le syndicat espère obtenir des droits de négociation collective. Les effectifs de PCS sont en croissance rapide et occupent la majorité des sièges au comité d'entreprise d'EDS au Royaume-Uni.

Au **Danemark**, HK n'a pas de membres au sein du CEE de HP/EDS et il n'existe pas non plus de convention collective. Le syndicat étudie la possibilité de coopérer avec d'autres syndicats, p.ex. le syndicat danois des travailleurs de la métallurgie ("Dansk Metal") pour identifier les possibilités d'un accord commun.

Pour ce qui est des **Pays-Bas**, EDS a une convention collective en vigueur jusqu'en janvier 2009. Depuis la fusion, les syndicats chez EDS (FNC, CNV en Unie) ont négocié un plan social ; le taux de syndicalisation atteint environ 30%.

Quant à HP, une convention collective de travail s'appliquant à la branche (ICK-CAO) est en place et couvrira également les anciens salariés d'EDS à partir de janvier 2010.

Même si la densité syndicale est plus faible chez HP (env. 10%), les syndicats sont également convenus d'un plan social avec la direction. Il est utile de rappeler que les relations professionnelles étaient meilleures avec EDS et se détériorent depuis que HP a adopté certaines mesures dévalorisantes telles que des réductions salariales, le best shoring (délocalisation optimale), des congés forcés, le centralisme.

Enfin, en **Finlande** HP n'a pas de "syndicat d'entreprise". L'accord couvrant la branche (TI) et réglant les salaires, conditions de travail etc. s'applique néanmoins et est négocié par le syndicat Erto qui dispose de deux délégués syndicaux et un représentant CEE dans l'entreprise. Comparé à la norme finlandaise, la densité syndicale est faible (5%), et la direction ne brûle pas du désir de coopérer.

Même si dans l'entreprise la densité syndicale est relativement faible, un groupe syndical de coordination a obtenu des résultats substantiels au moment de l'annonce de la fusion avec EDS fin 2008. Parmi les principaux succès remportés, citons la diminution des mises au chômage technique forcé, un plan social, un programme de transfert et vraisemblablement le refus des employés d'accepter une réduction salariale.

### **Type de négociation collective, couverture de la négociation collective et densité syndicale du secteur ICTS dans un certain nombre de pays européens : analyse plus détaillée**

#### **Autriche**

- Négociation sectorielle: couverture 100%
- Les employeurs sont tenus d'adhérer à l'organisation patronale et de négocier avec les syndicats
- Premier accord TI (logiciels et services), considéré comme distinct du secteur commerce,

<p>signé en 2000. Télécoms et matériel disposent de leurs propres accords sectoriels</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: 50% des négociations sont multipatronales, extension statutaire généralisée au niveau de l'employeur</li> <li>• Secteur ICTS: 100% de couverture de la négociation collective, densité syndicale proche de 50% dans les télécoms (85% pour l'ancien opérateur historique, 10% seulement pour les sociétés télécoms dites "alternatives"), densité de 15% dans le secteur logiciels</li> </ul>
<p><b>Belgique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Négociation sectorielle: 100% de couverture dans le secteur privé.</li> <li>• Pas de convention spécifique pour les TIC, mais toutes les entreprises du secteur sont couvertes par d'autres conventions (à savoir: les travailleurs manuels par les secteurs de la métallurgie, de la construction mécanique et de l'électricité; la grande majorité des travailleurs non manuels par la convention sectorielle du secteur des services).</li> <li>• Télécoms: Belgacom ne fait pas partie du système de négociation collective mais il applique les règles du dialogue social du secteur public. Dans presque toutes les sociétés privées comptant plus de 50 salariés, il y a une présence syndicale, tandis que les "nouvelles sociétés" n'ont pas atteint le niveau de négociation collective d'entreprise et le dialogue social y est limité au minimum légal. Toutefois les sociétés de téléphonie mobile et les centres d'appel sont allés plus loin et ont développé un dialogue social à part entière.</li> <li>• Densité 2008-2009: la TI et les télécoms dans le secteur privé sont à 35-40% et la tendance est à la hausse.</li> <li>• TI : La couverture des entreprises comptant plus de 50 salariés tourne autour des 80%. La grande majorité des entreprises connaît une situation de dialogue social à part entière.</li> </ul>
<p><b>Bulgarie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> </ul>
<p><b>Chypre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> </ul>
<p><b>République tchèque</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: La négociation multipatronale domine</li> </ul>
<p><b>Danemark</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Négociations sectorielles et par entreprise. Les cinq principaux accords sectoriels contiennent des protocoles applicables aux travailleurs ICTS de ces secteurs.</li> <li>• Couverture de la négociation plus élevée dans le secteur matériel et télécoms que dans celui des logiciels et des services</li> <li>• Télécoms: la négociation multipatronale domine</li> <li>• ICTS: couverture de la négociation collective 60%, densité 85%</li> </ul>
<p><b>Estonie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> </ul>
<p><b>Finlande</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Essentiellement sectorielle</li> <li>• Un accord spécifique couvre le secteur ICTS dans sa totalité (p. ex. personnel de direction et d'encadrement)</li> <li>• Accords sectoriels pour salariés de la fabrication de matériel informatique, des télécoms et d'Internet</li> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont multipatronales, extension statutaire généralisée</li> </ul>

<p>au niveau de l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2008-2009 Densité: TI 58%, Postes &amp; Télécoms 60%, Générale 67%</li> </ul>
<p><b>France</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorielle et par entreprise</li> <li>• Des accords spécifiques sectoriels couvrent les TI et les télécoms (à l'exception de quelques salariés FT relevant de la fonction publique).</li> <li>• Fabrication de matériel couverte par accord TI ou convention métallurgie</li> <li>• Des accords d'entreprise existent lorsqu'il y a présence syndicale, y compris dans des sociétés telles qu'IBM et Cap Gemini.</li> <li>• Les accords sectoriels s'étendent aux travailleurs syndiqués et non syndiqués</li> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont multipatronales, extension statutaire généralisée au niveau de l'employeur ICTS: couverture de la négociation collective 100% pour télécoms, 100% pour services TI</li> </ul>
<p><b>Allemagne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorielle et par entreprise</li> <li>• Pas d'accord sectoriel spécifique ICTS</li> <li>• La plupart des activités de fabrication de matériel informatique sont couvertes par des accords de la métallurgie, certaines par des accords d'entreprise, d'autres pas du tout (HP a été cité)</li> <li>• Télécoms – souvent couverts par accords d'entreprise</li> <li>• Quelques domaines logiciels et services couverts par accords métallurgie, mais en général négociations avec l'entreprise</li> <li>• La plupart des services ICTS ne sont pas couverts par un accord</li> <li>• Télécom: 100% des négociations avec un seul employeur</li> <li>• Densité Télécoms: 57% au milieu des années 90, 47% en 2006. Couverture de la négociation collective 100% au milieu des années 90s, 85% en 2006.</li> <li>• Densité 2008-2009: TI 9%, Postes &amp; Télécoms 34%, Générale 19%</li> <li>• ICTS: couverture de la négociation collective 20%, densité relativement importante dans la manufacture, mais faible dans les services</li> </ul>
<p><b>Grèce</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de secteur, quelques entreprises</li> <li>• Pas de négociations pour logiciels et services</li> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> <li>• ICTS: densité 57%, surtout dans télécoms</li> </ul>
<p><b>Hongrie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> <li>• Densité 2008-2009: TI 3%, Générale 24%</li> </ul>
<p><b>Irlande</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de secteur, quelques entreprises</li> <li>• Pas de négociations collectives dans secteur télécoms</li> <li>• Télécoms: La négociation multipatronale domine</li> <li>• ICTS: Très faible densité, sauf dans secteur télécoms</li> </ul>
<p><b>Italie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorielle et par entreprise</li> <li>• Pas d'accord ICTS</li> <li>• Matériel et fabrication couverts par métallurgie</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accord sectoriel signé en 2000 pour télécoms (certains ont recours à accord métallurgie en lieu et place)</li> <li>• Divers types d'accords pour secteurs logiciels et services – p.ex. commerce, métallurgie, activités de type artisanal</li> <li>• Négociation de deuxième niveau existe au travers des accords d'entreprise.</li> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont multipatronales, extension statutaire généralisée au niveau de l'employeur</li> <li>• ICTS: densité 30% dans fabrication, 20-25% dans télécoms, 10% dans TI et logiciels</li> </ul>
<p><b>Lituanie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> </ul>
<p><b>Luxembourg</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprise: des accords existent pour la plupart des grandes entreprises</li> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> </ul>
<p><b>Lettonie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> </ul>
<p><b>Malte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> </ul>
<p><b>Pays-Bas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Certaines sectorielles, essentiellement avec entreprises</li> <li>• Accord sectoriel pour matériel informatique, mais accords d'entreprise pour les 9 plus importantes sociétés de matériel</li> <li>• Logiciels – accords pour six grandes entreprises</li> <li>• Comités d'entreprise se substituent partiellement aux syndicats</li> <li>• Densité 2008-2009: TI 11%, Postes &amp; Télécoms 16%, Générale 23%</li> <li>• ICTS: Couverture de la négociation collective 23%, densité 7%</li> </ul>
<p><b>Norvège</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Essentiellement sectorielles, quelques entreprises</li> <li>• Accord spécifique secteur technologie et données, et accord d'ingénierie couvrant fabrication de matériel</li> <li>• Telenor couverte par accord d'entreprise</li> <li>• Certains logiciels et services couverts par accords sectoriels pour données et matériel de bureau, sociétés d'installation ou traitement informations/médias électroniques. Accords d'entreprise pour certaines sociétés</li> </ul>
<p><b>Pologne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> <li>• Densité 2008-2009: TI 4%, Postes &amp; Télécoms 13%, Générale 11%</li> </ul>
<p><b>Portugal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorielle et par entreprise</li> <li>• Fabrication de matériel couverte par accord pour industrie équipements électriques et électroniques</li> <li>• Accords nationaux pour plus grandes sociétés télécoms, mais échec des tentatives syndicales pour accord sectoriel.</li> <li>• Certains secteurs ICTS couverts par accord sectoriel pour commerce électrique, photographique et électronique</li> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> </ul>

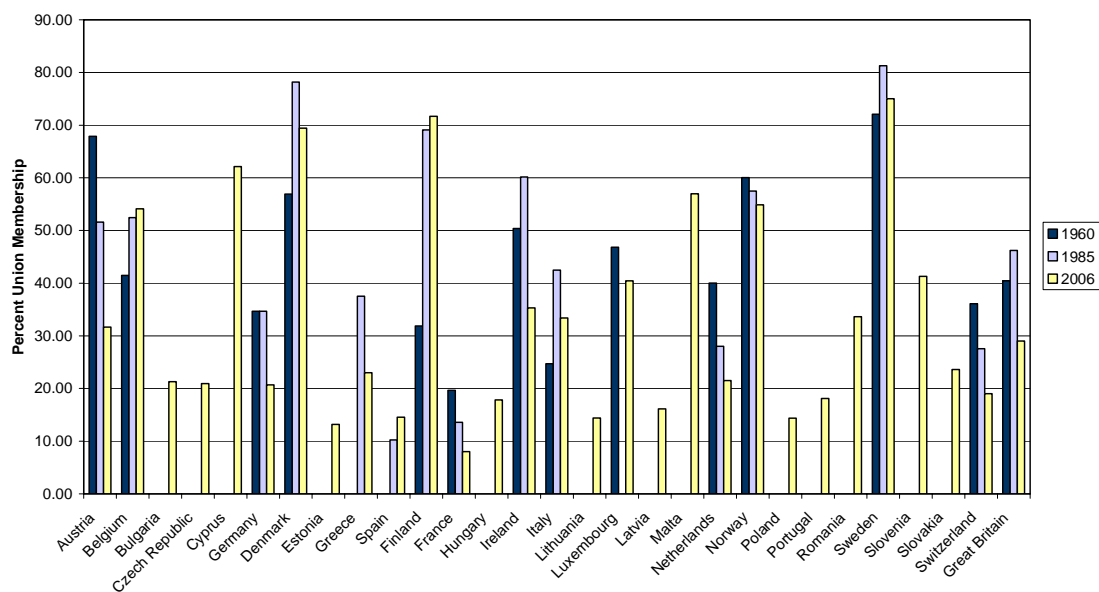
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ICTS: Couverture de la négociation collective 44%</li> </ul>
<p><b>Roumanie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: extension statutaire généralisée au niveau de l'employeur</li> </ul>
<p><b>Slovénie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> <li>• (à partir de juin 2006), l'extension au niveau de l'employeur ne se pratique plus</li> </ul> <p><b>Slovaquie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télécoms: environ 72% des négociations sont multipatronales. Extension statutaire au niveau de l'employeur limitée ou exceptionnelle.</li> </ul>
<p><b>Espagne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorielle et par entreprise</li> <li>• Pas d'accord sectoriel ICTS</li> <li>• Matériel et fabrication ainsi que logiciels et services couverts par quelques autres accords sectoriels. Accord spécifique pour télémarketing</li> <li>• Accords d'entreprise pour grandes sociétés télécoms</li> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> </ul>
<p><b>Suède</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorielle et par entreprise</li> <li>• Quelques accords spécifiques entre associations patronales individuelles et syndicats couvrent certains domaines (p.ex. travailleurs télécoms cols blancs) – une seule organisation patronale pour tout le secteur.</li> <li>• Divers accords pour d'autres branches couvrent les travailleurs ICTS</li> <li>• Accords d'entreprise sur questions spécifiques dans plus grandes sociétés</li> <li>• ICTS: Couverture de la négociation collective 62%, densité 58%</li> </ul>
<p><b>Royaume-Uni</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de négociations sectorielles. Négociations limitées avec entreprises. Faible couverture globale</li> <li>• Certains accords d'entreprise mais se limitant essentiellement aux sociétés télécoms. Négociations par entreprise ou unité commerciale dans certaines grosses sociétés. Accord d'entreprise pour BT</li> <li>• Densité syndicale plus élevée dans télécoms que dans reste du secteur</li> <li>• Télécoms: 100% des négociations sont menées avec un seul employeur</li> <li>• ICTS: Densité de l'ordre de 15 – 20%, comprenant organisation syndicale dans domaines traditionnels, transferts d'adhérents syndicaux dans domaines syndicalement organisés par externalisation et recrutement organique de la base vers le sommet. Grâce aux règlements sur le transfert des entreprises (protection de l'emploi) de 2006 et à des textes de lois additionnels les syndicats jouissent d'une plus large reconnaissance.</li> </ul>

## Figures complémentaires

Figure 12: Densité syndicale en Europe, par pays, 1960<sup>31</sup>, 1985<sup>32</sup>, 2006<sup>33</sup>



Union Density by Country: 1960, 1985, 2006



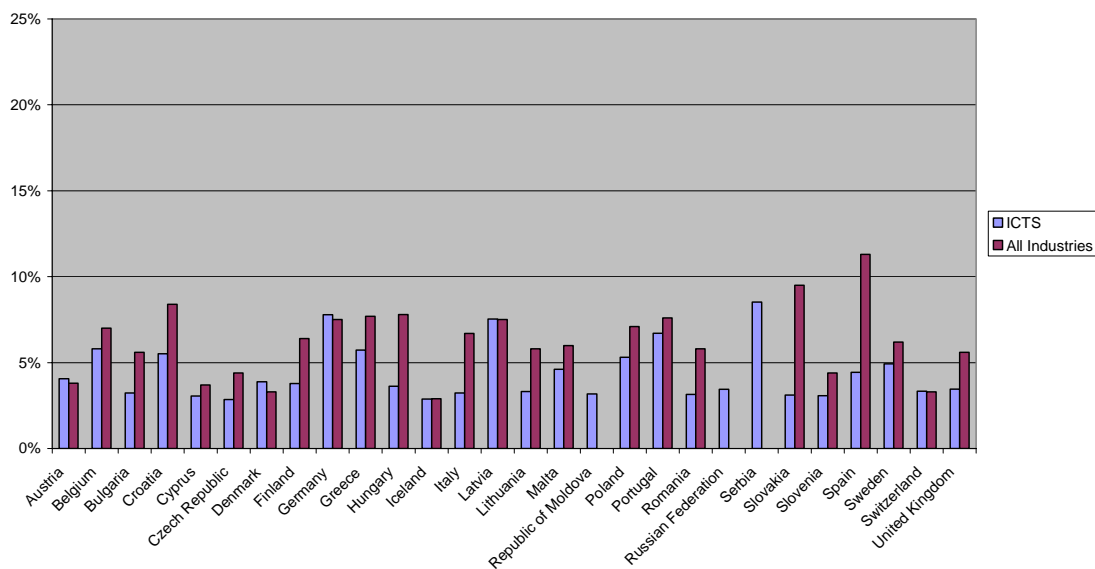
<sup>31</sup> Lorsque disponible. Données Luxembourg de 1970.

<sup>32</sup> Lorsque disponible.

<sup>33</sup> Données pour Grèce et Hongrie de 2005. Données pour Slovénie de 2003.

Figure 13: Taux de chômage en Europe, par pays, Toutes branches confondues et Secteur TIC<sup>34</sup>

Unemployment Rate in Europe, by Country



<sup>34</sup> Dans le cas d'espèce, le secteur des TIC est défini comme relevant des Codes I (Transport, Entreposage et Communication) et K (Activités immobilières, de location et commerciales) de NACE. 2008 ou autres données les plus récentes. Les statistiques nationales de l'emploi ne sont pas disponibles pour la Fédération de Russie, la Serbie ou la République de Moldova.

## Bibliographie

---

### Livres et articles:

Amil, D., Giannoplidis, A., and Lipp-Lingua, C. (2007). "Evolution of High-technology Manufacturing and Knowledge-intensive Services", Statistics in focus 68/2007, Eurostat, Mai 2007, Luxembourg (Luxembourg).

Blaha, Judge M., National reporter. (2006). "Collective agreements – Slovenia, Conference proceedings, XIVth Meeting of European Labour Court Judges", 4 Septembre 2006, Cour de cassation, Paris, (France).

Commission des Communautés européennes (2009). "Modernising ICT Standardisation in the EU – The Way Forward", Livre blanc, Juillet 2009, Bruxelles (Belgique).

De Santis, L. (2009). "The EU says social dialogue is crucial for a greener economy", UNI syndicat mondial 2009, disponible sur <http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/homeEn?Opendocument&exURL=http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/0/EA4F5B368DBBF0D1C12575E400445D96>

Doellgast, V. (2009). "Still a Coordinated Model? Market Liberalization and the Transformation of Employment Relations in the German Telecommunications Industry", Industrial & Labor Relations Review. A paraître.

E-skills Bulletin (2009). "Quarterly Review of the ICT Labour Market", E-skills UK, 2007, Londres (RU).

Commission européenne, Direction Générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances (2008). "Relations industrielles en Europe", Septembre 2008, Bruxelles (Belgique).

Eurostat (2008). "NACE Rev 2. Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne", Eurostat Méthodologies et Working Papers, 2008, Luxembourg (Luxembourg).

Ferguson, T. (2008). "Long-hours tech culture hits morale", <http://mangement.silicon.com/careers/0,39024671,39170075,00.htm>, février 2008.

Garland, C. (2003). "Information Society Statistics", Statistiques en bref Thème 4 – 22/2003, Eurostat, mars 2003, Luxembourg (Luxembourg).

Grunell, M. and Van het kaar, R. (2001). "Industrial relations in the information and communications technology sector", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001, Dublin (Irlande). Disponible sur : <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/08/study/tn0108201s.htm>.

Hirschfeld, K. (2006). "Organising the Soloist? Trade Union Work for IT Professionals", Publication privée d'UNI syndicat mondial 2006, Nyon (Suisse).

Organisation Internationale du Travail (2004). "Classification Internationale Type des Professions CITP-08", Organisation Internationale du Travail, 2004, Disponible sur: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>

Kobie, N. (2009). "IT Unemployment Hits Five-year High", [www.itpro.co.uk](http://www.itpro.co.uk), août 2009.



Manpower (2008). "The Borderless Workforce: 2008", A Manpower White Paper, Manpower, 2008, Milwaukee, (USA).

OCDE (2005). "New Perspectives on ICT Skills and Employment", OECD Digital Economy Papers, No. 96.

OCDE (2008). "OECD Information Technology Outlook 2008". Organisation de Coopération et de Développement Economiques, 2008, Paris, (France).

Tijdens, K. (2009). "Trade Union membership rates worldwide in the IT industry and in the Postal and telecommunications sector", Bref rapport, établi le 25 juin, 2009, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam (Pays-Bas).

Tijdens, K. (2009). "Trade Union membership rates worldwide in the IT industry", Bref rapport, établi le 22 juin 2009, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam (Pays-Bas).

Traxler, F. (2007). "Representativeness of the social partners: Telecommunications sector", Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007, Dublin (Irlande). Disponible sur: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0606017s/index.htm>

UNESCO (1997). "Classification Internationale Type de l'Education (CITE)", novembre 1997, Disponible sur: [http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscled\\_1997.htm](http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscled_1997.htm)

Waddington, J. (2009). "The role of the affiliates of the ETUC in recruitment and organizing: An analysis of survey results", Document de base, présenté en Mai 2009, Conférence de la CES à mi-mandat, Paris (France).

Webster, J. (2007). "Diversity Management in the ICT Industry: Challenges and Issues for Social Dialogue", Publication privée d'UNI syndicat mondial, septembre 2007, Nyon (Suisse).

### **Bases de données**

Eurostat: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/introduction](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction)

Organisation Internationale du Travail (OIT) : <http://laborsta.ilo.org/>

Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE):  
[http://www.oecd.org/statsportal/0,3352,en\\_2825\\_293564\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/statsportal/0,3352,en_2825_293564_1_1_1_1_1,00.html)

Visser, J. (2009). The ICTWSS Database : Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), janvier 2009. Disponible sur : <http://www.uva-aias.net/208>

### **Correspondance électronique avec divers membres/représentants d'affiliés d'UNI et d'autres syndicats:**

Marina Aman de Unionen Sweden, Morgane Canterelle de F3C CFDT France, Hans Cederberg de Unionen Sweden, Alen Clifford de the Commercial Services union (PCS) UK, Koen Dries de LBC-NVK Belgique, Sabrina Drizhal de GPA Autriche, Harvima Hamma de ERTO Finland, Brian Healey de CWU RU, Johannes Hofmeister de GPA Autriche, Olle Kvist de Unionen Sweden, Jari Lansivuori de Tieto Finlande, Myriam Martinet de CGT France, Sally McManus de the Australian Service Union, Fred Polhout de FNV Bondgenoten Netherlands, Milan Richter de TS Slovénie, Walter Rosenberg IG Metall d'Allemagne, Peter Skyte de Unite UK, Gerard van Hees de FNV

Bondgenoten Pays-Bas, Katalin Varga de Hongrie, Udo Verzagt de IG Metall Allemagne et Ari Vienola de ERTO Finlande.

### **Sites Web**

Atos Origin: [http://www.atosorigin.com/en-us/Investors/enus/Financial\\_Information/Reports/](http://www.atosorigin.com/en-us/Investors/enus/Financial_Information/Reports/)

Cap Gemini: <http://annualreport.capgemini.com/>

CNN: <http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/>

Deutsche Telekom: <http://www.deutschetelekom.com/dtag/cms/content/dt/en/6908>

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail:  
<http://www.eurofound.europa.eu/>

Hewlett-Packard: <http://h30261.www3.hp.com/phoenix.zhtml?c=71087&p=irol-reportsAnnual>

IBM: <http://www.ibm.com/annualreport/2008/>

Orange: [http://www.francetelecom.com/en\\_EN/](http://www.francetelecom.com/en_EN/)

Portugal Telecom UK: <http://www.telecom.pt/InternetResource/PTSite/UK/>

Telefonica: <http://www.telefonica.com/en/home/jsp/home.jsp>

Telekom Slovenije: <http://www.telekom.si/en/>

Telenor Group: <http://www.telenor.com/>

Tieto: <http://www.tieto.com/default.asp?path=1,95,33518,33541>