



DORIÈS
Accélérateur d'évolutions

Conditions d'emploi des salariés ressortissants des pays tiers travaillant en France dans le cadre d'une prestation de service internationale

Rapport

Direction de la Population et des Migrations

26 janvier 2005

SOMMAIRE

1.	Rappel méthodologique	1
1.1.	<i>Le contexte de l'étude : un développement des opérations de prestations de services internationales sur le territoire français</i>	1
1.2.	<i>La problématique : les conditions d'emploi en sous-traitance internationale des salariés non communautaires</i>	1
1.3.	<i>Une méthodologie proche du terrain</i>	1
2.	L'analyse des questionnaires DDTEFP	3
2.1.	<i>La liste des répondants</i>	4
2.2.	<i>Répartition des introductions en France</i>	6
2.3.	<i>La nationalité d'origine des entreprises sous-traitantes</i>	9
2.4.	<i>Les secteurs les plus utilisateurs</i>	11
2.5.	<i>Les métiers et qualifications les plus demandés</i>	13
2.6.	<i>La répartition des demandes par taille d'entreprise française</i>	14
2.7.	<i>Analyse dynamique des résultats obtenus</i>	15
3.	L'analyse des dossiers de prestations de services des DDTEFP du Finistère, de l'Essonne et du Val de Marne	18
3.1.	<i>Le nombre de salariés concernés par chaque demande</i>	19
3.2.	<i>L'activité des entreprises françaises</i>	20
3.3.	<i>La nationalité des entreprises de sous-traitance</i>	21
3.4.	<i>La nationalité des salariés</i>	24
3.5.	<i>La qualification des salariés</i>	25
3.6.	<i>Les salaires perçus</i>	27
3.7.	<i>La durée des missions</i>	29
3.8.	<i>Les documents fournis par l'entreprise française dans le dossier de demande</i>	31
3.9.	<i>Le délai entre la demande et la délivrance de l'APT</i>	34
3.10.	<i>L'évolution des demandes</i>	35

4.	Recueil des formulations des organismes représentatifs du monde économique	36
4.1.	<i>La problématique « prestation de service internationale »</i>	<i>37</i>
4.2.	<i>Raisons qui incitent les entreprises à faire appel à de la sous-traitance étrangère</i>	<i>42</i>
4.3.	<i>Caractéristiques des entreprises qui y font appel</i>	<i>44</i>
4.4.	<i>Caractéristiques des demandes des entreprises</i>	<i>45</i>
4.5.	<i>Les besoins des entreprises</i>	<i>46</i>
4.6.	<i>Les dossiers refusés ou litigieux</i>	<i>48</i>
4.7.	<i>La réglementation et les procédures</i>	<i>49</i>
4.8.	<i>Autres points particuliers</i>	<i>51</i>
5.	Recueil des formulations de l'administration	54
5.1.	<i>Types de prestations de service internationales rencontrés</i>	<i>55</i>
5.2.	<i>Motivations de l'appel à de la sous-traitance / prestation de service internationale</i>	<i>56</i>
5.3.	<i>Connaissance des procédures par les entreprises</i>	<i>57</i>
5.4.	<i>Caractéristiques des dossiers (pays, secteurs, métiers, entreprises concernées)</i>	<i>58</i>
5.5.	<i>Caractéristiques des demandes des entreprises</i>	<i>59</i>
5.6.	<i>Refus de dossier et cas litigieux</i>	<i>59</i>
5.7.	<i>Les contrôles</i>	<i>61</i>
5.8.	<i>La réglementation, les procédures et l'organisation</i>	<i>62</i>
5.9.	<i>Autres points particuliers</i>	<i>64</i>
6.	Synthèse et propositions pour une étude plus large	66
6.1.	<i>Les points clés</i>	<i>66</i>
6.2.	<i>Propositions pour une étude plus large</i>	<i>67</i>

1. Rappel méthodologique

1.1. *Le contexte de l'étude : un développement des opérations de prestations de services internationales sur le territoire français*

Les entreprises françaises sont tentées de faire appel à des sous-traitants internationaux pour éviter les difficultés de recrutement direct de personnel étranger. Les entreprises étrangères sont de plus en plus présentes sur notre territoire pour proposer leurs services, notamment avec de la main d'œuvre issue des pays d'Europe centrale, voire d'autres pays du pourtour méditerranéen ou d'Asie. Des dérives peuvent apparaître, alors que le recours aux prestataires internationaux se développe rapidement.

Depuis près de dix années, la France dispose d'un cadre juridique traitant des salariés venant travailler temporairement dans le cadre d'une prestation de service. Aujourd'hui, ce cadre est en train d'évoluer rapidement avec l'intégration des nouveaux pays à l'Union européenne. Mais il restera toujours les cas des salariés provenant d'autres pays tiers (Maghreb, Pays d'Europe orientale, Asie).

1.2. *La problématique : les conditions d'emploi en sous-traitance internationale des salariés non communautaires*

La DPM souhaite améliorer sa connaissance de ces flux particuliers de migration de travail, et ceci plus spécifiquement sur un plan quantitatif qui permette de mieux appréhender la nature des prestations de sous-traitance, la durée de ces prestations, le nombre de salariés étrangers concernés par ces opérations, les conditions de travail et d'emploi qui leur sont réservées, le traitement des dossiers de demande d'autorisation de travail par les DDTEFP.

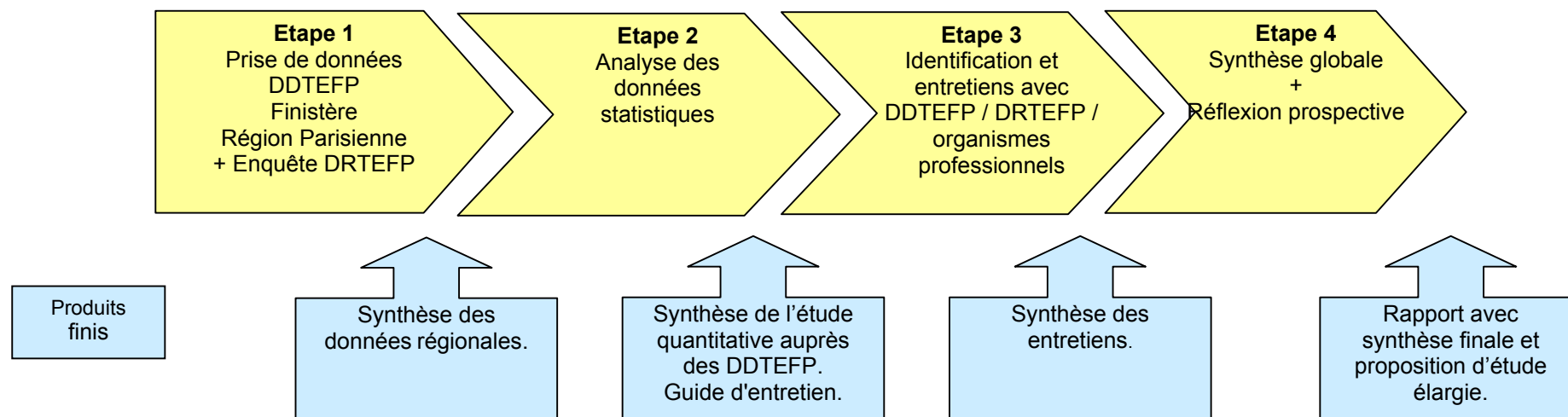
En même temps, la DPM souhaite que le consultant fournisse des propositions sur la réalisation ultérieure d'une étude beaucoup plus large auprès des directions du travail et des organisations professionnelles.

1.3. *Une méthodologie proche du terrain*

Pour répondre au mieux à la problématique décrite ci-dessus, il était prévu :

- de réaliser la saisie sur place (au moyen d'un masque de saisie pré-défini pour la circonstance) grâce à un logiciel de traitement statistique les **dossiers de trois DDTEFP** (Finistère et Région Parisienne) pour pouvoir distinguer Paris et Province, prestations de services industrielles et tertiaires, main d'œuvre à faible et forte valeur ajoutée, groupes et PME, etc.
- d'analyser de manière ad hoc l'ensemble de ces données et d'en recueillir tous les enseignements nécessaires.
- d'analyser les données fournies par chacune des DDTEFP en France concernant le nombre de dossiers traités, l'origine des salariés, les secteurs demandeurs et les métiers recherchés.
- d'effectuer quelques entretiens approfondis, avec des représentants d'organismes professionnels et des directions du travail.
- de réaliser une synthèse de l'ensemble accompagnée d'une réflexion sur la méthodologie et les objectifs d'une étude plus large à réaliser ultérieurement par la DPM.

L'ensemble selon le schéma ci-après :



Nous donnons dans les pages qui suivent les résultats de nos investigations.

2. L'analyse des questionnaires DDTEFP

71 questionnaires nous ont été retournés soit un taux de réponse de 75 %.

Un questionnaire ne sera pas exploitable car les pays mentionnés pour la prestation de service concernent aussi bien des pays de l'Union Européenne (Belgique, Luxembourg, ...) que des pays hors UE (Pologne en 2003). Il s'agit du questionnaire rempli par le département de la Meurthe-et-Moselle.

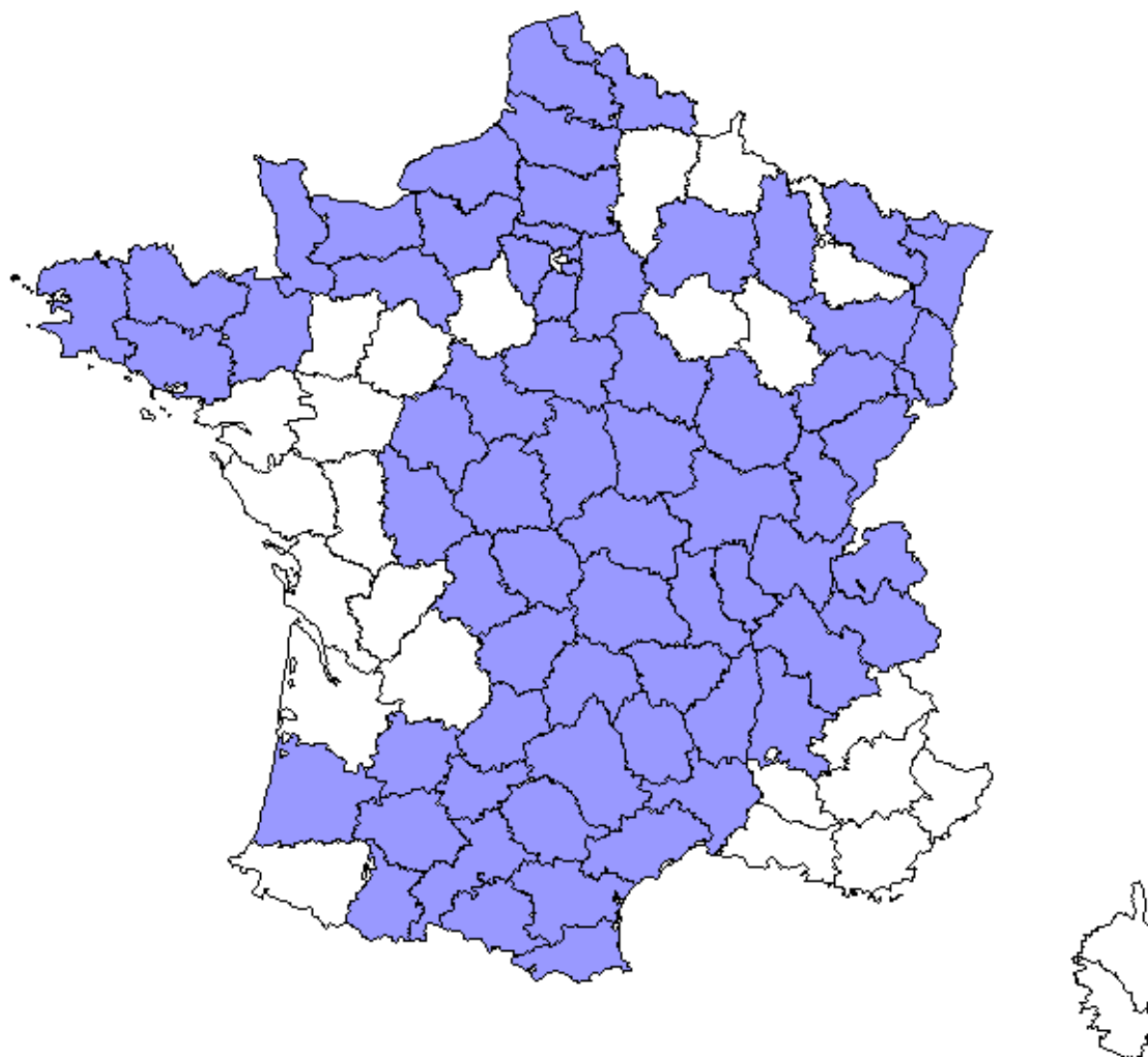
Ce chapitre présente donc l'analyse quantitative des 70 autres réponses. (Nous avons intégré toutes les réponses reçues, y inclus celles reçues mi-janvier 2005)

2.1. La liste des répondants

Les départements ayant répondu à l'étude sont les suivants :

ALSACE	Bas Rhin	FRANCHE COMTE	Doubs	LORRAINE	Meurthe et Moselle
	Haut Rhin		Jura		Meuse
AUVERGNE	Allier		Haute Saône		Moselle
	Cantal		Territoire de Belfort		Vosges
	Haute Loire	HAUTE NORMANDIE	Eure	MIDI-PYRENEES	Ariège
	Puy de Dôme		Seine Maritime		Aveyron
BASSE NORMANDIE	Calvados	ILE DE France	Seine et Marne		Haute Garonne
	Manche		Yvelines		Gers
	Orne		Essonne		Lot
BOURGOGNE	Côte d’Or		Seine St Denis		Hautes Pyrénées
	Nièvre		Val de Marne		Tarn
	Saône et Loire		Val d’Oise		Tarn et Garonne
	Yonne	LANGUEDOC ROUSSILLON	Aude	NORD-PAS DE CALAIS	Nord (1)
Cher	Gard		Nord (2)		
Indre	Hérault		Pas de Calais		
CENTRE	Indre et Loire		Lozère	PICARDIE	Oise
	Loir et Cher		Pyrénées Orientales		Somme
	Loiret		LIMOUSIN	Corrèze	AQUITAINE
CHAMPAGNE-ARDENNE	Marne	Creuse		Landes	
RHONE-ALPES	Ain	POITOU-CHARENTES		Haute Vienne	
	Ardèche		Vienne		
	Drôme	BRETAGNE	Côtes d’Armor		
	Isère		Finistère		
	Loire		Ille et Vilaine		
	Rhône		Morbihan		
	Savoie				
	Haute Savoie				

Cartographie des DDTEFP ayant répondu

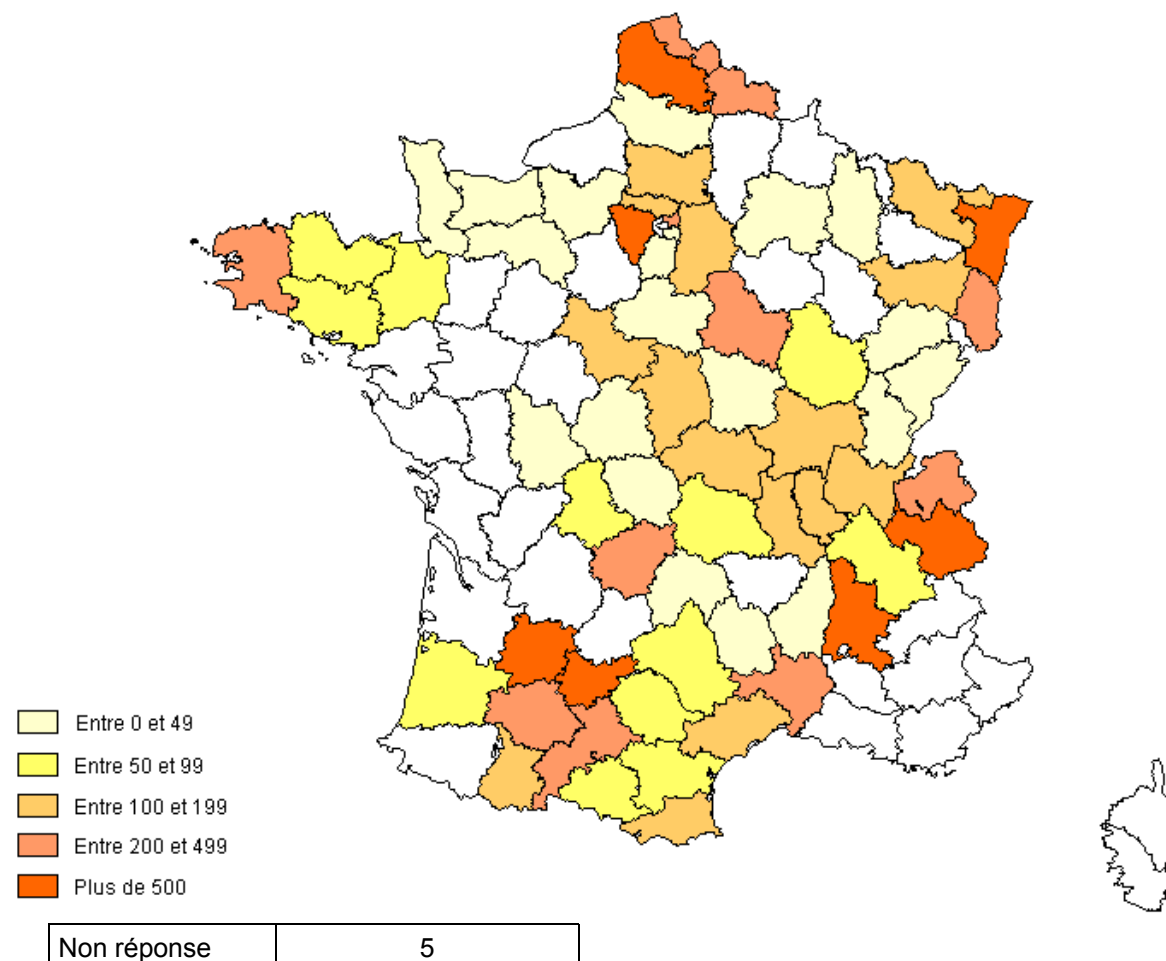


Les régions de l'Ouest de la France n'ont pas beaucoup répondu (Aquitaine, Poitou-Charentes, Pays de Loire) ainsi que celles du Sud Est (PACA, Corse).

Certaines régions n'ont pas obtenu les réponses de l'ensemble des départements, d'où certains « blancs ».

2.2. Répartition des introductions en France

Nombre d'introductions totales par département en 2003



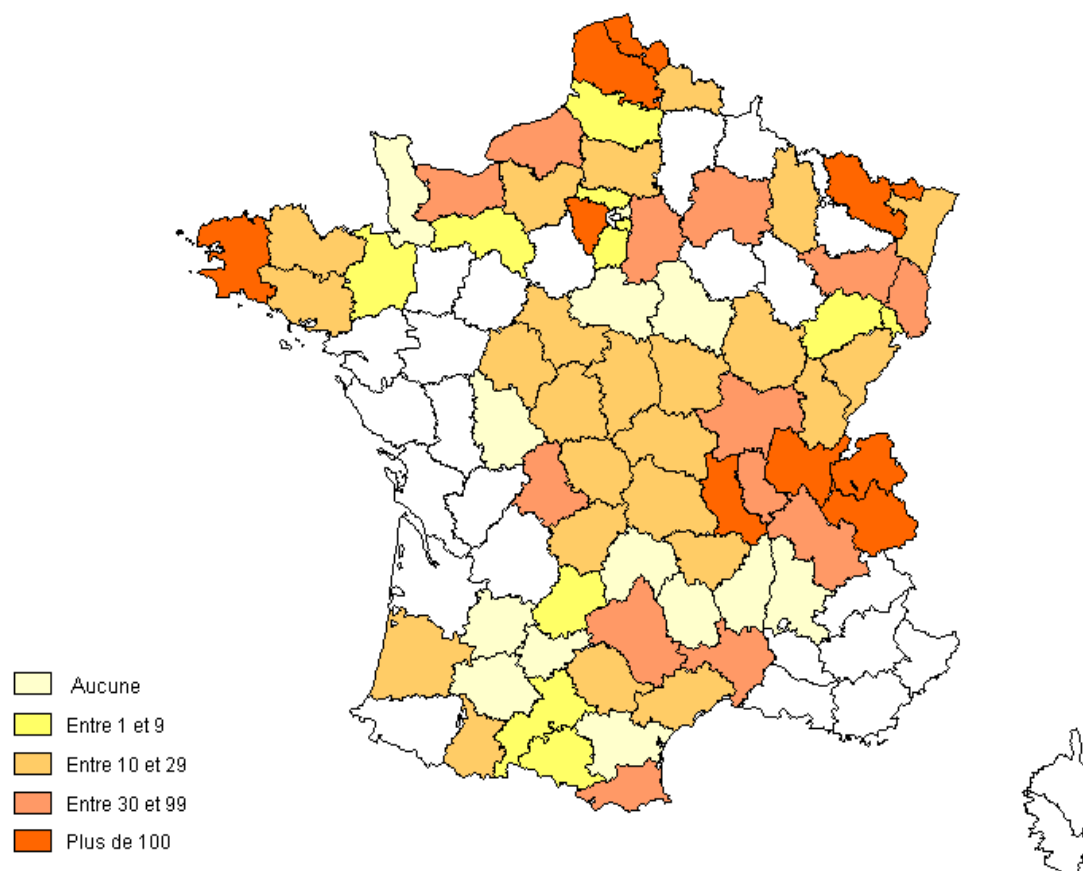
La répartition des introductions totales en 2003 semble assez inégale selon les régions et surtout les départements. Apparemment, les zones frontalières comptent plus d'introductions que les départements du centre : régions Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Rhône-Alpes, Alsace, Nord-Pas de Calais.

Ces régions sont-elles plus ouvertes vers « l'extérieur » que les autres ? Comment se comportent les pays limitrophes de la France en termes d'introductions de travailleurs étrangers ? Sont-ils plus souples ? Plus rigides ? Cela a-t-il une influence sur les comportements français ?

	Nombre départements
Entre 1 et 49	20
Entre 50 et 99	12
Entre 100 et 199	15
Entre 200 et 499	12
Plus de 500	6

(Les données détaillées par département se trouvent en annexe n°0)

Nombre d'introductions en prestation de service internationale par département en 2003



(Les données détaillées par département se trouvent en annexe n°0)

Le département des Yvelines compte également un nombre important d'APT délivrées en 2003 pour de la sous-traitance internationale.

Le centre de la France connaît un niveau de demandes moyen voire faible.

Trois grandes zones géographiques semblent faire plus souvent appel à de la sous-traitance internationale dans le cadre de prestations de service :

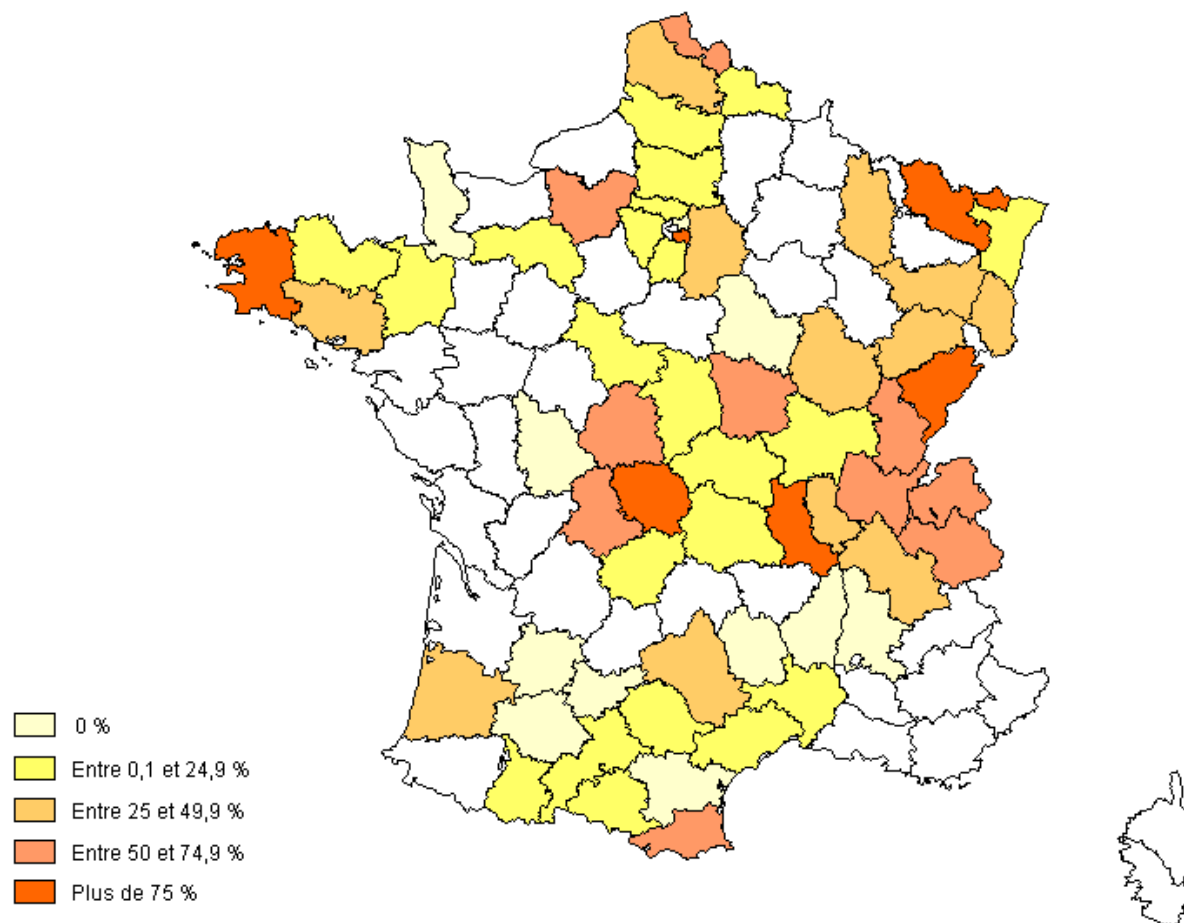
- La région Rhône-Alpes (mis à part l'Ardèche et la Drôme),
- La région Nord-Pas-de-Calais,
- L'Est avec l'Alsace et la Lorraine.

Ce sont à nouveau des régions frontalières. Cela explique-t-il en partie le nombre de dossiers traités en sous-traitance internationale dans ces régions ?

Ce sont aussi des régions fortement spécialisées, comme le Finistère. Il est à noter que, selon nos sources, le département de la Loire-Atlantique a procédé à plus de 100 introductions en prestation de service internationale pour des activités essentiellement liées à la construction et la réparation navale.

	Nombre départements
Aucune	13
Entre 1 et 9	11
Entre 10 et 29	24
Entre 30 et 99	13
Plus de 100	9

**Proportion des introductions en prestation de service internationale par rapport aux introductions totales
(par département en 2003)**



Si l'on calcule le ratio : nombre d'introductions en prestation de service internationale / nombre total d'introductions, on obtient la carte ci-contre.

Dans certains départements, plus de 75% des dossiers traités concernent de la prestation de service internationale. Il s'agit de l'Essonne, du Doubs, de la Moselle, de la Loire (Présence de Michelin ?), du Finistère et de la Creuse.

Pour la majorité des départements, la prestation de service internationale a représenté moins de 25% des introductions totales en 2003.

	Nombre départements
0%	11
Entre 0,1 et 24,9%	22
Entre 25 et 49,9%	12
Entre 50 et 74,9%	10
Plus de 75%	6
Non réponse	9

2.3. La nationalité d'origine des entreprises sous-traitantes

Répartition par nationalité d'origine des entreprises sous-traitantes

	Nombre Citations Rang 1	Fréquence	Nombre Citations Rang 2	Fréquence	Nombre Citations Rang 3	Fréquence	...	Nombre Citations Somme	Fréquence
Nouveaux entrants UE	41	58,6%	13	18,6%	11	15,7%		75	107,1%
Europe EST	6	8,6%	12	17,1%	2	2,9%		26	37,1%
Bassin méditerranéen / Moyen Orient	4	5,7%	4	5,7%	2	2,9%		17	24,3%
Asie	1	1,4%	0	0%	3	4,3%		8	11,4%
Suisse	1	1,4%	2	2,9%	0	0%		7	10%
Inde	0	0%	0	0%	3	4,3%		4	5,7%
Amérique du Sud	0	0%	0	0%	1	1,4%		3	4,3%
Afrique	0	0%	1	1,4%	0	0%		2	2,9%
Amérique du Nord	2	2,9%	5	7,1%	1	1,4%		11	15,7%

(Une catégorie de pays peut être citée plusieurs fois par un département. Ex : un département qui cite Etats-Unis et Canada sera comptabilisé 2 fois dans la catégorie Amérique du Nord).

Les nouveaux entrants en 2004 dans l'Union Européenne (cf. liste détaillée des pays cités en annexe n°1) représentent **la très grande majorité** des pays avec lesquels traitaient les entreprises françaises en 2003 en prestation de service internationale. Parmi ces pays, c'est **la Pologne** qui est le plus représenté avec 44 citations sur 75, puis la Slovaquie (13 citations) et la République Tchèque (8 citations).

Ce résultat signifie que l'entrée dans l'Union de ces 10 nouveaux pays va **modifier profondément le travail des DDTEFP**, puisque la prestation de service internationale en provenance de l'UE n'est plus soumise à autorisation préalable, mais à seul contrôle de l'inspection du travail.

Dans un premier temps, les dossiers de demande de sous-traitance seront certainement beaucoup moins nombreux. Mais à plus long terme, les entreprises n'auront-elles pas tendance à repousser les frontières et aller chercher des salariés dans d'autres pays plus éloignés ou à bas coût salarial ? Des propositions en ce sens de la part des sociétés de sous-traitance internationale ne manqueront pas d'être faites aux chefs d'entreprises françaises.

Les **autres pays de l'Est** sont assez souvent cités (en particulier la Roumanie avec 9 citations sur 26) et en proportion moindre ceux du **Bassin Méditerranéen**, région qui constitue un ensemble de pays sans véritable « leader ».

Les autres pays évoqués par les différentes DDTEFP restent en 2003 assez anecdotiques (entre 2 et 8 citations sur 70 répondants).

L'évolution des demandes par rapport aux années précédentes (cf. annexe n°4) concernant les Nouveaux Entrants dans l'UE sont plutôt hétérogènes :

- 9 départements ont traité ces pays pour la première fois,
- 16 départements pensent que l'évolution est restée stable,
- 21 départements ont observé une augmentation moyenne ou forte.

A nouveau, la Pologne se distingue puisqu'à un nombre important de dossiers de sous-traitance se surajoute une pression beaucoup plus forte que pour les autres pays.

Ces évaluations permettent d'anticiper :

- un fort développement de la prestation de sous-traitance internationale en provenance d'Europe Centrale et plus particulièrement de la Pologne, avec très certainement des dérapages au plan du respect de la législation française du travail,
- une difficulté de plus en plus grande des chefs d'entreprises à comprendre la différence de traitement entre prestation de sous-traitance internationale et introduction directe.

Peut-être est-ce la perspective de ce changement de « statut » pour ces pays qui a incité les entreprises françaises à y faire appel en nombre plus important. Ils ont sans doute anticipé des simplifications administratives après le 1^{er} mai 2004.

Pour l'ensemble des autres pays, on observe une certaine stabilité.

Remarques particulières formulées par les différentes DDTEFP :

« Les pays de l'Est étaient déjà les plus présents dans la sous-traitance. L'allègement de la procédure pour les nouveaux états membres de l'UE devrait accentuer ce phénomène. »

« Au vu de la nationalité des étrangers concernés et eu égard à l'évolution de l'UE, il n'y aura plus désormais de nouveaux dossiers. »

« On constate le fort développement des activités de sous-traitance / prestations de services par des entreprises des pays de l'Est Européen. Les activités de montage spécialisé en sites industriels et chantiers du bâtiment sont principalement visées. »

« De plus en plus d'entreprises pensent que les polonais n'ont plus besoin d'autorisation de travail car nouveaux pays de la CEE. Donc beaucoup d'emplois en situation irrégulière. »

2.4. Les secteurs les plus utilisateurs

Secteurs les plus utilisateurs									
Secteur	Nombre Citations Rang 1	Fréquence	Nombre Citations Rang 2	Fréquence	Nombre Citations Rang 3	Fréquence	...	Nombre Citations Somme	Fréquence
BTP	32	45,7%	9	12,9%	0	0%		43	61,4%
Industriel	8	11,4%	9	12,9%	4	5,7%		23	32,9%
Restaurant - Hôtel - Tourisme	0	0%	2	2,9%	2	2,9%		5	7,1%
Services	1	1,4%	4	5,7%	2	2,9%		8	11,4%
Travail des métaux	10	14,3%	4	5,7%	2	2,9%		19	27,1%
Bois	3	4,3%	1	1,4%	0	0%		5	7,1%
Artistique	0	0%	0	0%	1	1,4%		2	2,9%
Agricole	1	1,4%	1	1,4%	0	0%		3	4,3%

Le secteur du BTP (cf. liste détaillée des secteurs cités en annexe n°2) est de loin le plus « consommateur » de main d'œuvre en sous-traitance. Les dossiers sont souvent relatifs à un chantier important. On constate également des besoins spécifiques concernant la construction de chalets en bois.

Les secteurs Industriels et Travail des Métaux ont également assez souvent recours à la prestation de services.

Les autres secteurs d'activité sont faiblement cités.

Le secteur du BTP connaît une augmentation du nombre de demandes déposées et acceptées :

- 6 départements considèrent que l'évolution est en augmentation forte à très forte,
- 11 observent qu'elle est en augmentation faible à moyenne,
- 8 pensent qu'elle est restée plutôt stable.

Celui du Travail des métaux est stable (cf. annexe n°5).

Remarques particulières formulées par les différentes DDTEFP :

« Il est important de souligner que sur 64 introductions, plus de 50 concernent un chantier très important de construction d'une usine d'incinération d'ordures ménagères désormais terminée. »

« Le nombre d'autorisations de travail délivrées dans le cadre des prestations de services s'est relativement stabilisé à un niveau significatif depuis 2001, avec même une décline depuis cette date coïncidant avec la fin de chantiers liés à une implantation industrielle. »

« Concernant le secteur de la fumisterie, il y a une véritable tension sur le marché du travail. Il y a eu des tentatives de percée dans le secteur de l'électricité. Les entreprises de la Loire trouvent un moyen d'externaliser les travaux pénibles. »

« Très nette augmentation de recours à des sociétés polonaises (dans la plus part des cas) pour le montage de chalets ou maisons en bois ou le montage de construction métallique. »

« Forte demande dans le secteur de la construction. »

« La Turquie représente la quasi totalité des demandes d'introduction dans le domaine des métiers du bâtiment (chapistes, crépisseurs, éancheurs, maçons) et de la restauration. Les polonais arrivent ensuite dans les métiers du bâtiment. »

« Globalement c'est le secteur industriel, et en particulier l'industrie automobile et la sidérurgie qui est le principal utilisateur de ces interventions majoritairement assurées en sous-traitance de 2^{ème} niveau par des entreprises polonaises. »

« Dans le secteur du bâtiment, beaucoup de résidents turcs s'installent comme artisans et recrutent des salariés sans respecter les procédures légales en vigueur concernant cette main d'œuvre. »

« Demandes importantes d'APT pour les métiers du spectacle vivant. »

« Les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie sont des secteurs en pénurie de personnel. »

« Nous sommes surtout saisis de demandes d'introductions individuelles de personnels de cuisine d'origine orientale ou asiatique. »

« Maintien des besoins de main d'œuvre étrangère dans la réparation navale. Le métier du bâtiment connaît des difficultés de recrutement (maçons). Aussi risque d'un recours fort à la main d'œuvre étrangère via les prestations de services. Même inquiétude pour l'industrie IAA qui aura des difficultés de recrutement (départs en retraite, mauvaise image). »

« Nous assistons, en 2004, à une « explosion » de la prestation de service d'entreprises exclusivement polonaises dans le secteur du bâtiment. »

2.5. Les métiers et qualifications les plus demandés

Métiers les plus demandés									
	Nombre Citations Rang 1	Fréquence	Nombre Citations Rang 2	Fréquence	Nombre Citations Rang 3	Fréquence	...	Nombre Citations Somme	Fréquence
Ouvriers Bâtiment	25	35,7%	12	17,1%	4	5,7%		41	58,6%
Ouvriers Spécialisés	23	32,9%	16	22,9%	6	8,6%		58	82,9%
Autres Ouvriers	5	7,1%	3	4,3%	3	4,3%		11	15,7%
Ingénieurs	2	2,9%	2	2,9%	1	1,4%		7	10%
Cadres	0	0%	2	2,9%	0	0%		5	7,1%

Les demandes de sous-traitance concernent en très grande majorité des qualifications manuelles : ouvriers, spécialisés ou non (cf. liste détaillée des secteurs cités en annexe n°3).

L'évolution des ouvriers spécialisés est plutôt stable, alors que celle des ouvriers du BTP est en augmentation par rapport aux années précédentes (cf. annexe n°6).

Les ingénieurs et cadres font l'objet d'un nombre de demandes beaucoup plus restreint. Ceux qui obtiennent une APT pour venir travailler en France, dans le cadre d'un contrat de sous-traitance, doivent justifier d'une qualification vraiment spécifique requise par la société française.

La différence de coût main d'œuvre doit sûrement expliquer ces chiffres, même si logiquement, c'est la qualification qui doit motiver l'appel à de la sous-traitance. En effet, s'il est plus intéressant pour une entreprise française de faire appel à des ouvriers en provenance de pays à plus faible coût de main d'œuvre, cette différence aura tendance à se réduire pour des profils de cadres.

Les salariés étrangers doivent être rémunérés au même niveau que les salariés français. Cependant, on observe dans la réalité que cet aspect est particulièrement difficile à contrôler. Dans certains cas, le salarié n'est payé par la société de sous-traitance qu'une fois revenu dans son pays. Les abus concernant la rémunération seraient-ils fréquents ?

Remarques particulières formulées par les différentes DDTEFP :

« Le bâtiment est le plus demandeur, avec des polonais, les maçons fumistes (132 introductions en 2003) et les monteurs de menuiserie charpentes roumains (15 introductions en 2003). »

2.6. La répartition des demandes par taille d'entreprise française

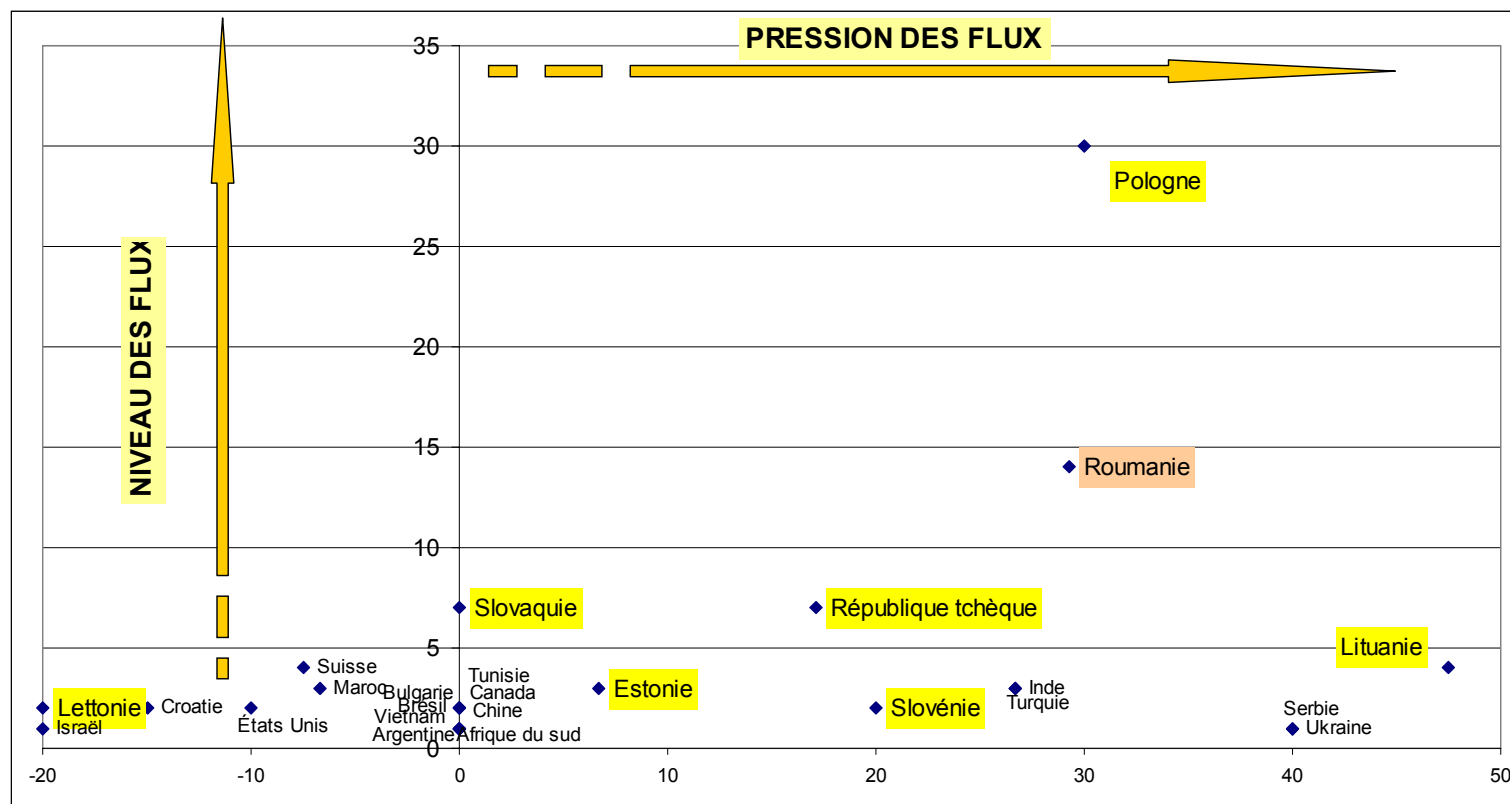
	Souvent	Parfois	Jamais	TOTAL
Groupes internationaux	28,1%	43,8%	28,1%	100%
Groupes français	36,1%	52,8%	11,1%	100%
PME françaises	55,6%	35,6%	8,9%	100%
Ensemble	41,6%	43,4%	15,0%	100%

Les répondants indiquent que ce sont surtout les PME françaises qui font appel à la sous-traitance internationale.

Les groupes internationaux ont-ils plus souvent recours au détachement de personnel ou bien ont-ils plus de facilités (conditions de travail, niveau de rémunération, image) à trouver du personnel qualifié en France ?

2.7. Analyse dynamique des résultats obtenus

Selon l'origine de la main-d'oeuvre



À partir des données enregistrées, nous avons pondéré les réponses qualitatives données par chacune des DDTEFP sur la variation perçue des demandes. Ce travail permet de croiser le niveau des flux (nombre de dossiers traités) avec l'évolution des flux, que nous qualifions de pression (plus l'augmentation du nombre de dossiers par rapport à 2002 est importante, plus la pression augmente). Le croisement des deux permet de visualiser les pays qui sont fortement demandés et en croissance : c'est sur ces pays que l'attention devra porter.

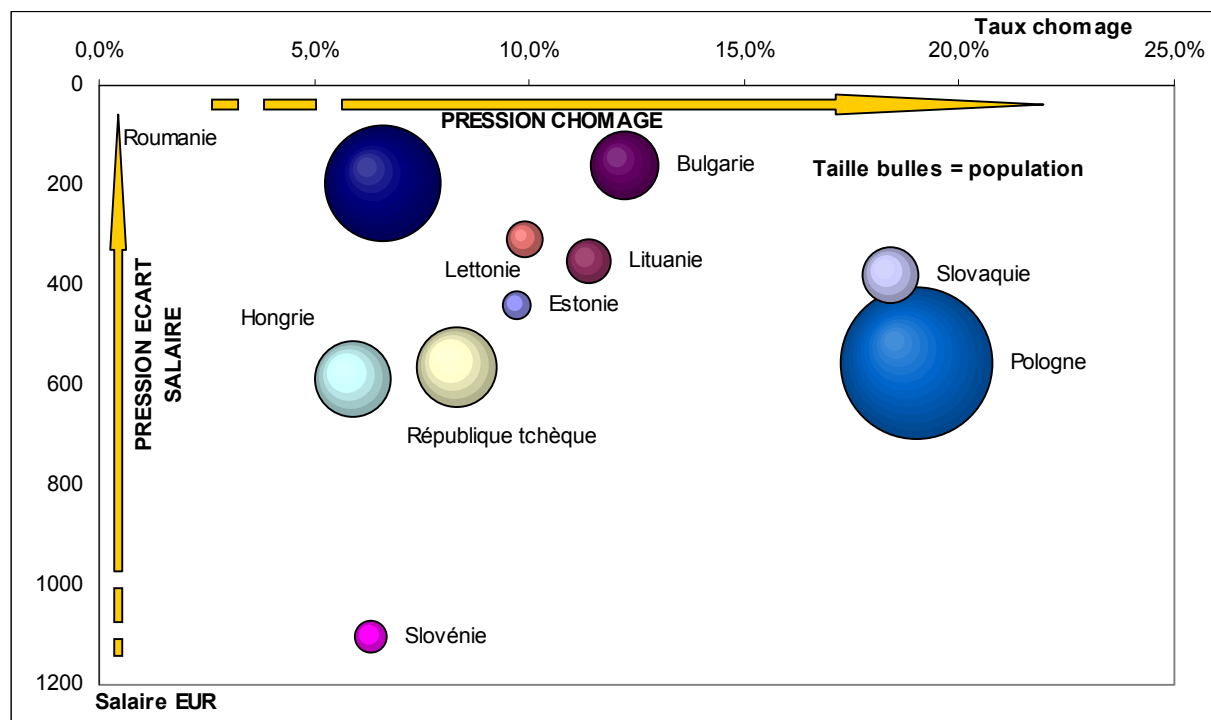
Quelques constats :

- ✓ les pays d'Europe centrale sont de très loin les leaders,
- ✓ se dégage de très loin la Pologne, suivie par la Roumanie : à la fois la pression et le niveau des flux sont importants,
- ✓ seule aujourd'hui (après le 1er mai 2004) la Roumanie pourra être suivie par les services des DDTEFP.

La prestation de service internationale provient donc des pays limitrophes à l'Union Européenne des 15. Il est clair qu'elle continuera de se développer pour deux raisons :

- ✓ le niveau de chômage dans ces pays,
- ✓ l'écart de revenus avec la France.

Globalement, l'offre de service sera la plus forte en provenance des pays avec une forte population, un taux de chômage important et un écart de revenus forts.

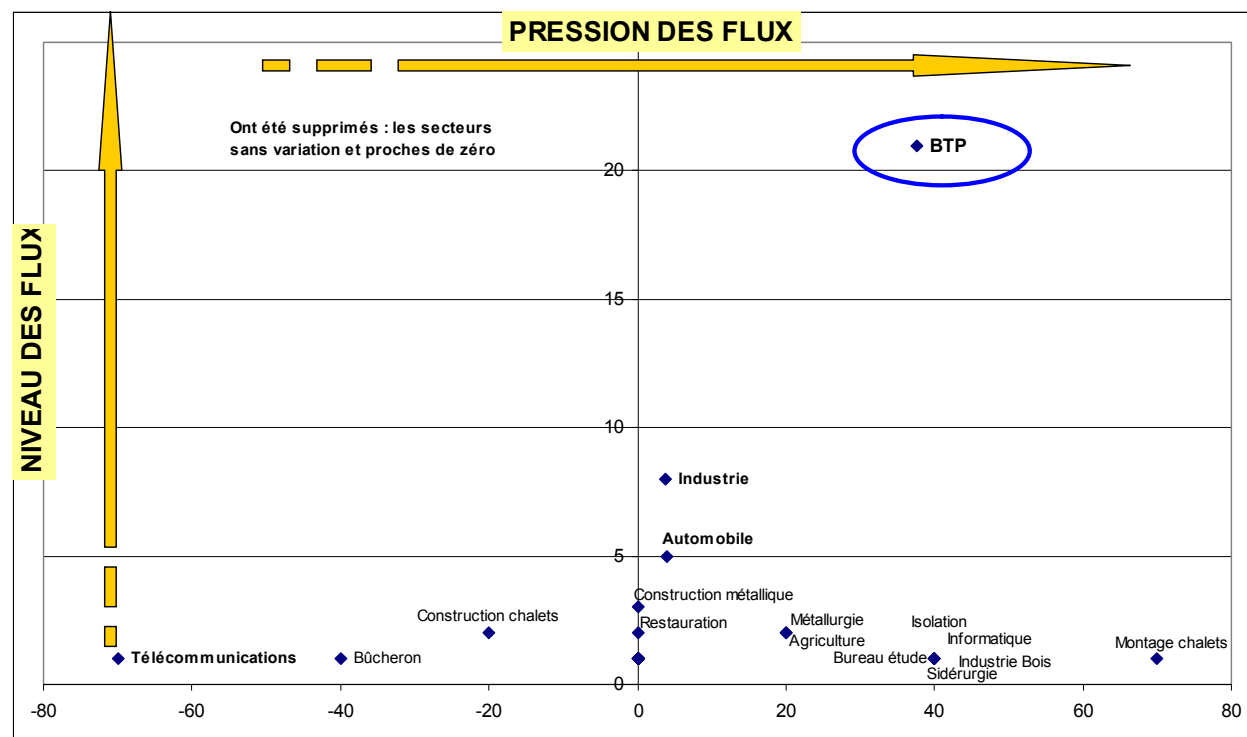


Globalement, les pays pour lesquels les pressions seront les plus fortes pour proposer des prestations de services (mais aussi éventuellement dans le cadre de l'introduction de salariés) seront :

- ✓ la Pologne, qui cumule forte population et fort taux de chômage,
- ✓ la Roumanie, qui cumule forte population et revenu faible,
- ✓ et peut-être la Bulgarie ou la Slovaquie.

Source : Revue élargissement Missions économiques Décembre 2004 (estimation à fin 2004)

Selon les secteurs utilisateurs :



Le constat semble apparemment clair :

- ✓ le bâtiment et les travaux publics représentent le secteur pour lequel la sous-traitance s'effectue à un niveau relativement important et les DDTEFP ressentent un accroissement fort de la demande,
- ✓ des secteurs comme les télécommunications ne représentent plus rien et sont en très forte décroissance,
- ✓ quelques cas sont signalés en forte augmentation, tout en ne touchant aujourd'hui qu'un petit nombre de cas : la métallurgie, l'agriculture l'industrie du bois et l'informatique,
- ✓ l'industrie en général, ainsi que le secteur automobile sont consommateurs de manière régulière.

3. L'analyse des dossiers de prestations de services des DDTEFP du Finistère, de l'Essonne et du Val de Marne

Nous nous sommes rendus dans les trois DDTEFP aux dates suivantes :

- DDTEFP Finistère : 15 et 16 septembre 2004,
- DDTEFP Essonne : 7 et 8 octobre 2004,
- DDTEFP Val de Marne : 29 octobre 2004.

Ce chapitre présente l'analyse quantitative de l'ensemble des réponses.

203 dossiers ont été étudiés sur place, ce qui correspond à 613 cas individuels qui se répartissent comme suit :

Département	Nombre de dossiers étudiés	Nombre de cas individuels concernés
Finistère	109	485
Essonne	57	72
Val de Marne	37	56
TOTAL	203	613

Notre première constatation (après l'étude des dossiers et les entretiens réalisés avec les personnes responsables de la main d'œuvre étrangère dans ces 3 DDTEFP) est relative à la nature des dossiers : ceux des départements de la Région parisienne concernent en totalité le détachement de cadres ou de techniciens, alors que ceux du Finistère relèvent de la sous-traitance internationale.

Pour information, la liste des entreprises étrangères auxquelles les entreprises françaises ont fait appel dans le cadre de la sous-traitance internationale ou de détachement de cadres se trouve en annexe n°11.

3.1. Le nombre de salariés concernés par chaque demande

Nous avons considéré comme un dossier unitaire la délivrance d'une APT pour des salariés ayant en commun :

- la nationalité,
- la qualification,
- les dates de début et fin de contrat,
- la date de délivrance d'APT,
- l'intitulé du contrat,
- le salaire,
- l'entreprise française qui les fait travailler,
- l'entreprise de sous-traitance étrangère,
- les documents fournis dans le dossier.

Lorsque plusieurs salariés avaient en commun ces différentes informations, nous n'avons pris en compte le dossier qu'une seule fois.

	Nombre moyen de salariés concernés par une demande
Finistère	4,45
Essonne	1,26
Val de Marne	1,24
TOTAL	3,02

Les dossiers identiques ont été le plus fréquemment observés dans le Finistère. En effet, pour les besoins d'un chantier, une entreprise française peut faire venir plusieurs personnes qui ont les mêmes qualifications et qui vont rester durant une période identique. Pour certaines missions, la DDTEFP du Finistère a d'ailleurs eu l'occasion de délivrer des APT collectives. Par exemple, la société Sobrena a embauché 35 tôliers polonais qui sont tous restés durant la même période.

Dans les autres départements, nous avons traité plus souvent des dossiers individuels avec des caractéristiques propres.

Les informations suivantes prendront en compte le nombre de demandes (chaque demande pouvant concerner plusieurs salariés).

3.2. L'activité des entreprises françaises

La liste des activités des entreprises françaises ainsi que le regroupement que nous avons réalisé se trouvent en annexe n°12.

	Finistère	Essonne	Val de Marne
Activités navales	87,9%	0%	2,8%
Electronique	0%	36,8%	30,6%
Energie	0%	42,1%	0%
Fabrication industrielle	3,7%	1,8%	25%
Informatique	0%	7%	25%
Commerce	6,5%	1,8%	5,6%
Dépollution / Environnement	0%	10,5%	2,8%
Construction / BTP	1,9%	0%	0%
Industrie Pharmaceutique	0%	0%	2,8%
Industrie agro-alimentaire	0%	0%	2,8%
Divers	0%	0%	2,8%
TOTAL	100%	100%	100%

Les dossiers traités dans le Finistère concernent quasi exclusivement les activités navales. C'est en effet un département connu pour des entreprises de réparation ou construction navale comme la DCN, la Sobrena, les Chantiers Piriou,...

Les domaines couverts par les entreprises qui formulent des demandes pour des détachements de cadres sont principalement l'électronique et l'énergie. On constate néanmoins un éparpillement des secteurs d'activités pour les détachements.

Les dossiers du Val de Marne se découpent en 3 secteurs quasi équivalents : l'électronique, la fabrication industrielle et l'informatique.

Le profil des entreprises qui font des demandes de sous-traitance internationale ou de détachement de cadres est très différent d'une DDTEFP à l'autre.

3.3. La nationalité des entreprises de sous-traitance

La liste des nationalités des entreprises de sous-traitance traitées dans cette partie, ainsi que le regroupement que nous avons réalisé se trouvent en annexe n°13.

	Finistère	Essonne	Val de Marne	TOTAL
Nouveaux entrants UE	97,2%	1,8%	2,7%	52,5%
Amérique Nord	0,9%	47,4%	51,4%	23,5%
Europe Est	1,9%	31,6%	8,1%	11,5%
Amérique Sud	0%	5,3%	16,2%	4,5%
Asie	0%	12,3%	13,5%	6%
Bassin méditerranéen	0%	0%	8,1%	1,5%
Grande Bretagne	0%	1,8%	0%	0,5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Nous n'avons traité dans le Finistère quasiment que des dossiers qui mettaient en relation une entreprise française avec une entreprise d'un nouveau pays de l'Union Européenne (en grande majorité la Pologne). Il faut noter que pour ces dossiers, les entreprises polonaises de sous-traitance, dans la plupart des cas, ont embauché le salarié uniquement pendant la durée de sa mission en France.

Dans l'Essonne, les sociétés étrangères avec lesquelles les entreprises françaises ont monté des dossiers sont essentiellement originaires d'Amérique du Nord (Etats-Unis, Canada) et des pays de l'Europe de l'Est (hors UE). 10% des dossiers concernent des entreprises asiatiques.

Dans le Val de Marne, la configuration est un peu différente : la moitié des entreprises sont américaines ou canadiennes, 16% sont originaires d'Amérique du Sud et 11% d'Inde.

➔ La configuration des dossiers traités par une DDTEFP est très différente d'un département à l'autre.

Typologie des prestataires de services

À titre d'exemple, nous avons relevé le nom des sociétés prestataires de service polonaises, afin d'estimer :

- ✓ la qualité de ces entreprises
- ✓ la difficulté plus ou moins grande qu'une DDTEFP peut avoir pour valider le sérieux de l'interlocuteur et surtout faire la distinction entre une entreprise de sous-traitance et une entreprise pourvoyeuse de main d'oeuvre.

Une dizaine de noms d'entreprises sont apparus dans les dossiers :

- ✓ Apicom
- ✓ Chantier naval Polnocna
- ✓ Firma Marketingowa IWA
- ✓ Format
- ✓ Hydro gaz
- ✓ Iska Consulting
- ✓ Mac Gregor
- ✓ R&M Izomar
- ✓ Sigmat
- ✓ Safe Engineering services

Certaines sont assez facilement repérables via Internet, et peuvent être jugées comme étant des sous-traitants de qualité, par exemple :

- ✓ Les chantiers navals Polnocna qui emploient 1150 personnes, existant depuis 1945, et qui sont un des grands chantiers navals de Gdansk,
- ✓ Iska Consulting, filiale de la société Iska Marine, à Gdansk, s'affiche sur son site (en français) comme étant une société de construction de réparation navale, traitant notamment des métiers de soudage, chaudronnerie, tuyauterie. Les références qu'elle indique montrent une activité tout à fait réelle dans le domaine. Cette société semble avoir été constituée en 2004.
- ✓ Safe Engineering Services, à Gdynia, créée en 1995, et affichant 40 salariés, donne sur son site ses propres références, et indique particulièrement celles concernant la France où elle affirme travailler depuis maintenant quatre ans auprès de clients tels que Chantiers Piriou, DCN, Metalu, Ocea, Chantiers de l'Atlantique, Socarenam. Il semble bien que cette société ait fait de la sous-traitance en France un de ses axes stratégiques de développement. Elle travaille également pour d'autres chantiers navals à l'étranger et en Pologne. Sa plaquette est accompagnée de toutes les références nécessaires des entreprises clientes.

D'autres sociétés sont répertoriées comme Mac Gregor, créée en 1993, qui travaille dans la réparation de machines embarquées à bord de navires, ou R&M Izomar, créée en 1998, dans le secteur du bâtiment et employant 500 personnes, et Hydro gaz, déclarant être spécialisée dans l'installation de chaudières à gaz et d'installations sanitaires.

Les autres ont du mal à être repérées : pas de site Internet, ni d'inscription dans les annuaires répertoriant les entreprises, ce qui ne veut pas dire qu'elles n'ont pas d'existence juridique légale.

Globalement, il semble bien que les entreprises citées sont, en règle générale, de vraies sociétés du secteur et pouvant donc être qualifiées pour offrir des prestations de services en France. Cependant la difficulté pour les DDTEFP de pouvoir les reconnaître comme telles est sûrement complexe.

↳ *Le référencement au niveau national de ces entreprises dans un fichier commun et à disposition de chacune des directions pourrait être un moyen de faire circuler l'information facilement :*

- ✓ *sur la vraie qualification de ces entreprises,*
- ✓ *éventuellement sur les difficultés ayant pu être recensées ou le non-respect de la législation française.*

3.4. La nationalité des salariés

La liste des nationalités des salariés, ainsi que le regroupement que nous avons réalisé se trouvent en annexe n°14.

	Finistère	Essonne	Val de Marne	TOTAL
Nouveaux entrants UE	97,2%	3,6%	2,9%	54,5%
Amérique Nord	0,9%	48,2%	45,7%	22%
Europe Est	1,8%	30,4%	11,4%	11,5%
Amérique Sud	0%	5,4%	17,1%	4,5%
Asie	0%	12,5%	14,3%	6%
Bassin méditerranéen	0%	0%	8,6%	1,5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Les salariés en sous-traitance ou détachés sont, dans la plupart des cas, de la même nationalité que l'entreprise de sous-traitance. Ces résultats sont donc assez peu différents de ceux de la partie précédente.

On note une présence importante des polonais dans le Finistère, des américains et des canadiens dans l'Essonne et le Val de Marne.

Nous avons constaté, dans quelques dossiers (moins de 5), que le salarié était de nationalité différente de celle de l'entreprise sous-traitante.

3.5. La qualification des salariés

La liste des qualifications des salariés, ainsi que le regroupement que nous avons réalisé se trouvent en annexe n°15.

Profil selon la DDTEFP

	Finistère	Essonne	Val de Marne	TOTAL
Ouvriers	66,7%	7%	3,0%	38,9%
Responsables d'équipes	32,4%	0%	0%	17,7%
Informaticiens (Ingénieurs et Techniciens)	0%	47,4%	42,4%	20,7%
Ingénieurs	0%	26,3%	30,3%	12,6%
Techniciens spécialisés	0,9%	19,3%	12,1%	8,1%
Autres cadres	0%	0%	12,1%	2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Les profils des dossiers du Finistère sont exclusivement (à une exception près) des qualifications manuelles : ouvriers ou responsables d'équipes qui travaillent sur des chantiers.

A l'opposé, dans l'Essonne ou le Val de Marne, les cadres détachés sont pour les trois quarts des ingénieurs ou informaticiens. Ce sont donc des salariés à niveau d'études et à qualification élevés.

Alors que la DDTEFP du **Finistère** gère plutôt des dossiers relatifs à des **qualifications manuelles**, celles de **l'Essonne et du Val de Marne** ont affaire à des **professions intellectuelles** et sans doute très pointues.

Profil selon l'origine géographique

	Nouveaux entrants UE	Europe Est	Amérique Nord	Autres	TOTAL
Ouvriers	92,1%	2,6%	5,3%	0%	100% (76)
Responsables d'équipes	100%	0%	0%	0%	100% (35)
Informaticiens (Ingénieurs et Techniciens)	2,6%	41%	33,3%	23,1%	100% (39)
Ingénieurs	4%	20%	28%	48%	100% (25)
Techniciens spécialisés	6,3%	0%	93,8%	0%	100% (16)
Autres cadres	0%	0%	100%	0%	100% (4)
TOTAL	55,4%	11,8%	22,1%	10,8%	100% (195)

(entre parenthèses : effectifs de chaque catégorie de qualification)

Ce tableau montre que les origines des salariés sont très différentes en fonction des qualifications demandées :

- les ouvriers et responsables d'équipes sont en grande partie issus des PECO (et en particulier la Pologne),
- les informaticiens viennent des pays de l'Europe de l'Est (Roumanie, Croatie) et de l'Amérique du nord (Etats-Unis, Canada), les premiers étant peut-être sollicités pour la différence de coût de main d'œuvre et leurs capacités dans le domaine, alors que les seconds ne sont appelés que pour leur compétence très pointue,
- les ingénieurs sont d'origine américaine, roumaine, indienne,
- les techniciens spécialisés sont avant tout américains.

3.6. Les salaires perçus

	Finistère	Essonne	Val de Marne	TOTAL
Inférieur à 1000 euros	0,9%	1,8%	13,5%	3,4%
de 1000 à 1999 euros	21,1%	21,1%	2,7%	17,7%
de 2000 à 2999 euros	0,9%	29,8%	13,5%	11,3%
de 3000 à 3999 euros	0,9%	19,3%	0,0%	5,9%
de 4000 à 5000 euros	0,9%	12,3%	8,1%	5,4%
Supérieur à 5000 euros	0,0%	5,3%	13,5%	3,9%
TOTAL	100% (27)	100% (51)	100% (19)	100% (97)
MOYENNE	1630 euros	2977 euros	3542 euros	2712 euros

(entre parenthèses : effectifs de réponses pour chaque département)

Les salaires sont plutôt en adéquation avec les qualifications des salariés.

Le salaire moyen observé dans le Finistère s'élève à 1630 euros contre 3542 euros dans le Val de Marne.

Cependant, les quelques salariés payés moins de 1000 euros par mois (dans les départements 91 et 94) sont des ingénieurs mais de nationalité chinoise et argentine.

Globalement, les ouvriers et responsables d'équipes du Finistère sont rémunérés entre 1000 et 2000 euros bruts par mois, alors que la grande majorité des salariés étudiés dans l'Essonne ou la Val de Marne gagnent plus de 2000 euros par mois.

	Moyenne Salaire
Responsables d'équipes	1470 euros
Ouvriers	1614 euros
Informaticiens (Ingénieurs et Techniciens)	2447 euros
Ingénieurs	3465 euros
Techniciens spécialisés	4203 euros
Autres cadres (top management)	8800 euros
TOTAL	2661 euros

La moyenne des salaires des ouvriers est supérieure à celle des responsables d'équipes. Certains ouvriers, particulièrement qualifiés, sont rémunérés par certaines entreprises à des niveaux supérieurs à la moyenne.

Les ingénieurs et techniciens spécialisés sont rémunérés à des niveaux élevés (plus de 3500 euros par mois).

Les cadres détachés continuent à être payés par la société dont ils dépendent (société étrangère qui est souvent la maison mère ou une filiale de la société française) au même niveau que dans leurs pays.

Les salaires pour les détachés peuvent parfois inclure des indemnités liées au détachement.

3.7. La durée des missions

Selon la DDTEFP

	Finistère	Essonne	Val de Marne	TOTAL
Inférieure à 1 mois	32,7%	23,2%	0%	24,1%
de 1 à 2 mois	22,1%	46,4%	0%	25,1%
de 2 à 3 mois	21,2%	21,4%	2,9%	17,9%
de 3 à 6 mois	10,6%	1,8%	5,7%	7,2%
de 6 mois à 1 an	2,9%	1,8%	68,6%	14,4%
de 1 à 2 ans	10,6%	1,8%	20%	9,7%
Supérieure à 2 ans	0%	3,6%	2,9%	1,5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
MOYENNE	17 semaines	14 semaines	52 semaines	

Les missions sont de durée assez courte dans le Finistère et l'Essonne : 4 mois en moyenne, contre un an dans le Val de Marne.

Selon la DDTEFP du Finistère, cela s'explique notamment par le fait que si un salarié reste plus de 3 mois, l'entreprise française doit payer la redevance à l'OMI. Or, certaines d'entre elles ne souhaitent pas le faire, pour des raisons d'augmentation du coût de la main d'œuvre.

En revanche, sur des dossiers de détachement de cadres (ingénieurs ou informaticiens), la redevance OMI ne rentre pas en ligne de compte pour le calcul de la durée de mission : l'entreprise a besoin d'un salarié doté d'une compétence particulière pour mener une mission à bien, redevance OMI à payer ou non.

A plusieurs reprises, aux dires du responsable main d'œuvre étrangère de la DDTEFP, nous avons constaté que certaines entreprises n'ont jamais payé la redevance OMI.

De même, dans le département du Val de Marne, la plupart des dossiers ne contiennent pas d'APT : la DDTEFP a bien prévenu le salarié que la délivrance de l'APT était acceptée, mais celui-ci ne s'est jamais déplacé à DDTEFP pour la retirer. S'il est contrôlé, il ne pourra pas justifier de son autorisation de travailler sur le territoire français.

Selon la qualification

	Inférieure à 3 mois	de 3 à 6 mois	de 6 mois à 1 an	Supérieure à 1 an	TOTAL	MOYENNE (semaine)
Ouvriers	83,3%	5,6%	1,4%	9,7%	100%	15,22
Responsables d'équipes	65,7%	17,1%	5,7%	11,4%	100%	19,03
Informaticiens (Ingénieurs et Techniciens)	60,5%	5,3%	23,7%	10,5%	100%	25,76
Ingénieurs	56%	0%	28%	16%	100%	30,72
Techniciens spécialisés	62,5%	6,3%	18,8%	12,5%	100%	28,06
Autres cadres	0%	25%	75%	0%	100%	38,50
TOTAL	68,4%	7,4%	13,2%	11,1%	100%	22,28

Comme on pouvait l'imaginer, ce sont les ouvriers et les responsables d'équipes pour lesquels les missions sont les moins longues : 3,5 mois pour un ouvrier (certains ont donc des missions supérieures à 3 mois au-delà desquels l'entreprise française doit s'acquitter de la redevance OMI), et 4,5 mois pour un responsable d'équipe.

Un informaticien reste en moyenne 6 mois en France pour sa mission et un ingénieur 7 mois.

3.8. Les documents fournis par l'entreprise française dans le dossier de demande

Globalement

Photocopie page de garde passeport ressortissant	64,5%
Engagement du salarié à quitter le territoire français à l'issue de la mission	43,8%
Note sur les conditions de la prestation	42,4%
Traduction en français de l'engagement du salarié	40,4%
Copie de la déclaration de détachement prévue par l'article D 341-5-7 du Code du travail	35,5%
Contrat de travail	34,5%
Liste des salariés	28,6%
Questionnaire relatif au logement	24,1%
Contrat commercial	23,6%
Certificat de détachement (Maintien couverture sociale)	19,7%
Traduction en français de l'avenant au contrat de travail	11,8%
Traduction en français contrat de travail	10,8%
Avenant au contrat de travail permettant le détachement	10,3%
CV	9,9%
Diplôme	9,4%
Questionnaire relatif à l'entreprise	7,9%
Attestation de dépôt d'offre d'emploi	5,4%
Attestation de désignation d'un représentant fiscal	4,4%

Dans les deux tiers des dossiers, nous avons trouvé la photocopie de la page de garde du passeport du salarié étranger qui doit venir travailler en France.

Les autres documents sont présents de façon assez aléatoire.

Si l'engagement du salarié à quitter la France à la fin de son contrat et la traduction en français de ce document sont présents dans 44% des dossiers, on trouve moins souvent le contrat de travail du salarié ou le certificat de détachement qui apparaissent pourtant comme des éléments importants dans la constitution d'un dossier de demande d'APT.

Selon la DDTEFP

	Finistère	Essonne	Val de Marne
Photocopie page de garde passeport ressortissant	54,1% 1	91,2% 2	54,1% 3
Engagement du salarié à quitter le territoire français à l'issue de la mission	41,3% 3	43,9%	51,4%
Note sur les conditions de la prestation	13,8%	96,5% 1	43,2%
Traduction en français de l'engagement du salarié	34,9%	38,6%	59,5% 2
Copie de la déclaration de détachement	41,3% 3	36,8%	16,2%
Contrat de travail	23,9%	71,9% 3	8,1%
Liste des salariés	42,2% 2	0,0%	32,4%
Questionnaire relatif au logement	19,3%	1,8%	73,0% 1
Contrat commercial	41,3% 3	1,8%	5,4%
Certificat de détachement (Maintien couverture sociale)	15,6%	22,8%	27,0%
Traduction en français de l'avenant au contrat de travail	19,3%	0,0%	8,1%
Traduction en français contrat de travail	19,3%	0,0%	2,7%
Avenant au contrat de travail permettant le détachement	19,3%	0,0%	0,0%
CV	0,0%	19,3%	24,3%
Diplôme	0,0%	19,3%	21,6%
Questionnaire relatif à l'entreprise	0,0%	0,0%	43,2%
Attestation de dépôt d'offre d'emploi	10,1%	0,0%	0,0%
Attestation de désignation d'un représentant fiscal	8,3%	0,0%	0,0%
TOTAL	100%	100%	100%

Selon les DDTEFP, les documents fournis ne sont pas les mêmes :

- dans les dossiers de la DDTEFP du Finistère, il est beaucoup plus fréquent de trouver les contrats commerciaux qui lient les entreprises françaises aux entreprises étrangères de sous-traitance ainsi que la liste des salariés car les dossiers sont, dans la plupart des cas, relatifs à des contrats collectifs (il faut dire que dans ce département, les dossiers concernent réellement de la sous-traitance internationale, alors que dans les deux autres départements, il s'agit de détachement de cadres),
- les notes sur les conditions de la prestation ainsi que la photocopie du passeport sont présentes de façon quasi permanente dans les dossiers de l'Essonne,

- dans les dossiers du Val de Marne, trois quarts des dossiers contiennent le questionnaire relatif au logement des salariés et 60% la traduction en français de sortie du territoire.

Les documents demandés à l'entreprise française ne sont pas les mêmes d'une DDTEFP à l'autre. Il n'existe apparemment aucun texte valable sur l'ensemble des départements français qui définisse de façon précise la liste des documents à fournir lors de la création d'un dossier. Les DDTEFP créent donc leur propre document.

Les listes des pièces à fournir rédigées par les DDTEFP du Finistère et de l'Essonne se trouvent en annexes n°16 et 17.

3.9. Le délai entre la demande et la délivrance de l'APT

Nous avons calculé, pour chaque dossier, le délai entre la date de première information à la DDTEFP et la date de délivrance des APT.

	Finistère	Essonne	Val de Marne	TOTAL
Plus de 2 mois	0,0%	19,2%	9,5%	9,5%
7 à 8 semaines	3,7%	0,0%	9,5%	4,1%
6 semaines	18,5%	3,8%	0,0%	8,1%
5 semaines	7,4%	3,8%	4,8%	5,4%
4 semaines	14,8%	7,7%	9,5%	10,8%
3 semaines	7,4%	15,4%	9,5%	10,8%
2 semaines	11,1%	11,5%	23,8%	14,9%
1 semaine	25,9%	11,5%	4,8%	14,9%
0 semaine	11,1%	26,9%	28,6%	21,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
MOYENNE	3,04	4,73	3,71	3,82

Les délais moyens de traitement d'un dossier entre la demande initiale réalisée auprès de la DDTEFP et la délivrance de l'APT se situent entre 3 et 4 semaines, ce qui est plutôt rapide.

Les entreprises font part assez tardivement (par rapport à leurs besoins) à la DDTEFP de leur souhait de faire venir en France un salarié étranger.

3.10. L'évolution des demandes

	Finistère	Essonne	Val de Marne
2004	12*	27	11
2003	60	11	15
2002	23	0	4
2001	8	1	1

* Dossiers traités avant le 1^{er} mai 2004

Le nombre de dossiers traités a augmenté de façon très importante entre 2001 et 2003 dans le Finistère. En 2004, avec l'entrée de la Pologne dans l'Union Européenne, ce nombre est très réduit. Depuis le 1^{er} mai 2004, cette DDTEFP ne doit traiter qu'un nombre très réduit de dossiers, voire aucun.

Dans le département de l'Essonne, on observe une croissance assez importante du nombre de dossiers traités. Les entreprises font de plus en plus appel au détachement de cadres. Il est cependant difficile de parler de tendance dans le sens où les dossiers sont le plus souvent individuels et les besoins spécifiques.

Dans le Val de Marne, il n'y a pas d'évolution notable entre 2003 et 2004.

4. Recueil des formulations des organismes représentatifs du monde économique

Le guide d'entretien (cf. annexe n°18) a été rédigé par Doriès et validé par Madame Canihac et Monsieur Guichaoua. Il reprend les grands thèmes abordés tout au long de cette étude.

Les organisations qui ont accepté de nous répondre sont les suivantes :

- le MEDEF,
- l'UIMM,
- la FFB (Fédération française du bâtiment) : 2 responsables de la FFB se sont exprimés,
- la FFB Ile et Vilaine,
- la FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles),
- la FBF (Fédération des banques françaises),
- la FFSA (Fédération française des sociétés d'assurance),
- le SEFI (Syndicat des Entrepreneurs français internationaux),
- le SETT (Syndicat des entreprises du travail temporaire),
- l'ANIAA (Association Nationale des Industries Agro-alimentaires),
- Le Cercle Magelan : il s'agit d'un réseau d'entreprises permettant à des responsables des ressources humaines et de la mobilité de se rencontrer, de discuter et d'échanger des informations.

Le **Syntec Informatique** n'a pu être contacté pour une interview malgré de nombreuses tentatives.

Le GIFAS (Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales) a été contacté mais nous a indiqué qu'il n'avait aucun élément d'information susceptible de nous aider.

Certaines de ces organisations nous ont répondu de façon extrêmement succincte :

- soit parce que l'information ne remonte pas à leur niveau : cas du Medef,
- soit parce que cette problématique de la sous-traitance internationale ne les concerne pas : cas de la FFSA, de l'ANIA.

NB : tous les verbatims sont en italiques

4.1. La problématique « prestation de service internationale »

Les secteurs non concernés

Trois secteurs se disent très peu concernés par la problématique de l'étude : il s'agit du secteur de la banque, de celui des sociétés d'assurance et des industries alimentaires.

- *Le sujet ne concerne pas les sociétés d'assurance, ce n'est pas un enjeu pour nous. Il n'y a rien de particulier à dire. Nous n'avons pas de remontées de nos adhérents.*
- *En ce qui concerne la prestation de service internationale, il n'y a pas de problématique bancaire. On ne va pas importer de la main-d'œuvre pour la mettre dans les centres administratifs ou dans les agences. De ce point de vue là ce n'est pas un sujet dans le monde bancaire et nous n'avons pas de remontées spécifiques de nos adhérents concernant les procédures de détachement. En ce qui concerne la banque, il y a deux points à mentionner :*
 - *Les entreprises bancaires étrangères qui font de la prestation de services en France pour leur compte, sans créer des filiales en France, ceci n'est pas directement un sujet social, c'est un sujet de concurrence.*
 - *Les entreprises françaises qui délocalisent les activités à l'étranger par exemple des call center au Maroc, de la sous-traitance informatique avec l'Inde.*
- *La prestation de service dans le domaine bancaire ne concerne que des gens extrêmement qualifiés pour les activités de marché dans la banque d'investissement. Il peut y avoir certains traders ou personnes très qualifiées qui sont détachées d'entreprises étrangères mais en terme numérique, c'est peu important. Cela concernerait plutôt le top management, il n'y a donc pas de question de coût de main d'œuvre. Il s'agit d'une logique d'entreprise, elle va détacher quelques cadres pour contrôler ce que fait la filiale en France. Aujourd'hui cela ne va pas au-delà. Ce serait plutôt le phénomène inverse avec des français qui iraient travailler à Londres.*
- *La sous-traitance n'est pas utilisée par les entreprises des IAA. L'ANIA a interrogé ses différentes branches (sucre, lait, pâtes, café, ...). Ce n'est pas étonnant car il y a beaucoup de petites entreprises mais lorsque l'on raisonne Europe, les choses sont un peu différentes : les entreprises font appel à des emplois saisonniers avec des personnes qui reviennent d'une année sur l'autre.*

La sous-traitance

L'utilisation de la sous-traitance est fréquente dans le bâtiment.

Un phénomène récent : la sollicitation directe d'entreprises du bâtiment ou d'exploitants agricoles par des entreprises issues notamment d'Europe de l'Est et particulièrement de la Pologne. Le cadre de ces offres n'apparaît pas toujours très fiable. Les entreprises s'interrogent quant à la distorsion de concurrence que peuvent engendrer ces pratiques. Cette sous-traitance étrangère peut être considérée comme de la « délocalisation à l'envers ».

- *On sait qu'il y a énormément de démarchage de la part de sociétés sous-traitantes depuis l'ouverture de l'Europe aux PECO, notamment de sociétés polonaises. On l'explique parce que la libre prestation de service est officielle alors que la libre circulation des travailleurs ne l'est pas encore. Pour y pallier, on voit énormément de sociétés qui viennent proposer leurs services à nos exploitants. Je suppose qu'il y en a quelques-uns qui concluent des contrats de prestations avec ces sociétés. Bien sûr, les exploitants viennent nous voir en nous demandant ce qu'on en pense, en général pas toujours du bien. Souvent les critères de la prestation ne sont pas remplis et cela pourrait poser des problèmes juridiques. Les remontées concernent essentiellement l'Union Européenne par contre beaucoup de ces sociétés emploient des salariés hors Europe. Par exemple, des entreprises espagnoles avec des salariés qui viennent d'Amérique du Sud.*
- *De façon générale en Ile-et-Vilaine il y a peu d'entreprises étrangères qui délèguent du personnel pour travailler en France. On a parfois des mises à disposition ou bien les salariés viennent travailler d'eux même en France. Mais depuis quelques temps, il y a des sociétés de travail temporaire étrangères ou apparentées qui offrent leurs services à des entreprises de bâtiment. Il s'agit notamment d'entreprises roumaines et polonaises.*
- *Les dix nouveaux états membres peuvent parfaitement venir jusqu'à Paris et même en Bretagne ou dans le centre de la France parce qu'elles feront vraiment un chantier ponctuel, ensuite elles rentrent et c'est terminé. Ce que je vous dis est très empirique, je pense que le problème est encore plus important en zone frontalière. On ressent aussi une pression de la Turquie mais attention car il y a aussi des ressortissants turcs qui ont créé des entreprises en France. Doit-on alors continuer à parler d'entreprises étrangères ? Non, ça devient une entreprise française mais le problème de cet entrepreneur turc établi en France c'est qu'il fait appel à des personnes de son pays et à ce moment là il y a aussi un peu un mélange. C'est à la fois une entreprise française et une entreprise étrangère. En fait, il fait venir des salariés de nationalité turque via le détachement.*
- *Certains de nos adhérents font appel à ces entreprises sous-traitantes. Il n'y a que deux schémas : soit vous embauchez des salariés étrangers et il y a une procédure d'introduction de main d'œuvre étrangère en France qui est très lourde et très réglementée ou alors vous faites appel à une prestation de service c'est à dire à un sous-traitant ; à ce moment là, l'entreprise étrangère sera sous traitante de l'entrepreneur français ce qui est parfaitement licite. On constate que nos adhérents sont par exemple relancés par fax par des entreprises étrangères qui proposent leurs services dans un cadre pas très clair. Elles proposent parfois de la main d'œuvre ce qui est absolument impossible sauf s'il s'agit d'entreprises d'intérim. La sous-traitance*

oui, mais à condition que l'entreprise soit bien immatriculée dans son pays ; l'entrepreneur français devra vérifier lors de la conclusion du contrat qu'un certain nombre de documents énumérés dans le code du travail à l'article R324-7 sont présents.

- *Il y a d'un côté une pénurie de main d'œuvre. Avec l'élargissement de l'UE on a constaté du démarchage de nos entreprises par des intermédiaires essentiellement d'Europe de l'Est pour leur proposer de les mettre en contact avec des entreprises d'Europe de l'Est ou avec des salariés. Nous avons joué un rôle de mise en garde, et en même temps nous leur disons « ce n'est pas interdit, voilà ce qui s'applique, voilà ce que doit appliquer l'entreprise étrangère : il existe tout un corps de règles à respecter ». C'est à l'entreprise donneuse d'ordre de tâter le terrain pour voir si l'entreprise étrangère avec laquelle elle est en contact est sérieuse et si elle est au courant de cette réglementation.*
- *Dans le bâtiment, l'entreprise générale ne réalise que 30 % des travaux ; 70 % sont réalisés par de la sous-traitance. Il doit commencer à y avoir des entreprises hors UE dans ces actes de sous-traitance. L'appel à la sous-traitance, c'est de la délocalisation à l'envers.*
- *La problématique de la sous-traitance internationale peut être un enjeu fort en fonction des marchés : lorsque vous faites venir sur le marché national ou que viennent sur le marché national des entreprises de pays dont les clauses sociales de protection de réglementation sont moins fortes que les clauses nationales, il existe alors à une distorsion de concurrence évidente et ça c'est un enjeu très important. Aujourd'hui, on le sent à travers l'interrogation de la directive européenne service.*

Le détachement

Le détachement est absolument nécessaire au fonctionnement des groupes internationaux.

Le détachement de salariés par des entreprises d'intérim européennes luxembourgeoises ou anglaises dans leurs filiales en France pose des problèmes aux sociétés d'intérim en France. En effet, le niveau de charges sociales et le droit des intérimaires dans ces pays sont bien moins importants qu'en France.

- *De façon générale, 80% des entreprises ont aujourd'hui des filiales ou des accords commerciaux ou des accords d'appels d'offres. Le principal problème de ces groupes internationaux et ce qui compte le plus, c'est la mobilité des cadres et des techniciens. Ils souhaitent systématiquement avoir la possibilité de prendre pendant un ou deux ans n'importe quel poste tout comme ils ont envie d'envoyer n'importe quel poste. Alors, selon les entreprises et selon les lieux, ce sont soit des détachements soit des mises à disposition et cela dépend de chaque politique de gestion des cadres et des techniciens par les entreprises.*
- *En revanche, nous sommes confrontés à un problème qui est celui d'implantations d'entreprises de travail temporaire à l'étranger et détachées en France. On en a des manifestations concrètes depuis le Luxembourg : vous avez un français qui travaille en France et qui est salarié d'une entreprise de travail temporaire luxembourgeoise, le coût des charges sociales y est 2 fois moindre et l'intérimaire « luxembourgeois » n'a pas les droits de l'intérimaire français. C'est à dire que tout le système de protection sociale qu'on a mis en place et qu'on paye en France, l'intérimaire y échappe. Il est donc non seulement moins*

cher sur le plan des charges sociales mais également moins cher sur le plan de la couverture de la protection sociale française. Au début ce phénomène était uniquement frontalier, mais maintenant on a des cas de cette nature partout en France. Le même phénomène existe avec des entreprises de travail temporaire anglaises dans la restauration.

- *Le travail temporaire est un marché très concentré avec trois multinationales qui font deux tiers du marché. Elles sont mondiales. C'est à dire qu'il suffit que demain matin leurs sièges décident de détacher depuis le Luxembourg ou depuis la Pologne et c'est tout à fait possible. Elles ont un comportement extrêmement civique en s'interdisant de pratiquer ces méthodes.*
- *Le français salarié d'une entreprise de travail temporaire luxembourgeoise a en moyenne à peu près 30 ans, il se moque pertinemment de sa retraite. Il va là où il peut travailler et là où il peut gagner sa vie. Tout ce qu'on a construit en France depuis 20 ans, le statut social des intérimaires qui est le plus confortable d'Europe et de loin, je ne vois pas pourquoi on le finance et qu'à côté il existe la possibilité d'y échapper. Les intérimaires sont tellement contents de trouver un job qu'ils ne se préoccupent pas du différentiel. Ce qui est pervers c'est que tout le monde y gagne : l'entreprise utilisatrice parce qu'elle va avoir quelqu'un de moins cher en charges sociales, l'entreprise de travail temporaire étrangère, et le salarié qu'elle peut très bien payer un peu plus pour le motiver. Les trois parties y gagnent sauf les régimes sociaux français et les entreprises de travail temporaires françaises.*

Les évolutions

L'appel à de la sous-traitance ou co-traitance va s'accélérer car d'une part le partenariat entre entreprises de divers pays devient nécessaire, d'autre part l'insuffisance de main d'œuvre qualifiée notamment dans le bâtiment est un phénomène chronique.

Les offres de services par des entreprises issues de pays d'Europe de l'Est sont un phénomène qui date de 2-3 ans, mais qui a tendance à s'accélérer. Il représente peut être un palliatif à la libre circulation des travailleurs pendant la période transitoire.

Il semblerait qu'en ce qui concerne les services (banque, informatique), il n'y ait pas d'évolution particulière à envisager tout du moins à court terme.

- *Si ça va continuer ? Je pense que ça va être lié au nombre de contrats que ces entreprises vont pouvoir faire. Je sais que les exploitants agricoles y ont recours mais il est très difficile de dire s'il s'agit de pratiques systématiques. Je suppose que ça va continuer vu l'essor que ça a pris, dire que ça va encore croître je n'en ai aucune idée. C'est surtout un palliatif au problème de la période transitoire pour la libre circulation des travailleurs. De toute façon, il est clair qu'à partir du moment où la libre circulation des travailleurs sera effective les choses seront facilitées et la notion de prestation de service sera peut être beaucoup moins utile.*
- *Depuis l'arrivée des nouveaux entrants dans l'UE ce phénomène s'est accru, c'est à dire que les entreprises étrangères des dix nouveaux états membres font des offres de services importantes.*

- *Je trouve que depuis 2-3 ans c'est un problème qui a vraiment émergé de manière très forte au niveau du BTP.*
- *On a tendance à penser que ça va aller en croissant, mais peut être pas galopant, mais ça ne va pas aller en diminuant. Il y a eu ce fameux démarchage de la part soit des consultants, soit d'entreprises, soit d'intermédiaires français pour faire venir des polonais. On a aussi rencontré des cas de slovaques et de tchèques mais il s'agit d'une donnée locale.*
- *Ca veut dire quoi sous-traitance ? J'ai beaucoup de mal à faire une différence entre sous-traitance et co-traitance. Ca va forcément se développer car si vous voulez éviter qu'on aille acheter des produits chinois ou autre il faudra répondre de plus en plus à des projets complexes. Or ces projets complexes, il faut forcément les faire en partenariat. Alors ce partenariat est ce qu'il sera juridiquement de la sous-traitance, de la co-traitance ? C'est pour ça que toutes les opérations sur le prêt de main d'œuvre et autres ça va exploser parce qu'il est évident qu'on en a besoin, y compris le prêt de main à but lucratif... Dans les projets complexes, notamment industriels, nous aurons besoin de la sous-traitance qui devra forcément entraîner la mise à disposition de personnel y compris en conservant un bénéfice.*
- *Cet usage de la sous-traitance va perdurer. On a attiré l'attention de nos entreprises sur les risques de contracter avec des sociétés qui avaient l'apparence de la légalité mais qui en fait en étaient loin. Mais le phénomène va perdurer, car l'insuffisance de main-d'œuvre qualifiée ne va pas s'arrêter, loin s'en faut. Il y a l'effet démographique et un certain nombre d'éléments nous montre que le marché ne va pas s'écrouler. Il n'y a pas de raison économique valable qui ferait que cela s'arrête.*
- *Le 1er mai n'a pas encore apporté des changements majeurs, il est encore trop tôt. Mais il y a une interrogation forte sur les conséquences et la façon dont cela va se dérouler.*
- *Dans le domaine bancaire, je ne vois pas d'évolution à court terme, ou alors une diminution des emplois très qualifiés.*
- *Aujourd'hui, en ce qui concerne les informaticiens, il n'y a plus que des tensions très ponctuelles sur le marché du travail pour des choses extrêmement précises mais il n'y a pas de mouvement d'embauche d'étrangers. Les ressources sont suffisantes sur le marché du travail français. Cela peut exister, mais c'est vraiment très marginal et je n'en ai jamais entendu parler. Les besoins informatiques sont surtout des besoins de développeurs ou d'analystes, pas de codage et de plus en plus sur de la conception de systèmes. Il paraît difficile d'importer des gens qui n'ont aucune connaissance de la langue ou de l'environnement.*

4.2. Raisons qui incitent les entreprises à faire appel à de la sous-traitance étrangère

C'est le manque de main d'œuvre qui incite les entreprises à faire appel à de la sous-traitance. Ce manque de main d'œuvre peut être corrélé à une forte pression du marché comme dans le bâtiment, ce qui rend cette pénurie de main d'œuvre encore plus cruciale. Le coût souvent attractif de ces prestations peut également être un facteur de choix.

Ce facteur coût peut représenter un risque juridique et doit rendre le donneur d'ordre attentif au respect des critères français. Il peut également entraîner un risque de déstabilisation du marché intérieur.

- *Ce qui justifie l'appel à cette sous-traitance, c'est le marché qui est porteur, et une insuffisance de main-d'œuvre qualifiée. Il y a une telle pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Parce qu'il y a des gens qui sont partis, parce que les chantiers se précipitent, parce que les plannings se décalent, les entreprises sont prises à la gorge et vous avez beau faire attention, l'économie prime le droit. Ce n'est pas une volonté de fraude, mais il y a quelquefois des tentations.*
- *L'ouverture du marché a lieu lorsque le marché national n'est pas capable en termes de disponibilité, de quantité et de qualité ou de prix de fournir la prestation. L'aspect coût de main-d'œuvre intervient obligatoirement avec un risque de déstabilisation du marché intérieur. L'appel à de la sous-traitance internationale est un phénomène normal encore faut-il qu'il soit mesuré, tempéré et qu'il n'amène pas plus de désordre, de ruptures, qu'il ne provoque d'avantages, c'est une question d'équilibre.*
- *Cela reste une solution face au manque de main d'œuvre, puisqu'en général le recours se fait dans le cadre des saisons : les récoltes, les tailles... pour lesquelles le besoin de main d'œuvre est énorme. Nos exploitants ont beaucoup de mal à combler ce besoin ; la sous-traitance internationale peut être pour eux une solution puisqu'elle leur permet de résoudre ce problème de main d'œuvre, car c'est la société sous-traitante qui règle ce problème. C'est un outil face à ce problème de recrutement. C'est un outil comme un autre car la main d'œuvre locale pour les saisons a tendance à s'épuiser. En effet dans les zones rurales il y a de moins en moins de personnes et donc de moins en moins de personnes à employer au moment des saisons. Au niveau juridique, il faut encore trouver une société qui respecte à peu près tous les principes et qui paye bien ses salariés.*
- *A notre avis c'est le manque de main d'œuvre qui pousse les entreprises à faire appel à la sous-traitance.*
- *Je ne pense pas qu'on puisse dire que l'aspect coût ne joue pas mais j'ai l'impression que ce sont plus les grandes entreprises qui vont raisonner en termes de coût, qui vont se dire maintenant avec l'élargissement on est soumis à une concurrence il faut que nous puissions avoir des conditions comparables. Je n'ai pas l'impression que les PME en soient là, elles ont vraiment du mal à répondre à des marchés parce qu'elles n'ont pas les moyens humains et puis c'est le hasard qui les met en contact avec des gens qu'ils découvrent comme étant des gens qualifiés et compétents.*
- *On en a vu passer ici des sociétés qui proposent des prestations à des coûts qui paraissent vraiment faibles par rapport au nombre de salariés qui sont censés être détachés. Notre mot d'ordre c'est une grande méfiance vis à vis de ces prestations internationales puisque nous avons un gros problème : la prestation de service n'est pas réglementée, ne serait-ce que sur sa définition, il n'y a que la jurisprudence qui nous donne les critères. C'est quelque chose qui n'est pas du tout sûr*

juridiquement. La grande difficulté avec une société étrangère est de savoir si on a bien affaire à une prestation de service, si la rémunération des salariés qui sont détachés est bien respectée, enfin si on respecte les critères d'ordre public français. Il y a un risque juridique et même pénal pour les exploitants qui est important.

Le mot d'ordre que nous diffusons c'est que de toute façon à partir du moment où le coût de cette prestation par rapport au nombre de salariés qui vont travailler paraît faible, c'est que la notion de bonne foi ne va pas tenir. Certains peuvent être intéressés par cet attrait du coût qui peut être plus faible que si on employait directement de la main d'œuvre mais pour nous, il existe des risques juridiques avec des cas d'exploitants qui se sont retrouvés en prison. C'est une information qu'on diffuse auprès de nos fédérations, qu'elles rediffusent ensuite auprès des exploitants, pour leur expliquer qu'il y a des critères à vérifier : voir si c'est bien une prestation de service, bien vérifier que les salariés qui arrivent ont tous leurs papiers, que c'est bien ceux que la société a dit qu'elle détacherait..... A partir du moment où cette information leur est parvenue, ils vont être un peu moins tentés par ce côté attractif du coût. Mais je suppose que certains passent à travers l'information et prennent des risques.

- *C'est la recherche de main d'œuvre et puis il peut y avoir aussi le coût. C'est à dire que les prix proposés sont évidemment attractifs et puis dans ce cas l'entrepreneur français n'est pas condamnable après tout. Si l'entrepreneur étranger a le droit d'offrir ses services en France il ne faut pas en vouloir à l'entrepreneur français, c'est aux pouvoirs publics peut être à ce moment là de mettre en place certaines barrières. Mais est-ce qu'on peut le faire avec l'Union européenne ? C'est un vaste débat, il ne faut pas condamner les entrepreneurs. Si on admet que les entreprises étrangères font des offres de services en France il ne faut pas à ce moment là en vouloir aux entrepreneurs quelques soient les secteurs, pas seulement le BTP. Si on a le droit d'utiliser les services de sous-traitants étrangers, à ce moment là pourquoi ne le ferait-on pas ? Il faut voir ça comme ça, être presque un peu primaire. A mon avis c'est un problème d'harmonisation européenne, je ne pense pas que ce soit spécifique à la France.*

Les actions mises en œuvre par les fédérations

Les actions des fédérations se concentrent à deux niveaux :

- Des actions de formation, d'information, ...pour pallier le manque de main d'œuvre dans certains métiers.
- Des actions d'information concernant la réglementation qui régit la sous-traitance internationale.

- *Le recours à la main d'œuvre étrangère c'est à la condition que l'on n'ait pas trouvé de main d'œuvre française donc on est limité par rapport à ça. Il existe beaucoup d'actions locales de nos fédérations départementales (promotion de l'emploi, bourses de l'emploi, ...). Il y a aussi des conventions qui sont passées avec l'ANPE pour essayer de trouver des solutions à ce manque de main d'œuvre.*
- *Nous avons diffusé dans notre réseau une circulaire rappelant les règles à suivre à la fois en matière d'embauche et de sous-traitance.*

- Ces problématiques de prestations de service internationales ne remontent pas à notre niveau. Seules remontent les problématiques d'ordre général qui reviennent aux commissions d'organismes internationaux type BIT en disant « attention vous nous imposez des pratiques qui vont poser tel ou tel problème ». Nous n'intervenons que lorsque les entreprises éprouvent le besoin d'avoir une action de type collectif au travers des organisations professionnelles nationales ou internationales.
- On a établi un document d'information pour bien rappeler les différences entre prestation de service ou sous-traitance, embauche directe, etc.... Nous travaillons toujours pour nos fédérations. C'est plutôt une documentation pour nos fédérations.
- Il y a d'énormes actions au niveau de la formation. Nous avons notamment mis le projecteur cette année pour essayer de trouver chez les jeunes filles un réservoir de main d'œuvre pour essayer de les encourager à entrer dans le bâtiment...

4.3. Caractéristiques des entreprises qui y font appel

Les entreprises du BTP sont particulièrement concernées par la sous-traitance en général y compris la sous-traitance internationale. Ce sont les secteurs du gros œuvre et de la maçonnerie avec les maçons, les carreleurs, les métiers de la menuiserie et de la couverture qui sont les plus utilisateurs de cette sous-traitance.

- Tout entrepreneur peut avoir besoin de sous-traiter, la sous-traitance a toujours existé quelque soit le corps d'état, la spécialité, et la taille de l'entreprise. Alors c'est vrai que les entreprises de gros œuvre, de taille importante ont été des gros utilisateurs de sous-traitance mais en fait ce n'est pas un phénomène si important et peut-être même qu'il s'est un peu corrigé ces derniers temps. En d'autres termes, que vous soyez maçon, plombier, couvreur, menuisier vous avez toujours besoin de sous traiter parce que c'est comme ça, le bâtiment est un métier avec un plan de charge très fluctuant. Ce n'est pas un métier dont le plan de charge est lissé dans le temps comme dans l'industrie où on arrive à prendre des carnets de commandes trois ans à l'avance, dans le bâtiment c'est beaucoup plus ponctuel et les démarrages de chantiers sont parfois décidés de manière unilatérale de la part des clients. Vous avez fait à un moment une offre, vous avez fait un devis et puis vous n'entendez plus parler de rien mais six mois plus tard on vous rappelle en disant : « il faut commencer demain ». Comment faites vous à ce moment là pour faire le chantier ? Entre temps, vous avez pris des commandes et bien vous allez avoir besoin de sous traiter, de prendre éventuellement des intérimaires mais ça peut ne pas suffire, embaucher cela n'est pas toujours possible. La sous-traitance c'est une nécessité, quelques soient les corps d'état et les tailles d'entreprises. Il n'est pas d'ailleurs si massif que ça le phénomène parce que la part des travaux sous traités rapportée à votre CA global tourne autour de 15 - 20 % pas plus.
- Tous les secteurs du bâtiment sont concernés mais le gros œuvre et la maçonnerie le sont plus particulièrement. Il n'y a pas d'évolution depuis le 1^{er} mai 2004 ; ces offres de services extérieurs remontent à trois ans à peu près. Avant il n'y avait pas d'offres provenant d'aussi loin. Les métiers les plus concernés : les maçons, les carreleurs, les métiers de la menuiserie et de la couverture.

4.4. Caractéristiques des demandes des entreprises

D'après les fédérations, les entreprises sont fortement sollicitées par des entreprises sous traitantes des pays de l'Est, notamment de la Pologne mais aussi de la Turquie.

Les fédérations ne sont pas très informées des détails des missions opérées par les sous-traitants. Les missions, notamment dans le bâtiment, concerneraient plutôt des petites unités sur des durées de plusieurs mois.

- *On a constaté dans le bâtiment que c'est beaucoup les pays de l'Est, enfin beaucoup, disons que le nouvel élément vient des pays de l'Est ; mais quantitativement il y a peut être plus d'entreprises portugaises sous traitantes que d'entreprises polonaises. La sous-traitance polonaise est surtout un problème nouveau.*
- *Je ne peux vous dire si les entreprises font appel en direct aux entreprises sous traitantes. De plus, je ne suis pas sûr qu'il faille faire beaucoup de demandes parce qu'il y a des sollicitations, il y a aussi beaucoup de bouche à oreille, il suffit qu'un exploitant utilise une société pour que les autres le sachent.*
- *On est un peu inquiet de ces fameux démarchages, de ces fax qui sont envoyés aux entreprises en français plus ou moins correct de la part de gens qui proposent d'être intermédiaires. Tout ça c'est dangereux.*
- *Il est évident que les pays à bas niveau de salaire dans lesquels il y a peu d'emplois sont attirés par la vieille Europe où il y a du boulot et où les coûts salariaux sont élevés. Donc là il y a un effet d'attraction évident, notamment pour la Pologne. En ce qui concerne les entreprises luxembourgeoises, les salariés ne sont pas des luxembourgeois, c'est un montage, ce sont des polonais.*
- *La Turquie et les nouveaux entrants sont les pays qui sollicitent le plus les entreprises françaises. La Turquie avec souvent un entrepreneur turc mais qui s'est installé en France, qui a sa carte d'artisan, qui a créé sa société et qui est en règle.*
- *Les entreprises françaises de BTP ne font pas de demandes, elles sont sollicitées par fax, par mails.*
- *Les entreprises sont sollicitées : il y a peu de mouvements dans l'autre sens notamment hors CEE.*
- *Ce sont des groupes de personnes pas forcément très important de 5 ou 6 salariés pour un travail particulier sur un chantier. Les durées, de l'ordre de plusieurs mois, je dirais 4, 5, 6 mois pour les cas qui me sont parvenus. Je pense que dans le cadre de groupes ou d'opérations plus importants ça doit être plus long.*
- *Les besoins peuvent être récurrents, ils concernent des petites unités de deux à quatre personnes plutôt sur des durées relativement importantes de plusieurs mois.*

4.5. Les besoins des entreprises

Les entreprises qui ne font pas appel à la sous-traitance internationale

La non utilisation de la sous-traitance internationale peut s'expliquer de diverses façons :

- L'absence de sollicitations par une entreprise sous traitante,
- La méfiance,
- L'interrogation légale,
- La barrière de la langue.

- *Pourquoi certaines entreprises ne font pas appel à la sous-traitance internationale ? A mon avis principalement parce que d'abord elles ne savent pas comment ça marche, elles ne savent pas comment rencontrer l'entreprise et elles ne savent pas si elles ont le droit, quelles responsabilités elles prennent ; et puis il y a quand même un obstacle qu'on ne signale jamais c'est la langue. Nos entreprises ne sont pas toutes polyglottes.*
- *Des entreprises qui ont des besoins et qui ne font pas appel à ces entreprises de sous-traitance : il y en a de 2 types : celles qui n'ont pas été sollicitées et qui donc ne savent pas où s'adresser et celles qui ont été sollicitées mais qui sont plus méfiantes que les autres.*

Les besoins et leurs conséquences

La sous-traitance est une solution face au manque de main d'œuvre, il faut améliorer le cadre légal permettant son utilisation. L'alternative consisterait à faciliter dans un cadre précis l'introduction de main d'œuvre étrangère.

Demain, les entreprises vont être amenées à travailler en partenariat avec des entreprises de différents pays sur un certain nombre de projets, ceci ne pourra se faire qu'en facilitant la mobilité des cadres.

De même, l'impatriation de cadres est de plus en plus nécessaire aux groupes pour s'ouvrir à l'international.

Sous-traitance

- *Les entreprises qui ont le plus de besoins sont les PME.*
- *Même si aujourd'hui par rapport à cette prestation internationale on a beaucoup de problèmes liés au travail illégal, pour autant on veut garder ce système de prestation quitte à l'améliorer, à lui trouver un cadre pour l'utiliser de façon plus sûre parce que ça reste quand même une solution.*
- *Que l'on prenne en compte nos demandes : nous travaillons beaucoup avec les services publics pour l'emploi, nous n'arrêtons pas de dire que nous manquons de main-d'œuvre qualifiée, nous travaillons aussi bien sûr l'insertion, la formation pour faire*

venir des gens dans le bâtiment mais nous sommes loin du compte. A plusieurs reprises nous avons demandé notamment à Mme la Préfète de libérer un peu les obligations pesant sur le marché de l'emploi pour nous autoriser à introduire dans des conditions précises de la main-d'œuvre étrangère. La réponse est toujours la même depuis trois ans maintenant, tant qu'il y aura un taux de chômage de 10 % en France, il est hors de question d'ouvrir les frontières.

Mobilité et détachement

- *Dans les groupes c'est plus simple, parce que comme en général on a des filiales dans les pays, on met à disposition une filiale ce qui est plus simple et on fait des contours mais dans les PME-PMI c'est plus compliqué. En un mot nous allons vers un monde dans lequel la technologie est faite de partenariat, donc le partenariat on le fait pour un projet, pas forcément à temps plein, il peut être sur la durée, il peut être à temps plein pendant deux ou trois mois, il peut être à temps partiel. Il faut bien qu'on ait un droit du travail qui permette la mise en projet, cette mise en projet se fait forcément avec du personnel de l'ensemble des pays concernés. La mobilité des cadres en Europe est un projet majeur et il faut faire des négociations sectorielles. Le partenariat est un sujet majeur mais comme ce qu'on fait aujourd'hui on le fait avec des gens motivés, tant qu'on n'aura pas de pépin d'action du travail ou autre vous ne le saurez pas. Mais moi, j'ai toujours horreur de faire en sorte que des réglementations obsolètes viennent m'empêtrer dans ces affaires là.*
- *Les services de l'Immigration analysent toujours les dossiers comme s'il s'agissait d'une main d'œuvre qui allait arriver et rester en France. Mais au niveau des groupes, on a besoin de mobilité sur une durée de deux à cinq ans. Cette mobilité est importante pour qu'un certain nombre de cadres apprennent à connaître les méthodes du siège et des usines françaises quand on est dans un groupe français. L'administration a du mal à comprendre cette logique. Il s'agit d'une logique délibérée de faire venir en France pour acquérir une culture groupe. Les procédures se sont assouplies pour les cadres dirigeants et les chercheurs, mais il n'y a pas qu'eux. Je pense surtout à des jeunes cadres qui ont eu un parcours universitaire multi pays, on aurait envie de les faire circuler d'un poste à l'autre et là on est embêté, car il faudrait leur proposer un CDI et quand c'est le cas certain d'entre eux souhaitent alors rester en France. Il y a des effets pervers. Il faudrait créer un CDD de 4 à 5 ans dans le cadre de ces mobilités avec retour dans le pays d'origine.*
- *Les besoins de mobilité vont croître. L'impatriation est nécessaire pour internationaliser les groupes car faire venir un étranger en France cela permet aussi aux français de faire progresser leurs méthodes de travail, de s'ouvrir.*

4.6. Les dossiers refusés ou litigieux

Les problèmes principaux sont liés aux entreprises étrangères qui proposent des prestations proches de l'intérim. On peut alors parler de filières. Les fédérations travaillent en proximité avec les Services d'Inspection du Travail de façon à diffuser l'information.

- *Les sociétés sous-traitantes sont plutôt des sociétés du Bâtiment mais pas des sociétés d'intérim en tant que tel. On a déjà eu des papiers entre les mains de sociétés d'intérim autant portugaises que polonaises mais ça nous paraissait très net. Je n'ai pas eu connaissance d'intérim correct dans les clous sur ce que j'ai vu fonctionner, parce que quand j'en ai entendu parler, on a plutôt dissuadé nos adhérents, on a dit que ça ne nous paraissait pas sérieux.*
- *Aujourd'hui il y a des procès-verbaux en cours, la DDTE est intervenue sur certaines filières. Je connais au moins 4 ou 5 entreprises qui ont fait l'objet de procès-verbaux. Les entreprises sont surprises car elles prennent des précautions, elles vérifient mais les documents sont rédigés en polonais, ce n'est pas facile. Quand il y a les contrats de missions, les fiches d'aptitude médicale, tout a l'apparence d'une véritable mission d'intérim, c'est quand on gratte que l'on s'aperçoit qu'on en est très loin. Il y a et il y aura des cas litigieux et des filières nouvelles*
- *Il est clair que l'inspection du travail pour l'agriculture est très vigilante pour ces sociétés. On a eu le cas pour une société qui était dans plusieurs départements. Il y avait une enquête diligentée par la DDTE. Tant qu'on n'avait pas les résultats de cette enquête c'était peut être mieux d'éviter de travailler avec elle.*
- *De toute façon, une société quand elle commence à être détectée elle a vite fait de s'évanouir dans la nature, de changer de nom et de réapparaître. Nous intervenons par le biais du réseau, nos juristes d'un département à l'autre se signalent l'apparition d'une société sachant que de toute façon il y a un gros travail sur le terrain avec l'inspection du travail qui eux sont très vigilants là-dessus. Il y a beaucoup de travail en commun, quand une société apparaît en général les fédérations vont voir l'inspection pour savoir s'ils ont déjà des informations, pour savoir si c'est une société qui a l'air correct ou s'il y a déjà d'autres problèmes ailleurs.*

4.7. La réglementation et les procédures

Le constat :

Les procédures et les règles liées à la sous-traitance internationale sont trop complexes, peu pragmatiques. Les entreprises françaises souffrent d'un manque de connaissance des procédures et de la réglementation.

Les propositions :

Il faudrait pouvoir continuer à utiliser la sous-traitance car elle répond à des besoins mais de façon sécurisée pour les entreprises françaises.

Le droit du travail devrait faire preuve de réalisme économique et favoriser le partenariat entre entreprises au sein de l'espace européen élargi au Maghreb.

Un salarié résident d'un état membre de l'UE, mais travaillant pour le compte d'une entreprise d'un autre état membre, ne devrait pas pouvoir travailler dans son propre pays avec des conditions de travail moindres que celles des salariés de ce secteur d'activité.

L'impatriation est nécessaire aux groupes internationaux, il faudrait mettre en place un système simplifié permettant à un impatrié de travailler 4-5 ans en France.

Le constat :

- *Les entreprises ne connaissent pas suffisamment les différentes procédures et les différences entre introduction et sous-traitance, à tel point qu'elles se font piéger. On a découvert des réseaux qui sont plus ou moins frauduleux avec des entreprises de travail temporaire qui n'en sont pas réellement et qui proposent des services sous la forme d'une prestation de service de travail temporaire sans respecter la réglementation française. Les entreprises sont relativement sollicitées, les entreprises font un minimum attention, mais quand on leur assure un minimum de garanties, elles ne sont peut-être pas suffisamment regardantes, mais elles concluent.*
- *Rien n'est clair en ce moment, même nous on s'y perd. Les inspecteurs du travail s'y perdent aussi.*
- *Il y a une clarification par exemple des règles du détachement et tout le monde l'ignore. L'entrepreneur étranger, par exemple polonais qui vient faire un chantier à Paris doit déclarer son chantier à l'inspection du travail mais ils ne le font pas car ils l'ignorent. La réglementation est très bien, elle est parfaite, le problème c'est qu'elle n'est pas connue et donc pas appliquée. Il y a un problème de connaissance tout simplement. Nous avons ce rôle de facilitateur, d'explication et de commentaire de la réglementation auprès de nos adhérents c'est pour ça que l'administration nous utilise comme relais, nous sommes un peu des appuis. Nous nous devons de faciliter la tâche à nos adhérents et leur permettre d'exercer leur activité dans les règles mais ce n'est pas simple. La réglementation du détachement est quelque chose qui est très compliquée et mal appliquée.*
- *La DILTI va faire un guide qui va clarifier la réglementation. On a insisté auprès d'eux pour leur dire : « Faites simple ». Les entrepreneurs, ce n'est pas une circulaire qu'il leur faut, c'est un document qui leur dit vous avez le droit de faire comme ça et puis demandez tels documents. Soyons pragmatiques, les entrepreneurs ne vont pas lire un article de droit, c'est impossible.*

J'espère que l'administration va arriver à clarifier les choses et nous de notre côté on essayera de mettre en place une charte de bonnes pratiques et puis c'est vrai qu'on a encore une fois un rôle de relais à jouer. On est une organisation responsable, on se doit de jouer aussi notre rôle dans la lutte contre le travail illégal. D'ailleurs plusieurs de nos fédérations ont signé des conventions départementales de lutte contre le travail illégal.

- *L'introduction d'étrangers c'est à ni rien comprendre, la réglementation sur le détachement, et il y a aussi la réglementation sur la responsabilité des entreprises principales pour la sous-traitance dans le droit du travail qui n'arrête pas de changer. Cet été encore, on a instauré le renouvellement des contrôles tous les 6 mois dans une loi sur l'assurance maladie, ce n'est vraiment pas clair.*
- *J'ai fait une suggestion à l'échelon international et je commence à pousser ça en France, c'est à dire qu'un résident d'un état membre ne peut pas travailler dans son propre état membre si c'est contraire à ses droits, s'il est moins bien traité que les salariés de la même catégorie en France. Alors un amendement comme ça c'est politiquement correct et ça permettrait d'éviter les abus. Parce que notre intérimaire pseudo luxembourgeois qui est en fait français n'a pas le droit à la formation, n'a pas la prévoyance, n'a pas le système de couverture sociale qu'on lui finance en France, il est donc désavantagé. Un amendement un peu transversal de cette nature permettrait sans doute de limiter la casse.*

Les propositions :

- *On a aujourd'hui des tas d'exemples pour des métiers où on ne trouve pas de main d'œuvre. Le bâtiment, par exemple, où 40000 polonais ou hongrois ne demandent qu'à venir bosser ici. On attend 2006 pour les faire venir 3 mois, ils partiront une semaine chez eux, ils reviendront 3 mois. Le fond du problème c'est qu'il faut qu'on ait un droit qui corresponde à la réalité économique et la réalité économique de demain c'est le partenariat. Celui-ci nous permet de gagner de l'argent mais pour faire un partenariat il faut un chef de projet avec du personnel de pays différents.*
- *Il est évident que dans le cadre de l'espace européen élargi, y compris le Maghreb avec lequel on a des accords de libre échange, on aura de plus en plus besoin de liberté contractuelle sur quelqu'un qui part 4, 5, 6 mois pour qu'il puisse garder ses avantages sociaux, en allant au-delà des accords de sécurité sociale de pays à pays, c'est à dire que moi je suis extrêmement favorable à la capacité de négocier au niveau d'un groupe sur un espace européen élargi.*
- *C'est le problème des critères jurisprudentiels parce que c'est valable jusqu'à ce que la cour de cassation change les choses. Il y a peut-être besoin de trouver un moyen de sécuriser parce que même si ça ne résout pas tous les problèmes, on a quand même besoin d'utiliser ce genre de disposition.*
- *L'immigration ne fait pas assez la différence entre l'interne d'un groupe pour lequel on a besoin de faire des parcours multi pays et l'externe.*
- *Il faudrait assouplir les procédures pour permettre une mobilité à plus grande échelle, et faire en sorte que le salarié de la filiale étrangère ait la possibilité de garder un contrat de travail étranger avec un contrat de retour dans la filiale.*

4.8. Autres points particuliers

La directive service

La directive européenne service inquiète les fédérations. Elle risque de générer des problèmes importants de concurrence avec des coûts de charges sociales qui ne seront pas identiques d'un pays à l'autre.

- *Dans le transport, ce n'est pas de la prestation de service c'est du recrutement des salariés avec localisation d'entreprises à l'étranger ce qui fait que vous avez des chauffeurs qui sont internationaux, qui physiquement sont toujours en train de traverser l'Europe, qui sont français, allemands mais comme ils sont salariés d'un transporteur qui lui est basé par exemple au Luxembourg ou en Pologne, et bien c'est le coût économique du pays d'origine qui s'applique. Même si le type gagne le SMIC. Donc le différentiel de charges sociales est évidemment considérable. C'est un vrai problème. Je dirais que la directive service risque d'accélérer ce phénomène.*
- *Imaginons que la directive service soit adoptée, ça ne change pas grand chose : vous avez une accélération de la liberté de circuler pour les personnes et le droit du travail français s'applique en France, en fait c'est le droit du sol. Mais le coût économique, lui, les charges sociales, est celui des pays d'origine. Donc là on a un gros problème de concurrence qui se profile. Mais ça c'est encore assez encadré, en revanche dans le cas de la prestation de service je pense que tout est imaginable. C'est là où il y a un véritable problème.*
- *Le contrôle depuis le pays d'origine c'est une fiction, je ne sais pas si vous connaissez le projet de directive mais il y est dit que le droit du travail c'est celui qui s'applique dans le pays. Donc les polonais, salariés d'une entreprise anglaise, sont en principe sous le régime du droit du travail français. Et pour tout ce qui concerne leurs régimes de charges sociales, ils sont sous contrôle du pays d'origine, c'est à dire anglais, alors vous imaginez les Anglais, qui ne sont déjà pas très développés sur ce plan là, contrôler des activités faites en France ce n'est pas possible, donc là il y a un vrai problème.*

La délocalisation

Depuis quelques temps, des sociétés étrangères, originaires d'Europe de l'Est, proposent de réaliser dans leur pays un certain nombre de prestations et de renvoyer les produits finis prêts à poser en France. Cette forme de délocalisation commence à inquiéter les entreprises françaises.

- *Le bâtiment est relativement préservé, il faut quand même pouvoir supporter le coût du déplacement de la main d'œuvre et puis on a quand même les règles du détachement qui font que l'entrepreneur étranger va devoir appliquer des minima sociaux : SMIC, salaires minimums de la grille conventionnelle, durée du travail, temps de repos. Donc on a un relatif encadrement qui limite l'écart. Dans le bâtiment, il faut quand même le construire là où il doit être construit, il n'y a pas de délocalisation comme dans l'industrie. Néanmoins, il y a un phénomène de délocalisation à l'envers avec des entreprises étrangères qui viennent quand même chez nous et c'est ce qui inquiète la DILTI. Je pense qu'on est moins exposé que d'autres secteurs de l'industrie qui peuvent partir à l'étranger. On ne peut pas construire le bâtiment en Inde pour ensuite le transporter en France. Il y a quand même quelques secteurs qui peuvent externaliser la fabrication comme par exemple en menuiserie. Il ne faut pas se croire totalement à l'abri.*
- *Il y a un autre phénomène qui commence à se développer, ce sont des sociétés étrangères (Tchéquie, Slovaquie, Slovénie, Roumanie, Hongrie) qui font des offres de services notamment en construction métallique auprès de sociétés françaises du même secteur en disant : nous sommes outillés envoyez nous vos plans, nous ferons l'étude et vous enverrons par conteneurs ou semi les charpentes métalliques que nous aurons réalisées. Pour le moment il y a une résistance côté français, je ne sais pas si cela durera. C'est une forme de délocalisation, à terme on risque de devenir des espèces de poseurs. C'est possible sur du très courant, sur du moins classique on n'y est pas, car certains paramètres ne sont pas totalement maîtrisés par ces sociétés étrangères mais cela peut changer. Ce phénomène est relativement récent depuis un an, un an et demi.*

La concurrence déloyale

L'intervention d'entreprises étrangères est souvent perçue comme une forme de concurrence déloyale par les entreprises françaises. Les contrôles par l'Inspection du travail permettent de protéger les entreprises françaises.

- *Il y a aussi le phénomène des particuliers qui achètent des maisons à retaper et qui font venir des ouvriers de chez eux et qui ne font pas appel aux entreprises locales. Là dessus nous n'avons pas d'état d'âme : des contrôles sont nécessaires. Et tant pis pour nos adhérents qui ne seraient pas en règle. Il faut souhaiter que les contrôles aient lieu, ils permettent de protéger le secteur.*
- *Il y a des entreprises qui constatent que des entreprises étrangères interviennent plus souvent sur le territoire et qui se sentent menacées alors dans un premier temps c'est une inquiétude très forte et ensuite dans un second temps ça peut être « Il faut que je réponde à cette nouvelle donne, est ce que j'ai quelque chose à faire avec cette Europe qui s'élargit et est ce que ça*

pourrait m'être utile après tout ? Est ce que ça peut répondre à certains de mes problèmes ? » donc suivant les entreprises, suivant les régions, ils n'ont pas forcément le même degré de maturation du problème.

- *Vous avez entendu parler de la circulaire ministérielle du 28/05/04 ? C'est une circulaire pas facile, elle n'a pas été publiée, on en a fait très peu de publicité. A part ça nous sommes très partagés, c'est une ouverture en faveur des nouveaux entrants qui est ressentie avec beaucoup d'inquiétude comme une concurrence pas très loyale par nos entreprises parce qu'on n'est pas tout à fait à jeu égal, on est même loin d'être à jeu égal, si on prend en compte justement toute la réglementation sur le détachement qui fait que toutes ces entreprises étrangères ne sont pas soumises du tout au taux URSSAF etc., le principe du détachement fait que l'entreprise étrangère reste assujettie à son régime d'origine, il y a donc un différentiel de charge incontestable. Alors c'est un mélange d'inquiétude et puis de réflexion sur les opportunités que ça peut présenter mais selon le point de vue selon lequel on se place cette sous-traitance internationale est plutôt ressentie par nos adhérents comme une concurrence déloyale et pas comme une opportunité. L'opportunité elle n'est pas du tout simple à utiliser, il y a une grande complexité et une responsabilité de l'entreprise principale.*

5. Recueil des formulations de l'administration

Le guide d'entretien (cf. annexe n°19) a été rédigé par Doriès et validé par Madame Canihac et Monsieur Guichaoua. Il reprend les grands thèmes abordés tout au long de cette étude.

En plus des DDTEFP rencontrées pour l'analyse directe des dossiers de prestation de service :

- DDTEFP du Finistère,
- DDTEFP de l'Essonne,
- DDTEFP du Val de Marne,

Nous avons contacté les DDTEFP de Haute Garonne et du Rhône et la DRTEFP d'Ile de France. Le document suivant est également enrichi des réflexions des DDTEFP de la Savoie, des Hauts de Seine avec lesquelles nous avons été amenés à échanger lors de la phase « questionnaire ».

NB : tous les verbatims sont en italiques

5.1. Types de prestations de service internationales rencontrés

Suivant les départements, la prestation de service internationale peut concerner :

- La sous-traitance avec des remarques concernant les évolutions notables liées à l'entrée dans l'UE des 10 nouveaux pays depuis le 1^{er} mai 2004. La charge de travail a diminué dans certains départements qui ne traitent plus ces dossiers. Néanmoins, la dualité qui existe en France pour la période de régime transitoire entre introductions contraintes et sous-traitance libre favoriserait une sous-traitance mal cadrée. Les perspectives d'évolution de la sous-traitance liées à des chantiers particuliers dans certains départements nécessiteront une vigilance accrue.
- Le détachement de salariés semble poser peu de problème. Cette formule est également utilisée par certaines sociétés dans un but commercial pour faciliter le transfert de connaissance aux salariés de leurs clients. La création de filiales de façade par certaines sociétés étrangères informatiques pour l'envoi de détachés en France pose cependant question.
- Les prestations effectuées par des artistes étrangers.

Les dossiers de prestations de service :

- *Nous rencontrons essentiellement des entreprises qui font appel au détachement sachant qu'on a un gros secteur aéronautique avec EADS – Airbus. L'entreprise est à dimension européenne, aussi bien en termes de fonctionnement que de composition de la direction. Ils font donc appel au détachement pour tout ce qui est étude notamment. L'aspect commercial est également concerné, pour vendre des avions, il faut aussi permettre que les clients puissent venir ici pour acquérir un certain nombre d'informations. On a aussi pas mal de stagiaires en formation.*
- *Nous avons aussi beaucoup de demandes pour les artistes. C'est souvent au dernier moment, c'est toujours urgent, dans ce cas nous faisons souvent des refus. Nous recevons tous les jours des demandes d'artistes et il y en a qui ne posent aucun problème parce qu'ils ont la licence, ils ont l'habitude. Il y a des étudiants qui peuvent être artistes mais là ça ne pose pas de soucis, il suffit qu'ils viennent avec leur carte d'étudiant. On a traité plus de 500 dossiers d'artistes de février à septembre 2004.*
- *Dans le bâtiment, la sous-traitance en cascade est généralisée.*
- *Le cas le plus fréquent, ce sont des sollicitations par des entreprises des pays de l'Est. Nous avons reçu par fax des demandes de renseignements pour ce genre d'entreprises d'intérim.*
- *La question a été posée de savoir si le détachement international doit ou non être intégré aux statistiques de la sous-traitance internationale. En effet, des entreprises étrangères peuvent créer en France une filiale de « façade » vers laquelle seront détachées des personnes originaires du pays de la société mère. On a trouvé de tels cas tout particulièrement dans le secteur de l'informatique avec 2 pays : l'Inde et le Canada. Pour le Canada, le problème est moins crucial, dans la mesure où le personnel en provenance de ce pays est payé à un niveau identique aux français. Ce qui n'est pas le cas pour l'Inde.*

Les évolutions notées :

- *Il y a des dossiers que l'on n'a plus, c'est l'inspection du travail qui doit avoir notamment les déclarations de détachement lorsqu'il s'agit d'entreprises qui sont entrées dans l'UE et les dossiers de sous-traitance pour les nouveaux pays membres.*
- *En termes d'évolution quantitative, récemment c'est surtout le secteur aéronautique qui est concerné, il y a beaucoup de demandes de détachements dans le secteur informatique et des études pour des qualifications d'ingénieurs, etc..... Dans le secteur du bâtiment, on ne note pas d'appel à de la sous-traitance même si on a eu des questionnements de la part de représentants d'entreprises intermédiaires, qui essayaient de prendre le maximum d'informations pour me semble-t-il retenir au final le meilleur schéma, le moins risqué juridiquement, pour faire venir des gens notamment de Pologne, Mais pour l'instant on n'a pas eu d'affaire visible...*
- *Pour l'aéronautique, en ce qui concerne la sous-traitance, c'est quelque chose que l'on va regarder de plus en plus près dans les mois et les années à venir, puisqu'on va avoir de fortes activités maintenant en termes d'assemblage et d'activité sur place.*
- *Il y a une évolution depuis le 1^{er} mai 2004 en ce qui concerne la sous-traitance. La difficulté, c'est la différence de régime qui apparaît entre la possibilité pour les salariés individuellement de venir travailler, avec la période transitoire de 2 ans, donc un détachement assez difficile, alors que la prestation de service est en théorie libre. Il y a déjà cette contradiction, ce qui fait que naturellement on va être tenté de mettre l'accent sur la prestation de service plutôt que sur une demande d'autorisation de travail d'un salarié polonais lambda qui voudrait travailler de manière isolée ou plus ou moins organisée, ça paraît évident.*

5.2. Motivations de l'appel à de la sous-traitance / prestation de service internationale

Pour la sous-traitance, les motivations essentielles concernent l'absence de main d'œuvre et son coût moindre.
En ce qui concerne les détachements, le détachement de salariés de clients étrangers d'entreprises françaises peut représenter un avantage commercial et concurrentiel.

- *.... Pour les détachements il y a différentes causes, c'est aussi une manière commerciale de convaincre des clients de choisir l'airbus A380 plutôt qu'un autre. Cela implique donc un travail sur place mais on n'est pas directement dans la prestation de service au sens classique ...*
- *Dans la région, de gros programmes immobiliers sont en cours, d'où une nécessité de main-d'oeuvre qualifiée que l'on ne trouve pas sur place. Par ailleurs, il est très clair qu'en faisant appel à de la prestation de services, la rentabilité des affaires est plus grande pour les sociétés françaises.*
- *Le fait de ne pas trouver de main d'œuvre française en France, mais bon est ce que c'est le seul motif ?*

- *C'est toujours le même problème c'est « on ne trouve pas de personnel en France, il n'y a pas de personnel qualifié ».*
- *C'est à la fois le coût et le fait qu'il existe une pénurie de main d'œuvre pour des activités qui sont liées à l'agriculture, les entreprises de traitement ou dans les transports. Un secteur comme le bâtiment est touché par un certain nombre de handicaps traditionnels : des métiers manuels dévalorisés où les conditions de travail sont réputées difficiles, les rémunérations pas très importantes, d'où des difficultés de recrutement et la tentation de recourir à ces profils là qui de plus s'avèrent moins onéreux.*

5.3. Connaissance des procédures par les entreprises

La connaissance des procédures par les entreprises est globalement relativement mauvaise. Elles perçoivent difficilement les différentes logiques qui conditionnent le « travail de salariés étrangers en France ».

Les procédures sont souvent jugées complexes par les entreprises, cette complexité pouvant servir d'argument pour justifier de procédures mal suivies.

- *C'est vrai que la plupart des entreprises, y compris les plus grands groupes comme Airbus, ne sont pas très férus de procédures. Il y en a qui prêchent le faux pour savoir le vrai, pour quelque part caler leur stratégie juridique pour se donner un semblant de légalité sur le papier et puis ceux qui manifestement sont complètement perdus. Je pense que les entreprises n'intègrent pas très bien les grandes logiques sur la question de l'introduction de main d'œuvre étrangère sur le territoire c'est à dire introduction de salarié, prestation de service etc.... L'économie générale de ces dispositifs n'est pas vue.*
- *Il y a des entreprises qui les connaissent et d'autres qui ne les connaissent pas. Quand par exemple, il n'y a pas de convention de sécurité sociale et qu'on leur dit de s'adresser au guichet ou autre ils ne comprennent pas, et la médecine du travail c'est la même chose ils ne comprennent pas, il y a beaucoup de choses comme ça. Les entreprises trouvent les procédures trop complexes, on leur demande trop de choses, c'est surtout ça.*
- *Les entreprises ne connaissent pas encore les procédures, on peut arguer que l'ouverture au 1^{er} mai est un élément nouveau qui brouille un peu les cartes, il y a tout un travail d'information à faire. Maintenant on peut dire que toute législation complexe est moins propice à être appliquée. Ceci dit, parfois la complexité a son utilité, elle justifie qu'on ne sache pas et qu'on ne veuille pas trop chercher à savoir.*

5.4. Caractéristiques des dossiers (pays, secteurs, métiers, entreprises concernées)

Les dossiers font surtout appel à des entreprises des pays de l'Est, notamment dans le secteur du bâtiment pour le gros œuvre. Il subsiste des interrogations quant au secteur de l'informatique.

- *Les détachements dans le secteur de l'aéronautique : il y a beaucoup de demandes dans le secteur informatique et de qualifications d'ingénieurs, études etc.....*
- *En matière de nationalité : il existe en Savoie une entreprise qui a été rachetée par des capitaux slovaques. Cette entreprise a un outil de travail performant pour la fabrication de charpentes de partage. Elle fait appel à des sociétés soeurs slovaques de manière régulière pour ses chantiers. Et on fait appel à du personnel de Roumanie, Pologne et des Pays baltes notamment pour la construction des chalets, des maisons en bois.*
- *Généralement, c'est plutôt le bâtiment avec des métiers comme des monteurs de chalets, des maçons, enfin tout ce qui est gros œuvre.*
- *Les pays les plus demandés sont des pays de l'est avec la Roumanie, et on avait quand même la Pologne mais on ne les voit plus depuis le 1^{er} Mai. Pour les détachements, ça dépend c'est variable on peut très bien avoir des indiens pour tout ce qui concerne l'informatique et beaucoup d'américains.*
- *Les groupes sont plutôt concernés par le détachement, les PME par la sous-traitance.*
- *J'ai une entreprise qui a fait une demande de prestation de service pour des roumains je ne sais pas trop comment elle fait, comment elle les a connus.*
- *C'est le bâtiment qui est le secteur le plus demandeur, on n'a pas encore de retour précis de la part de nos collègues de l'agriculture. On parle beaucoup de la sous-traitance en informatique mais on n'a pas encore d'éléments précis, la structuration actuelle des services MOE n'a pas permis de regrouper des éléments précis à cet égard.*

5.5. Caractéristiques des demandes des entreprises

Le détachement se caractériserait plutôt par des durées de présence en France relativement longues et du personnel très qualifié. En ce qui concerne la sous-traitance les demandes sont variables.

- *Dans l'aéronautique ce sont surtout des détachements de salariés qui proviennent de sociétés étrangères par exemple des Etats Unis où les gens vont rester. La durée peut être très variable cela peut même aller sur des périodes de plusieurs années où les gens vont effectivement travailler pour le compte d'un sous-traitant ou d'un donneur d'ordre qui crée une tâche pour réaliser telle étude dans l'informatique ou dans le secteur aéronautique*
- *Les durées demandées sont variables : un mois voire deux mois comme un petit peu plus. Plutôt assez court quand même. Tout dépend de la construction.*

5.6. Refus de dossier et cas litigieux

Les refus de dossiers :

Des dossiers de demandes n'ont pas été poursuivis par les entreprises demandeuses suite aux compléments d'informations demandés par l'administration. Généralement il y a peu de refus dans le cas de détachement ou pour des stagiaires en formation.

Un arbitrage difficile entre sous-traitance et prêt de main d'œuvre :

Les difficultés d'appréciation de l'effectivité de la sous-traitance sur dossier sont réelles. La dérive sous-traitance / prêt de main d'œuvre peut se faire d'autant plus facilement que certaines sociétés sous-traitantes sont en fait des sociétés d'intérim.

- *Il est clair qu'il y a aussi des irrégularités en matière d'introductions : on a plus souvent affaire à du prêt de main-d'oeuvre (le personnel vient en France, sans matériel, sans outils, sans équipement de protection) qu'à de la vraie prestation de services.*
- *Si le dossier ne nous arrive pas dans les temps, on fait un rejet. Il n'y a pas longtemps, on a reçu une demande le jour où le travail devait commencer. On fait souvent des accusés de réception incomplets c'est à dire qu'on liste toutes les pièces qui manquent au dossier.*
- *On a eu il y a quelques temps des demandes pour des monteurs de chalets en bois, il ne s'agit pas d'un dossier principal ici. C'est une demande qui s'est répétée 2 années de suite avec un soutien politique assez fort, pour des histoires liées à des clubs sportifs en direction de la Pologne notamment. Au final puisqu'un certain nombre de conditions semblaient réunies, on*

avait quand même accepté même si on était un peu hésitant au départ. Lorsque vous avez un dossier où l'on vous indique que les plans sont conçus en Lituanie ou en Estonie, que les éléments préfabriqués sont faits là bas et que donc les modes de montages sont très spécifiques et qu'il y a un brevet déposé etc.... Comment dire sur le dossier tel que présenté que ce n'est pas de la prestation ? Sauf que la bascule peut se faire très rapidement sachant qu'un charpentier ou un menuisier formé ici avec les diplômes correspondant peut être tout à fait à même de réaliser la même chose.

- *Pour la sous-traitance internationale, en 2003/2004, la DDTE a émis beaucoup de refus ; ceci très certainement avec raison, car un grand nombre d'entreprises ne sont pas des sous-traitants mais très souvent des sociétés d'intérim. On trouve cela dans le bâtiment, la serrurerie métallique, en provenance des pays d'Europe centrale. Il y a eu des constats faits par l'inspection du travail.*
- *Il y a des dossiers qui ont été refusés parce qu'il y a beaucoup de compléments qui ont été demandés ; du coup l'entreprise n'a pas donné suite, elle a reporté sa prestation et a fait faire le travail par une entreprise de l'Union Européenne parce que ce n'était plus possible d'attendre mais c'est simplement reporté dans le temps.*
- *Sur les détachements il y a peu de refus sur les stagiaires en formation. Sachant que de toute manière pour les stagiaires en formation, on prend note et qu'on met bien en garde l'entreprise que si effectivement lors d'un contrôle ces stagiaires se trouvaient en situation de contrat de travail, on requalifierait et on serait sous du travail illégal, de la main d'œuvre étrangère sans le titre.*
- *Il y avait un vrai problème mais là c'est quasiment du dumping social sous couvert de prestation de service dans le secteur de la découpe industrielle de viande. On faisait venir des salariés polonais pour venir découper de la viande mais c'était des situations qui avaient justifié le refus de nos services.*
- *Il y a refus :*
 - ✓ *s'il n'y a pas de spécialité,*
 - ✓ *si le salarié détaché travaille à l'activité normale de l'entreprise.*

Par exemple un chef maçon n'a pas de spécialité. Le cas d'interprètes tchèques demandés par une société française pour les placer chez un de ses clients a été considéré comme du prêt de main-d'oeuvre et non de la prestation de services, et donc refusé.

5.7. Les contrôles

Des contrôles difficiles :

Les contrôles se font en lien avec l'inspection du travail mais peuvent être difficiles notamment en raison des difficultés de communication, du barrage de la langue.

L'administration est incapable de suivre, après la prestation, le respect de ce qui a été indiqué dans le dossier (salaires, prestations sociales, ...). Une coopération européenne pour le droit de suite paraît nécessaire.

- *L'inspection est allée faire des contrôles sur les chantiers des chalets en bois, avec des constats absolument étonnants sur les équipements de travail utilisés. Ça a donné lieu à un PV. Il se trouve qu'on n'a pas eu de nouvelle demande, mais il est clair que si on était saisi de nouvelles demandes vu les constats qui avaient été faits sur le chantier dans le cadre de la prestation, on ne serait plus sur le terrain traditionnel du respect de la réglementation du travail. Je pense que s'il y avait un programme interne, il concernerait la capacité à suivre après les prestations le respect ou pas de ce qui est indiqué c'est à dire une coopération européenne sur cette question là.*
- *En ce qui concerne les salaires, on demande aux entreprises une copie des feuilles de paye, on constate que les avantages en nature sont calculés de manière très large, au détriment du salarié.*
- *On peut demander des contrôles, ça nous est déjà arrivé avec les artistes notamment qui ont quand même fait leur prestation malgré le refus, à ce moment là, il y a un procès verbal et on est informé.*
- *Aujourd'hui la réglementation, telle qu'elle existe, est inapplicable. On ne peut rien contrôler. Lorsque l'inspecteur du travail va sur le chantier, il lui est extrêmement difficile de savoir si l'entreprise applique réellement la réglementation en matière d'heures supplémentaires, de salaire, de droit du travail. La difficulté de communication est importante, les demandes ne sont jamais satisfaites immédiatement, ce qui fait que les renseignements peuvent venir après la fin du chantier : l'inspecteur du travail n'a donc aucun moyen de pression.*
- *J'ai eu à traiter la question dans le secteur des transports. Une entreprise, qui avait des difficultés de recrutement de conducteurs saisonniers pour assurer les récoltes dans le Sud Ouest au niveau du maïs et des primeurs, avait eu recours justement à ce genre d'entreprises sans être regardante. C'était évidemment une entreprise qui n'avait absolument pas de statut d'entreprise d'intérim ni la possibilité d'intervenir en France. Dans le procès verbal l'employeur français a été condamné avec redressement à l'URSSAF mais je crois qu'il a continué l'année suivante, en essayant de régulariser par rapport à l'OMI notamment.*
- *L'autre question qui se pose c'est lorsque effectivement on constate des infractions, quelle est notre capacité à aller appréhender à l'étranger un chef d'établissement qui est je ne sais où, je ne sais dans quel pays et notamment lorsque ça se passe dans l'Union Européenne puisque le droit de suite est quand même important. Ca veut dire aussi une coopération*

judiciaire sur cette question là. C'est avoir un droit social européen vivant, c'est la question du contrôle, la capacité à constater des situations en infraction avec l'ordre public social de chacun des pays de l'union et puis la capacité à ce que l'autorité judiciaire puisse aller jusqu'au bout, je pense que là il y a des grosses marges de progrès, sinon c'est théorique.

- *Le vrai problème que l'on rencontre, malgré les engagements contractuels ou les pièces qu'on a, dans les dossiers qui nous sont soumis notamment sur le respect des salaires du minima français au-delà du SMIC ou même du SMIC, c'est de pouvoir s'assurer après coup que les gens ont bien perçu ce qui était prévu. Le fait de ne pas disposer de relais permettant de s'assurer après coup que ce qui était prévu a bien été respecté à mon avis est vraiment très dur. Effectivement, on peut nous adresser des documents X-Y laissant supposer que sur le papier tout va bien et qu'au final le salarié ne perçoit pas la rémunération et les avantages prévus conformément à la convention collective. L'autre point concerne la capacité des salariés étrangers qui ont été « grugés » par rapport aux engagements contractuels dans le cadre de leur travail en France à recouvrer leurs revenus en France devant un tribunal : c'est un peu le parcours du combattant actuellement. C'est le problème de l'effectivité de l'ordre public social international. On peut effectivement prendre une décision par rapport à des éléments qui doivent être respectés au titre de l'ordre public français mais pour être clair, notre capacité de contrôle a posteriori est très limitée. C'est le problème du prescrit et du réalisé.*

5.8. La réglementation, les procédures et l'organisation

Il apparaît nécessaire d'harmoniser les méthodes de travail, les procédures et d'informatiser les traitements pour une consolidation au niveau national et une meilleure diffusion de l'information sur les sociétés sous-traitantes.

De nouvelles tâches quantitativement importantes comme la délivrance des APT aux étudiants étrangers limitent le temps que les DDTEFP pourraient consacrer aux questions liées à la sous-traitance.

- *Par ailleurs, il existe un point de non clarté : la déclaration de détachement doit-elle être transmise à chacun des inspecteurs du travail, ou seulement au premier, dans le cas de chantiers réalisés successivement dans des départements différents ?*
- *Il faudrait impliquer l'entreprise française et mettre dans le contrat une clause qui rappelle l'obligation de la réglementation française du travail pour l'entreprise sous-traitante. Il faudrait pouvoir contrôler les niveaux de salaire des détachés.*
- *Il y a une question générique sur les monteurs de chalets en bois, savoir si on restait sous régime APT ou si pour les pays rentrants notamment les polonais si maintenant on était sous la prestation de service donc sous un autre régime juridique.*
- *La procédure reste quand même assez complexe et donc mal maîtrisée y compris du point de vue de l'échelon administratif. Nous le constatons par les retours que nous avons des directions départementales et des agents de contrôle. Sans compter,*

le problème des charges d'informations pour voir de quelle situation cela relève, la non informatisation des services MOE et l'absence de possibilités de reconstitution, de recoupement, etc....Tous ces éléments font qu'il y a aussi une inquiétude du point de vue de l'administration, il y a une forme d'insécurité juridique un petit peu généralisée. Parce que c'est nouveau, ça arrive de manière brusque, de manière assez conséquente, on peut pas dire qu'on soit noyé mais c'est de manière assez conséquente, naturellement ça va d'abord se mettre dans les niches de pénurie de main d'œuvre ou de difficulté de recrutement donc le bâtiment étant concerné ça s'explique à tous égards. Il y a des problèmes de main d'œuvre, des difficultés de recrutement

- *Il n'y a pas les mêmes consignes selon les DDTEFP. On ne peut pas réagir à temps. On demande trop à la DDTEFP, qui n'a pas les moyens de vérifier quoi que ce soit : les documents sont en langue étrangère et les montages juridiques sont de plus en plus complexes. Chaque DDTEFP fait sa propre notice. Il n'existe pas de circulaire générale. Pourtant en trois ans, la demande de sous-traitance a fait un bond énorme, en 2000, il n'y avait aucune sous-traitance et uniquement quelques cadres détachés. Il faut travailler dans l'urgence pour répondre aux besoins de l'entreprise française, dans certains cas, l'urgence est due au type de marché auquel doit répondre l'entreprise française.*
- *La difficulté de la maîtrise vient aussi à l'heure actuelle de l'administration, ce qui fait qu'on a déjà entamé tout un travail d'homogénéisation des pratiques des services de MOE au niveau des départements.*
- *Un petit commentaire en passant sur la prestation de service, actuellement on est complètement noyé sous le problème des autorisations provisoires des étudiants. On a une explosion exponentielle du nombre de demandes que l'on explique par le fait qu'il y a un certain nombre de pays qui avaient des régimes dérogatoires qui les exonéraient des APT plus le fait que les préfectures soient de plus en plus exigeantes sur les questions relatives aux ressources disponibles et dès lors que la personne, lorsqu'ils creusent un peu, répond « Je compte travailler à mi-temps ». Ils répondent : nous on vous délivrera le titre de séjour si vous avez une autorisation de travail. On a donc des niveaux de demande de délivrance d'APT qui dépassent toutes les prévisions. Ceci s'explique aussi par l'augmentation des inscriptions d'étudiants étrangers dans les facs. Certaines facs avaient enregistré une augmentation de l'ordre de 30 % d'étudiants étrangers, notamment les facs scientifiques. En moyenne l'augmentation est de 10 à 15 %, l'université française est très attractive sur Toulouse. Je crois savoir qu'à Paris, c'est le même problème donc ça pèse aussi beaucoup. Donc en interne à partir du moment où l'on est mobilisé là-dessus, même s'il y a des choses que l'on aimerait creuser plus en pratique comme la prestation de service, les journées n'ont que 24 heures, il est difficile de le faire...*
- *La non informatisation des DDTEFP est un problème majeur : il n'y a pas d'information fiable sur les entreprises, et on est à la merci d'un changement de personnel à l'intérieur de la DDTEFP.*
- *Les entreprises sous traitantes peuvent faire travailler leurs salariés de manière continue en les déplaçant d'un département à l'autre : il n'y a pas d'informations données d'une DDTEFP à l'autre (aucune informatisation donc aucun suivi). Pas d'informatisation des données ni au niveau local ni au niveau national.*

5.9. Autres points particuliers

La délocalisation

Une concurrence déloyale qui prend de l'ampleur :

Le phénomène de la sous-traitance non respectueuse de la réglementation française, celui des délocalisations notamment à domicile comme du travail illégal dégradent les conditions d'emploi et de rémunération des salariés en France.

- *L'Allemagne avait signalé des couturiers qui venaient dans des grands hôtels rechercher de la clientèle aisée pour faire des costumes sur mesure, qui rentraient chez eux et réalisaient des vêtements et qui les renvoyaient après. Une sorte de haute couture à la fois à domicile et délocalisée. Ça prend plusieurs formes, c'est relativement nouveau et donc assez méconnu d'autant plus que la situation juridique est un petit peu complexe. On sait par expérience que ce caractère récent et cette complexité multiplient les zones d'ombres, les interstices dans lesquels nombreux vont s'infiltrer. Du point de vue de l'inspection du travail, la véritable question de fond ce sont les conditions d'emploi, ce n'est pas à proprement parler la nationalité des salariés qui importe. C'est le fait que les procédés de sous-traitance, de délocalisation à domicile, de travail illégal ont pour effet de dégrader les conditions d'emploi et de travail des salariés quelque soit leur nationalité. La clé d'entrée principale de l'inspection du travail est là. Donc ce n'est pas tant la nationalité des salariés qui importe que les conditions d'emplois. Or, il se trouve qu'avoir recours à des salariés étrangers dans ces conditions là contribue à aggraver les conditions d'emploi et de rémunération des salariés en question mais également des salariés en France en termes de concurrence déloyale. Et parallèlement, il y a le non respect éventuel de procédures.*

Les stagiaires en formation

L'utilisation de stagiaires en formation pour préparer de futures délocalisations est une inquiétude forte dans certains secteurs d'activité. La sous-traitance en cascade pourrait accélérer ce phénomène, il est important de maintenir le réseau de sous-traitants en local.

- *La tendance que l'on peut craindre dans le cas d'une éventuelle délocalisation à l'étranger c'est qu'on fasse venir tous les stagiaires en formation de ces pays pour s'initier ou pour prendre connaissance des modes de production et des techniques pour après les transférer vers d'autres pays. Dans le textile on le voit clairement, et je crois que cela apparaît un peu dans l'aéronautique. Il n'y a pas que nous qui le craignons puisqu'il y a un certain nombre de syndicats qui s'émouvent du sujet ... Notre crainte concerne la venue dans le cadre d'un détachement ou plutôt d'un cadre stagiaire en formation pour la préparation de restructurations anticipant la délocalisation avec des pertes d'emplois sèches et les transferts de capacités productives sachant que dans le secteur aéronautique les prix sont de plus en plus contraints... On a des schémas de sous-traitance qui se mettent en place avec des grands donneurs d'ordres, des sous-traitants de premier niveau qui, étant eux mêmes contraints à des prix vue la nécessité de ménager leurs marges, vont les répercuter sur leurs sous-traitants de niveaux*

inférieurs, ces sous-traitants là devant s'organiser pour éventuellement faire produire ailleurs. On est dans cette logique là, on en n'a pas encore les effets immédiats massifs actuellement, mais c'est ce que l'on craint sachant que l'on essaye de faire en sorte que l'on ait un tissu de sous-traitants locaux qui demeurent, car beaucoup partent.

L'introduction de salariés étrangers

- *C'est un thème sur lequel le politique ne se gêne pas pour que certains ou certaines aient des traitements, on va dire dérogatoires, c'est un sujet qui donne lieu à de nombreuses interventions les introductions de salariés étrangers : on est toujours le copain de quelqu'un qui est le copain de quelqu'un... c'est assez étonnant. Si on pouvait travailler un peu plus tranquillement sans donner les éléments à Monsieur le Préfet pour répondre à Monsieur le Député...*

6. Synthèse et propositions pour une étude plus large

6.1. Les points clés

Les analyses quantitatives mettent en avant les points suivants :

- Les entreprises frontalières seraient plus utilisatrices de prestations de service internationales.
- Les entreprises sous traitantes sont principalement issues des PECO et notamment de la Pologne. Ce phénomène devrait continuer à se développer du fait du niveau de chômage dans ces pays et de l'écart de revenus qui existe avec la France.
- Le secteur du BTP est celui qui recourt le plus à la sous-traitance étrangère.
- Les qualifications concernées sont majoritairement manuelles.

Les entretiens effectués avec les représentants des fédérations et ceux des DDTEFP et DRTEFP font ressortir un certain nombre de points clés :

- La méconnaissance par les entreprises des différents systèmes permettant le travail de salariés étrangers (introduction, détachement ou sous-traitance internationale) et des différentes procédures à suivre.
- Le manque chronique de main d'œuvre dans certains secteurs d'activité notamment le bâtiment et l'agriculture.
- Le coût souvent attractif des prestations sous traitées qui n'est pas neutre dans l'utilisation de la sous-traitance étrangère.
- Les inquiétudes générées par les prestations de services effectuées par les entreprises originaires de Pays de l'Est (notamment la Pologne).
- Les inquiétudes liées au phénomène de concurrence déloyale.
- Les inquiétudes liées à la future directive européenne « services ».
- La nécessité de faciliter le travail en partenariat des entreprises européennes, voire d'un cercle européen élargi au Maghreb.
- Des risques de délocalisation accrus.
- Des contrôles difficiles par les services de l'Inspection de Travail.
- Le difficile arbitrage pour les DDTEFP entre sous-traitance et prêt de main d'œuvre.

Il ressort également de l'étude que l'organisation des services de MOE est à améliorer avec une harmonisation des procédures et une meilleure diffusion de l'information. L'informatisation du traitement des dossiers devrait permettre une consolidation plus aisée et la constitution d'une base de données nationale permettant le référencement et le renseignement des entreprises sous-traitantes.

6.2. Propositions pour une étude plus large

Plusieurs facteurs interviennent dans la problématique de la prestation de service internationale.

Le facteur catégorie de salariés étrangers

- des salariés introduits,
- des saisonniers,
- des salariés travaillant pour une entreprise sous-traitante,
- des stagiaires en formation,
- des salariés détachés.

En effet, c'est bien l'ensemble des catégories de salariés étrangers qu'il faut approcher. La sous-traitance originaire de la Pologne par exemple n'est très certainement qu'un palliatif en attendant plus de souplesse dans la liberté de circulation de salariés.

Le facteur secteur d'activité

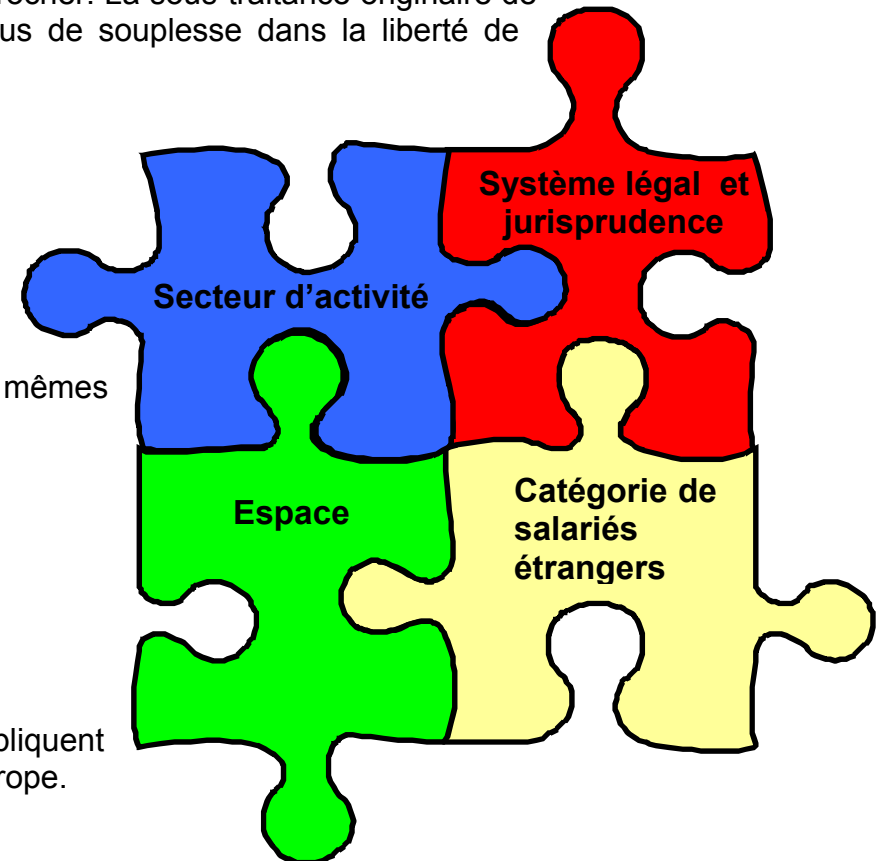
- le BTP,
- l'agriculture,
- la métallurgie,
- l'automobile,
- ...

Les problématiques de manque de main d'œuvre, de coût, ...ne sont pas les mêmes d'un secteur d'activité à l'autre.

Le facteur espace

- l'UE des 15,
- l'UE des 10 nouveaux entrants,
- les futurs entrants : Roumanie, Bulgarie, Croatie,
- le Maghreb et la Turquie.

Les conditions liées à la période transitoire pour les 10 nouveaux entrants expliquent très certainement la profusion d'offres de services en provenance de l'Est de l'Europe.



Le facteur juridique différencié entre pays

Ce facteur peut jouer un rôle important, les différents pays de l'UE n'ayant pas les mêmes politiques d'application de charges sociales par exemple.

C'est la **combinaison de deux ou plusieurs de ces facteurs qui peut être intéressante à étudier.**

Nous vous proposons donc **trois axes d'études** sachant que tout ce qui touche à l'organisation des DDTEFP tant au niveau uniformisation des procédures, que suivi informatique des dossiers et centralisation des informations sur les sociétés sous-traitantes est en cours de mise en place.

1^{er} axe d'étude : Une étude plus approfondie sur les départements les plus touchés par le phénomène de sous-traitance, c'est-à-dire notamment les zones frontalières. Il s'agirait d'analyser les dossiers des différentes DDTE sur le même modèle que pour les 3 départements étudiés dans ce rapport. Nous excluons cependant du champ de l'étude les salariés détachés. Par contre, il serait intéressant au sein d'un même département de mettre en perspective des dossiers de sous-traitance, ceux d'introductions et ceux des saisonniers.

2^{ème} axe d'étude : Une analyse précise d'un secteur d'activité en termes de sous-traitance : nous proposons celui du BTP car il s'agit de celui qui fait le plus appel à la sous-traitance internationale. Il s'agirait :

- d'interviewer dans les départements les plus concernés les DDTEFP et les Inspections du Travail sur les pratiques qu'elles diagnostiquent.
- puis d'aller interroger les entreprises les plus utilisatrices par département pour mieux comprendre leurs besoins, leurs attentes, les problèmes rencontrés, les orientations prises, ...

Cette approche pourrait également être mise en perspective avec la question de l'introduction de salariés étrangers et de saisonniers.

3^{ème} axe d'étude : Un comparatif des pratiques d'autres pays européens en matière d'approche de la question du travail des étrangers. Cette étude pourrait se décliner en Espagne, Angleterre, Allemagne, Belgique, Italie et Pays Bas.

Différents éléments pourraient être analysés :

- ceux concernant la réglementation « travail des étrangers » : introductions, sous-traitance, ...
- ceux concernant le droit du travail : charges sociales, conditions de travail, ...