



# Perspectives

**Bulletin d'information CGT des salarié-e-s des bureaux d'études n°217**

Le 27 mai 2021, Monsieur Philippe Dole de l'IGAS a reçu en Visio les cinq organisations syndicales sur la question de l'attractivité dans les ESN.

La réunion a débuté par une présentation rapide de la DGT concernant leurs priorités : le recrutement sur les activités de cybersécurité, cloud et data. D'emblée nous nous sommes interrogés sur les limitations :

- Ces trois segments de marché se sont maintenus en croissance même au plus fort de la crise sanitaire
- La question du recrutement ne peut se limiter à une question d'attractivité des plus jeunes mais doit s'entendre en lien avec la reconversion. Une partie des difficultés remontées par le patronat tient aussi au contexte dans l'ensemble de la branche et des besoins de reconversion ou a minima de repositionnements de certains salariés initialement sur l'aéronautique ou l'automobile vers des segments de marché plus porteurs. Lorsque l'on parle de recrutement, on ne s'adresse pas uniquement aux jeunes mais il s'agit aussi bien de reconvertir en interne.

La CGT a indiqué avoir eu connaissance d'études de l'APEC sur l'informatique datant de 2017 établissant un niveau de chômage des salariés de l'informatique à 50000 salariés qu'il aurait été opportun, au vu du sujet, traité d'actualiser tout en s'assurant du périmètre des données.

Le diagnostic de la CGT est apparu comme largement partagé. La branche est marquée par un turnover important et des difficultés d'attractivité liée à un ensemble d'éléments :

- Des augmentations salariales plafonnées ;
- Les cadres très qualifiés et pourtant mal payés. Cette gestion fait des entreprises une fabrique de cadre low-cost ;
- Une absence de choix dans les missions proposées ;
- Une absence de perspective d'évolution de carrière ...
- Faisant de la branche un simple marchepied vers le monde du travail, revendiquée par ailleurs par le patronat qui prône la culture du jeunisme.

En conséquence, les entreprises de la branche gèrent l'emploi à la mission et ainsi recrutent pour une mission sans se soucier de l'après ...

Or, la problématique actuelle pour les ESN est la création de valeur pour le client et non plus, comme c'est trop souvent le cas, de faire en complément ou à la place du client, comme c'est le cas de la régie par exemple.

Les mauvaises conditions de travail et un temps de travail exorbitant sont également des freins à l'attractivité.

Nos interlocuteurs de la DGT nous ont indiqué qu'effectivement la politique sociale au sens de politique de rémunération et évolution professionnelle avait été identifiée comme facteur de difficulté de recrutement. Et qu'à ce titre, ils entendaient encourager la négociation.

Dont acte, sauf que, et nous l'avons dit, des négociations ont lieu tous les mois dans la branche et ces échanges ont lieu de longue date.... Et restent sans effet.

La négociation ne peut être un alibi, ni un levier pour le patronat de sabrer tous les droits en échange de quelques euros. Il ne peut pas être question de discuter d'éléments fondamentaux du rapport salarial, de la définition de ce qu'est le travail, à travers le prisme des problématiques de recrutement.

Par ailleurs, lorsque l'on parle recrutement on parle d'emploi. Et sur ce sujet, les évolutions des activités au sein de la branche entraînent de nécessaires « reclassements » : sur ce point nous avons interrogé le ministère sur ce que l'Etat, dans la droite ligne des déclarations du président de la République sur la réimplantation / maintien en France d'activités stratégiques, sur ce qui était considéré comme stratégique. Pour le moment, nous attendons le retour.

**Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) avec la mention « BI BE »**

**Fédération CGT des Sociétés d'Etudes**