



# RAPPORT D'ACTIVITE<sup>1</sup> ADESATT 2021

---

## **Fédération des Sociétés d'Etudes**

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex  
Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42  
E-Mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) – Site Internet : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

---

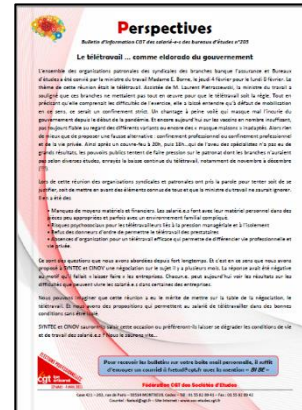
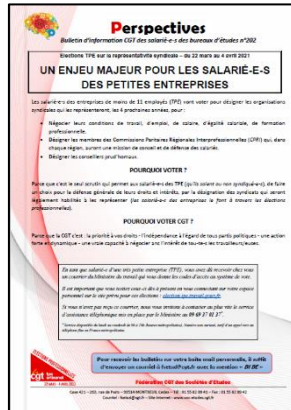
<sup>1</sup> Conformément à l'article du Règlement Intérieur de l'Adesatt



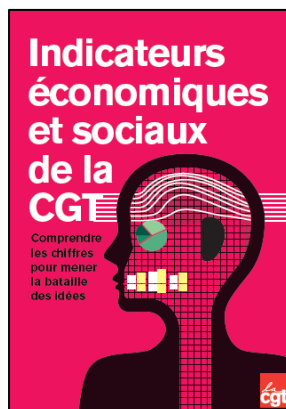
# EN GUIDE D'INTRODUCTION

L'année 2021 a débuté par un débat sur la question du télétravail au regard de la crise sanitaire persistante. En même temps, nous nous sommes focalisés sur les élections TPE.

Lors de ce trimestre, nous avons donc travaillé afin que la CGT reste la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale dans les TPE concernant notre branche. Les premiers bulletins font état de ces deux préoccupations.



Afin de pouvoir négocier efficacement, nous avons accompagné ces bulletins de ce livret.



Mais pour autant, nous n'avons pas délaissé les négociations dans la branche. Nous y avons joué un rôle actif en plus des batailles menées dans les entreprises eu égard à la stratégie du gouvernement.

Ainsi, nous avons publié quatre livrets :



Et une brochure :



Dans le dernier trimestre de l'année, nous avons fait connaître nos propositions pour sortir de la crise sanitaire :



## DANS LES INSTANCES DE LA BRANCHE

Notre fédération participe pleinement aux instances de la branche que ce soit en CPPNI, en CPNEFP, en SPP, à l'OPCO, à l'OPIIEC, à l'ADESATT ...

Nous avons toujours eu le souci de présenter des propositions écrites.

Notre objectif est à chaque fois de pouvoir signer des accords qui soient synonymes de nouvelles garanties sociales.

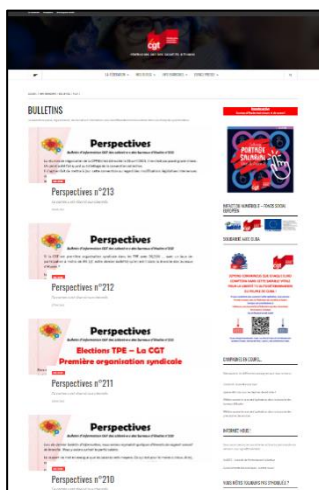
### a) Les enjeux de la CPPNI

Pas moins de 20 bulletins d'information à destination des salarié.e.s ont été produits et distribués. Tous ont concernés les négociations de branche.

Ces bulletins ont également été publiés sur notre site internet :

<https://www.socetudes.cgt.fr/category/info-branches/bulletins/>

Il en est de même concernant nos brochures et nos livrets.



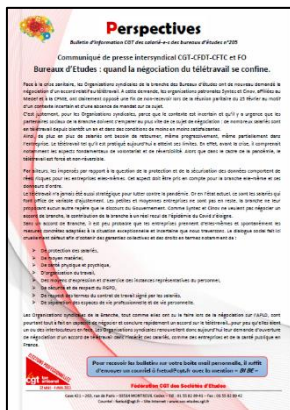
### Le télétravail

Plusieurs organisations syndicales ont, dès janvier, demandé une négociation sur le télétravail via notamment un communiqué de presse. Et nous notions alors :

« Le dialogue social fait ici cruellement défaut afin d'obtenir des garanties collectives et des droits en termes notamment de :

- De protection des salariés,
- De moyen matériel,
- De santé physique et psychique,
- D'organisation du travail,
- Des moyens d'expression et d'exercice des instances représentatives du personnel,
- De sécurité et de respect du RGPD,
- De respect des termes du contrat de travail signé par les salariés,
- De séparation des espaces de vie professionnelle et de vie personnelle.

Les organisations syndicales de la branche, tout comme elles ont su le faire lors de la négociation sur l'APLD, sont pourtant tout à fait en capacité de négocier et conclure rapidement un accord sur le télétravail ... pour peu qu'elles aient un ou des interlocuteurs en face. Les organisations syndicales renouvellent donc aujourd'hui leur demande d'ouverture de négociation d'un accord de télétravail dans l'intérêt des salariés, comme des entreprises et de la santé publique en France. »



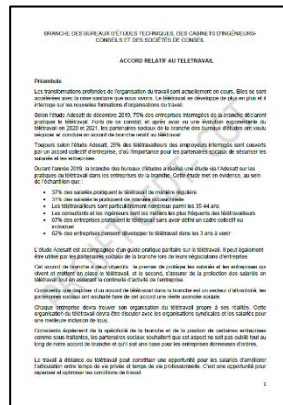
La branche a été pointé du doigt par la ministre du travail en tant que mauvais élève concernant la mise en place du télétravail. Mais le patronat avait alors persévéré fin février dans leur refus d'ouvrir des négociations sur le télétravail. Nous avons alors écrit :

« L'argument du patronat est simple. Le contexte pandémie ne serait pas propice à un accord pérenne sur la question. On croit rêver ... justement, c'est plus que jamais d'actualité. Et puis il n'est pas sûr, bien au contraire, que cette pandémie ne se répète pas sous une autre forme.

Rappelons que ce genre de Sras Covid avait déjà été pointé du doigt par des études en 2005 et 2009. Ces virus d'origine animale qui sautent les barrières des espèces avaient été aussi mis en lumière par l'OMS en 2018. Mais qu'importe, SYNTEC et CINOV sont prêts à dire n'importe quoi pour éviter de négocier et ainsi laisser les entreprises se débrouiller seules. De toute façon, ce sont encore une fois, les salarié.e.s qui paieront de leur santé. »



Enfin, le patronat a décidé d'ouvrir des négociations à la fin du 1<sup>er</sup> semestre. Nous avons d'ailleurs fait une proposition commune d'accord CFDT-CGT.



Cela n'a pas empêché CINOV et SYNTEC d'ignorer purement et simplement notre proposition. La CGT avait déjà travaillé en 2020 sur cette question :



Nous avons continué à donner des éléments à nos organisations pour qu'elles puissent négocier en toute connaissance de cause.

Concernant la branche, nous n'avions pas terminé de négocier en fin d'année.

**Le travail de nuit**

Des groupes de travail se sont succédés lors du 2<sup>e</sup> semestre. La CGT a porté ses revendications qu'elle avait au préalable via un livret. Nos revendications sont claires :

- Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salarié.e.s. Par ailleurs, le travail de nuit commence au plus tôt à 21h et finit au plus tard à 7h du matin comme le prévoit l'article L3122-2 du Code du travail. Aucune dérogation ne doit être acceptée.
- Sur la définition du travailleur de nuit, il y'a aucune raison de déroger à la loi c'est-à-dire trois heures dans la période de nuit au moins deux fois par semaine ou un nombre minimum de 270 heures sur une période de 12 mois, consécutifs.



- Tous les salariés et toutes les activités ne sont pas concernés par le travail de nuit. La justification du recours doit être avérée. Un informaticien n'est pas une infirmière, ce n'est que le profit qui justifie le travail de nuit le plus souvent.
- Les contreparties doivent être à la hauteur :
  - Majoration des heures de travail à 50 %,
  - Réduction du temps de travail de 9 %,
  - Durée quotidienne de sept heures et aucun dépassement des durées maximales de travail.
- Des mesures facilitant l'amélioration des conditions de travail de nuit et l'articulation avec la vie sociale et familiale des salariés doivent être prévues :
  - L'organisation des temps de pause, la formation professionnelle, la possibilité de se rendre dans différentes administrations au moins une fois par mois,
  - Six ans maximum de travail de nuit pour les salariés concernés,
  - Un nombre d'heures annuel maximum de travail de 800 heures,
  - Des moyens de transport adaptés et des dédommagements quand il y a des frais supplémentaires,
  - Enfin le travailleur ne peut être seul à son poste de travail.
  - Une protection médicale au niveau des enjeux : une visite annuelle chez le médecin n'est pas de trop.
  - Une population à risque : les femmes particulièrement lorsqu'elles sont enceintes, doivent faire l'objet d'une surveillance accrue.

Il faudra attendre 2022 pour que la négociation débouche ou non sur un accord.

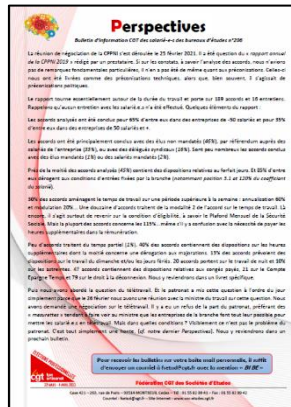
### **Rapport annuel de la CPPNI 2020**

Le rapport tourne essentiellement autour de la durée du travail et porte sur 189 accords et 16 entretiens. Rappelons qu'aucun entretien avec les salarié.e.s n'a été effectué. Quelques éléments de rapport :

- Les accords analysés ont été conclus pour 65 % d'entre eux dans les entreprises de -50 salariés et pour 35 % d'entre eux dans des entreprises de 50 salariés et +.
- Les accords ont été principalement conclus avec les élus non mandatés (46%), par référendum auprès des salariés de l'entreprise (35%), ou avec des délégués syndicaux (16%). Sont peu nombreux les accords conclus avec des élus mandatés (1%) ou des salariés (2%).
- Près de la moitié des accords analysés (45%) contient des dispositions relatives au forfait jours. Et 85% d'entre eux dérogent aux conditions d'entrées fixées par la branche (notamment position 3.1 et 120% du coefficient du salarié).
- 30% des accords aménagent le temps de travail sur une période à la semaine : annualisation 60% et modulation 20% ... Une douzaine d'accords traitent de la modalité 2 de l'accord sur le temps de travail. Là encore, il s'agit surtout de revenir sur la condition d'éligibilité, à savoir le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Mais la plupart des accords concerne les 115% ... même s'il y a confusion avec la nécessité de payer les heures supplémentaires dans la rémunération.
- Peu d'accords traitent du temps partiel (1%). 40% des accords contiennent des dispositions sur les heures supplémentaires dont la moitié concerne une dérogation aux majorations. 13% des accords prévoient des dispositions sur le travail du dimanche



et/ou les jours fériés. 20 accords portent sur le travail de nuit et 10% sur les astreintes. 47 accords contiennent des dispositions relatives aux congés payés, 21 sur le Compte Epargne Temps et 79 sur le droit à la déconnexion.



## Toilettage de la convention collective et « modernisation » de la convention collective

La convention collective a été toilettée à droit constant. La CGT n’a donc pas participé à l’ensemble des groupes de travail.

Concernant la modernisation, il y avait 3 thèmes :

- Délai de rupture pendant la période d’essai,
- L’indemnité retraite,
- Travail du dimanche.

Les propositions patronales sont à minima.

## Accord sur la performance et l’innovation sociale

Vu les thèmes traités, nous avons remis en cause ce titre pompeux sans pertinence. En effet, les thèmes à négocier n’ont rien d’innovant. Nombre de ces dispositifs sont encadrés par la loi ou des recommandations sénatoriales :

- Santé et qualité de vie au travail,
- Parentalité et aidants,
- Partage de la valeur,
- Inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique.

L’important va être le contenu.

Nous ne devrions pas signer cet accord.

## Minima salaire

Nous avons commencé à négocier les salaires minima de branche fin décembre. Les propositions patronales sont indécentes au regard de l’évolution du coût de la vie et des taux de croissance des secteurs dans l’ensemble de la branche.

ETAM					
Position	Coefficient	SMH actuel	SMH revalorisé	TX revalorisation	Différence
1.1	230	1 558,80 €	1 605,56 €	3,0 %	46,76 €
1.2	240	1 587,50 €	1 619,25 €	2,0 %	31,75 €
1.3	250	1 618,50 €	1 634,69 €	1,0 %	16,18 €
2.1	275	1 683,75 €	1 700,59 €	1,0 %	16,84 €
2.2	310	1 786,70 €	1 804,57 €	1,0 %	17,87 €
2.3	335	1 922,60 €	1 941,83 €	1,0 %	19,23 €
3.1	400	2 059,80 €	2 080,40 €	1,0 %	20,60 €
3.2	450	2 210,30 €	2 232,40 €	1,0 %	22,10 €
3.3	500	2 355,80 €	2 379,36 €	1,0 %	23,56 €

Cadres					
Position	Coefficient	SMH actuel	SMH revalorisé	TX revalorisation	Différence
1.1	95	1 983,60 €	2 007,40 €	1,2 %	23,80 €
1.2	100	2 088,00 €	2 113,06 €	1,2 %	25,06 €
1.3	105	2 186,10 €	2 212,33 €	1,2 %	26,23 €
2.1	115	2 394,30 €	2 423,03 €	1,2 %	28,73 €
2.2	130	2 706,60 €	2 739,08 €	1,2 %	32,48 €
2.3	150	3 123,00 €	3 160,48 €	1,2 %	37,48 €
3.1	170	3 490,10 €	3 507,55 €	0,5 %	17,45 €
3.2	210	4 311,30 €	4 332,86 €	0,5 %	21,56 €
3.3	270	5 543,10 €	5 570,82 €	0,5 %	27,72 €

Notons que le Smic a augmenté de 3% en octobre 2021 :  
 Il s'agit d'examiner les écarts Smic hier/aujourd'hui avec les écarts par coefficients SMH actuel/SMH revalorisé pour s'apercevoir que les grilles se tassent et qu'en tout état de cause l'augmentation attribuée par le patronat est dérisoire.  
 Certes, certains secteurs ont été très impactés par la crise sanitaire comme l'événementiel. Mais d'autres se portent bien. Que l'on en juge, en termes de croissance :  
 Numérique :  
 Prévision 2021 : + 4,8%  
 Prévision 2022 : + 7,3%  
 Ingénierie, conseil en technologie :  
 Prévision 2021 et 2022 : + 4,4%

Les négociations doivent se poursuivre en 2022.

### Commission TPE PME

Cette nouvelle instance fonctionne plutôt bien. Nous avons pu rendre un certain nombre d'avis à l'unanimité et travailler sur la mise en place d'activité sociale et culturelle pour les salaires des petites entreprises.

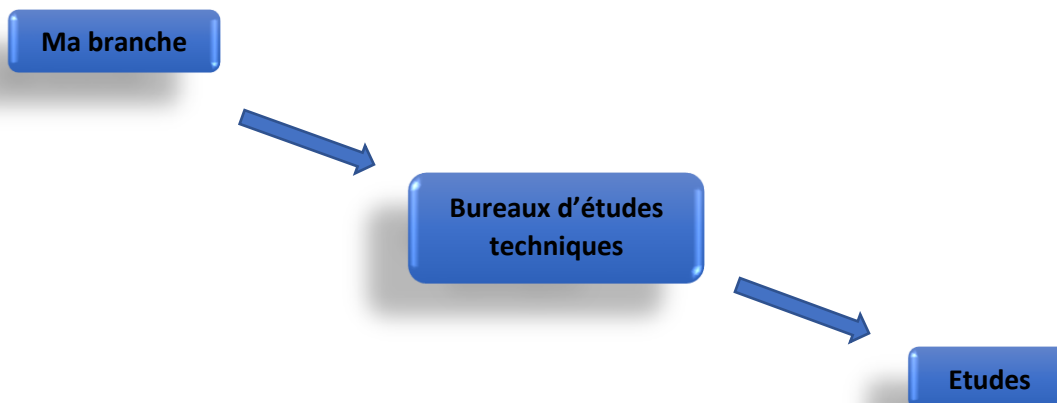
Nous devons en débattre au 2<sup>e</sup> semestre 2022.

### L'OPIIEC, l'ADESATT et les études

Si l'on doit se réjouir du bon fonctionnement de ces deux instances, force est de constater que nous avons toujours beaucoup de mal à faire en sorte que les propositions d'études du collègue salarié soient prises en compte.

Que ce soit dans l'une ou l'autre instance, la CGT y est totalement investie.

La CGT publie un certain nombre d'études sur son site internet.



Au-delà des études de ces deux instances qui sont d'une qualité remarquable, la CGT mène, elle aussi, des réflexions et analyses à destination de ses adhérents. Ainsi outre les brochures et livrets déjà cités, nous avons élaboré :

- Guide des bonnes pratiques
- La dette
- La pauvreté
- Pas d'emplois/planète morte



L'ensemble de ces livrets et brochures se retrouve sur notre site fédéral.

### L'OPCO

Dans le cadre de ses mandats, la fédération CGT des sociétés d'études tient la présidence de l'OPCO Atlas. Après deux années de constitution et de réorganisation et dans un contexte de crise sanitaire, en 2021, Atlas a consolidé et structuré ses activités afin de répondre de la manière la plus adaptée aux besoins des entreprises et salariés de la branche, de favoriser le développement des observatoires et des travaux de certification et de faire face aux difficultés liées à l'environnement des OPCO.

2021 affiche un exercice en très forte hausse sur l'alternance, les demandes de formation au titre du Plan de Développement des Compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et du FNE. Cette croissance a été réalisée dans le contexte d'un chantier portant sur l'amélioration des process internes, en vue de fluidifier le traitement administratif et d'amélioration des délais de paiement.

Parallèlement, l'OPCO a été mobilisé sur plusieurs projets concernant l'offre de services et les services en lien avec la formation :

- Une offre d'accompagnement spécifique pour les entreprises confrontées à la crise sanitaire et/ ou à des mutations économiques a été développée.
- Certains travaux transversaux sont mis en œuvre, notamment autour de la définition des niveaux de prise en charge de l'apprentissage
- Les évolutions en cours telles que le transfert de la collecte aux URSSAF ont conduit à de nombreux échanges avec les différents interlocuteurs de l'OPCO : France Compétences, ministère du travail etc. au fil des étapes du projet. C'est également le cas d'AGORA.
- Les partenariats et recherches de financement imposent un cadrage et un suivi précis (conventions avec les DREETS, régions sur le FNE, les prestations RH ou encore avec l'UE concernant le FNE etc.)
- La promotion des métiers a été développée sur l'ensemble des branches qui composent l'OPCO.

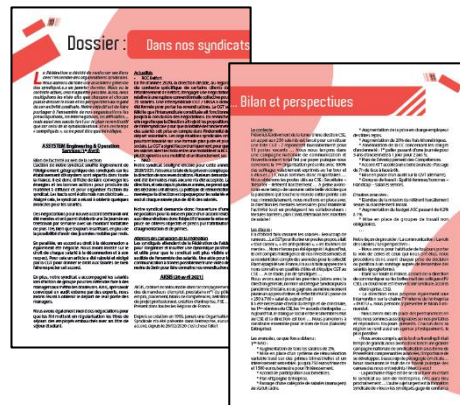
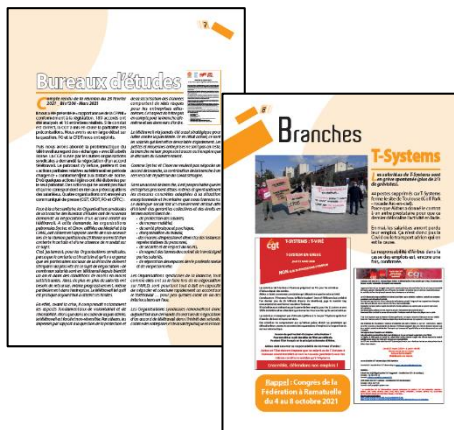
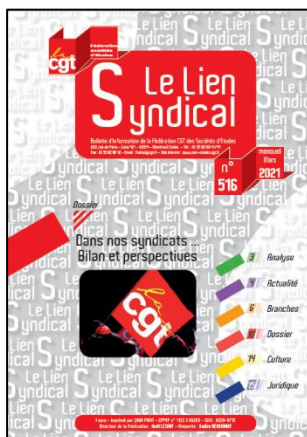
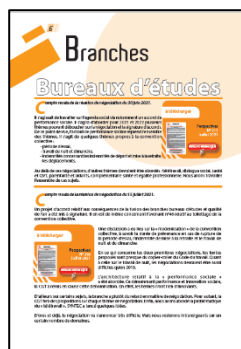
De plus, au-delà de son rôle d'accompagnement de l'activité des branches dans le cadre des observatoires et de la certification, Atlas a été particulièrement investi sur :

- L'élaboration de portraits statistiques et d'états des lieux comparables d'une branche à l'autre, afin d'assurer un rôle de transversalité.
- La constitution d'un EDEC sur la transition numérique mobilisant toutes les branches de l'OPCO a également demandé un travail préparatoire important.

Enfin, en 2021, les travaux de l'Etat sur le déploiement de sa réforme de la formation professionnelle ont conduit à de nombreux échanges avec les structures institutionnelles dont dépend l'OPCO : ministère du travail, commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale, France Compétences etc.

## NOTRE JOURNAL

Nos analyses et réflexions figurent aussi dans notre journal. Ainsi, nos adhérents ont connaissance à la fois des négociations dans notre convention collective et dans les entreprises.



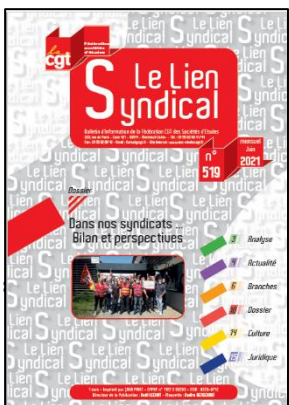
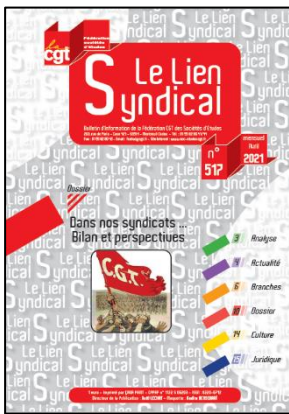
La fédération s'attache à aider concrètement nos organisations dans les négociations d'entreprise et à faire vivre notre démarche syndicale qui lie démocratie et élaboration des revendications.

La fédération agit sur plusieurs axes pour les sections syndicales et les syndicats d'entreprise :

⇒ **Le juridique**

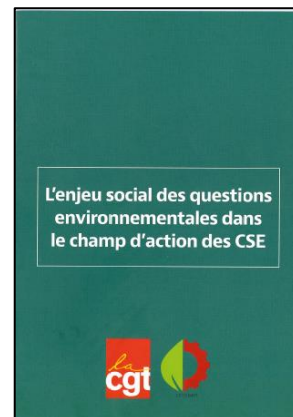
Avec son pôle « Droit liberté et action juridique », elle vérifie les accords en « droit », examine tout type de recours et travail en amont un certain nombre de problématiques à se saisir dans telle entreprise ou telle entreprise. Les questions qui tournent autour du CSE et des nouveaux modes de « travail » ont été scrutés afin de donner à nos militants des éléments pour aller au débat.

D'autre part, un article juridique figure systématiquement dans notre mensuel :



La fédération intervient quant à l'élaboration des revendications. Il ne s'agit donc pas de faire à la place, mais bien à partir de nos repères revendicatifs tant fédéraux que confédéraux, de construire en osmose avec les salarié.e.s, des orientations et des revendications sur tel ou tel sujet ... en lien avec les attentes et les besoins de la branche (ou des branches).

Dans ce cadre, la fédération organise de multiples journées à partir notamment du matériel suivant : [Auquel s'ajoute ceux décrits dans ce rapport]



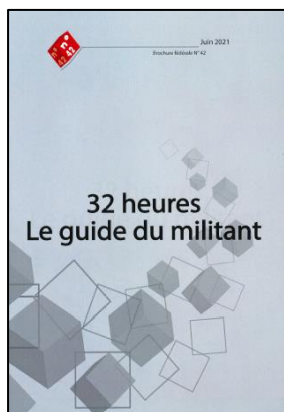
La fédération a lancé une campagne salaire avec un livret :



Et une brochure :

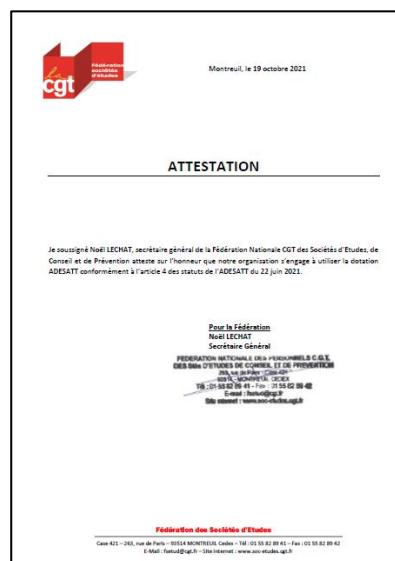
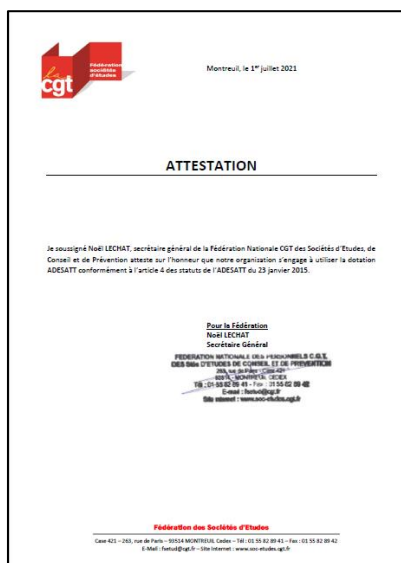


Et une campagne sur les 32 heures :



Enfin, la fédération a enrichi sa chaîne Youtube de vidéos d'analyses et de réflexions : [youtube.com/fsetud](https://www.youtube.com/fsetud)

## DECLARATION SUR L'HONNEUR DE LA PERSONNE HABILITEE A REPRESENTER L'ORGANISATION SYNDICALE QUE LES FONDS ONT ETE UTILISES CONFORMEMENT A LEUR DESTINATION



## IDENTIFICATION DES FINANCEMENTS OCTROYES A L'ORGANISATION SYNDICALE

### ✓ La méthode comptable

Une émission de deux factures à votre demande, sur l'année 2021, comptabilisée en engagement :

Clients à produits → Compte 411 ADESATTP vers le compte de produit 748.

- Facture du 1<sup>er</sup> juillet 2021 : 572 460,00 euros.
- Facture du 19 octobre 2021 : 130 607,23 euros.

Aussi, une section analytique est créée.

### ✓ Les crédits reçus de l'ADESATT pour l'année 2021 :

Le montant total perçu est de 741 231,23 euros.

### Les charges engagées

La méthode employée est celle de la comptabilité d'engagement. Nous avons proratisé et ventilé les charges consacrées au paritarisme de la branche dite « *BETIC* ». Cette proratisation a été effectuée par « *temps hommes* ».

Nous avons appliqué un montant forfaitaire de 10% au titre des charges de gestion à chaque mission selon le tableau suivant.



Sommes perçues au titre de 2021 : 01/07/2021_572 460,00 € 09/10/2021_130 607,23 €	Ces montants sont conformes à la comptabilité de la fédération		
MISSION DE L'ADESAT	Montant des charges 2021 directement imputables à la mission	Quote-part de charges générales retenue au titre de l'exercice 2021 : un montant forfaitaire de 10% au titre des charges de gestion sera appliqué :	Montant total par mission
MISSION N°1 Suivi des travaux et mise en œuvre des textes entrant dans le cadre des instances (Art. 4.1 et 4.2 des statuts)	⇒ Conception, gestion, animation, évaluation des politiques menées paritairement. ⇒ Préparation des réunions  80 177,06 €	8 017,70 €	88 194,76 €
MISSION N°2 Actions et moyens d'information et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs/ des entreprises de la branche (Art. 4.1 et 4.2 des statuts)	⇒ Participation des organisations syndicales de salarié.e.s et des organisations professionnelles à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques relevant de la compétence de l'État ⇒ Brochures fédérales / publications, envois des bulletins d'information  587 965,12 €	66 220,32 €	654 185,44 €
Total général	668 142,18 €	74 238,02 €	742 380,20 €



Pour chacune des missions, nous avons appliqué les règles suivantes :

- Au regard de chaque mission, un pourcentage a été affecté à chacun.e des permanent.e.s ayant participé à sa réalisation.
- Nous avons retenu une quote-part des charges générales forfaitaire de 10% liée aux « *frais généraux* ».
- Nous avons pris en compte les dépenses liées à la communication dans la branche et plus largement les événements liés à la sensibilisation/formation ... sur les problématiques de branche.

## **MOYENS MISES EN ŒUVRE PAR L'ORGANISATION QUI A CONCOURU AUX CHARGES QUI ONT ETE EXPOSEES**

### **La Commission Exécutive Fédérale (CEF)**

Elle représente l'instance dirigeante de la Fédération. Les membres décident de la mise en œuvre des « *actions* » liées aux missions de l'Adesatt.

### **Le bureau**

Ses membres sont chargés de la mise en œuvre des décisions de la CEF.

### **Les commissions**

Différentes commissions travaillent spécifiquement sur les « *politiques* » mises en œuvre dans les différentes instances de la branche.

Certaines sont créées par la CEF afin de travailler sur des sujets spécifiques au regard des problématiques abordées dans la branche.

### **La communication - formation**

Ce sont des éléments essentiels de notre activité. L'objectif est de mettre nos adhérents en capacité de négocier dans les entreprises et d'assurer leur mission dans la branche.

### **Les dépenses de fonctionnement**

Nous avons considéré que ces dépenses, telles que les charges locatives, le téléphone ... représentent un forfait de 10% des dépenses de chacune des missions.

**Pour la Fédération**

**Noël LECHAT**

**Secrétaire Général**

**FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS C.G.T.  
DES Stés D'ETUDES DE CONSEIL ET DE PREVENTION**  
263, rue de Paris - Case 421  
93514 - MONTREUIL CEDEX  
Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42  
E-mail : fsetud@cgt.fr  
Site internet : www.soc-etudes.cgt.fr





---

**Fédération des Sociétés d'Etudes**

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex  
Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42  
E-Mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) – Site Internet : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)