



ANALYSE CRITIQUE DE LA NÉGOCIATION DANS LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES EN 2021

Octobre 2023

Table des matières

Préambule.....	4
Liminaires méthodologiques.....	5
1. Un secteur en forte croissance : panorama statistique.....	5
1.1. Données générales sur le secteur.....	6
1.2. Principales données sur les rémunérations au sein du secteur....	9
2. Les accords conclus en 2021 font la part belle aux périphériques de rémunération et aux aménagements dégradant les conditions de travail.....	10
2.1. Les accords sont conclus avec des élus non mandatés et à défaut, surtout par référendum.....	10
2.2. Les accords sur le temps de travail visent majoritairement une extension des plages horaires de travail à travers des dispositifs d'aménagements tels que le forfait ou le travail sur les temps de repos.....	14
2.2.1. Les accords relatifs à l'aménagement du temps de travail portent majoritairement sur les forfaits et sur l'élargissement du contingent d'heures supplémentaires (catégorie 1).....	14
2.2.2. Accords relatifs à la « gestion des temps de repos », terme pudique pour définir les modalités pour qu'ils soient travaillés (catégorie 2).....	20
3. L'égalité professionnelle, toujours mentionnée mais peu investie ...	23
.....	23
Conclusion.....	25

Préambule

Comme le prévoient les textes réglementaires, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche des Bureaux d'études a établi son rapport annuel visant à assurer la veille relative à la négociation collective dans les entreprises de la branche, sur la durée du travail et depuis 2018, sur l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sans surprise, parce que depuis 2008 les attaques contre le code du travail et les droits des salariés se sont soldées par l'inversion de la hiérarchie des normes, consacrant la primauté de l'accord d'entreprise au détriment des dispositions conventionnelles, à de rares exceptions près, le temps de travail, élément structurant du contrat de travail avec la rémunération est le sujet qui fait le plus les frais des velléités patronales. Sans surprise non plus, les résultats concernant l'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont modestes.

En conséquence, les accords d'entreprise conclus sur le temps de travail représentent une part importante de la négociation « collective ». Ce constat est renforcé par la signature d'un accord fin 2022 prévoyant de nouvelles modalités au sein des forfaits, que nous n'avons bien sûr pas signé puisqu'il prévoit une dégradation des conditions de travail et va plus loin encore dans les dispositifs de forfait sur lesquels la position de la CGT a toujours été claire.

Seule l'épargne salariale fait mieux en termes de nombre d'accords (et sans beaucoup s'avancer, permet sous couvert de « participation aux bénéfices » de maintenir la chappe de plomb instaurée depuis des années et nommée pudiquement modération salariale).

A l'heure où les perspectives de croissance des secteurs qui composent la branche s'établissent à 2 chiffres à l'exception de l'évènementiel et dans une moindre mesure des Bureaux d'études stricto sensu, les marges des entreprises sont florissantes, comme les dividendes versés aux actionnaires, si chers au cœur de la macronie.

Liminaires méthodologiques

L'approche développée par la CPPNI s'appuie sur le recueil des accords conclus et déposés sur Légifrance. Cela représente un premier biais puisque certains accords tardent à être déposés. Le rapport publié à date porte sur la période 2021.

En outre, le focus réalisé met en avant les accords concernant le temps de travail, sujet sur lequel les plus grosses structures disposent déjà d'accord et vont donc être sous-représentées dans l'étude.

Afin de mettre en exergue ces deux points, nous débutons notre propos par un rapide panorama statistique concernant l'emploi et les rémunérations issues des travaux de l'OPIIEC (observatoire) et du rapport de branche qui fait état des rémunérations à fin 2020 (source DARES). Ainsi, nous mettons en perspective les résultats par rapport à ce qui compose la branche et le thème du temps de travail par rapport à son principal pendant dans le contrat de travail, c'est-à-dire la rémunération.

1. Un secteur en forte croissance : panorama statistique

La branche est composée de 5 grands secteurs :

- Le numérique
- Les bureaux d'études stricto sensu soit l'ingénierie
- Le conseil
- L'évènementiel
- La traduction

La traduction et l'évènementiel sont des secteurs relativement restreints, mesurés en nombre d'entreprises et/ ou de salariés. Si la statistique de l'évènementiel, quelque soit l'indicateur, est faible en comparaison des autres secteurs, la traduction l'est davantage encore, rendant difficile son intégration dans les présentations qui suivent.

Entre 2020 et 2021, le nombre d'entreprises qui compose la branche a augmenté de +5,7% pendant que le chiffre d'affaires progresse de 1%. Ces éléments doivent être toutefois considérés

avec précaution, étant donné l'impact de la crise sanitaire.

Les données 2022, non encore établies définitivement comme les tendances à venir indiquent des taux de progression de + 15% sur le numérique, 10% pour le conseil et +2% pour l'ingénierie, composant la plus grande part du secteur (données Xerfi).

Parallèlement, l'emploi progresse également, en moyenne de +4,4% en moyenne annuelle entre 2011 et 2020, +14% entre 2018 et 2020.

Au-delà de ce que le patronat qualifie de dynamisme du secteur d'activité et de son chiffre d'affaires, le nombre d'entreprises provenant d'autres secteurs tels que la métallurgie ou les Telecom basculent vers la branche est un phénomène qui explique également cette forte croissance.

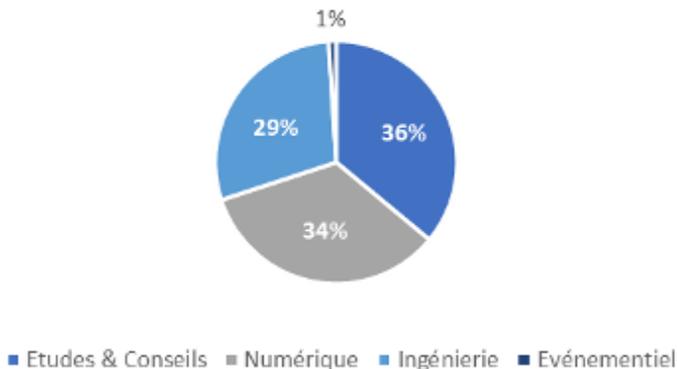
1.1. Données générales sur le secteur

La branche est composée de près de 100 000 entreprises dont une très grande part sont des entreprises de 50 salariés et moins. Le secteur le plus important est celui du numérique, comportant à la fois le plus grand nombre d'entreprises et de salariés.

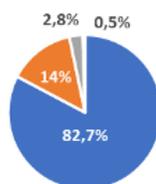
La forte part d'ingénieurs dans le numérique et l'ingénierie marque fortement la sociologie de la branche, mais également, la répartition des effectifs par genre.

Enfin le modèle économique plus particulièrement du secteur numérique là encore, basé sur le recrutement de jeunes diplômés et un fort turnover a des incidences sur les âges et anciennetés

Répartition des entreprises de la branche par secteur

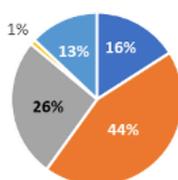


Répartition des entreprises de la branche selon leur taille



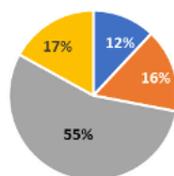
■ 1 à 10 salariés ■ 11 à 49 salariés ■ 50 à 249 salariés ■ plus de 250 salariés

Répartition des effectifs de la branche par secteur



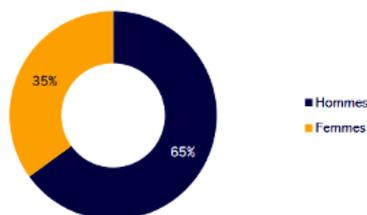
■ Etudes & Conseils ■ Numérique ■ Ingénierie ■ Événementiel ■ Autres

Répartition des effectif de la branche par tranche d'âge

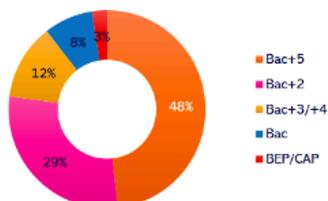


■ Moins de 25 ans ■ De 26 à 30 ans ■ de 30 à 49 ans ■ 50 ans et plus

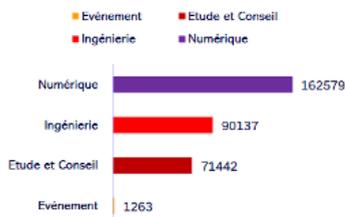
Ensemble - Répartition par sexe



Répartition des offres d'emplois publiées par niveau de formation



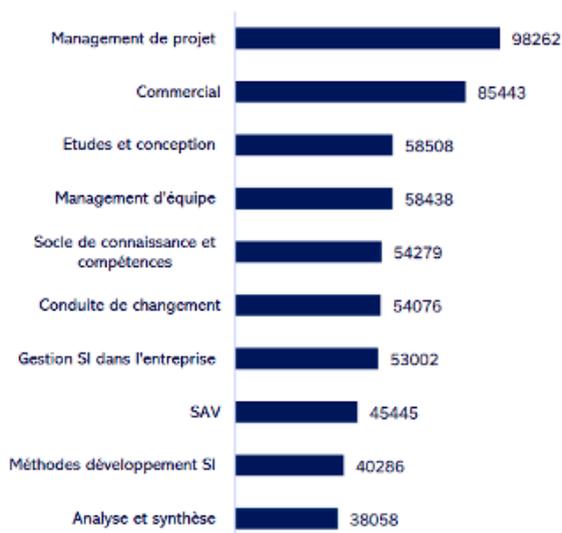
Répartition des offres d'emplois publiées par secteur



Répartition des offres d'emplois publiées par famille de métiers



Répartition des offres d'emplois publiées par compétences demandées



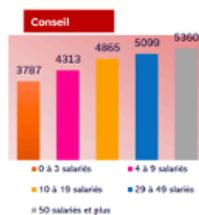
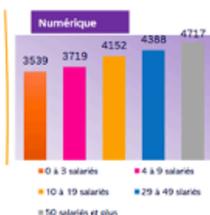
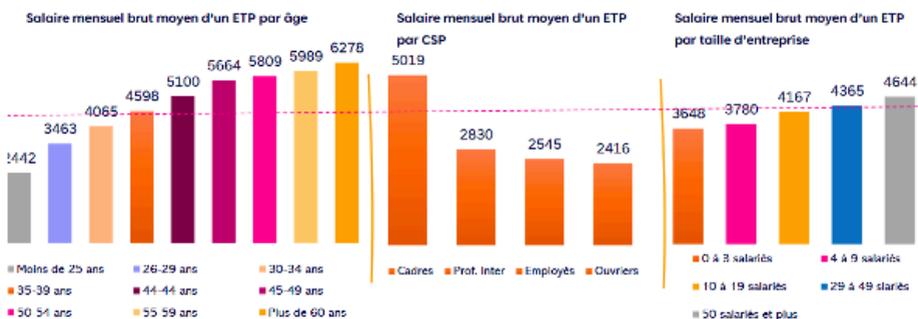
1.2. Principales données sur les rémunérations au sein du secteur

Les données sur les rémunérations témoignent de par la composition démographique de la branche : des effectifs relativement jeunes. La prise en compte des diplômés est quant à elle discutable.

Salaire mensuel brut moyen d'un ETP

4 458 €

Soit une hausse de 1,9 % entre 2019 et 2020



Les données sur les salaires montrent des évolutions différenciées selon les secteurs, liées seulement en partie aux tendances économiques. En effet, les difficultés de recrutement ont conduit à des hausses importantes pour certains métiers du numérique par exemple, sans que cela ne vienne grever les résultats des entreprises... ni les dividendes !

- Dans le numérique, l'évolution entre 2019 et 2020 du salaire moyen brut d'un ETP est de +1,5% chez les cadres, +1,3% pour les professions intermédiaires, -2% concernant les employés et +3% chez les ouvriers.
- Dans l'ingénierie, cette évolution est +2% chez les cadres, +1,3% pour les professions intermédiaires, -2,5% concernant les employés et +1,4% chez les ouvriers.
- Dans le secteur du conseil, l'évolution entre 2019 et 2020 du salaire moyen brut d'un ETP est de +0,6% chez les cadres, -0,4% pour les professions intermédiaires, -3,2% concernant les employés et +0,4% chez les ouvriers.
- Dans l'évènement, cette évolution est de +8,3% chez les cadres, +10,6% pour les professions intermédiaires, +6,1% concernant les employés et -0,6% chez les ouvriers.

Les exercices 2021 sont très particuliers étant donné le contexte de crise sanitaire. D'un côté, le déploiement de l'activité partielle a pu limiter les évolutions de salaires mais de l'autre côté, les activités plus particulièrement dans le numérique montraient une forte croissance. Le bilan sur le covid montrait des perspectives plus que favorables pour le secteur pour la suite que le contexte actuel n'a pas démenti.

2. Les accords conclus en 2021 font la part belle aux périphériques de rémunération et aux aménagements dégradant les conditions de travail

2.1. Les accords sont conclus avec des élus non mandatés et à défaut, surtout par référendum

Etant donné la méthodologie exposée plus haut, 579 accords ont été pris en compte dans le cadre de cette étude. En outre, un questionnaire a également été transmis aux entreprises avec un niveau de retour relativement faible.

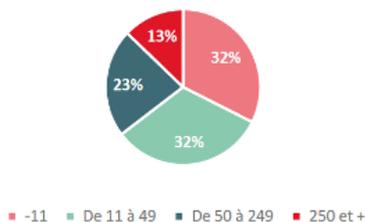
Une rapide analyse pluriannuelle montre que le nombre d'accords conclus par les entreprises de la branche sur la durée du travail et de congés payés est en progression depuis 2018.

Une part significative de ces accords porte sur les thématiques du télétravail, de l'activité partielle et des mesures d'urgence liées au Covid 19 ainsi qu'aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

Les accords analysés concernent pour près de 65 % d'entre eux des entreprises de moins de 50 salariés, et pour plus de 35 % des entreprises de 50 salariés et plus :

- La proportion d'accords conclus dans les entreprises de moins de 11 salariés est plus élevée qu'auparavant et en progression
- Celle concernant les entreprises de 11 à 49 salariés, évolue, modérément
- Celle concernant les salariés des entreprises composé de 50 à 249 salariés est stable
- Enfin la part des accords signés dans les entreprises de plus de 250 salariés est en progression après avoir fortement progressé en 2020 et même si elle recule en 2021.

Répartition des accords par taille d'entreprise

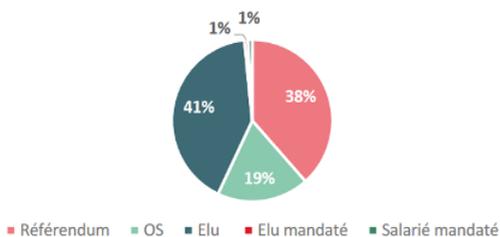


Grille de lecture : 32% des accords analysés ont été conclus par des entreprises de moins de 11 salariés.

Les accords ont été principalement conclus :

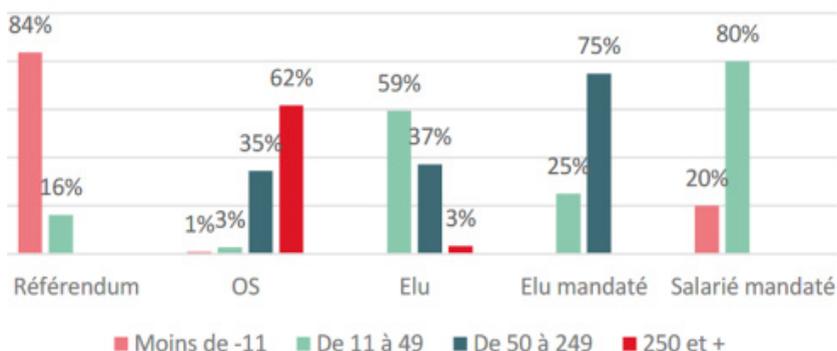
- avec des élus non mandatés pour 41 % d'entre eux,
- par référendum auprès des salariés d'entreprises pour 38 % des accords
- et enfin, pour 19% d'entre eux par des délégués syndicaux.

Modalités de conclusion des accords



Le mandatement est une modalité qui a progressé par rapport aux années précédentes, mais reste peu répandue. Les auteurs de l'étude présentée au sein de la branche ont bien précisé, concernant leur méthodologie, qu'ils n'ont pas pu s'assurer que les entreprises de plus de 250 salariés ont bien respecté l'ordre de priorité imposé par les textes et tenté de négocier avec des élus mandatés (notamment en informant les organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel de leur intention d'engager des négociations) avant de négocier avec des élus non mandatés.

Modalités de conclusion des accords



Grille de lecture : 84% des accords approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum ont été conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés

Une des hypothèses est de considérer que si la proportion d'accords conclus avec des délégués syndicaux, recule, c'est en corrélation avec le nombre d'accords signés dans des entreprises de plus de 250 salariés.

Ceci tend à démontrer le lien entre la taille de l'entreprise et la modalité de conclusion des accords. Toutefois dans l'extension de cette même hypothèse et comme nous le verrons dans la partie suivante, l'absence de représentation syndicale et donc de cadres syndicaux, certains accords conclus montrent à la fois une méconnaissance des négociateurs salariés (élus et référendum) des règles protectrices concernant les conditions de travail prévues dans le code du travail et la convention collective comme la rémunération. Mais sans éléments d'analyse sur les entreprises

de grande taille sur ce sujet, la conclusion est difficile à asséner.

Taux de signature des organisations syndicales

Organisations syndicales	Taux de signature
CFDT	51%
CFE-CGC	39%
CGT	33%
CFTC	26%
FO	16%
UNSA	9%
Autres	3%

Grille de lecture : 33% des accords analysés conclus avec des délégués syndicaux ou salariés mandatés sont conclus par un porteur de mandat CGT.

A noter : les accords pouvant être signés par plusieurs organisations, la somme des pourcentages est supérieure à 100%

Outre la durée du travail et les congés payés, les accords portent également sur la rémunération (31 % des cas, en forte progression par rapport à 2020 (+8 points)), la qualité de vie au travail (23% contre 25 % en 2020), la mise en place du comité social économique (23 % contre 11 % en 2020, sans surprise, 2023 étant une année d'élection professionnelle importante) et enfin l'épargne salariale qui représente 15 % des accords négocié contre 22 % en 2020.

Plusieurs motivations président à la négociation d'un accord relatif à la durée du travail. Dans la grande majorité des cas, l'accord est le premier accord conclu au sein de l'entreprise et il est souvent fait référence, aux besoins de l'entreprise d'adopter des modalités d'aménagement de la durée du travail. Parfois, il est expressément indiqué qu'il est dérogoratoire à la Convention collective au motif que les dispositions de cette dernière ne sont pas adaptées à l'entreprise, notamment concernant le forfait jour et le contingent d'heures supplémentaires.

Seuls 10 % des accords sont identifiés comme des avenants à des accords préalablement conclus. Dans ce cas de figure, les deux tiers constituent des avenants partiels et un tiers représente une renégociation totale de l'accord initial.

Dans les deux tiers des cas, la principale motivation est la souplesse dans l'organisation de travail – c'est-à-dire concrètement de déroger aux garanties et aux conditions d'accès restrictives assurées par la convention collective- mais les réponses peuvent être multiples :

- à 37 %, l'organisation du travail,
- à 27 %, l'uniformisation des pratiques dans l'entreprise,
- et enfin à 17 % la mise en conformité

Les négociations sur le sujet affichent des durées qui là encore, laissent supposer un lien entre le temps pris pour négocier et la taille de l'entreprise. Ainsi, les données établies par le biais du questionnaire montrent que dans les entreprises de moins de 11 salariés, la négociation a duré moins d'un mois, sur une ou deux réunions dans 57 % des cas, dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Dans celles dont la taille est comprise entre 11 et 149 salariés, les négociations ont duré moins d'un mois et n'ont seulement nécessité deux réunions que dans 33 % des cas.

2.2. Les accords sur le temps de travail visent majoritairement une extension des plages horaires de travail à travers des dispositifs d'aménagements tels que le forfait ou le travail sur les temps de repos

Deux grandes catégories d'accord peuvent être distinguées :

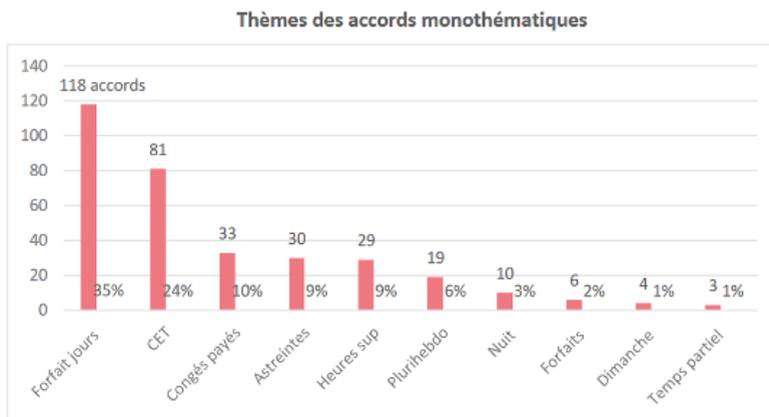
- Une première dédiée aux aménagements du temps de travail qui regroupe les forfaits annuels en jour, les aménagements du temps de travail plurihebdomadaires, les autres forfaits dont les forfaits atypiques, c'est-à-dire de modalité 2, le temps partiel, les heures supplémentaires, la journée de solidarité et les dérogations à certaines limites.

- La seconde catégorie est dédiée à la gestion des temps de repos, c'est-à-dire le repos travaillé (le travail dominical, le travail de nuit et le travail des jours fériés ainsi que les astreintes) et d'autres par les temps de repos effectif, c'est-à-dire les congés payés, le compte épargne temps et le droit à la déconnexion.

2.2.1. Les accords relatifs à l'aménagement du temps de travail portent majoritairement sur les forfaits et sur l'élargissement du contingent d'heures supplémentaires (catégorie 1)

Près des deux tiers des accords analysés sont monothématiques et portent principalement sur le forfait jours. Associé aux Comptes Epargne Temps et congés payés, ce sont les trois principaux sujets, suivis de près par les astreintes et les heures supplémentaires.

Un tiers seulement des accords sont plurithématiques.



Grille de lecture : 118 accords analysés contiennent uniquement des dispositions relatives au forfait jours, ce qui représente 35% des accords monothématiques.

Le forfait annuel en jour est massivement utilisé par les entreprises : 277 accords sur 579 contiennent des dispositions relatives au forfait annuel en jour, soit 48 % des accords analysés. Il apparaît également que le recours au forfait jour est également lié à la taille de l'entreprise puisqu'on retrouve par ordre d'importance :

- 39 % des accords analysés contiennent une disposition relative au forfait jour dans les entreprises dont la taille est comprise entre 11 et 49 salariés,
- 38 % pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- 16 % dans celle comprise de 50 à 249 salariés
- et enfin seulement de 7 % dans les entreprises 250 salariés et plus.

Il faut bien sûr prendre en compte que de nombreux dispositifs existent déjà dans nombre d'entreprises de grande taille et que par ailleurs, nombre de structures appliquent les dispositions prévues par la convention collective.

L'étude des accords analysés démontre que la très grande

majorité des entreprises ayant recours à un accord relatif au forfait jours le font pour déroger aux conditions d'entrée dans le forfait jour fixées par la branche.

Les conditions d'accès au forfait jour dans la convention collective sont doubles : non, seulement le salarié doit relever au minimum de la position 3 pour être au forfait jour, mais en plus il doit avoir une rémunération annuelle au moins égal à 120 % de la rémunération minimale de sa classification. C'est sur cette base qu'un salarié est éligible au forfait jour. Ainsi, la bascule au forfait jour nécessite un décompte des temps afin de s'assurer que si les salariés produisent plus que 35 heures mensuelles moyennes à l'année, la part d'heures supplémentaires doit bien évidemment venir augmenter son salaire.

49% des accords dérogatoires aux conditions d'entrée dans le forfait jour sont conclus par référendum, et 40% par des élus mandatés. 91 % des accords analysés comportant des dispositions relatives au forfait jour, prévoient des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires par rapport à l'accord de branche.

Par contre, deux tiers de ces accords ne prévoient aucune disposition spécifique relative à la rémunération des salariés en forfait jours voire en font une lecture particulière, révisant là encore les conditions d'accès telles que définies par la convention collective :

- moins de 3 % d'entre eux, tous signés par des élus prévoient une majoration du minimum conventionnel de 5 % ;
- 6 % de ses accords, une majoration de 10 % conclus avec des élus, par référendum, des salariés mandatés et des délégués syndicaux ;
- 1 % de ses accords prévoient une majoration de 15 % ;
- Et 15 % des accords dérogatoires prévoient une hausse de 20 % probablement en référence à la Convention collective.

Très concrètement, cela signifie que l'employeur, lorsqu'il négocie l'accord, perd de vue que le dispositif doit mettre en place des temps compensateurs et / ou une majoration de la rémunération.

Dit autrement, lorsqu'un salarié en position 3 et rémunéré à 120% du minima conventionnel bascule en forfait jour, alors le temps « supplémentaire » doit être valorisé et en conséquence sa rémunération augmentée. Pour rappel, le taux légal des heures supplémentaires est de 25% même si les employeurs

peuvent négocier un taux plus faible.

Le principe du forfait permet de prévoir un temps de travail supérieur à 35 heures durant les temps travaillés. Les forfaits doivent prévoir une augmentation de la rémunération qui intègre ce point.

Parallèlement, concernant les garanties du forfait jours portant plus particulièrement sur la charge de travail, la quasi-totalité des accords prévoit que les salariés remplissent une fiche déclarative pour établir un décompte des jours travaillés. Deux tiers des accords prévoient un entretien annuel pour que le salarié et sa hiérarchie puisse échanger sur la charge de travail, la rémunération, l'organisation de travail et l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, dans la droite ligne de ce qui est prévu dans la convention collective ; un tiers d'entre eux en prévoient deux par an. Sur le sujet spécifique de la charge de travail, presque tous les accords prévoient un dispositif d'alerte en cas de difficultés particulières.

Mais là encore, il faut rappeler qu'il appartient à l'employeur de s'assurer des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. La simple fiche déclarative n'est pas suffisante : par exemple, il n'est pas possible d'attribuer au salarié le fait que si l'équivalent de 25 jours de travail est confié à un salarié sur un mois donné, le salarié est responsable du fait que sa charge ne soit pas régulée.

La deuxième modalité en nombre d'accords négociés après le forfait annuel en jour, en légère progression entre 2020 et 2021 est la modulation et / ou l'annualisation du temps de travail, prévoyant des aménagements de la période de travail supérieure à la semaine avec des aménagements plurihebdomadaires prévus par certains accords :

- Concernant le choix de l'annualisation, il s'agit le plus souvent de ramener en moyenne la durée de travail à la durée légale, à travers l'octroi de jours de repos supplémentaires pour établir une moyenne de 35 heures sur la période de référence concernée. 74 % des accords analysés mettent en place un aménagement plurihebdomadaire.

- o À quelques exceptions près – qui mettent en place une modulation -, l'intégralité des accords sur ce sujet mettent en place des aménagements plurihebdomadaires du temps de travail ayant pour référence l'année civile et dans certains

cas, une période légale d'acquisition des congés payés qui déroge à celle prévue par les textes, soit du 1er juin au 31 mai.

- Le recours à la modulation est limité puisque moins de 30 % des accords de ce type portent sur ce sujet.

Il y a une corrélation entre les entreprises qui ont conclu un aménagement plurihebdomadaire du temps de travail et la négociation sur les heures supplémentaires.

Ce sont les forfaits atypiques, c'est-à-dire la modalité 2 et autres forfaits, c'est-à-dire un forfait mixte à la fois en heure sur la semaine et en jour sur l'année, qui constituent une des spécificités de la convention collective. Comme sur les forfaits jours, la convention collective prévoit des conditions d'accès à la modalité 2 du temps de travail en termes de classification (minimum position 2) et de rémunération (115% du minimum de sa classification).

Ces accords portent surtout sur la modalité 2 et 70 % d'entre eux sont conclus dans des entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 50 salariés. Souvent dérogatoires, ils prévoient tout de même plus souvent la question de la rémunération que dans le cadre du forfait jours. Encore une fois il s'agit d'écarter les conditions d'éligibilité et de prévoir pour un quart d'entre eux l'entrée dans ce dispositif des employés, techniciens et agents de maîtrise. La moitié des accords qui contenait des dispositions relatives à la modalité 2 en 2019, prévoyait cette extension à ce type de population, mais aucun accord en 2020. Dans ces accords, le lissage de la durée du travail et de la rémunération peut se faire, soit avec l'octroi d'heures supplémentaires et / ou l'octroi de jours de repos.

L'accord sur le temps de travail conclu dans la branche s'articulait autour de deux grands dispositifs :

- le forfait horaire hebdomadaire, la fameuse modalité sans autonomie complète. Cette modalité qui est un forfait jour qui ne dit pas son nom a été appréhendée par le ministère comme étant un forfait horaire hebdomadaire ayant une limite en nombre de jours : 219 et en nombre d'heures hebdomadaires 38h30. Ces 38 heures 30 minutes se décomposent ainsi :

- o 35 heures au taux horaire normal,

- o 3 heures 30 minutes majorées comme des heures supplémentaires.

Pour avoir accès à ce type de forfait, il faut être ingénieur ou

cadre et :

- o avoir une rémunération supérieure ou égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale,

- o avoir une rémunération supérieure ou égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie.

Ces critères d'éligibilité se cumulent. Ce ne sont que des critères d'éligibilité. Cela signifie que la rémunération peut tomber en dessous du PMSS et/ou des 115% au cours de la carrière.

- Le forfait jour. C'est la modalité dite avec autonomie complète pour les ingénieurs et cadres classés en position 3.1 et suivantes. Pour y être éligible, il faut que la rémunération des salarié.e.s soit supérieure à 120% du minimum conventionnel de sa catégorie. En forfait jours, la limite du temps de travail journalier est de 13 heures.

- Enfin, une nouvelle modalité pour les 2.3. a été créée dans la branche par certaines organisations syndicales avec le patronat, où l'ingénieur ou cadre devra avoir une rémunération supérieure ou égale à 122% du minimum conventionnel de sa catégorie

La rémunération du/de la salarié.e doit tenir compte de la charge du travail imposée. Si la rémunération est sans rapport avec les contraintes imposées ou est sous-évaluée, il est possible de se retourner contre l'employeur et obtenir une indemnité. Il semble bien que la contrepartie de 122% au regard du minimum conventionnel entre dans ce cadre.

Peu d'accords, parmi les accords analysés, prévoient des dispositions relatives au temps partiel (seulement 10 % des accords analysés) et portent majoritairement sur la durée de travail hebdomadaire minimale, les heures complémentaires et la répartition de la durée du travail. Des limites sur les heures complémentaires, les taux de majoration peuvent être prévues et deux tiers des accords analysés prévoient des dispositions en matière de temps partiel annualisé, c'est-à-dire aménagé tout au long de l'année.

Enfin, sur les heures supplémentaires, 28 % des accords analysés contiennent des dispositions sur ce sujet et plus particulièrement sur le taux de majoration, plus particulièrement dans les entreprises de petite taille et 60 % des accords analysés incluent des dispositions sur les heures supplémentaires prévoyant la faculté de substituer un repos compensateur de remplacement

au paiement majoré des heures supplémentaires avec, pour certains cas, l'établissement d'un ordre de priorité entre paiement et repos.

Certains accords reviennent sur la négociation du contingent d'heures supplémentaires : 60% des accords fixant un contingent annuel supérieur à 220 heures sont conclus par référendum. Ce sont le plus souvent les entreprises de moins de 50 salariés qui ont très largement recours à cette dérogation : 72 % des accords de ce type sont conclus pour des entreprises de moins de 11 salariés.

Le contingent d'heures supplémentaires est de 130 heures dans la branche pour rappel.

2.2.2. Accords relatifs à la « gestion des temps de repos », terme pudique pour définir les modalités pour qu'ils soient travaillés (catégorie 2)

Si nombre d'accords portent sur les aménagements et l'organisation du temps de travail, une seconde catégorie d'accords portent sur la gestion des temps de repos et plus particulièrement les repos travaillés c'est-à-dire le travail du dimanche et des jours fériés.

Moins de 10 % des accords analysés prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche, le samedi et les jours fériés, étant précisé que, contrairement aux années précédentes, la très grande majorité de ces accords porte uniquement sur le travail du dimanche.

Une première famille d'accords porte sur les dérogations au repos dominical et 70 % d'entre eux (c'est-à-dire des 10 % d'accords dérogatoires au temps de repos) justifient les motivations de ces dérogations au repos dominical, ce qui, dans la forme semble être une amélioration.

63 % de ces accords s'appuient sur un appel au volontariat, avec des dispositifs plus ou moins contraignants. Deux tiers des accords prévoient des contreparties hétérogènes et, dans plus de 70 % des cas, se limitant, une majoration salariale. Un jour de repos hebdomadaire de remplacement est souvent prévu dans les accords et pour une part d'entre eux, des dispositifs spécifiques pour les salariés au forfait jour.

Concernant les jours fériés, l'ensemble des accords analysés

relatifs au travail des jours fériés portent simultanément sur le travail du dimanche. La très grande majorité des accords analysés fait référence aux contreparties prévues par la convention collective, et les autres prévoient des contreparties variées, allant d'un doublement de la rémunération à la récupération des heures travaillées sans majoration à des majorations à différents taux, etc.

Sur le travail de nuit, la loi définit ce qui constitue nécessairement du travail de nuit. Le travail de nuit appartient au domaine de la négociation sous réserve qu'il débute au plutôt à 21h et s'achève au plus tard à 7h, ce qui pose un cadre minimal.

49 accords soit plus de 8 % des accords analysés contre 5 % 2020 prévoit des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit. La définition de la période de travail de nuit en tant que tel ne varie que très légèrement en fonction des accords analysés. Les deux tiers des accords ne contiennent pas l'ensemble des dispositions requises pour permettre de mettre en place du travail de nuit et quelques uns prévoient des modalités pour les salariés en forfait jours.

L'astreinte est également appréhendée car plus de 11 % des accords analysés prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes, proportion légèrement inférieure mais comparable à celle observée en 2020 et les années précédentes. Moins de la moitié de ces accords encadre uniquement cette thématique.

Là encore, de fortes disparités sont observées entre les accords analysés, concernant la compensation financière avec des écarts importants entre les conditions de travail des salariés concernés et une forte distorsion puisque pour une soirée en semaine, le montant de la prime forfaitaire peut varier entre 4 et 200 € en fonction des entreprises, et pour une semaine complète entre 30 et 500 euros.

La moitié des accords sur les astreintes prévoit des dispositions concernant les salariés en forfait jour et la gestion des astreintes. Une large majorité des accords concernés (environ 70 %), rappellent expressément que la durée minimale du repos quotidien est de 11 heures consécutives. Il est précisé qu'en cas d'intervention du salarié pendant la période d'astreinte, le repos quotidien doit être pris en intégralité après la fin de l'intervention, s'il n'avait pas déjà été entièrement pris avant le

début de cette dernière.

130 accords contiennent des dispositions relatives aux congés payés et 33 d'entre eux portent exclusivement sur ce sujet. Ce qui représente 10 % des accords monothématiques contre 3 % en 2020 et 13 % en 2019. Après 2020 et la gestion de la crise sanitaire, il n'est pas étonnant de voir un recul de la part de ses accords.

Près de la moitié soit 46 % de ces accords fixent le décompte des congés payés sur l'année civile. Une autre part significative (près de la moitié encore) évoque le report des congés payés d'une année sur l'autre et 70 % des accords traitent du sujet des jours de fractionnement, en majorité (80 % d'entre eux) leur suppression.

Le compte épargne temps est également un sujet apparaissant régulièrement : 18 % des accords contiennent des dispositions relatives au compte épargne temps. Plus de 80 % de ces accords portent exclusivement sur le sujet du compte épargne temps et de surcroît représentent 24 % des accords monothématiques, soit le deuxième sujet le plus abordé dans les accords monothématiques après le forfait jour. Plus de 80 % de ces accords prévoient la mise en place d'un compte épargne temps et moins de 20 % sont relatifs à la modification du dispositif existant. Peu d'accords prévoit des abondements de la part de l'employeur et la très grande majorité de ces accords contient des dispositions visant à limiter le nombre de jours que les salariés peuvent passer sur leur compte épargne temps.

Enfin, concernant le droit à la déconnexion, parmi les accords analysés, 261 traitent du droit à la déconnexion, soit 45 % des accords contre 47 % en 2020 et 42 % en 2019, établissant une progression à 90 %. Seuls 5 % des accords contenant des dispositions relatives au droit à la déconnexion sont monothématiques et 80 % de ces accords sont conclus dans des entreprises de 50 salariés ou plus.

La majorité des accords prévoient le rappel des grands principes applicables en matière de droit à la déconnexion, l'énumération de bonnes pratiques relatives à l'utilisation des outils de communication et des dispositions sur les actions d'information à l'ensemble des salariés. Dans certains accords, on a aussi relevé la mise en place de dispositif d'alerte, la

pouvait entraîner des sanctions disciplinaires, le rappel selon lequel le droit à la déconnexion s'applique aussi aux télétravailleurs.

3. L'égalité professionnelle, toujours mentionnée mais peu investie

Le rapport de branche fait surtout la liste d'initiatives inégales, ressemblant surtout à des événements ponctuels mais investissant peu en réalité sur une politique de branche de long terme.

Ainsi quelques initiatives appréhendées comme étant des actions de valorisation et de promotion des carrières féminines sont présentées tels que les projets « Femmes Tech » ou les trophées « Les Talentes » délivrant 7 trophées à 7 femmes considérées comme ayant eu un parcours exemplaire, ou encore la participation des organisations patronales aux travaux de la Fondation Femmes@Numérique. Les objectifs poursuivis ici sont de lutter contre les biais de genre et les stéréotypes écartant les jeunes filles des métiers du numérique (ex : projet PARALLAXE 2050).

Mais si la démarche peut paraître positive, elle s'inscrit dans un contexte de difficultés de recrutement pour les entreprises de la branche et / ou de difficultés pour les employeurs de recruter à des niveaux de salaire aussi bas que ce qu'ils souhaiteraient. Dans cette perspective, ce qui apparaît en creux de manière criante, ce sont bien les champs à investir et sur lesquels peu d'actions sont réellement déployées afin de :

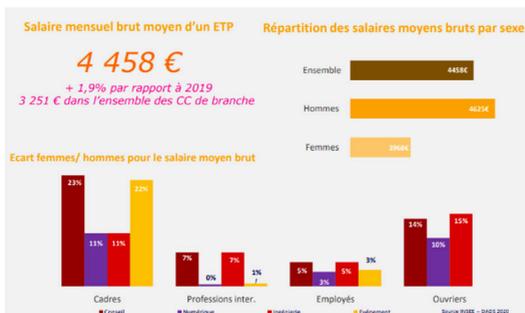
- Renforcer la parité femmes/hommes, notamment en matière de salaire et d'évolution professionnelle dans une branche dont les pratiques salariales sont en proie avec un jeunisme rarement assumé mais totalement déployé ;
- Promouvoir les métiers de la Branche auprès des élèves et étudiantes ;
- Participer à des actions de sensibilisation des métiers techniques dans les écoles pour informer les élèves mais aussi le corps enseignant et expliquer quelles sont les compétences qui sont utiles (et qui ne se limitent pas aux mathématiques).

Bref l'essentiel est à faire et la partie du rapport faisant état de l'égalité professionnelle dans la branche ne peut qu'être en adéquation avec le nombre d'accords négociés dans la branche, c'est-à-dire faible.

L'index sur l'égalité professionnelle affiche quant à lui une bonne tenue dans la mesure où la construction des indicateurs gomme les effets pervers du modèle social prévalant dans la branche : forte représentation des hommes dans les métiers techniques et plus particulièrement l'ingénierie et donc les hauts niveaux de revenus et à l'autre bout de la chaîne, forte représentation des femmes parmi les postes d'assistantes qui ne sont pas positionnées sur les mêmes niveaux de classification. En outre, le haut turnover dans la branche masque également en partie les problématiques d'évolution professionnelle. En conséquence, le patronat se targue d'un index en progression malgré un constat bien plus mitigé dans les entreprises.

Evolution de l'index égalité femme-homme par APE

		2021		2022	
Ingenierie	7112B - Ingénierie, études techniques	91	84	87	89
	7120B - Analyses, essais et inspections techniques	83		87	
	7490B - Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses	80		93	
Numérique	6202A - Conseil en systèmes et logiciels informatiques	86	84	86	84
	6201Z - Programmation informatique	76		89	
	5829C - Edition de logiciels applicatifs	79		88	
	6203Z - Gestion d'installations informatiques	95		93	
	6311Z - Traitement de données, hébergement et activités connexes	70		80	
	6202B - Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques	S		S	
	5829A - Edition de logiciels système et de réseau	89		77	
	6312Z - Portails Internet	89		87	
	6209Z - Autres activités informatiques	65		86	
	5829B - Edition de logiciels outils de développement et de langages	81		S	
	5821Z - Edition de jeux électroniques	94		62	
Conseil	8312Z - Edition de répertoires et de fichiers d'adresses	98	88	92	90
	7022Z - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	93		93	
	7830Z - Autre mise à disposition de ressources humaines	73		89	
	7320Z - Etudes de marché et sondages	90		82	
	7021Z - Conseil en relations publiques et communication	85		92	
Evénement	7810Z - Activités des agences de placement de main-d'œuvre	99	96	93	72
	8230Z - Organisation de foires, salons professionnels et congrès	S		87	
	6820B - Location de terrains et d'autres biens immobiliers	S		81	
	6832A - Administration d'immeubles et autres biens immobiliers	96		73	
Traduction	9004Z - Gestion de salles de spectacles	S	83	45	97
	4332C - Agencement de lieux de vente	S		S	
	2511Z - Fabrication de structures métalliques et de parties de structures	S		S	
Traduction 7430Z - Traduction et interprétation		83		97	
Index femme/homme pour la branche			87		86



Conclusion

L'analyse qui précède concerne surtout les entreprises de taille plus modestes, les plus grandes disposant d'ores et déjà d'accords sur le temps de travail plus particulièrement. Si la période analysée est particulière du fait de la crise sanitaire, force est de constater qu'elle s'inscrit toutefois dans les grandes tendances que l'on observe au sein des bureaux d'études : des accords souvent limités et n'octroyant que peu de droits supplémentaires aux salariés, voire dérogeant au cadre conventionnel pour restreindre ces droits.

Les corrélations entre taille d'entreprise, présence des représentants du personnel et droits ouverts dans le cadre de ces accords sont difficiles à établir. Toutefois on observe que certains thèmes figurent plus souvent dans les négociations lorsque des élus formés par des organisations syndicales siègent dans les entreprises.

Cependant, un résultat important qui émerge de l'étude est bien la tentative sans cesse renouvelée des employeurs d'étendre les forfaits jours voire forfait heures à une population élargie sans respecter les conditions d'accès en termes de classification et de rémunération, et sans nécessairement majorer comme cela devrait être le cas le salaire qui sera perçu.

De ce point de vue, nous nous devons de rester vigilants et d'intervenir autant que faire se peut.

En outre, même si la période est particulière, et dans le prolongement de ce qui précède, les négociations portent de plus en plus sur des périphériques de rémunération – intéressement et participation – et non sur les salaires en eux-mêmes.

Nous l'avons souvent souligné : ces éléments ne sont pas du salaire et permettent de contourner la problématique des salaires chez un employeur qui peut jouer des formules et par la suite des opérations comptables pour être plus ou moins généreux. C'est ce que nombre de représentants du personnel découvrent après la signature des accords. De surcroît ces éléments sont exonérés de cotisations et ne participent donc pas au financement des retraites, sécurité social, assurance chômage etc.



Fédération des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr