



Fédération des Services CFDT
Commentaires CFDT sur le sondage CSA – ADESATT juin 2004

LES 35H DANS LA BRANCHE
« Etudes, Conseil, Informatique, Ingénierie »

19 JUILLET 2004

Version 1

PREAMBULE

Un accord sur la mise en œuvre de l'aménagement et la réduction du temps de travail a été signé dans la branche « Etudes, Conseil, Informatique, Ingénierie » le 22 juin 1999. Cet accord a été signé par les organisations patronales **SYNTEC** et **CICF**, et les organisations syndicales **CFDT**, **CGC** et **CFTC**. Cet accord de branche, contesté par les organisations non-signataires FO et CGT a été étendu et entièrement validé par la justice (Cassation du 26 mai 2004).

Les 5 organisations signataires ont dans le même temps créé une association pour le suivi de l'accord, l'**ADESATT**. Dans le cadre de ses missions, l'ADESATT a demandé à l'institut CSA de réaliser deux sondages : l'un auprès d'un échantillon de 402 employeurs représentatifs des entreprises de la branche Etudes, Conseil, Informatique et Ingénierie interrogés par téléphone du 7 au 15 juin 2004 et l'autre auprès d'un échantillon de 1033 salariés représentatifs des salariés de la branche interrogés sur leur lieu de travail du 7 au 15 juin 2004.

La CFDT, membre de l'ADESATT, tire plusieurs enseignements du sondage :

- L'accord de branche satisfait les salariés et les employeurs de la branche.
- Cinq ans après la signature de l'accord, de nombreuses entreprises ne sont pas en conformité avec l'accord de branche obligatoire.
- Les 35H ont amélioré la qualité de vie au travail et l'accord de branche constitue un vrai progrès social.
- La politique de formation de la branche est en dessous de nos attentes.
- Le concept de « *travailler plus pour gagner plus* » n'a pas de sens dans une branche où la mesure du temps de travail effectif est aléatoire.
- L'évolution et le respect des rémunérations minimales sont le premier soucis des salariés.
- Les possibilités de souplesse dans l'organisation annuelle du temps de travail sont inscrites dans l'accord de branche mais peu ou mal utilisées.
- La création de l'ADESATT a répondu à une nécessité.

UNE SATISFACTION GENERALE

Les salariés couverts par l'accord de branche expriment une forte satisfaction sur les effets de celui-ci. Exprimée par items, cette satisfaction montre que l'accord a atteint ses objectifs principaux :

	SATISFAITS	PAS SATISFAITS	Ne connais pas cette disposition	Ne se prononce pas
L'organisation du temps de travail sur l'année	81 %	10 %	7 %	2 %
Les dispositions relatives aux horaires de travail.	79 %	12 %	7 %	2 %
L'obligation pour l'employeur de mesurer le temps de travail effectif des salariés	65 %	17 %	14 %	4 %

Les deux premiers items ont un indice de satisfaction corrélé au niveau de salaire... Ainsi, l'organisation du temps de travail sur l'année obtient un taux de satisfaction record de **90 %** auprès des plus bas salaires (moins de 1000 €) tandis que les plus hauts salaires (plus de 4000 €) sont satisfaits à 71 %. De même, les dispositions relatives aux horaires de travail satisfont **93 %** des plus bas salaires et 65 % des plus hauts.

Ceci conforte l'analyse CFDT que la charge de travail et les modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail sont dépendants du niveau hiérarchique et du niveau de rémunération.

Il semble également que la mise en place des 35H ait été mieux vécue dans les grandes entreprises (90 % de satisfaits sur le premier item dans les entreprises de plus de 1000 salariés) que dans les TPE (78 % de satisfaits dans les moins de 10 salariés). Cet écart marque l'insuffisance ou l'absence du dialogue social dans les TPE/PME et souligne la nécessité d'élargir le droit syndical.

L'item ayant le plus bas taux de satisfaction concerne le **Compte Epargne Temps** avec 39 % de « satisfaits » et 12 % de « pas satisfaits », **mais 42 % de salariés déclarent ne pas connaître cette disposition.** Seuls 16 % des employeurs interrogés déclarent avoir traité spécifiquement la question du CET.

La satisfaction s'exprime également, dans une moindre mesure, du côté des employeurs interrogés :

(employeurs appliquant l'accord)	SATISFAITS	PAS SATISFAITS	Ne connais pas cette disposition	Ne se prononce pas
L'organisation du temps de travail sur l'année	62 %	16 %	21 %	1 %
Les dispositions relatives aux horaires de travail.	59 %	19 %	22 %	--
L'obligation pour l'employeur de mesurer le temps de travail effectif des salariés	39 %	36 %	24 %	1 %

La satisfaction des employeurs est plus forte dans les grandes entreprises que dans les petites. L'obligation de mesurer le temps de travail des salariés ne soulève pas un enthousiasme excessif, redressé en nombre de salariés, cet item devient majoritairement insatisfaisant pour les employeurs (41 % de satisfaits contre 45 % d'insatisfaits). L'écart reste cependant limité à 4 points.

L'accord de branche prévoit les modalités de co-investissement des formations : les formations qualifiantes peuvent être imputées partiellement sur les jours de RTT. Alors que le patronat a souhaité cette disposition et alors que celle-ci pouvait permettre une politique de formation qualifiante plus proche de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences souhaitée par la CFDT, **l'enquête CSA montre que la politique de formation de la branche reste en dessous des attentes et que le co-investissement est rarement utilisé.**

	OUI	NON	Ne se prononce pas
Avez-vous bénéficié de davantage de formation depuis la mise en place des 35H dans votre entreprise ?	36 %	61 %	3 %

On remarquera que les formations ont plutôt profité aux hommes (37 % de oui) qu'aux femmes (32 %)

	OUI	NON	Ne se prononce pas
Et ces formations ont-elles été prises sur vos jours de RTT ?	8 %	90 %	2 %

Dans ce cas ce sont les femmes qui voient leur formation imputée sur les jours de RTT (12 % de oui) plutôt que les hommes (7 %).

Le principe du co-investissement devrait en principe plutôt favoriser les bas salaires (formations qualifiantes). On constate à l'inverse que ce sont les hauts salaires qui ont eu plus de formation depuis la mise en place des 35H (44 % pour les plus de 4000 € contre 31 % pour les moins de 1000 €). Ce sont également les plus hauts salaires qui se forment sur les jours de RTT (16 % des plus de 3000 € contre 8 % des 1000 à 1500 €).

EFFETS DE L'ACCORD DE BRANCHE

Si la satisfaction est générale sur l'accord de branche, c'est que ses effets sont jugés bénéfiques sur le cadre général du travail.

	POSITIF	NEGATIF	Ne se prononce pas
Votre motivation au travail	82 %	15 %	3 %
La qualité de vos relations avec vos collègues et votre hiérarchie	81 %	16 %	3 %
La qualité de votre vie au travail	79 %	20 %	1 %
Votre efficacité au travail	79 %	17 %	4 %
Votre niveau de stress	58 %	38 %	4 %
Le temps de formation pour le développement de vos compétences	56 %	35 %	9 %
L'évolution de votre rémunération	46 %	49 %	5 %

La mise en place des 35H a nettement amélioré le sentiment de qualité de vie au travail et la motivation des salariés.

La qualité de vie au travail est plébiscitée par les femmes, les bas salaires et les TPE :

Le ressenti positif sur la motivation au travail concerne tous les salariés puisqu'il y a peu d'écart selon la taille de l'entreprise, le niveau de rémunération ou le sexe.

En revanche, les femmes expriment un aspect positif nettement plus marqué sur la qualité des **relations avec les collègues et la hiérarchie (87 %** alors que les hommes expriment un aspect positif à 78 %). De même les plus bas salaires estiment cet aspect positif à **94 %** (contre 62 % pour les plus hauts salaires).

Les 35H ont amélioré la **qualité de vie au travail** pour tous les salariés. Là encore, les femmes (**84 %** contre 76 % pour les hommes) et les bas salaires (**81 %** contre 69 % pour les plus de 4000 €) expriment une satisfaction nettement plus marquée.

Cette amélioration de la qualité de vie au travail est également plus sensible dans les petites entreprises (80 % dans les moins de 10 salariés contre 74 % pour les plus de 1000 salariés).

On retrouve le même ressenti positif plus marqué concernant le **niveau de stress** auprès des femmes (64 % contre 56 % pour les hommes), des bas salaires (71% contre 37 % pour les plus hauts salaires) et les TPE (60 % contre 52 % dans les plus de 1000 salariés).

La formation reste un problème majeur dans la branche : le ressenti positif sur le temps dégagé pour la formation est de 56 %. Ce score souligne les résultats concernant l'impact de l'accord de branche sur la formation et la faible utilisation du co-investissement pour les formations qualifiantes. **Avant même la mise en place des 35H dans la branche, la politique de formation était une priorité pour la CFDT.**

Le ressenti négatif sur les rémunérations : le seul item étant majoritairement ressenti comme négatif est l'impact sur l'évolution des rémunérations (bien que l'écart ne soit que de 3 points). La mise en place des 35H a parfois été accompagnée d'un gel des salaires, explicite ou non. Ce sont les plus hauts salaires qui ont le ressenti le plus négatif sur cet item (négatif à 55 % pour les plus de 4000 € contre 39 % de ressenti négatif pour les moins de 1000 €)

La négociation de nouveaux minima salariaux pour la branche est une priorité CFDT.

Les employeurs confirment le ressenti des salariés :

(employeurs)	POSITIF	NEGATIF	Ne se prononce pas
La qualité de vie au travail	67 %	30 %	3 %
Le stress des collaborateurs	66 %	31 %	3 %
La motivation des collaborateurs	66 %	32 %	2 %
La qualité du dialogue social	63 %	33 %	4 %
Le temps de formation pour le développement des compétences des collaborateurs	51 %	42 %	7 %
La productivité au travail	50 %	48 %	2 %
L'évolution des rémunérations	45 %	52 %	3 %
Le chiffre d'affaires de l'entreprise	38 %	54 %	8 %
Les profits de l'entreprise	29 %	66 %	5 %

Si les employeurs estiment que l'impact des 35H est plutôt négatif sur le chiffre d'affaires et les profits de l'entreprise, ils reconnaissent les aspects positifs exprimés également par les salariés.

(employeurs)	SATISFAISANT	PAS SATISFAISANT	Ne se prononce pas
D'une manière générale diriez-vous que l'accord de la branche Etudes Conseil Informatique Ingénierie est pour vous...	60 %	39 %	1 %

APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE

L'accord de branche du 22 juin 1999 s'applique **obligatoirement** à toutes les entreprises assujetties à la Convention Collective Nationale.

A la question de savoir l'entreprise applique l'accord de branche, **67 % des employeurs répondent par l'affirmative.**

Parmi les 33 % qui répondent par la négative **une partie applique des dispositions particulières** qu'ils estiment « plus favorables aux salariés » dont certaines sont en réalité conformes à l'accord de branche (plus de jours de RTT, horaires inférieurs à 35H) ou résultent d'un accord antérieur (3 % d'entre eux appliquent la Loi de Robien) ou de l'application d'un autre accord de branche.

Parmi les 33 % qui répondent par la négative **une partie pense ne pas y être obligée légalement.** Ils sont 30 % des premières réponses dans une liste à plusieurs réponses possibles (représentant 16 % en nombre de salariés).

Parmi les 33 % qui répondent par la négative **20 % affirment vouloir appliquer l'accord de branche dans le futur.**

Parmi les 33 % qui répondent par la négative **une partie minime est réfractaire aux 35H**. Ils sont 8 % des premières réponses dans une liste à plusieurs réponses possibles (représentant 3 % en nombre de salariés).

Un certain nombre d'employeurs n'appliquent pas les dispositions conventionnelles obligatoires de la branche en 2004. Ceci témoigne sans doute du faible taux de syndicalisation de la branche. **Cela conforte la décision des signataires de l'accord du 22 juin 1999 d'avoir créé, à travers l'ADESATT, une structure pérenne de suivi de la réduction et de l'aménagement du temps de travail dans la branche.**

Parmi ceux qui déclarent appliquer l'accord de branche :

Une majorité d'employeurs (85 %) a choisi l'application directe de l'accord de branche (éventuellement avec des dispositions plus favorables), mais ils représentent une minorité de salariés (45 %).

La négociation d'un accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale a été choisie par 11 % (21 % par le nombre de salariés) tandis que la négociation avec les délégués syndicaux a concerné 4 % des employeurs (mais 33 % par le nombre de salariés).

La taille de l'entreprise est évidemment déterminante dans la forme du dialogue social. **L'importance du mandatement syndical en l'absence de délégués syndicaux est déterminante.**

LA SITUATION DES SALAIRES DANS LE DISPOSITIF

L'accord de branche prévoit 3 modalités de passage aux 35H selon la catégorie du salarié, sa situation d'autonomie à l'égard de l'employeur et son niveau de salaire. En résumé :

- La modalité « standard » : le salarié travaille 35H. Les heures supplémentaires sont payées selon un décompte horaire.
- La modalité « réalisation de mission » : le salarié a une relative autonomie dans son travail. Il perçoit au moins 115% du salaire minimal conventionnel et a au moins 10 jours de RTT par an. Il peut être amené à travailler 38H30 de manière exceptionnelle. Le dépassement d'horaires est compensé par des tranches exceptionnelles d'activité (TEA) de 3H30.
- La modalité « autonomie complète » concerne les cadres ayant le niveau de salaire requis. Il s'agit d'un forfait de 217 jours par an.

L'enquête CSA-ADESATT précise le profil des modalités appliquées dans une branche où le nombre de cadres est important :

- Votre temps de travail est fixé selon un forfait horaire, vous ne suivez pas un horaire prédéfini, vous travaillez entre 35 et 38 heures et demi par semaine et vous pouvez récupérer les jours qui correspondent à une tranche exceptionnelle d'activité	30 %
- Vous bénéficiez d'une grande autonomie, vous êtes indépendant de votre employeur dans la gestion de vos horaires de travail et vous ne devez pas travailler plus de 217 jours par an	29 %
- Votre temps de travail est fixé selon un forfait d'heures par an, vous suivez un horaire prédéfini, vous travaillez en moyenne 35 heures par semaine et vous avez droit à une majoration de votre salaire pour vos heures supplémentaires	26 %
- Vous travaillez 39 heures par semaine et vous avez droit à une majoration de votre salaire pour vos heures supplémentaires	10 %
- Aucune de ces situations	4 %
- Ne se prononcent pas	1 %

LA MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'application des différentes modalités de passage aux 35H nécessite un décompte adéquat du temps de travail effectif. A priori cette nécessité ne devrait pas poser de problème puisque **les entreprises de la branche vendent du temps** (facturation des projets de conseil, d'études ou de services informatiques en jours/homme).

L'enquête CSA montre que si les salariés sont satisfaits de l'obligation par l'employeur de mesurer le temps de travail effectif (65 % de satisfaits), cette obligation est vécue de façon mitigée par les entreprises (39 % de satisfaits, 36 % d'insatisfaits). Le temps de travail est principalement mesuré par des « feuilles de temps » **mais 26 % des salariés déclarent que leur temps n'est pas mesuré !**

- Vous remplissez une feuille de temps hebdomadaire en heures	30 %
- Le temps de travail n'est pas mesuré	26 %
- Vous remplissez une feuille de temps hebdomadaire en journées (1/2, 1/4 de journées)	22 %
- Vous avez un badge et une pointeuse	9 %
- Vous remplissez une feuille de temps chaque mois	3 %
- Par contrôle de la présence des salariés	1 %
- Autre	3 %
- Ne se prononcent pas	6 %

Les salariés qui déclarent que leur temps de travail n'est pas mesuré se retrouvent dans toutes les catégories (Etam et cadres), toutes les tailles d'entreprise et tous les niveaux de salaire... Il ne s'agit donc pas d'une difficulté par rapport à l'application de l'accord de branche mais d'un problème à l'égard d'une partie des employeurs rétifs à toute mesure effective du temps réellement travaillé.

De surcroît la mesure par feuille de temps n'est pas la plus objective à l'égard du temps de travail :

(pour ceux qui remplissent une feuille de temps)

- En fonction du temps réellement passé à travailler	58 %
- En fonction du temps que vous êtes censé passer à travailler	30 %
- Vous en remplissez plusieurs : une pour le temps réel, une pour le temps théorique	8 %
- Autre	2 %
- Ne se prononcent pas	2 %

Cette situation est insatisfaisante et renforce la nécessité d'un suivi dans chaque entreprise, par les délégués syndicaux et les représentants du personnel, de la mise en œuvre de l'ARTT.

On s'étonnera de la « double comptabilité » du temps de travail effectuée par 8 % des salariés (un décompte pour la DRH et un autre pour la facturation ?).

Travailler plus pour gagner plus : un leurre !

Pour ce qui concerne la branche « études, conseil, informatique et ingénierie », le slogan gouvernemental actuel « travailler plus pour gagner plus » ne peut trouver d'écho. Cela supposerait que le temps de travail soit efficacement mesuré et que les heures supplémentaires (ou les tranches exceptionnelles d'activité) soient payées. Ce qui n'est pas notre réalité.

La réalité de la branche où le travail en clientèle est une caractéristique majeure renforce encore cette analyse : **seulement 20 % des salariés déclarent ne jamais dépasser les horaires prévus par l'accord d'entreprise lorsqu'ils sont en mission chez un client.** Cette réalité, déjà vécue du temps des 39H, montre que la problématique n'est pas de travailler plus, **mais d'assurer l'adéquation de la charge de travail** par rapport aux horaires et à la rémunération.

Les employeurs ne s'y trompent pas : lorsqu'ils signent un accord d'entreprise, **77 % déclarent ne pas avoir inclus de dispositions spécifiques aux heures supplémentaires.** Sur la satisfaction à l'égard de l'accord de branche concernant les plafonds d'heures supplémentaires, ils sont mitigés (39 % de satisfaits contre 36 % d'insatisfaits) ou indifférents puisque **24 % déclarent ne pas connaître cette disposition !** Ils sont pourtant 30 % à souhaiter une évolution de l'accord de branche sur ce point, cette contradiction entre le souhait et les pratiques affichées montre bien le caractère « idéologique » de cet item.

EVOLUTIONS

Concernant les évolutions possibles de l'accord de branche la première demande des employeurs concerne **l'organisation du temps de travail sur l'année** (39 % des entreprises, soit 42 % par le nombre de salariés). Ce que demandent également

les salariés à 22 % après le **maintien des minima conventionnels** en matière de rémunération (25 %). Les salariés souhaitent à 42 % de pouvoir moduler de leur propre initiative leur temps de travail (en fonction de la charge de travail). Cette forte demande **existe pourtant déjà** dans l'accord de branche pour la modalité « réalisation de mission ». Cela ne fait que souligner la **nécessité de suivi** et de conclusion d'avenants aux accords signés, pour une meilleure adaptation aux possibilités déjà offertes par l'accord de branche tel qu'il est.

Tout accord est perfectible. L'accord de branche du 22 juin 1999, bien qu'étant largement approuvé par les salariés et les employeurs de la branche, peut être amélioré. L'étude quantitative commanditée par l'ADESATT auprès de l'institut CSA est un premier outil d'analyse pour les partenaires sociaux signataires. Une **étude qualitative** sera menée par l'ADESATT pour approfondir les pistes de réflexion sur la mise en œuvre de l'ARTT dans la branche. Une enquête d'opinion **n'est qu'un outil**, elle ne se substitue pas à l'analyse des partenaires sociaux.

L'étude menée par l'institut CSA montre bien la nécessité d'un suivi constant de l'ARTT dans les entreprises de la branche. Un suivi qui doit être effectué autant au niveau de chaque entreprise que de manière générale sur la branche. A cet égard **la CFDT se félicite** que les signataires de l'accord de branche aient institué une association paritaire financée par un prélèvement obligatoire auprès des entreprises de la branche pour assurer ce suivi.

* * * * *