

# RAPPORT MORAL 2021



**ADESATT**

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS  
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL



# SOMMAIRE



1 > INTRODUCTION .....	03
2 > OBJET - MISSIONS – COMPOSITION - FONCTIONNEMENT .....	04
3 > L'ADESATT EN CHIFFRES EN 2021 .....	06
4 > LES ÉTUDES RÉALISÉES EN 2021 .....	07
• A/ Typologie des TPE-PME .....	07
• B/ Benchmark européen des impacts de la crise sanitaire .....	10
• C/ Conséquences sociales de la crise COVID .....	11
• D/ Rapport CPPNI 2020 .....	12
5 > LE SOUTIEN AU PARITARISME .....	13
• Objet du soutien .....	13
• Règles de répartition .....	13
• Montants alloués aux différentes organisations .....	13
6 > AUTRES RÉALISATIONS .....	14
7 > TEXTES DE RÉFÉRENCE .....	15





## 1 > INTRODUCTION

Plus de 20 ans après sa création, l'ADESATT - rebaptisée en 2021 « Association d'étude, de suivi des activités et des transformations du travail » - continue sa mue pour mieux faire connaître ses travaux.

Cette ouverture se fait auprès du public le plus large, au-delà des entreprises et des salariés de la branche BETIC, grâce à son site internet.

En effet, de par la nature des sujets qu'ils abordent, les travaux de l'ADESATT sont susceptibles d'intéresser non seulement l'ensemble des acteurs économiques et sociaux de l'ingénierie, du conseil, du numérique et de l'événementiel, mais plus largement les institutions en charge des questions sociales, de formation, de protection sociale et le grand public.

Naturellement, les thématiques traitées par l'ADESATT en 2021 sont fortement marquées par la crise sanitaire et ses conséquences économiques et sociales.

Mais l'ADESATT s'est aussi particulièrement intéressée aux TPE-PME et à leurs salariés dans le cadre d'une étude spécifique. Paradoxalement, cette catégorie d'entreprises - très majoritaires dans la branche - n'avait pas encore été caractérisée par des travaux dédiés.

À travers ces observations et analyses, l'ADESATT poursuit l'ambition de mieux connaître l'écosystème de la branche, la manière dont le travail s'y exerce et évolue. À cet égard, il ne fait pas de doute que la crise sanitaire a provoqué, si ce n'est accentué, une réelle transformation du travail qui s'impose désormais à toutes les entreprises.

Ces circonstances malheureuses confirment l'utilité pour une branche professionnelle de disposer d'un outil paritaire de réflexion et d'action apte à proposer aux entreprises et aux salariés des solutions qui privilégient le dialogue social.

Grâce à la contribution financière versées par les entreprises, l'ADESATT est en mesure de les accompagner directement ou indirectement - au travers de l'action des organisations patronales et syndicales représentatives - à faire face aux grandes mutations observées dans l'organisation du travail et le rapport au travail.

Une action précieuse en période de fortes tensions sur le marché du travail.



**Michel de Laforce**  
Président de l'ADESATT



## 2 > OBJET - MISSIONS - COMPOSITION FONCTIONNEMENT

### OBJET

L'ADESATT est l'association regroupant les partenaires sociaux en charge de l'animation du dialogue social de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. L'ADESATT mène des travaux d'observation sur la transformation du travail et de l'activité, et participe au financement du paritarisme.

Le préambule des statuts de l'ADESATT, modifiés en 2021, présentent ainsi l'ADESATT comme un outil au service de la promotion de la négociation collective et du dialogue social au sein de la Branche, à travers le développement du paritarisme entre les fédérations professionnelles d'employeurs et fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national. Dans ce cadre, les missions de l'ADESATT portent notamment sur la gestion du financement du paritarisme.

### MISSIONS

#### L'ADESATT a pour missions essentielles :

- > D'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives ;
- > De réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la Branche ;
- > De favoriser le paritarisme au sein de la Branche.

Et de réaliser toute autre action y concourant.

#### Ce qui se traduit concrètement par :

- > La possibilité de se saisir des questions qu'elle juge pertinentes en lien avec les activités de la branche BETIC et les transformations du travail pour mener les études correspondantes ;
- > Dans le cadre des missions relatives au suivi d'accords :
  - fournir aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs, ainsi qu'à leurs mandants, aux pouvoirs publics ou à toute autre structure nationale, européenne et internationale des informations sur les questions liées à l'application des accords de Branche ;
  - identifier et formuler auprès de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Branche toute proposition liée à l'application d'accords de branche.
- > Participer au financement du paritarisme de branche, c'est-à-dire des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatifs de la branche BETIC pour permettre :
  - le développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles négociées et les actions menées dans la Branche ;
  - la constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application ;
  - l'information, le conseil et l'accompagnement des chefs d'entreprises ;
  - la prise en charge de frais engagés sous la responsabilité des membres.

## COMPOSITION

Le Conseil d'administration de l'ADESATT est composé paritairement de représentants des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche BETIC. La représentativité des organisations syndicales de salariés a évolué en fin d'année 2021<sup>1</sup>:

Collèges	Organisation	
Organisations professionnelles d'employeurs	Fédération Cinov	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gérard Pinot</li><li>• Thierry Saniez</li><li>• Muriel Serret</li><li>• Dominique Tissot</li></ul>
	Fédération Syntec	<ul style="list-style-type: none"><li>• Juliette Cerdan-Guyon</li><li>• Thomas Clochon</li><li>• Nicolas Ledoux</li><li>• Christophe Longepierre</li><li>• Matthieu Rosy</li><li>• Valérie Roulleau</li></ul>
Organisations syndicales de salariés	CFDT	<ul style="list-style-type: none"><li>• Marie Buard</li><li>• Pascal Pradot</li></ul>
	CFE-CGC	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nathalie Milanetti</li><li>• Michel de Laforce</li></ul>
	CFTC	<ul style="list-style-type: none"><li>• Noureddine Benali</li><li>• Dana Shishmanian</li></ul>
	CGT	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bruno Meyer</li><li>• Céline Vicaine</li></ul>
	FO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cathy Cyprien</li><li>• Robert Béraud</li></ul>

## FONCTIONNEMENT

Le bureau en charge du fonctionnement opérationnel de l'association est ainsi composé :

	Fonction
<ul style="list-style-type: none"><li>• Michel de Laforce</li></ul>	Président
<ul style="list-style-type: none"><li>• Muriel Serret</li></ul>	Secrétaire générale
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nicolas Ledoux</li></ul>	Trésorier
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pascal Pradot</li></ul>	Délégué aux études et à la recherche

<sup>1</sup> L'organisation syndicale FO n'est plus représentative depuis le 18/12/2021 (publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel du 22/11/2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche BETIC).

### 3 > L'ADESATT EN CHIFFRES EN 2021

9

réunions du Conseil d'administration

8

réunions du groupe de travail sur les statuts et le règlement intérieur

32

réunions de COPILS

4

études réalisées

8,7 M€

de collecte

48 399

entreprises cotisantes

152.746

vues sur le site internet ADESATT

37%

de la collecte totale se fait en ligne

## 4 > ÉTUDES RÉALISÉES EN 2021

Dans le cadre de son plan d'action annuel, l'ADESAT a conduit et publié 4 études avec l'appui d'un cabinet en charge de l'assistance à maîtrise d'ouvrage :

A/ Typologie des TPE-PME

B/ Benchmark européen des impacts de la crise sanitaire Conséquences sociales de la crise 3/COVID

C/ Conséquences sociales de la crise COVID

D/ Rapport CPPNI 2020

### A/ TYPOLOGIE DES TPE-PME

#### Le sujet :

Les TPE-PME représentent 97% des entreprises de la branche (dont 83% de TPE). Malgré cette prédominance, le mode de fonctionnement et les problématiques rencontrées par ce type d'entreprise sont souvent méconnus. Afin d'être en mesure de leur fournir un accompagnement adapté, les cabinets Asterès et S2H ont mené conjointement une étude visant à établir une « typologie des TPE-PME et de leurs salariés ».

#### En résumé :

À la base du modèle des TPME de la branche, repose un double constat : les TPME se positionnent différemment sur le plan commercial (par rapport aux plus grandes structures) et leurs salariés leur reconnaissent de nombreux avantages sur le plan humain.

La spécificité du positionnement commercial s'explique par deux facteurs. D'une part, la conduite d'une prestation intellectuelle nécessite que le fournisseur et les clients travaillent conjointement et partagent une culture commune. Or le mode de fonctionnement des TPME (plus souple, moins vertical) se trouve souvent en décalage avec celui des grandes entreprises. D'autre part, la capacité à rendre visible une marque est plus aisée pour les grandes entreprises. Ces spécificités poussent les TPME à travailler au niveau local, le plus souvent avec d'autres TPME et à pratiquer des prix plus bas. Un positionnement qui leur permet de croître à un rythme plus soutenu que la moyenne de la branche. Pour conserver une rentabilité équivalente, les TPME proposent des salaires inférieurs. Il ressort toutefois de l'enquête que les salariés des TPME sont plus satisfaits du contrat social proposé par leur entreprise : le mode de management, la proximité avec le dirigeant et les politiques de partage de la valeur compensent la faiblesse relative de la rémunération. Ce modèle se heurte toutefois à de fortes tensions au recrutement et à un plus faible recours aux politiques de formation, qui peuvent réduire à moyen-terme la compétitivité des TPME de la branche. Au-delà des difficultés propres à la branche, les TPME font face à un déficit de visibilité : absence de marque employeur, faible connaissance des avantages humains, etc. Les dirigeants de TPME peinent aussi à construire de véritables plans de développement des compétences. Les formations effectuées sont généralement courtes (3-4 jours maximum), essentiellement techniques et relèvent de l'adaptation au poste de travail (formation à un nouveau logiciel) plutôt que du développement de compétence.

Enfin, l'étude met en lumière l'inadéquation du cadre conventionnel de temps de travail de la branche : complexité, insécurité juridique, difficultés d'appliquer une durée du travail en forfait jours. Si cette situation est facilement gérable pour les entreprises possédant une Direction des ressources humaines et des structures de négociations collectives, elle l'est beaucoup moins pour les TPE-PME.



Lien vers le rapport complet :

<https://www.adesatt.com/docs/adesatt-typologie-des-tpme-rapport-complet.pdf>

+5,7%

La croissance annuelle moyenne  
des TPE-PME sur la période 2010 – 2019  
(contre 4,5% pour l'ensemble  
de la branche)

75%

des salariés des TPME sont satisfaits  
de leurs conditions de travail,  
contre 59% dans la branche







L'ADESATT accompagne directement ou indirectement les entreprises à faire face aux grandes mutations observées dans l'organisation du travail et le rapport au travail.





## B/ BENCHMARK EUROPÉEN DES IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE

### Le sujet :

*La crise sanitaire n'a épargné aucun secteur d'activité. Ses répercussions sont politiques, sociales, économiques et financières. Pour y faire face, les pays de l'Union européenne ont mis en place différentes mesures de soutien à l'emploi, de préservation des compétences des salariés et de relance de l'activité économique. De leur côté, les entreprises ont cherché en urgence de nouvelles formes d'organisation et d'interaction, afin de préserver leur activité dans un contexte d'incertitude sans précédent. Dans ce cadre, nombreuses sont celles qui ont eu recours aux dispositifs d'aides mis en place par les gouvernements.*

### En résumé :

L'étude menée par BVA-OLECIO pour l'ADESATT, analyse la manière dont 9 pays de l'Union européenne (Allemagne, Espagne, Irlande, Italie, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Royaume-Uni, Suisse) ont adapté leurs politiques sur le marché de l'emploi, afin de permettre la requalification et le perfectionnement des salariés et d'accompagner les entreprises, les secteurs d'activité et les salariés dans ce contexte de crise inouïe. Elle met en relief les mesures prises par ces différents pays (selon 4 variables : soutien aux entreprises, soutien aux salariés, préparer l'avenir et gérer l'urgence) et analyse les résultats sur le plan économique et social (notamment par rapport à la France).

28 à  
42%

des entreprises déclarent qu'elles ont été impactées fortement par la crise sanitaire / économique

24 à  
50%

des salariés déclarent que la crise sanitaire a eu un impact sur leur situation professionnelle



Lien vers le rapport complet :

<https://www.adesatt.com/docs/bva-olecio-adesatt-benchmark-europe76gen-rapport-complet-vf.pdf>



## C/ CONSÉQUENCES SOCIALES DE LA CRISE COVID

### Le sujet :

*La crise sanitaire survenue en mars 2020 a eu un impact considérable sur l'activité économique au niveau mondial. Néanmoins, grâce à l'activation massive des dispositifs d'activité partielle, les pertes nettes d'emploi ont été relativement contenues en France. Dans la branche des bureaux d'études techniques (secteurs du numérique, de l'ingénierie, du conseil, de l'événementiel et de la traduction), les entreprises ont fait face à des baisses de chiffre d'affaires très importantes au printemps 2020 (premier confinement). La conjoncture s'est globalement redressée à compter de l'été 2020, à l'exception du secteur événementiel.*

### En résumé :

L'étude réalisée par l'ADESATT au dernier trimestre 2021 vise à d'identifier les impacts sociaux de la crise sanitaire, pour les entreprises et les salariés de la branche dans leurs différentes dimensions : pertes d'emploi, recours aux différentes formes d'activité partielle, conséquences sur les risques psychosociaux et la santé au travail, conséquences sur les relations au travail et le dialogue social en tenant compte de la diversité de la branche (en matière d'activité, d'organisation, de métier, de localisation géographique...).

Elle analyse également l'impact de la crise sanitaire sur les organisations de travail, en distinguant les évolutions « conjoncturelles » nées de l'adaptation dans l'urgence aux contraintes sanitaires (limitation des déplacements, restrictions des regroupements), et les évolutions plus structurelles, susceptibles de s'inscrire dans la durée.

Enfin, cette étude répond à l'engagement des acteurs paritaires d'évaluer le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) mis en place par l'accord de branche du 10 septembre 2020.

56%

des entreprises ont utilisé l'activité partielle depuis le début de la crise sanitaire

82%

des entreprises ont eu recours au télétravail



Lien vers le rapport complet :

<https://www.adesatt.com/docs/adesatt-actehis-tlc-csqc-sociales-crise-covid-rapport-complet.pdf>

## D/ RAPPORT CPPNI 2020

### Le sujet :

L'ADESATT a réalisé le 3<sup>ème</sup> rapport annuel CPPNI de la Branche BETIC ; ce rapport dont la production est prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail traite essentiellement la thématique de la négociation d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

### En résumé :

La première partie comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en 2020 en matière de durée du travail et de congés et pourra servir de base aux partenaires sociaux de la branche pour émettre d'éventuelles recommandations en lien avec les observations formulées. Pour la deuxième année, ces accords sont issus de la base de données « Légifrance » publiquement accessible ; ils ont été conclus par des entreprises ayant indiqué un rattachement à la Branche (IDCC 1486). Après plusieurs phases de tri, 356 accords ont été analysés. Par ailleurs, un questionnaire a été adressé aux entreprises de la Branche (841 répondants) et différents entretiens ont été réalisés avec des représentants de la partie patronale et de la partie salariale des entreprises ayant conclu des accords transmis et analysés.

Globalement, les constats faits dans le rapport établi pour les années 2018 et 2019 sont confirmés.

Comme les années précédentes, le rapport propose des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées dans la mise en œuvre des dispositions conventionnelles sur le temps de travail.

La seconde partie du rapport est consacrée à l'action de la Branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; elle est rédigée sur la base des informations transmises par les organisations patronales de la Branche et des réponses au questionnaire.

60%

des accords ont été conclus par des entreprises de moins de 50 salariés

34%

des accords ont été mis en place par référendum



Lien vers le rapport :

<https://www.adesatt.com/docs/adesatt-cppni-2020-24-04-2022-vdef.pdf>

## 5 > LE SOUTIEN AU PARITARISME

### OBJET DU SOUTIEN

Par les dotations financières qu'elle octroie aux organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche BETIC, l'ADESATT participe à la diffusion auprès des acteurs économiques (entreprises et salariés des différents secteurs couverts : ingénierie, numérique, conseil, évènementiel, traduction) des travaux paritaires de branche réalisés, tels que les accords signés. En outre, elle contribue à une appropriation des dispositifs mis en place par les partenaires sociaux dans différents domaines (ex. formation professionnelle, protection sociale...) et soutient le développement du dialogue social à tout niveau.

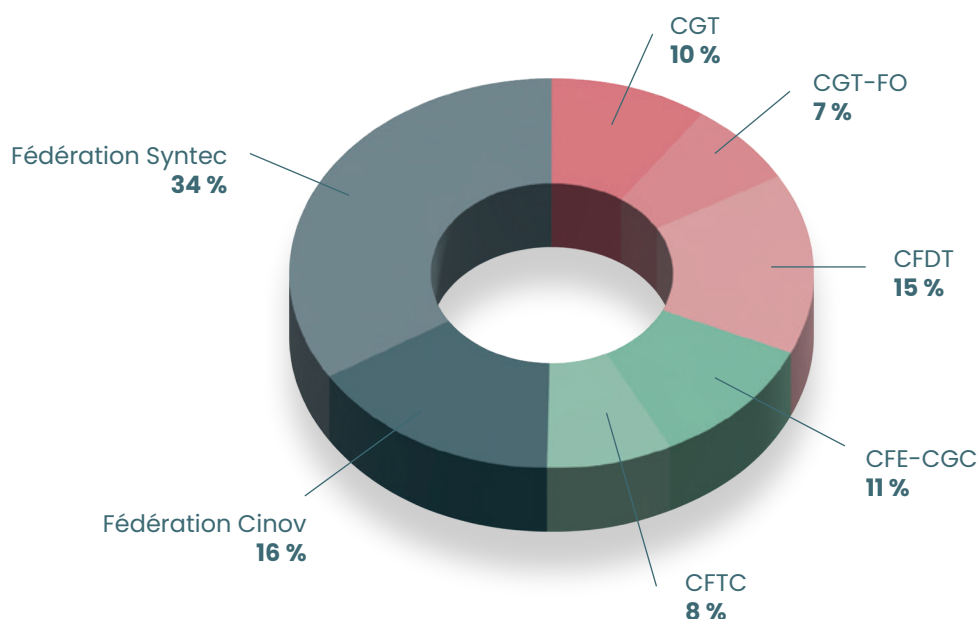
### RÈGLES DE RÉPARTITION

Les dotations sont attribuées selon les règles définies paritairement par les accords de branche étendus par le ministère du travail (cf. « textes de référence »), selon les principes suivants :

- > Une répartition égale entre le collège salariés et le collège employeurs ;
- > Une répartition entre les organisations syndicales de salariés prenant en compte une part forfaitaire et une part dépendant de l'audience de chaque organisation au sein de la branche ;
- > Une répartition entre les organisations professionnelles d'employeur par accord de gré à gré.

### MONTANTS ALLOUÉS AUX DIFFÉRENTES ORGANISATIONS

En 2021, une dotation globale de 7,76 M€<sup>2</sup> a été allouée aux organisations membres de l'ADESATT selon la répartition suivante :



Comme chaque année, les organisations membre de l'ADESATT ont justifié l'utilisation de cette dotation conformément à l'objet de l'association.

<sup>1</sup> Les comptes de l'ADESATT sont publiés chaque année au *Journal officiel*.



## 6 > AUTRES RÉALISATIONS

L'année 2021 a été marquée par deux chantiers structurants :

### La rénovation des statuts

En 2021, après la rénovation complète des textes conventionnels de l'ADESATT par les partenaires sociaux<sup>3</sup>, les organisations membres de l'ADESATT ont finalisé un travail d'actualisation du corpus des textes relatifs au fonctionnement de l'association.

Les statuts mis à jour, notamment en ce qui concerne la dénomination et l'objet social, ont également été complétés par un règlement intérieur qui intègre le process de production des études. Une « charte des administrateurs » parachève désormais cet ensemble statutaire.

### La création d'un site internet

Afin d'améliorer la visibilité, et de valoriser davantage les travaux de l'ADESATT, un site internet a été créé (<https://www.adesatt.com>).

Outre la présentation générale de l'association, il met en lumière les études et les guides paritaires les plus récents (depuis 2018).

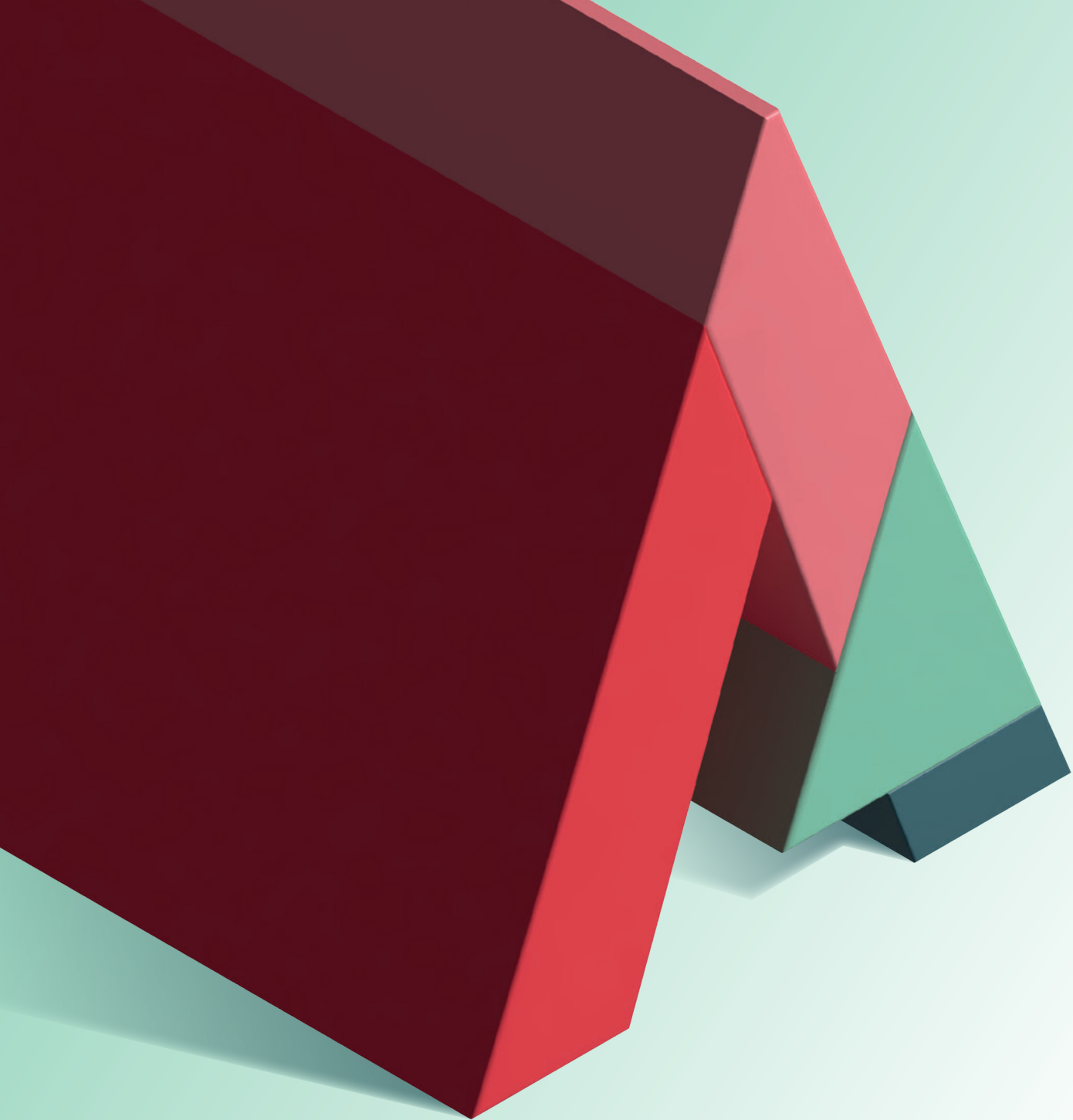
Il est en outre le nouveau vecteur privilégié pour mettre en œuvre la collecte de la contribution conventionnelle au paritarisme ; l'ensemble des opérations inhérentes peuvent ainsi être réalisées en ligne. Les résultats de la première collecte ainsi opérée montrent un taux d'adhésion important des entreprises qui conforte le choix d'une dématérialisation du process.

Pour mener ce travail, l'ADESATT est accompagnée par une agence de communication et un délégué à la protection des données externalisé.



<sup>3</sup> Accord du 28 avril 2021 (cf. « textes de référence »).





► ADESATT  
148, Bd Haussmann – 75008 – Paris  
[etudes@adesatt.com](mailto:etudes@adesatt.com)  
[collecte@adesatt.com](mailto:collecte@adesatt.com)



**ADESATT**

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS  
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL