



ADESATT

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

RAPPORT MORAL 2022





SOMMAIRE

1 INTRODUCTION	03
2 OBJET - MISSIONS - COMPOSITION - FONCTIONNEMENT	04
3 L'ADESATT EN CHIFFRES EN 2022	06
4 LES ÉTUDES RÉALISÉES EN 2022	07
• A/ Les situations d'intercontrat dans la branche BETIC	07
• B/ Vision des jeunes sur le travail et les métiers de la branche BETIC	10
• C/ Rapport CPPNI 2021	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

Après avoir analysé l'impact immédiat de la crise sanitaire en 2021, l'ADESATT s'est intéressée en 2022 à des effets de plus long terme dans un contexte marqué par une forte tension sur le marché du travail.

Ainsi, il est apparu indispensable de mieux appréhender le rapport au travail des jeunes et le regard qu'ils portent sur les métiers du conseil, de l'ingénierie, du numérique et de l'événementiel.

De la même manière, l'ADESATT a souhaité investiguer une situation spécifique à la branche BETIC, à savoir les « intercontrats ».

Dans les deux cas, les partenaires sociaux recueillent des données qui permettent d'objectiver des impressions ou des intuitions, ceci afin ensuite d'être en mesure de déployer des actions au niveau de la branche ou d'ouvrir des discussions entrant dans le champ de la négociation collective.

C'est ainsi que les observations et conclusions des études réalisées en 2019 et 2021 par l'ADESATT sur le télétravail et sur les conséquences sociales de la crise sanitaire ont pu nourrir les négociations de la branche ayant abouti à la signature d'un accord sur le travail hybride en décembre 2022.

Plus directement, ces études peuvent également faire office de vigie pour les entreprises en identifiant des tendances et en leur suggérant de traiter à leur niveau une problématique observée dans l'écosystème BETIC.

Ainsi, l'ADESATT joue pleinement son rôle en accompagnant le dialogue social de branche et en proposant aux entreprises et salariés des éléments prospectifs indispensables pour adapter les organisations de travail.

Michel de Laforce
Président de l'ADESATT

RAPPORT

MORAL

2022

2

OBJET - MISSIONS - COMPOSITION FONCTIONNEMENT

OBJET

L'ADESAT 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'ADESAT mène des travaux d'observation sur la transformation du travail et de l'activité, et participe au financement du paritarisme de la branche.

Le préambule des statuts de l'ADESAT présente ainsi l'ADESAT 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 fédérations professionnelles d'employeurs et fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

MISSIONS

L'ADESAT 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 :
 - La fourniture 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 leur application ;
 - L'identification et la formulation auprès de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Branche de toute proposition liée à l'application d'accords de branche.
- La participation 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, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises ;
 - la prise en charge de frais engagés sous la responsabilité des membres conformément au budget défini par les statuts.

COMPOSITION

Le Conseil d'administration de l'ADESATT est composé paritairement de représentants des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche BETIC :

Collèges	Organisation	
Organisations patronales	Fédération Cinov	<ul style="list-style-type: none">• Thierry Saniez• Muriel Serret• Dominique Tissot
	Fédération Syntec	<ul style="list-style-type: none">• Thomas Clochon• Nicolas Ledoux• Isabelle Richard• Matthieu Rosy• Valérie Roulleau
Organisations syndicales de salariés	CGC	<ul style="list-style-type: none">• Nathalie Milanetti• Michel de Laforce
	CGT	<ul style="list-style-type: none">• Bruno Meyer• Céline Vicaine
	CFDT	<ul style="list-style-type: none">• Marie Buard• Pascal Pradot
	CFTC	<ul style="list-style-type: none">• Noureddine Benali• Dana Shishmanian

FONCTIONNEMENT

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

	Fonction
• Michel de Laforce	Président
• Muriel Serret	Secrétaire générale
• Nicolas Ledoux	Trésorier
• Pascal Pradot	Délégué aux études et à la recherche

3

L'ADESATT EN CHIFFRES EN 2022

11

réunions du Conseil d'administration

2

réunions de travail sur le règlement intérieur

25

réunions de COPILS

3

études réalisées

8,99 M€

de collecte

56.847

entreprises cotisantes

236.086

vues sur le site internet ADESATT

69%

de la collecte totale se fait en ligne

4

ÉTUDES RÉALISÉES EN 2022

Dans le cadre de son plan d'action annuel, l'ADESAT a conduit et publié 3 études avec l'appui d'un cabinet en charge de l'assistance à maîtrise d'ouvrage (cabinet Kyu) :

- A/ Les situations d'intercontrat dans la branche BETIC
- B/ Vision des jeunes sur le travail et les métiers de la branche BETIC
- C/ Rapport CPPNI 2021

A/LES SITUATIONS D'INTERCONTRAT DANS LA BRANCHE BETIC

L'intercontrat est une spécificité de la branche BETIC et de certaines de ses entreprises, dont les salariés interviennent au sein d'une ou pour une entreprise tiers, le temps de la réalisation d'une mission ou d'un projet. L'intercontrat correspond à la période de latence entre deux missions. Il concerne une partie des entreprises de la branche, en particulier dans les secteurs du numérique, de l'ingénierie et dans une moindre mesure, du conseil. Il peut durer de quelques jours à plusieurs semaines, voire plusieurs mois ou années.

L'intercontrat peut être propice à des actions de développement des compétences (formation par exemple), à la réalisation de projets R&D ou commerciaux. Il peut aussi être la cause de situations de stress ou de tensions au sein de l'entreprise, en fonction de la manière dont il est géré et/ou de sa durée/fréquence.

Comment les entreprises et les salariés connaissant des situations d'intercontrat utilisent-elles ces périodes ? Quels sont les enjeux auxquels sont confrontés les entreprises et les salariés autour de l'intercontrat ?

Cette étude réalisée par le cabinet Itinere conseil vise à illustrer différentes pratiques et différents enjeux autour de l'intercontrat au sein de la branche, afin d'identifier des pistes de réflexion et d'accompagnement pour les salariés comme pour les entreprises.



Lien vers le rapport complet :

<https://www.adesatt.com/etudes/intercontrat.html>

39 jours

durée moyenne de l'intercontrat en 2021





“

**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/ VISION DES JEUNES SUR LE TRAVAIL ET LES MÉTIERS DE LA BRANCHE BÉTIQ

La relation entre les jeunes actifs et le marché du travail suscite beaucoup d'intérêt. Elle éveille en premier lieu l'intérêt des entreprises, qui semblent manquer de repères sur la façon dont les jeunes construisent leur intégration professionnelle et sur la place qu'occupe le travail dans leur vie. Elle concerne également les organisations professionnelles qui, dans une logique de dynamique sectorielle, accompagnent les entreprises dans les politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle.

La crise sanitaire a accéléré les mutations et les bouleversements du monde du travail. Des nouvelles attentes et des nouveaux besoins professionnels ont émergé pour les salariés et continuent d'esquisser le travail de demain.

L'étude menée par BVA-OLECIO s'attache à investiguer et à décrire les situations, les besoins et les attentes qu'ont les jeunes (de moins de 35 ans) entrants sur le marché du travail. Elle vise également à présenter la vision que portent ces jeunes sur les métiers de la branche.



Lien vers le rapport complet :

<https://www.adesatt.com/docs/bva-olecio-adesatt-vision-des-jeunes-rapport-complet-vf.pdf>

9 jeunes sur 10

déclarent que leurs stages les ont aidés
dans leur insertion professionnelle

40%

des entreprises de la branche déclarent que le recrutement
de jeunes de moins de 35 ans a augmenté au cours de ces dernières années
et notamment dans les plus grandes entreprises

C/RAPPORT CPPNI 2021

L'ADESATT a réalisé le 4^{ème} rapport annuel CPPNI de la Branche BETIC (ce rapport dont la production est prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail porte sur les accords d'entreprise relatifs au temps de travail). Il traite notamment de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés, sur la concurrence entre les entreprises mais également sur les classifications et la promotion de la mixité des emplois au sein de la branche. Les travaux ont été réalisés par deux avocates en droit social : Me Margaux Goetz-Nectoux et Me Mathilde Paquelier.

Le rapport s'appuie sur une analyse approfondie de 579 accords d'entreprise conclus en 2021, sur une enquête réalisée auprès de 468 entreprises de la branche BETIC et des entretiens avec les signataires.

Il présente un bilan de ces accords conclus par thème (forfait-jours, heures supplémentaires etc.).

En outre, comme les années précédentes, il propose des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.



Lien vers le rapport complet :

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

65%

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

38%

des accords ont été mis en place
par référendum

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, tel 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

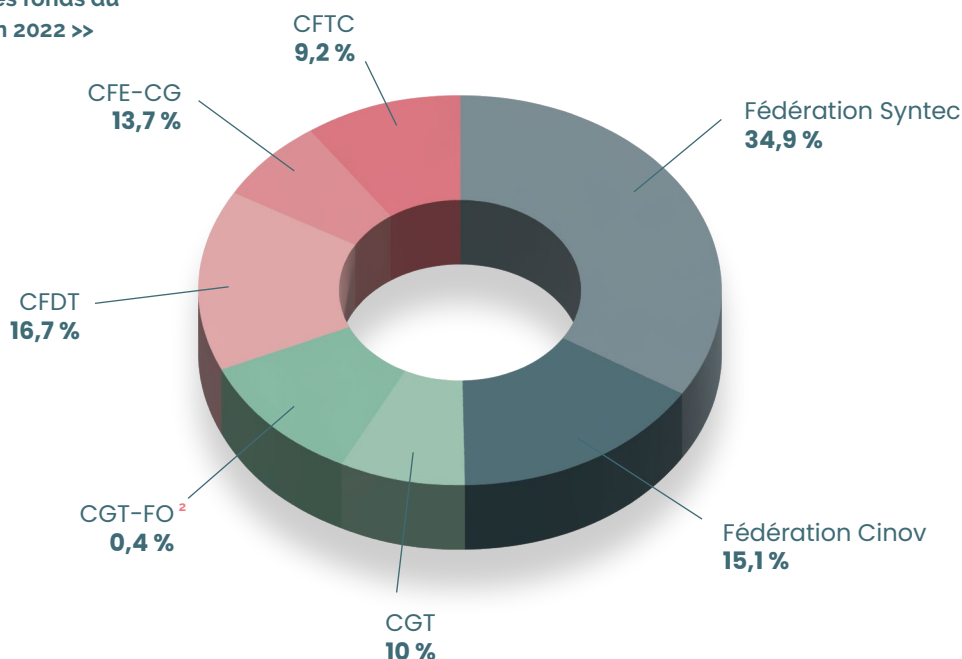
Les dotations sont attribuées selon les règles définies paritairement par les accords de branche étendus par le ministère du travail (cf. « textes de référence »), selon les principes suivants :

- > 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 2022, une dotation globale de 8,5 M€¹ a été allouée aux organisations membres de l'ADESATT selon la répartition suivante :

Répartition des fonds du paritarisme en 2022 >>



¹ Les comptes de l'ADESATT sont publiés chaque année au Journal officiel

² Bien que n'étant plus représentative depuis 2022, la CGT-FO a perçu un reliquat en 2022 au titre de 2021

AUTRES RÉALISATIONS

L'année 2022 a été marquée par la poursuite de deux chantiers structurants :

AMÉNAGEMENT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

En 2022, l'ADESATT a achevé la mise à jour du règlement intérieur sur deux points :

a) Transparence de l'emploi des fonds

En 2017 puis 2021, l'ADESATT a adapté ses procédures internes dans le but de renforcer la transparence de l'emploi des fonds dédiés au financement du paritarisme.

Ainsi, chaque membre de l'ADESATT doit annuellement :

- Produire une attestation par laquelle il s'engage à utiliser la dotation conformément à l'objet de l'ADESATT;
- Transmettre à l'ADESATT un rapport constitué d'un tableau de synthèse, des comptes annuels de l'organisation bénéficiaire conformes à la réglementation comptable des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Le tableau de synthèse doit être conforme à une annexe du règlement intérieur.

Afin d'accroître encore cette transparence, l'Assemblée générale ordinaire a approuvé une modification du règlement intérieur (art. 6.2) tendant à établir un lien entre les comptes certifiés par toute organisation et le rapport annuel qu'elle doit produire relatif l'emploi des fonds reçus de l'ADESATT.

b) Participation d'experts aux réunions statutaires de l'ADESATT

Pour la réalisation des différentes missions découlant de son objet social, l'ADESATT s'appuie notamment sur des prestataires externes.

Afin que des représentants de ces prestataires puissent intervenir lors des instances statutaires de l'ADESATT, le règlement intérieur prévoit désormais (art. 4 bis) cette possibilité de manière formelle. Ainsi, le bureau et le conseil d'administration peuvent inviter, de manière ponctuelle ou régulière, toute personne externe à l'association qu'il jugera utile, disposant d'une expertise, d'un art ou d'une connaissance dont pourrait bénéficier l'association.

Ces personnes n'ont pas de droit de vote et ne sont pas habilitées à prendre position politiquement dans ce cadre.

L'ÉVOLUTION DU 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>) et mis en ligne en 2021.

Après deux années de fonctionnement, des évolutions du site ont été réalisées, en particulier pour faciliter les opérations de collecte de la contribution conventionnelle par l'intermédiaire des cabinets d'experts-comptables.

Par ailleurs, l'ADESATT a désigné un DPO externalisé pour l'accompagner dans la mise en œuvre du RGPD et, en coopération avec l'OPCO ATLAS, initié un travail pour constituer une base de données en propre.



TEXTES DE RÉFÉRENCES

[Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme](#)

Etendu par arrêté ministériel du 11 février 2009 (Journal officiel du 20 février 2009)

[Annexe du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme](#)

Etendu par arrêté ministériel du 14 octobre 2009 (Journal officiel du 21 octobre 2009)

[Avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme](#)

Etendu par arrêté ministériel du 25 novembre 2021 (Journal officiel du 10 décembre 2009)

[Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme](#)

Etendu par arrêté ministériel du 4 février 2022 (Journal officiel du 10 février 2022)



ADESATT

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

