



## **ADESATT**

---

### **LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA BRANCHE ETUDES, CONSEIL, INFORMATIQUE ET INGENIERIE**

**- Synthèse des principaux enseignements -**

**Juillet 2004**

S0400574



Afin de mieux connaître les modalités d'application de l'accord du 22 juin 1999 adoptées par les entreprises de la branche, de mesurer l'appréciation que les salariés et les employeurs portent sur l'accord et de dresser un premier bilan des effets de la réduction et de l'aménagement du temps de travail sur les entreprises de la branche, 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.

Cette synthèse présente les grands enseignements qui peuvent être tirés des résultats de cette étude quantitative. Elle traitera des thèmes suivants :

## **I- LES MODALITES D'APPLICATION DE L'ACCORD DANS LES**

### **ENTREPRISES ..... 3**

Un accord majoritairement appliqué dans la branche .....	3
Une majorité d'accords d'entreprise.....	3
Des accords d'entreprise pour faire vivre le dialogue social et adapter l'accord de branche aux réalités des entreprises.....	4
Des accords d'entreprise au contenu centré sur la durée du travail et les horaires .....	5
Une réelle diversité dans la comptabilisation du temps de travail .....	5

### **II- L'APPRECIATION DE L'ACCORD ET DE SES EFFETS ..... 8**

Une satisfaction générale à l'égard du contenu de l'accord de branche sur la réduction et d'aménagement du temps de travail .....	8
Un impact économique jugé négatif qui n'affecte pas la satisfaction globale .....	9

### **III- LES ATTENTES..... 12**

### **CONCLUSION ..... 13**



*N.B.* : pour faciliter la comparaison des résultats employeurs et des résultats salariés, les résultats donnés pour les employeurs sont les résultats par le nombre de salariés et non par le nombre d'entreprises.

## **I- Les modalités d'application de l'accord dans les entreprises**

### **Un accord majoritairement appliqué dans la branche**

64% des employeurs interrogés déclarent appliquer l'accord de branche du 22 juin 1999 contre 36% qui ne l'appliquent pas. Le secteur où le taux d'application est le plus élevé est celui des Services Informatiques (73%) et celui où il est le plus faible est celui des études (57%). Les employeurs dont l'entreprise compte de 1 à 9 salariés déclarent appliquer l'accord à 58%. Cette proportion s'élève à 73% pour les entreprises de 10 à 19 salariés. Elle tombe à 60% parmi les entreprises de 200 salariés et plus, sans doute en raison de l'existence d'accords concurrents qui y sont également applicables.

### **Une majorité d'accords d'entreprise**

74% des salariés de la branche déclarent qu'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail a été signé dans leur entreprise. Cette proportion n'est que de 38% dans les entreprises de 1 à 9 salariés contre 63% dans les entreprises de 10 à 19 salariés, 67% dans celles de 20 à 49 salariés, 87% dans celles de 50 à 199 salariés et 88% dans les entreprises de 200 salariés et plus, ce qui témoigne de la stimulation de l'obligation légale dans les plus grandes entreprises et de l'effet dissuasif de son absence dans les plus petites.

Les employeurs qui appliquent l'accord de branche du 22 juin 1999 semblent en réalité avoir été plus nombreux que ne le pensent les salariés à appliquer directement l'accord en l'état (30%) ou avec des dispositions plus favorables aux salariés (15%), même s'ils sont effectivement une majorité (une fois que l'on ramène le résultat au nombre de salariés représentés) à avoir signé un accord d'entreprise, que ce soit avec des délégués syndicaux (33%) ou avec un salarié mandaté par une organisation syndicale (21%).



L'application directe est largement majoritaire en dessous du seuil des 50 salariés (89% des employeurs d'entreprises de moins de 1 à 9 salariés, 73% des employeurs d'entreprises de 10 à 49 salariés) et la signature d'un accord majoritaire est la règle au-delà de 50 salariés (82%). Ces données sont corroborées par les salariés, même si ceux-ci ont plus de difficultés à se prononcer. Tout se passe comme si une partie des salariés qui déclarent qu'un accord a été signé indiquaient simplement qu'ils bénéficient d'une forme d'aménagement et de réduction du temps de travail. Pour ces salariés, l'aménagement et la réduction du temps de travail peut procéder de l'application d'un accord d'entreprise informel ou de l'application d'un accord qui relève d'une autre branche.

On constate dans le secteur des études une sur-évaluation par les salariés du rôle joué par les délégués syndicaux (49% pensent qu'un ou plusieurs délégués syndicaux ont signé leur accord) au regard de ce que déclarent les employeurs (5% seulement déclarent avoir signé un accord avec des délégués syndicaux), ce qui indique sans doute une confusion entre les délégués syndicaux et les délégués du personnel.

Dans le secteur du conseil, une sur-évaluation comparable du rôle des délégués syndicaux semble davantage due à une confusion entre les deux échelons de négociation que sont la branche et l'entreprise (48% des employeurs mentionnent une application directe et en l'état contre 58% des salariés qui évoquent un accord signé avec un ou plusieurs délégués syndicaux).

### **Des accords d'entreprise pour faire vivre le dialogue social et adapter l'accord de branche aux réalités des entreprises**

41% des employeurs qui ont signé un accord d'entreprise l'ont fait pour faire vivre le dialogue social dans leur entreprise et 37% pour déroger à l'accord de branche. Plus spécifiquement, 18% l'ont fait pour pouvoir bénéficier de dispositions plus favorables pour eux comme l'affectation d'ETAM à la modalité « réalisation de missions ».



## **Des accords d'entreprise au contenu centré sur la durée du travail et les horaires**

75% des employeurs qui ont signé un accord d'entreprise et 74% des salariés qui bénéficient ou pensent bénéficier d'un tel accord déclarent que leur accord d'entreprise traite spécifiquement de l'organisation du temps de travail sur l'année et 63% des employeurs et 75% des salariés mentionnent un traitement spécifique des dispositions relatives aux horaires de travail. Ils sont également une majorité dans les deux cas à évoquer des dispositions relatives au temps partiel (56% des employeurs et 57% des salariés). En revanche, on constate que si 64% des salariés mentionnent la mesure du temps de travail effectif comme étant couverte par leur accord, seuls 46% des employeurs déclarent qu'elle en fait partie. Un tel décalage existe également pour le temps de formation (55% des salariés contre 48% des employeurs) et les heures supplémentaires (53% des salariés contre 48% des employeurs).

Les salariés n'ayant pas à se prononcer sur ce qui relève de l'accord de branche et sur ce qui relève de l'accord d'entreprise, ces décalages indiquent sans doute une confusion entre ce qui relève du régime spécifique à l'entreprise et ce qui relève des obligations légales et conventionnelles.

## **Une réelle diversité dans la comptabilisation du temps de travail**

30% des salariés de la branche voient leur temps de travail comptabilisé sur la base d'un forfait horaire compris entre 35 et 38 heures et demi par semaine et ne suivent pas un horaire prédéfini. Il s'agit en particulier de 36% des ETAM de la branche et de 33% des salariés de l'ingénierie. C'est la formule la plus répandue chez les salariés qui bénéficient d'un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail (33%).

La deuxième modalité la plus répandue est celle de l'autonomie avec un forfait jours de 217 jours ouvrables par an (29%). Cette formule arrive en second chez les salariés qui bénéficient d'un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail (32%). 41% des cadres de la branche y sont assujettis, dont 48% des cadres en autonomie complète en mission chez un client et 46% de ceux qui exercent une responsabilité d'encadrement.



26% des salariés de la branche sont assujettis à un horaire prédéfini et travaillent en moyenne 35 heures par semaine. Il s'agit notamment de 35% des ETAM et de 34% des femmes.

10% des salariés de la branche travaillent 39 heures par semaine et peuvent faire valoir des heures supplémentaires au-delà de ce temps : il s'agit en particulier de 20% des salariés qui ne bénéficient pas ou pas encore d'un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail et l'on peut y voir le maintien du système qui prévalait avant les lois Aubry.

La mesure du temps de travail, dont on a vu qu'elle n'était mentionnée que dans un accord sur deux environ, revêt de nombreuses formes : remplissage d'une feuille de temps hebdomadaire en heures (30% des salariés de la branche), remplissage d'une feuille de temps hebdomadaire en journées, demi-journées ou quarts de journée (22%), badge et pointeuse (9%), remplissage d'une feuille de temps mensuelle (3%) voire simple contrôle de présence (1%). 26% des salariés de la branche affirment que leur temps de travail n'est pas mesuré par leur employeur, dont 42% des salariés d'entreprises de 1 à 9 salariés. Si cette proportion s'élève à 36% chez les salariés qui ne bénéficient pas d'un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail, elle est tout de même de 22% chez ceux qui déclarent en bénéficier.

Parmi les 52% de salariés de la branche qui remplissent une feuille de temps en heures ou en journées, 58% le font en fonction du temps réellement passé à travailler, contre 30% qui n'indiquent que le temps qu'ils sont censés passer à travailler (temps facturé au client ou temps légal au regard de l'accord). 8% en remplissent au moins deux : une pour le temps réel et une pour le temps théorique.

Les feuilles de temps les plus sincères semblent surtout être celles des ETAM (63% indiquent le temps réel) et les moins véridiques celles des cadres avec responsabilité d'encadrement (36% n'indiquent que le temps théorique). Le découplage temps réel/temps facturé ou légal est plus répandu dans les services informatiques (13% remplissent au moins deux feuilles).



Dans la pratique, il arrive souvent (35%) ou de temps en temps (41%) à une majorité de salariés qui bénéficient d'un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail de se trouver obligés de dépasser les horaires prévus par leur accord quand ils sont en mission chez un client, tandis que cela n'arrive jamais à 20% d'entre eux. Les dépassements sont particulièrement nombreux dans le conseil (40% « souvent », 42% « de temps en temps »). On notera en particulier que cela arrive souvent à 46% des salariés qui ne sont pas satisfaits de l'accord de réduction et d'aménagement du temps de travail et que ces dépassements peuvent constituer, soit parce qu'ils sont subis, soit au contraire parce qu'il est jugé anormal de parler de dépassement, une cause significative d'insatisfaction à l'égard de l'accord.

Il arrive également souvent (21%) ou de temps en temps (30%) à une majorité de salariés bénéficiant d'un accord de constater que les horaires prévus par leur accord ne sont pas compatibles avec ceux de leur client. Ceci est particulièrement fréquent dans le secteur des études (22% « souvent », 33% « de temps en temps »).



## II- L'appréciation de l'accord et de ses effets

### Une satisfaction générale à l'égard du contenu de l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail

Les employeurs s'avèrent majoritairement satisfaits de la plupart des aspects de l'accord. Toutefois certaines dispositions étant encore méconnues de plus d'un tiers d'entre eux, la proportion de satisfaits ne dépasse 50% des employeurs appliquant l'accord de branche ou un accord d'entreprise que pour quatre aspects : l'organisation du temps de travail sur l'année (74% de satisfaits dont 23% « très satisfaits » et 51% « assez satisfaits »), les dispositions relatives aux horaires de travail (63% dont 14% « très satisfaits » et 49% « assez satisfaits »), le respect de la rémunération minimale prévue pour les cadres en réalisation de mission (60% de satisfaits dont 10% « très satisfaits » et 50% « assez satisfaits ») ainsi que la définition de la durée du travail (50% dont 14% « très satisfaits » et 36% « assez satisfaits »).

Seule l'obligation pour l'employeur de mesurer le temps de travail effectif des salariés suscite auprès des employeurs un solde de jugements négatif (45% n'en sont pas satisfaits contre 41%).

Les salariés bénéficiant d'un accord affichent des soldes de jugement positifs pour tous les aspects évoqués. On notera qu'ils sont à l'instar de leurs employeurs particulièrement satisfaits de l'organisation du temps de travail sur l'année (81% de satisfaits dont 28% « très satisfaits » et 53% « assez satisfaits ») et des dispositions relatives aux horaires de travail (79% de satisfaits dont 26% « très satisfaits » et 53% « assez satisfaits »). En revanche, à la différence de leurs employeurs, ils se déclarent également à une large majorité satisfaits de l'obligation pour l'employeur de mesurer le temps de travail effectif des salariés (65% de satisfaits dont 17% « très satisfaits » et 48% « assez satisfaits »).

La mesure du temps de travail effectif émerge ainsi comme le principal enjeu de l'application de l'accord dans la branche. L'obligation laisse insatisfaite une majorité d'employeurs dans les entreprises de 50 salariés et plus (54%), notamment ceux qui ont des salariés affectés aux modalités 2 (55%) et 3 (56%), les employeurs les plus insatisfaits étant ceux du secteur des services informatiques (55%).



## Un impact économique jugé négatif qui n'affecte pas la satisfaction globale

Les employeurs de la branche considèrent que les impacts positifs de la réduction du temps de travail dans leurs entreprises concernent principalement la qualité du dialogue social (74%), la qualité de vie au travail (68%) et la motivation des collaborateurs (65%).

Les effets sont en revanche majoritairement jugés négatifs en ce qui concerne la productivité du travail (52% des employeurs concernés décèlent des effets négatifs dans ce domaine), l'évolution des rémunérations (63%), et, corrélativement, le chiffre d'affaire (56%) et les profits (67%).

Les salariés concernés considèrent eux en majorité que les effets de la réduction du temps de travail ont été positifs tant pour leur motivation (82%, ce en quoi ils sont d'accord avec leurs employeurs), que pour la qualité de leurs relations avec leurs collègues et leur hiérarchie (81%), la qualité de leur vie au travail (79%), leur niveau de stress (58%) quoi que dans des proportions un peu moindre (du fait sans doute des nouvelles contraintes de temps) et du temps de formation (56%). Dans ce domaine, il est à noter que seuls 36% des salariés qui bénéficient d'un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail déclarent avoir bénéficié de plus de formations depuis la mise en place des 35 heures mais que dans 90% des cas ces formations n'ont pas été prises sur leurs jours de RTT. En outre, 15% des salariés couverts par un accord ont bénéficié d'une formation pour mieux gérer leur temps de travail.

A l'instar de leurs employeurs, mais peut-être pour des motifs opposés, une majorité de salariés (49% contre 46%) juge négatifs les effets de la réduction du temps de travail sur l'évolution de leur rémunération, les cadres étant légèrement plus critiques (50%) que les ETAM (47%). Enfin, c'est dans le secteur de l'ingénierie que les effets négatifs dans ce domaine sont le plus cités (52%).



Les effets de la réduction du temps de travail ont été conformes à ce qui était attendu par 75% des employeurs et 69% des salariés de la branche concernés. Les motifs de surprise pour les autres ont été notamment, chez les employeurs, la démotivation du personnel (27%) et les difficultés dans l'organisation du travail (23%), et, chez les salariés, un gain de flexibilité (6%), des embauches (5%) ou, au contraire, un gel des embauches (4%) et un regain de stress (4%).

Au total, 63% (dont 2% « très satisfaisant » et 61% « assez satisfaisant ») des employeurs qui l'appliquent jugent l'accord de branche sur le temps de travail satisfaisant ainsi que 69% (dont 11% « très satisfaisant » et 58% « assez satisfaisant ») des salariés qui déclarent en bénéficier. Les plus satisfaits sont les employeurs des services informatiques (69%) et les moins satisfaits ceux du conseil (59%).

### **Une faible demande dans les entreprises qui n'appliquent pas l'accord**

Les employeurs de la branche qui n'appliquent pas l'accord citent à 65% comme premier motif le fait d'avoir trouvé un arrangement plus favorable avec leurs salariés, loin devant le fait de ne pas y être légalement obligés (16%), lequel motif est davantage cité dans les entreprises de 1 à 49 salariés (28% en premier). Dans les entreprises de 1 à 9 salariés, le fait que cela serait susceptible d'handicaper l'entreprise est cité en premier dans 30% des cas.

Les arrangements plus favorables consistent principalement dans des formules plus généreuses en jours de RTT (22%) ou n'incluant pas une réduction hebdomadaire de la durée du travail mais l'octroi de jours de congés supplémentaires sous forme de jours de RTT (20%).



Seuls 29% (dont 13% « tout à fait » et 16% « plutôt ») des salariés de la branche ne bénéficiant pas d'un accord souhaiteraient que leur entreprise applique l'accord de branche contre 51% qui ne le souhaitent pas (dont 16% « plutôt pas » et 35% « pas du tout »). Ce souhait se fonde notamment sur l'attente d'une réduction des heures de travail (14%) et d'une mise en conformité avec la législation en vigueur (11%). Les modalités d'application privilégiées dans ce cas seraient l'application directe avec des dispositions plus favorables aux salariés (30%) et l'application directe et en l'état (24%), ce qui témoigne de la faible présence syndicale et de la non existence des formes officielles de représentation du personnel dans une bonne part des entreprises concernées.

Ceux qui ne souhaitent pas bénéficier de l'accord de branche évoquent le fait qu'ils n'en ressentent pas le besoin (29%) ou que la taille de leur entreprise ne le justifie pas (12%). Enfin 10% des récalcitrants pensent que cet accord ne serait pas compatible avec leur charge de travail.

De leur côté, les employeurs n'appliquant pas l'accord sont 27% (10% « certainement » et 17% « probablement ») à envisager l'appliquer et ce pour la plupart à brève échéance (47% avant la fin de 2004 et 44% en 2005).



### III- Les attentes

#### Une majorité en faveur de l'assouplissement

Les employeurs de la branche sont dans leur grande majorité favorables à un assouplissement de l'accord (63%) plutôt qu'à sa suspension (12%) ou à son maintien en l'état (22%). C'est dans le secteur des études que l'on trouve le plus de partisans d'un assouplissement de l'accord (71%). On notera que cette attente d'un assouplissement est partagée par 64% des employeurs qui se disent par ailleurs satisfaits de l'accord tel qu'il existe.

Les salariés qui bénéficient d'un accord sont plus partagés : 42% souhaitent un assouplissement des règles concernant leur temps de travail pour pouvoir travailler plus ou moins quand ils le souhaitent, contre 38% qui sont partisans du maintien de leur temps de travail tel qu'il est actuellement et 16% qui souhaitent une application plus stricte des règles de l'accord.

Parmi les aspects de l'accord à améliorer en priorité, les employeurs de la branche citent en tête l'organisation du temps de travail sur l'année (42%) dont on a vu par ailleurs qu'ils étaient en majorité « assez satisfaits », la possibilité de déroger à l'accord de branche (39%), ce qui traduit le souci constant d'une adaptation au plus près des réalités de l'entreprise, les plafonds d'heures supplémentaires (35%), qui posent problème dans toutes les branches, la définition de la durée du travail (34%) et l'obligation de mesurer le temps de travail effectif des salariés (31%) qui posent des problèmes techniques délicats et peuvent parfois entraîner des blocages « bureaucratiques ».

Pour leur part, les salariés citent en tête le maintien des minima conventionnels en matière de rémunération (25%), ce qui fait écho à l'insatisfaction exprimée quant aux effets de la réduction du temps de travail sur l'évolution des rémunérations, l'organisation du travail sur l'année (22%), dont ils sont en majorité « assez satisfaits », l'obligation pour l'employeur de mesurer le temps de travail effectif des salariés (20%), ce qui rappelle l'attachement d'une partie des salariés à cette garantie qui n'est pas toujours assurée et la possibilité de déroger à l'accord de branche (20%).



## Conclusion

Au terme de cette étude, il apparaît que l'aménagement et la réduction du temps de travail concernent près des trois quarts des salariés de la branche Etudes, Conseil, Informatique et Ingénierie et que près de deux employeurs sur trois appliquent l'accord de branche du 22 juin 1999.

Ce constat recouvre une grande diversité de situations selon la taille et le secteur d'activité des entreprises concernées. Dans la pratique, des accords d'entreprise formalisés selon les règles fixées par l'accord de branche ne semblent avoir été mis en oeuvre que dans un peu plus d'une entreprise sur deux. Toutefois, des accords informels ayant été souvent mis en oeuvre dans les entreprises qui n'appliquent pas l'accord de branche, il demeure peu d'entreprises où aucune convention ne complète le dispositif légal minimal et celles-ci sont pour la plupart très petites.

Il existe également une grande diversité de situations en ce qui concerne la mesure du temps de travail effectif qui est la véritable pierre angulaire de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Plus du quart des salariés déclarent que leur employeur ne mesure pas leur temps de travail et près du tiers des salariés qui remplissent une feuille de temps n'y indiquent qu'un temps de travail théorique.

Si l'accord de branche suscite une satisfaction globale majoritaire, tous les objectifs visés ne semblent pas avoir été atteints : seuls un peu plus du tiers des salariés concernés déclarent avoir bénéficié de davantage de formations depuis la mise en place des 35 heures et employeurs et salariés s'accordent pour dire que la réduction du temps de travail a eu un impact négatif sur l'évolution des rémunérations.

Aujourd'hui seul un quart des employeurs qui n'appliquent pas l'accord de branche envisagent de le faire, mais ils sont en cela en phase avec leurs collaborateurs dont moins du tiers souhaiteraient que leur entreprise le fasse.

Parmi les employeurs et salariés qui ont expérimenté l'aménagement et la réduction du temps de travail depuis 1999, la satisfaction globale à l'égard de l'accord n'empêche pas l'émergence d'une demande d'assouplissement de ses modalités, notamment en ce qui concerne l'organisation du temps de travail sur l'année.