



Communiqué de presse
Paris, le 25/02/2020

Réformes sociales & climat social : Les DRH se mobilisent !

Réforme des retraites, mise en œuvre de la loi « Avenir professionnel » et des ordonnances « Travail »... L'année 2020, qui a débuté dans un climat de tensions sociales accrues, s'annonce de nouveau très chargée pour les DRH et professionnels RH.

Premiers retours sur la loi « Avenir Professionnel » et nouveau point d'étape sur les ordonnances « Travail »

Dans la continuité de ses nombreuses actions (prises de position, auditions, webinars...), l'ANDRH a lancé une **enquête auprès de ses adhérents** pour établir un nouvel état des lieux et recueillir leurs avis sur les différentes réformes et leurs impacts pour les professionnels RH.

Point d'étape sur les ordonnances « Travail »

Par rapport à l'enquête ANDRH menée en juin 2018, **les principaux constats ont peu évolué** :

- Globalement, les répondants estiment avoir une **bonne connaissance des dispositions des ordonnances** sur les nouvelles instances de représentation du personnel, le télétravail, le fonctionnement du CSE et les aménagements conventionnels (avec une amélioration de 12 à 32 points par rapport à 2018) ;
Les connaissances restent faibles concernant le congé de mobilité et l'accord de performance collective (mais en amélioration par rapport à 2018).
- Comme identifié lors de l'enquête de juin 2018, **les répondants sont peu nombreux (1 sur 4) à considérer que les ordonnances permettent de recruter plus facilement. Plus de la moitié considèrent que les ordonnances sont de nature à simplifier les procédures de licenciement.**
- Près de la moitié des répondants indiquent que les ordonnances « Travail » permettent des adaptations/changements sans trop perturber l'existant.
- De même, les répondants estiment, dans près de la moitié des cas, que le climat social est bon et que les ordonnances n'ont pas eu d'impact sur le climat social de l'entreprise (69 % des répondants).

Focus sur le CSE

Comme attendu, **la majorité des CSE a été mise en place à partir de 2019** dans les organisation des répondants (66 % en 2019 et 10 % en 2020). **Dans 7 cas sur 10, un accord de mise en place et/ou de fonctionnement ont été signés** (81 % dans les entreprises de plus de 300 salariés et 48 % dans les moins de 300).

Les aménagements mis en place portent prioritairement sur les heures de délégations (75 %), le rythme des réunions (68 %), la création de commission(s) (61 %) et le rôle des suppléants et la répartition des moyens entre titulaires et suppléants (57 %).

Perspectives pour 2020

Entre 2017 et 2019, le CSE et le télétravail ont occupé la scène des négociations ouvertes par les ordonnances « Travail ». **En 2020, les négociations devraient notamment porter sur le calendrier des négociations obligatoires et la BDES.**

Les DRH semblent se saisir progressivement des dispositifs issus des « ordonnances Travail ». Une **analyse sur le long terme**, telle que prévue par le comité d'évaluation des ordonnances, demeure indispensable.

Dans un contexte de reprise économique, **l'intérêt et la mobilisation des DRH pour contribuer au renouvellement du dialogue social amènent à poursuivre les efforts** malgré la juxtaposition des différentes réformes sociales ainsi que les tensions sociales.

Point d'étape sur la loi « Avenir Professionnel » et la réforme de la formation professionnelle

L'attractivité, la fidélisation et le développement des compétences des salariés restent la priorité des DRH, qui se sont par ailleurs mobilisés autour de la loi « Avenir professionnel ».

Un an après l'entrée en vigueur de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, il résulte de l'enquête flash menée en janvier 2020 par l'ANDRH, que les **DRH ont de fortes attentes** cette année, en termes d'**accompagnement**, d'**information** et de **conseil** notamment à l'égard de leurs OPCO. **La période transitoire occasionne toutefois des charges administratives supplémentaires au détriment de l'accompagnement des salariés.** Les DRH resteront attentifs aux prochaines étapes de la mise en œuvre de la réforme.

Réforme des retraites et gestion de carrière

Les DRH resteront attentifs au débat portant sur la réforme des retraites et plus particulièrement sur ses impacts sur la gestion de carrière et la pénibilité au travail.

La réforme des retraites et ses impacts sur l'allongement des carrières constituent un **challenge supplémentaire** à relever pour les DRH :

- Mise en place d'une GPEC ;
- Lutte contre les stéréotypes ;
- Maintien de l'employabilité des séniors ;
- Aménagements de postes ;
- Valorisation des parcours ;
- Développement des dispositifs de transition et de transmission des compétences.

Outre une réforme lisible et claire, un **besoin en communication** est également identifié pour mieux **accompagner les salariés et anticiper les départs à la retraite.**

La réforme des retraites appelle également des **incitations fiscales plus significatives** pour les entreprises, afin d'encourager la généralisation des dispositifs d'épargne salariale et de trouver une forme de compensation à la baisse attendue des pensions (CP ANDRH du 10 septembre 2019).

Focus sur la pénibilité au travail

Concernant la pénibilité au travail, les DRH réitèrent leur **souhait d'éviter les « usines à gaz inopérantes »** et **de définir des « critères objectifs et faciles à évaluer ».**

Sur les emplois physiques ou plus exposés à la pénibilité, les craintes se concentrent sur l'augmentation des arrêts de travail, du nombre d'inaptitudes ou encore de ruptures conventionnelles individuelles notamment dans les structures dont la taille ne permet pas de mobilité en interne.

Retour sur le climat social, le marché de l'emploi et les dernières actualités (campagne de testing, déploiement de l'index égalité femmes / hommes, projet de loi sur l'égalité femmes/hommes dans l'économie...)

Suite aux différentes campagnes de *testing* et baromètres, **l'ANDRH note toutefois que la situation évolue progressivement**. Elle rappelle **l'importance des politiques d'inclusion et de non-discrimination** et renouvelle son engagement pour la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations. Elle souligne que pour faire progresser les organisations, il vaut mieux les accompagner dans une **démarche de progrès**.

Dans le prolongement du déploiement des index égalité F/H, l'Association sera attentive quant à l'avancement du projet de loi sur l'égalité femmes/hommes dans l'économie et continuera de se mobiliser pour porter la voix des DRH et les accompagner.

Sur le marché de l'emploi et la transformation des entreprises

Les dernières statistiques publiées constatent la baisse constante du taux de chômage depuis mi 2015 (10,6% au troisième trimestre 2015) et pas seulement depuis l'adoption de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (8,1 % au dernier trimestre 2019). Avec des prévisions de **recrutements au plus haut pour 2020** notamment pour les cadres (étude Apec 2020), la pénurie de profils risque de s'accélérer.

L'évolution de la société et la transformation numérique appellent à repenser les modèles de travail (nouvelles formes d'emploi, télétravail, travail à distance, accessibilité...) et de maintenir le dialogue social au sein des organisations. L'Association sera d'autant plus attentive au déploiement de dispositifs d'accompagnement et de formation permettant de mieux répondre aux besoins de recrutement et de transformation des entreprises.



L'ANDRH, acteur de référence dans le débat RH

ASSOCIATION LOI 1901, CRÉÉE EN 1947, L'ANDRH EST LA PLUS GRANDE COMMUNAUTÉ DE PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES EN FRANCE.

Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres, organisée en 70 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnels des ressources humaines en France. Depuis sa création, l'ANDRH anticipe et accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines et est devenue, au fil des années, la communauté de référence dans le débat RH.

En savoir plus : www.andrh.fr

Contact presse : Laura TORDJMAN – ltordjman@andrh.fr