

# RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ORDONNANCES "TRAVAIL" : OÙ EN SONT LES DRH ?

FÉVRIER 2020

FEV. 2020

# SOMMAIRE

---

1

## SUR L'ANDRH

Pages 3 à 5

2

## CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

Pages 6 à 7

3

## FICHE TECHNIQUE

Page 8

4

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Pages 9 à 21

5

## SYNTHÈSE

Page 22

# L'ANDRH

## L'ASSOCIATION NATIONALE DES DRH

Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnel-le-s des ressources humaines d'entreprises et d'organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales.

Depuis plus de soixante-dix ans, l'ANDRH anticipe et accompagne l'évolution des métiers des ressources humaines. Avec plus de 5 000 membres, professionnel-le-s et expert-e-s RH, elle est aujourd'hui la plus grande communauté RH en France et l'acteur de référence dans le débat RH.



**5 000  
MEMBRES**

DRH, RRH,  
professionnel-le-s RH  
et expert-e-s RH



**70  
GROUPES LOCAUX**

sur l'ensemble du  
territoire français



**TOUTE TAILLE  
D'ENTREPRISE**

PME / ETI / GE  
Privé / public  
National et international



**TOUT SECTEUR  
D'ACTIVITÉ**

# LE BUREAU NATIONAL DE L'ANDRH

FEV. 2020



**AUDREY RICHARD**

Présidente nationale



**BENOÎT SERRE**

Vice-président délégué



**LAURENCE BRETON-KUENY**

Vice-présidente



**JEAN-PAUL CHARLEZ**

Membre



**PHILIPPE CUÉNOT**

Membre



**SOPHIE MARIOT-MICHAUT**

Trésorière



**BÉNÉDICTE BLONDEL**

Membre



**STÉPHANE BRUEL**

Membre



**SANDRINE WERY**

Membre



**NICOLAS EYMIN**

Membre



**FABIENNE NOAILLY**

Membre suppléante



**MATTHIEU BAX**

Membre suppléant

# LES MISSIONS DE L'ANDRH

---

L'ANDRH porte les **intérêts de la communauté RH**. Elle est **force de proposition** auprès des pouvoirs publics, des instances européennes et internationales et des partenaires sociaux sur tous les sujets qui concernent la **pratique professionnelle** de ses adhérent·e·s : politique RH, dialogue social, rémunération, promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité, formation, emploi, qualité de vie au travail...



## CONTRIBUER

à la performance économique  
des organisations



## FAIRE ENTENDRE

la voix des DRH



## REPRÉSENTER

la France au sein de la  
Communauté internationale



## ASSURER

une veille active

# CONTEXTE

En juin 2018, l'ANDRH a présenté les résultats d'une enquête co-construite avec le Comité d'évaluation des Ordonnances. Il s'agissait alors de prendre une première mesure du niveau de connaissance des ordonnances par les acteurs RH, de la perception qu'ils en ont et du stade de déploiement dans leur entreprise.

La première enquête, qui revêt plus une valeur qualitative, a alimenté les travaux du Comité qui a publié une première note d'étape fin décembre 2018.

Deux ans après les Ordonnances « Travail », l'ANDRH a été sollicitée pour poursuivre sa contribution aux travaux du Comité et a ainsi lancé une nouvelle enquête auprès de ses adhérents pour recueillir leurs avis et dresser un état des lieux sur leur mise en œuvre.

**RETROUVEZ  
LES RÉSULTATS DE  
L'ENQUÊTE ANDRH EN LIGNE  
ANDRH.FR**



## SEPTEMBRE 2017

Publication des ordonnances « Travail »

## MARS 2018

Publication de la loi de ratification des ordonnances portant sur la réforme du dialogue social

## JUIN 2018

Présentation des résultats de l'enquête ANDRH

## DÉCEMBRE 2018

Publication de la note d'étape du Comité d'évaluation des Ordonnances.

## JANVIER 2020

Date limite pour la mise en place des CSE

## FÉVRIER 2020

Lancement de l'enquête ANDRH  
Présentation des résultats

# OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

---

## OBJECTIFS

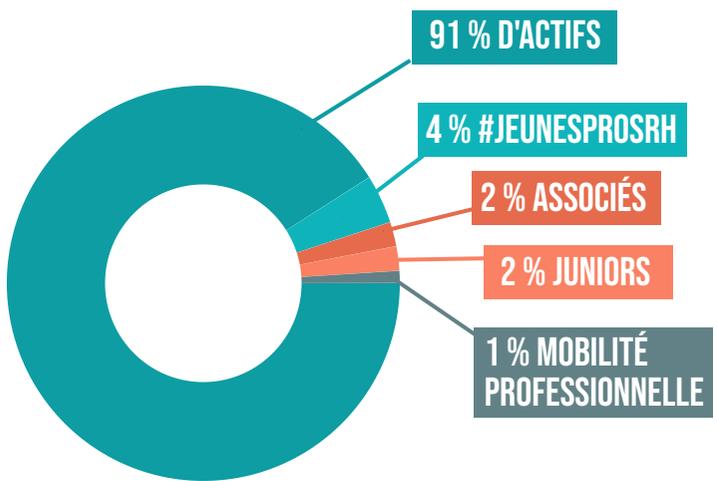
- Recueillir les avis des adhérent·e·s de l'ANDRH
- Dresser un état des lieux sur la mise en œuvre des ordonnances « Travail ».

## MÉTHODOLOGIE

- **Cible interrogée** : l'ensemble des adhérent·e·s de l'ANDRH
- **Mode de recueil** : questionnaire auto-administré en ligne de 32 questions (dont 24 portant sur les ordonnances « Travail »)
- **Dates de terrain** : du 3 au 20 février 2020
- **Modalités de diffusion** : site Internet, réseaux sociaux, emailings ciblés et newsletter de l'ANDRH
- **Analyse** : l'équipe permanente et le Bureau national de l'ANDRH
- **Restitution** : données chiffrées, réponses synthétisées et verbatim

# FICHE TECHNIQUE

249 RÉPONDANT·E·S



Dont 75 % en charge des relations sociales et 22 % impliqué·e·s dans la gestion des relations sociales.

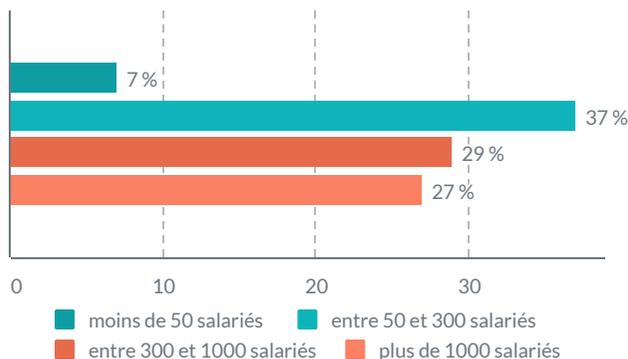
58 GROUPES ANDRH RÉPONDANTS

## L'ENSEMBLE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTANTS

Les premiers secteurs représentés par les répondant·e·s :

1. Industrie manufacturière : 29 %
2. Autres activités de services : 15 %
3. Santé humaine et action sociale : 13 %
4. Activités spécialisées, scientifiques et techniques : 7 %

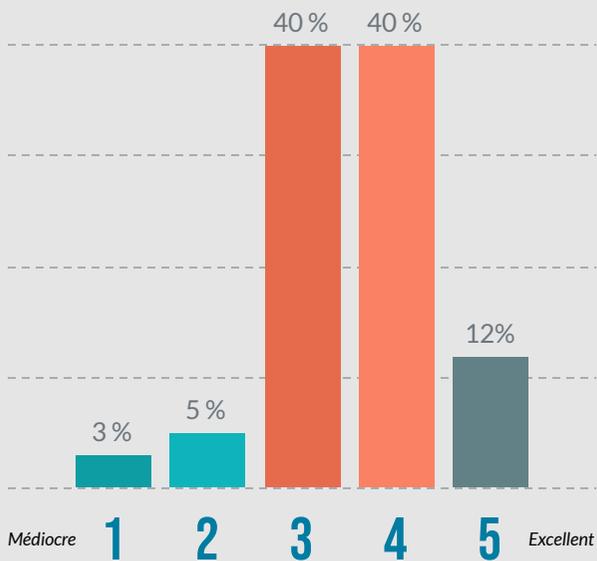
## TOUTES TAILLES D'ENTREPRISE



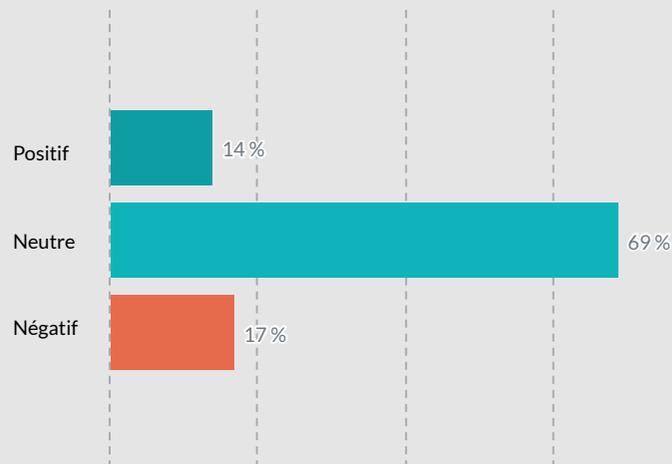
# CLIMAT SOCIAL & IMPACT DES ORDONNANCES

FEV. 2020

Sur une échelle de 1 à 5, comment qualifieriez-vous le climat social actuel dans votre organisation ?



Pensez-vous que les dispositions des ordonnances ont / vont avoir globalement un impact sur le climat social dans votre entreprise ?

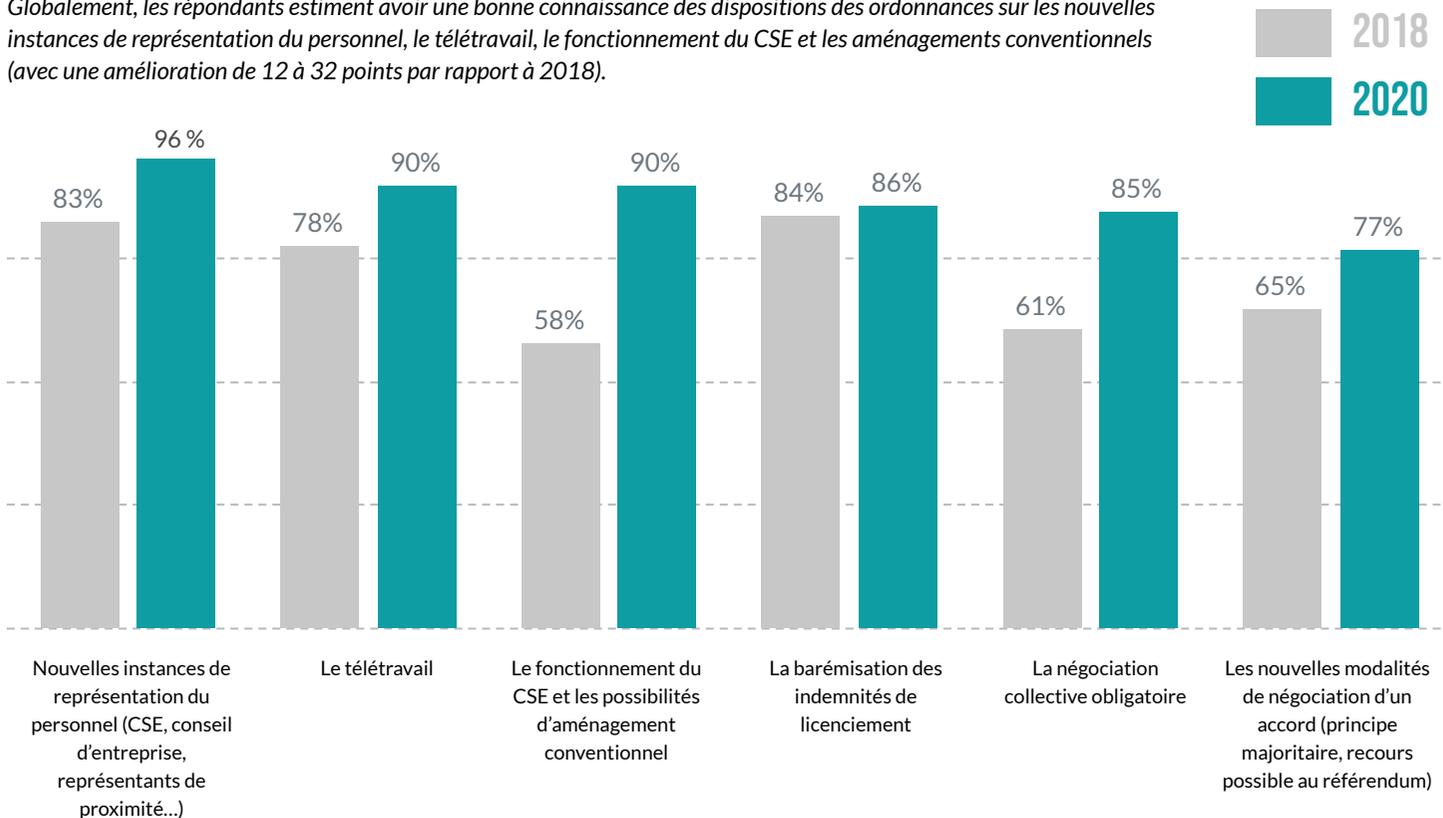


# LE CONTENU DES ORDONNANCES & LES DRH

FEV. 2020

## UN BON NIVEAU DE CONNAISSANCE GLOBAL

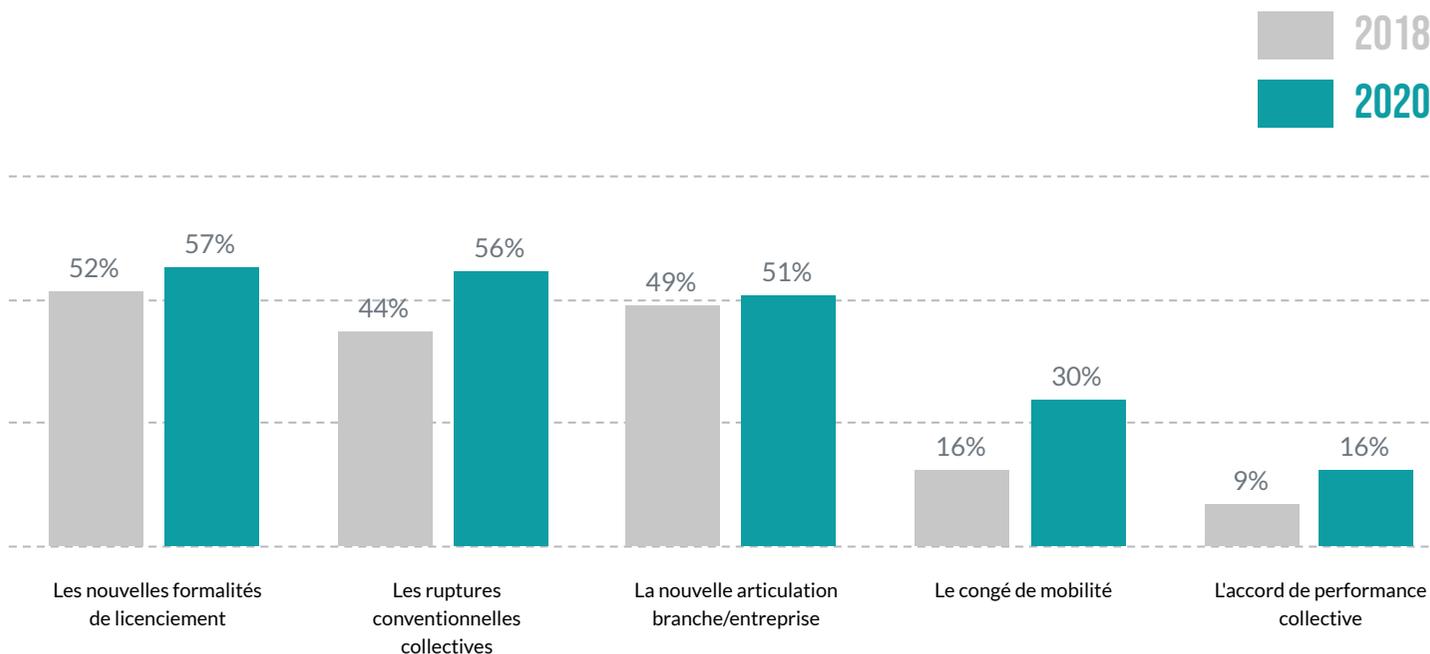
Globalement, les répondants estiment avoir une bonne connaissance des dispositions des ordonnances sur les nouvelles instances de représentation du personnel, le télétravail, le fonctionnement du CSE et les aménagements conventionnels (avec une amélioration de 12 à 32 points par rapport à 2018).



# LE CONTENU DES ORDONNANCES & LES DRH

FEV. 2020

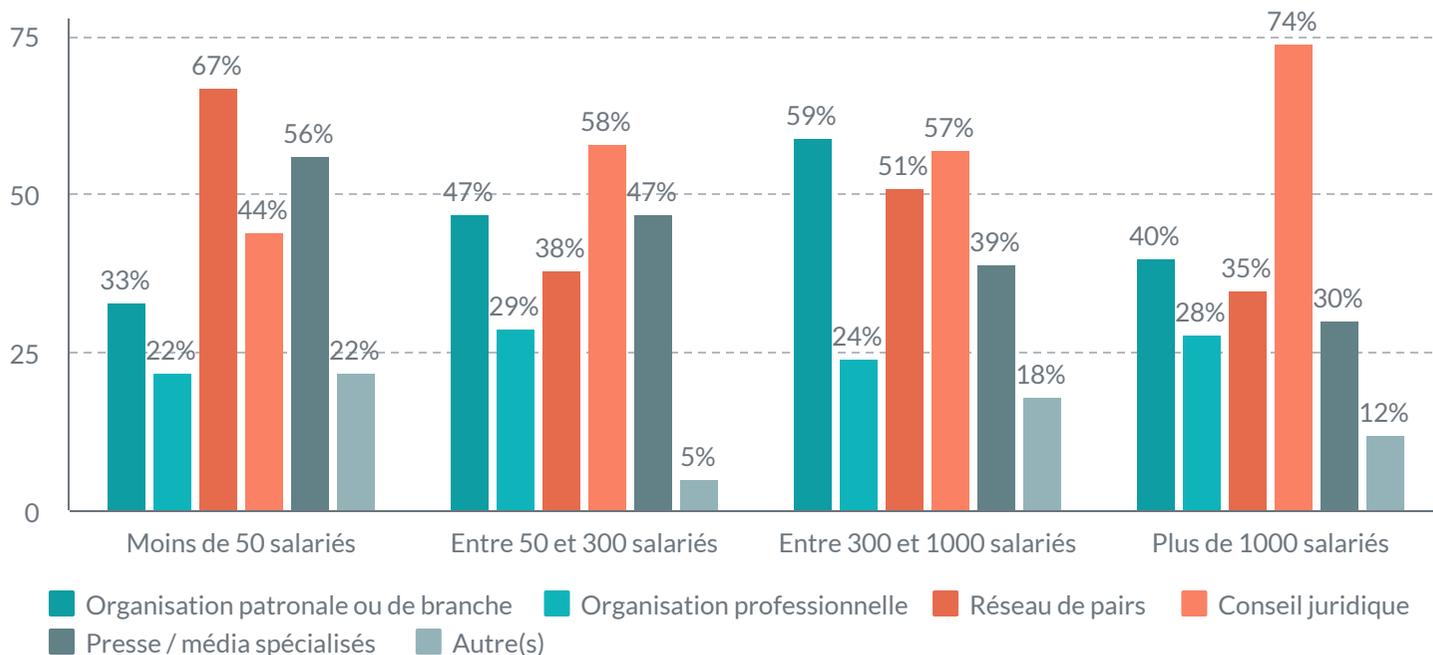
## ET DES CONNAISSANCES MOINDRES SUR CERTAINS DISPOSITIFS



# LE CONTENU DES ORDONNANCES & LES DRH

FEV. 2020

## QUI VOUS A INFORMÉ ?

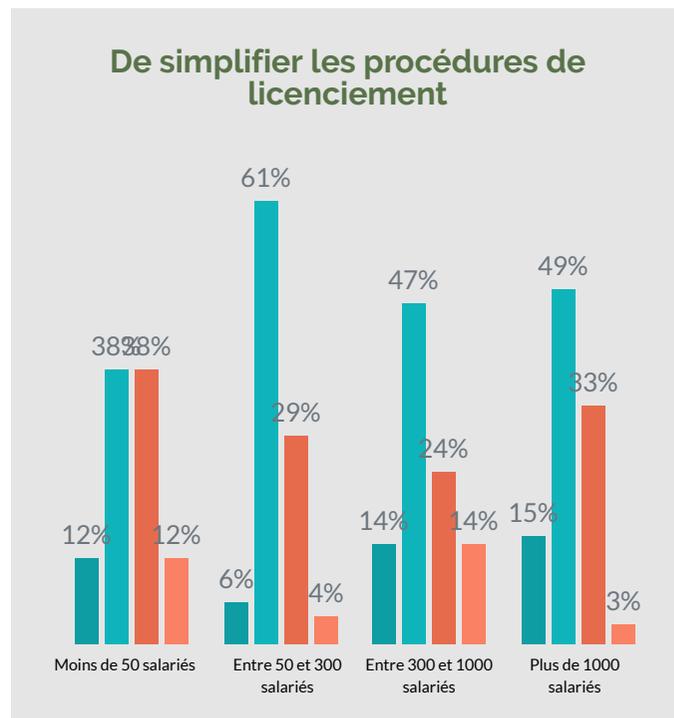
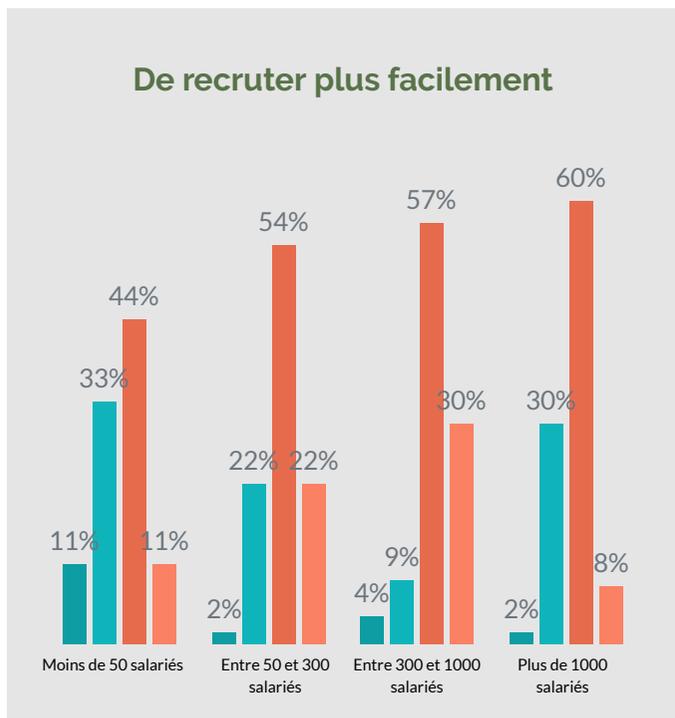


# PERCEPTION DES ORDONNANCES "TRAVAIL"

FEV. 2020

## SELON VOUS, LES ORDONNANCES PERMETTENT :

55% des répondants ont indiqué avoir eu l'occasion de mobiliser le nouveau barème comme référentiel dans le cadre d'une rupture de contrat de travail



OUI, TOUT À FAIT

OUI, PLUTÔT

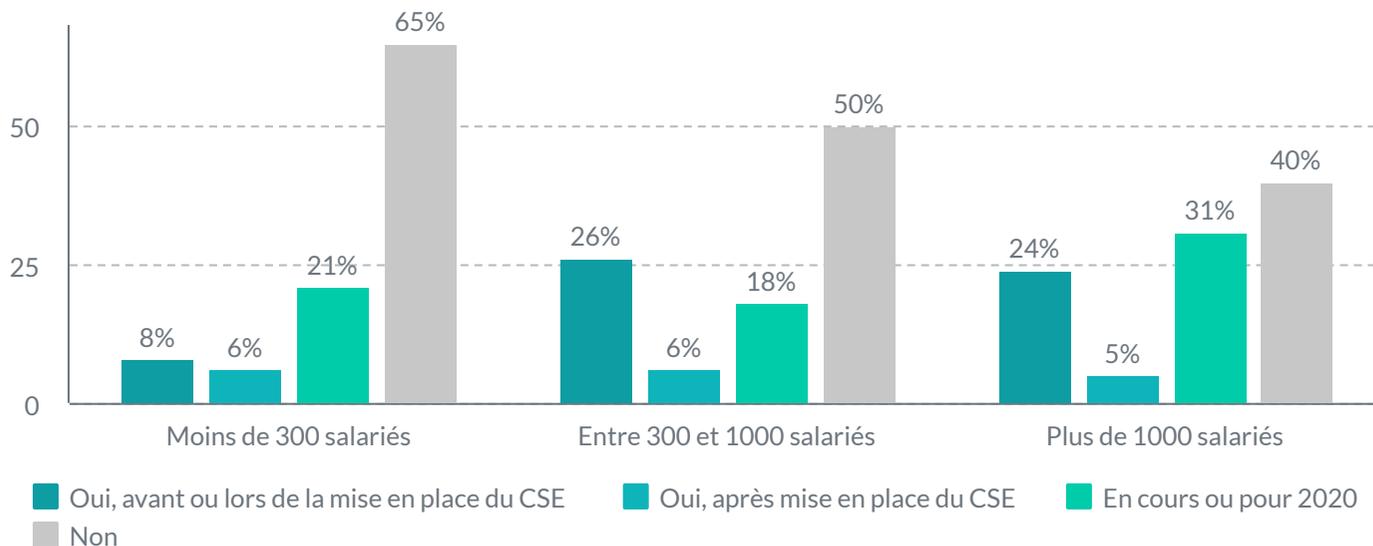
NON, PLUTÔT PAS

NON, PAS DU TOUT

# VERS UNE NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ?

Avez-vous engagé (ou prévoyez-vous d'engager) des discussions avec les représentants de salariés sur une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise ?

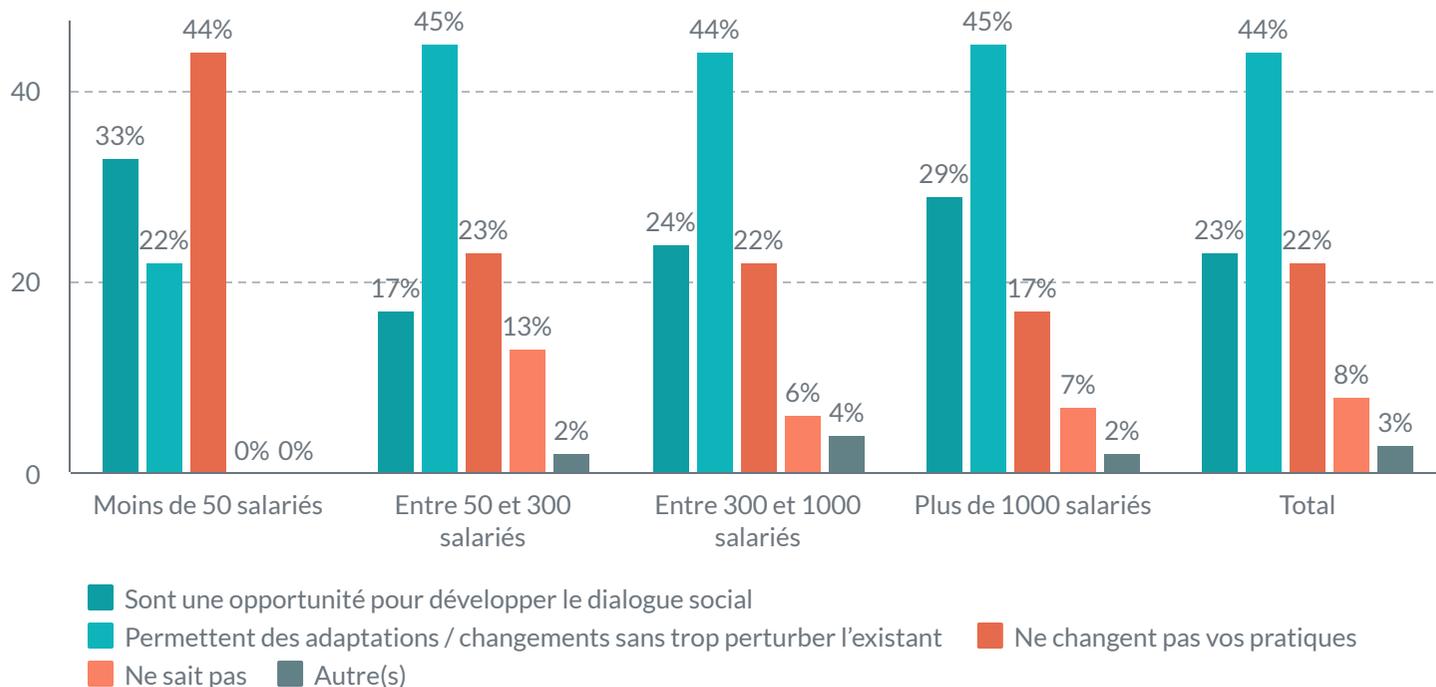
*Par rapport à juin 2018, les tendances sont du même ordre pour les entreprises de moins de 1 000 salariés. Une diminution de 34 points est observée pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.*



# VERS UNE NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ?

FEV. 2020

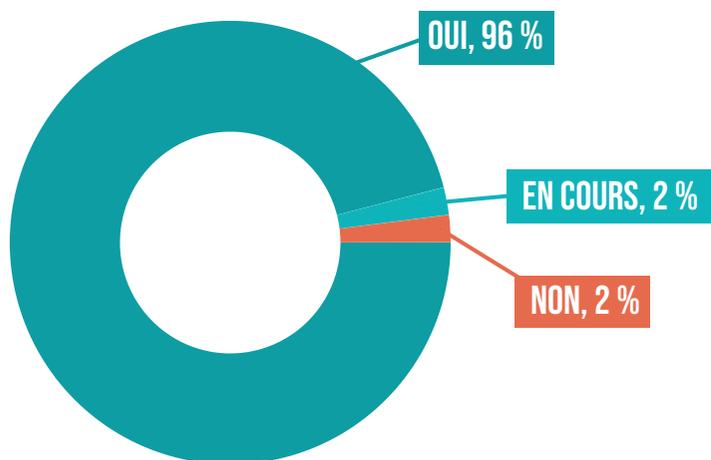
Diriez-vous que les ordonnances :



# SUR LA MISE EN PLACE DU CSE

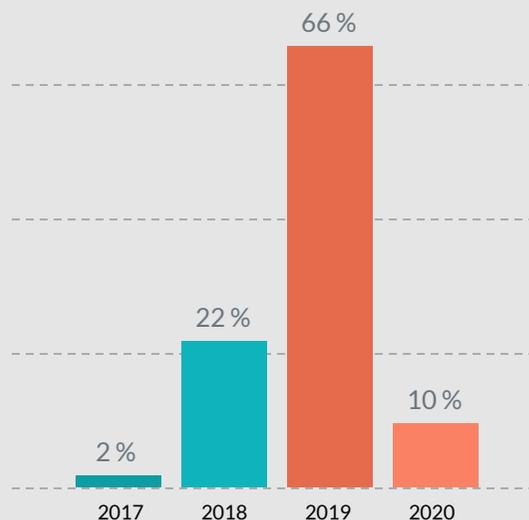
## UN MAJORITÉ DE CSE MIS EN PLACE EN 2019

Un CSE est-il en place dans votre organisation ?



Parmi les raisons évoquées lorsque le CSE n'est pas mis en place : un PV de carence ou le fait que l'entreprise n'est pas assujettie.

Quand a-t-il été mis en place ?



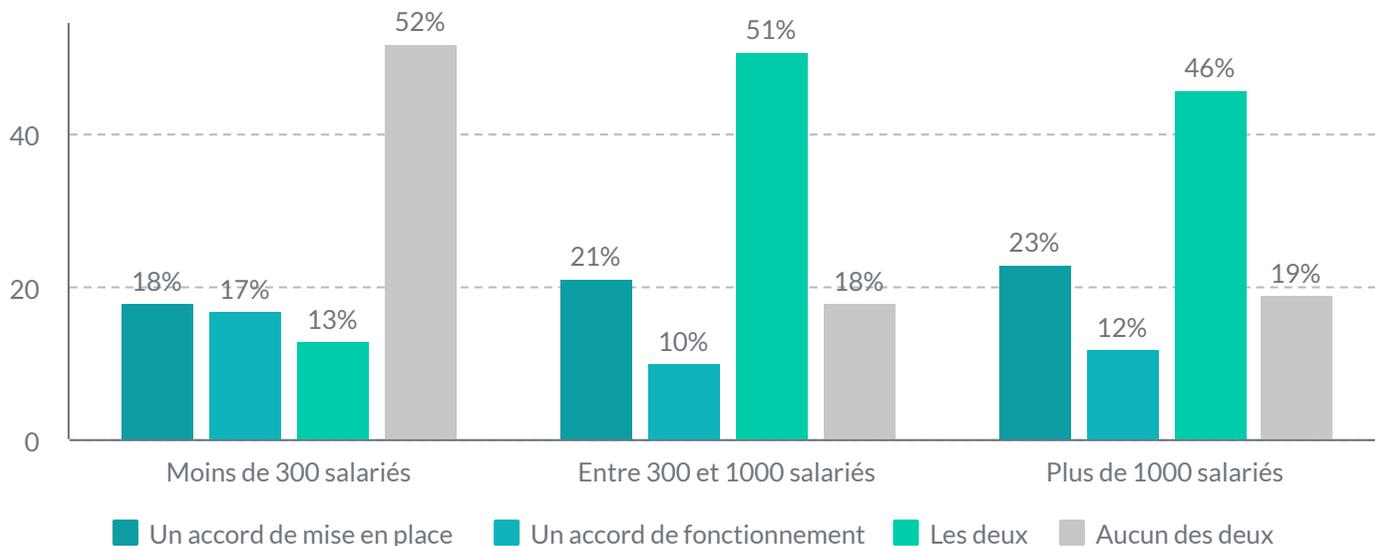
# SUR LA MISE EN PLACE DU CSE

FEV. 2020

## LES NÉGOCIATIONS SUR LE CSE

Un accord de mise en place et/ou de fonctionnement du CSE ont-t-il été négociés ?

UN ACCORD DE MISE EN PLACE  
ET/OU DE FONCTIONNEMENT ONT  
ÉTÉ SIGNÉS DANS 7 CAS SUR 10



# SUR LA MISE EN PLACE DU CSE

## LES PRINCIPAUX AMÉNAGEMENTS MIS EN PLACE



**HEURES DE DÉLÉGATION (75 %)**



**RYTHME DES RÉUNIONS (68 %)**



**CRÉATION DE COMMISSION (61 %)**



**RÔLE DES SUPPLÉANTS ET RÉPARTITION DES MOYENS (57 %)**

*Pour les entreprises de moins de 300 salarié, une commission SSCT est prévue ou envisagée dans 77 % des cas.*



**NOMBRE DE SIÈGES (55 %)**



**DÉLAI ET MODALITÉ DE CONSULTATION DU CSE (40 %)**



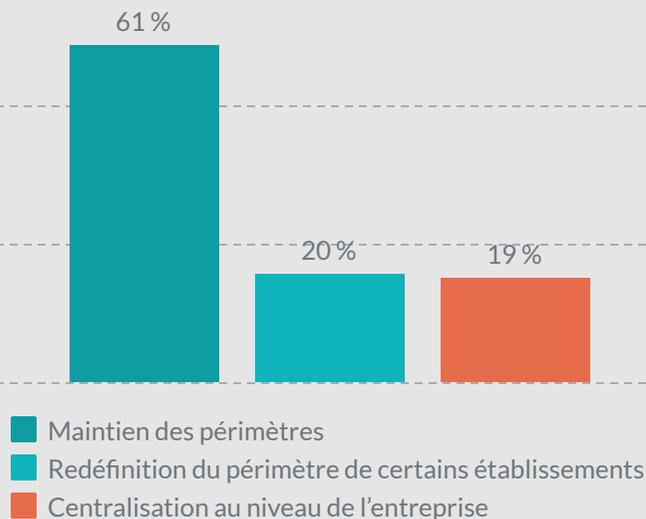
**MISE EN PLACE DE RÉPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (36 %)**

*Il est constaté que le nombre de mandats et le volume d'heures de délégation ont respectivement diminué dans 51 % et 45 % des cas.*

# SUR LA MISE EN PLACE DU CSE

## DANS LES ENTREPRISES MULTI-ÉTABLISSEMENTS

La mise en place du CSE a-t-elle donné lieu à une redéfinition du périmètre des établissements distincts où sont organisées les élections ?



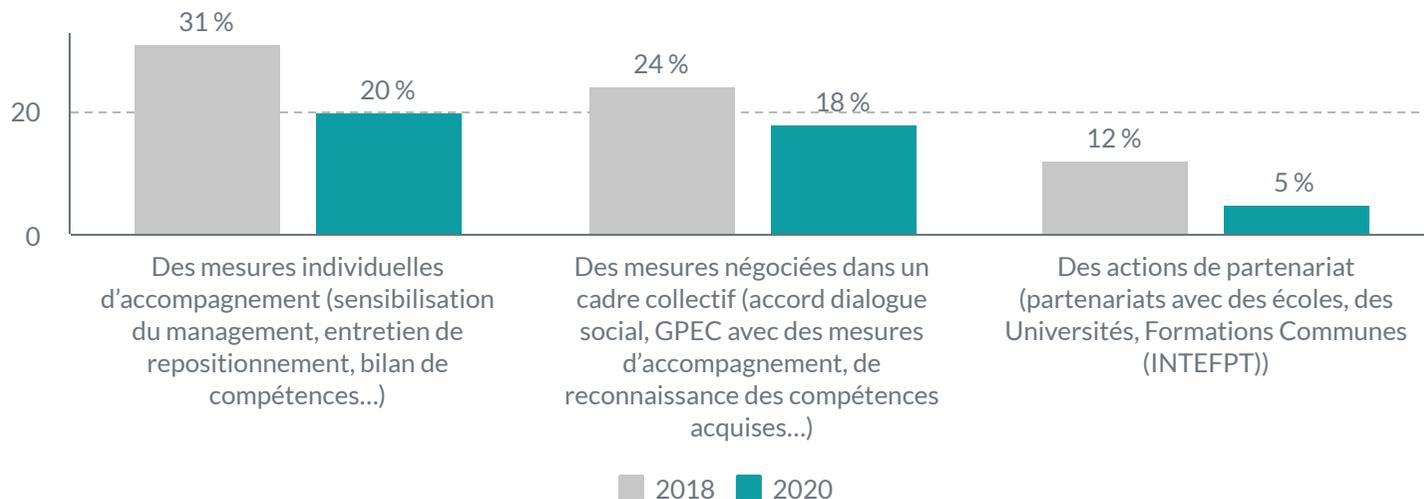
Si le nombre d'établissements distincts a été réduit (12% des répondants), quel(s) étai(en)t le ou les objectif(s) ?

- 1 Rationaliser le dialogue social (55 %)
- 2 Les établissements n'avaient pas réellement d'autonomie (42 %)
- 3 Réduire le nombre de réunions (35 %)
- 4 Réduire le nombre de mandats (26 %)
- 5 Difficultés pour pourvoir les sièges (10 %)

# L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLUS

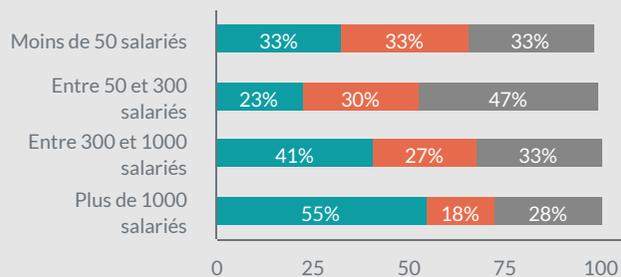
Parmi les répondants de l'enquête de juin 2018, une minorité prévoyait des mesures d'accompagnement pour les élus du personnel qui allaient perdre leur mandat, principalement quand ces mandats faisaient l'objet d'une délégation à temps complet. Était notamment évoqué le fait que les élus continuaient d'occuper leurs postes et étaient régulièrement formés dans le cadre du maintien de leurs compétences. La tendance reste relativement inchangée parmi les répondants de l'enquête de janvier 2020.

## Avez-vous mis en place des mesures pour accompagner les élus du personnel qui ont perdu leur mandat lors des dernières élections ?

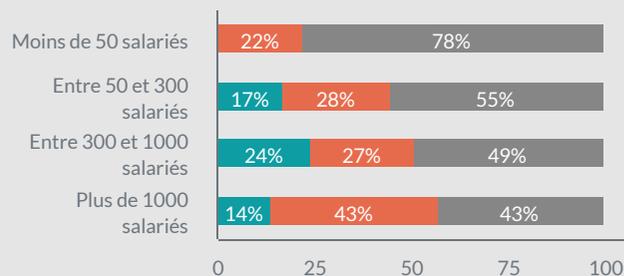


# LES NÉGOCIATIONS 2017-2019 ET 2020

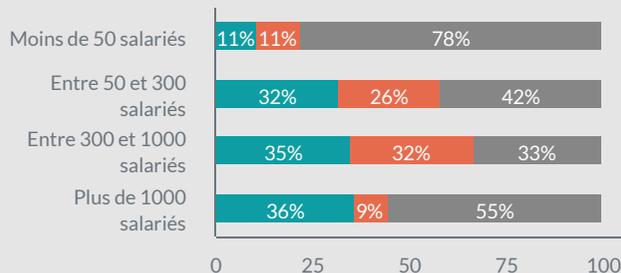
## 1. TÉLÉTRAVAIL



## 3. CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES



## 2. BDES



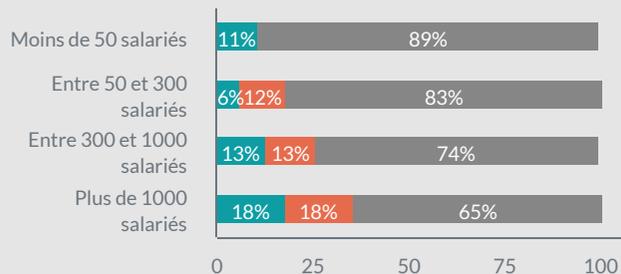
Entre 2017 et 2019, le CSE et le télétravail ont occupé la scène des négociations ouvertes par les ordonnances « Travail ».

En 2020, les négociations devraient se poursuivre sur le calendrier des négociations obligatoires et la BDES.

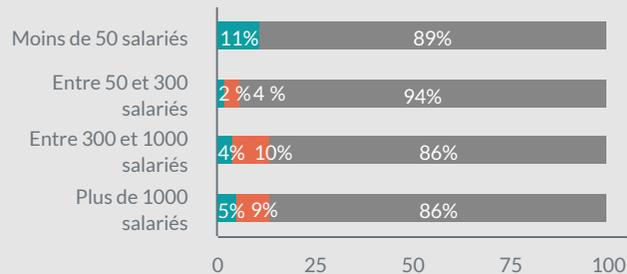


# LES NÉGOCIATIONS 2017-2019 ET 2020

## 4. L'UN DES THÈMES SUR LEQUEL L'ACCORD D'ENTREPRISE PRIME



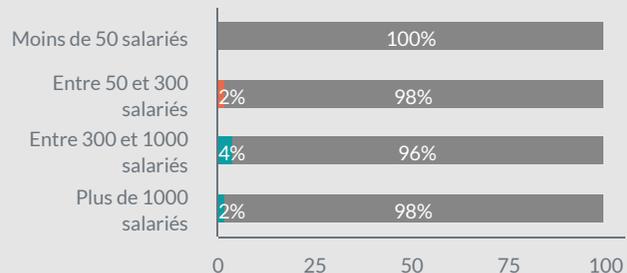
## 6. LE CONGÉ DE MOBILITÉ



## 5. UN ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE



## 7. UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE



# SYNTHÈSE

Par rapport à l'enquête ANDRH menée en juin 2018, les principaux constats ont peu changé. Toutefois une certaine amélioration du niveau de connaissance est observée.

- 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 % de l'ensemble des répondants).

## Focus sur le CSE

Comme attendu, la majorité des CSE a été mise en place en 2019 parmi les 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 se poursuivre 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 le comité d'évaluation des ordonnances l'a prévue, demeure indispensable.**

# L'ANDRH

---

Ce document a été réalisé à partir d'un questionnaire auto-administré, du 3 au 20 février 2020, par l'ANDRH.

Retrouvez l'ensemble des positions, analyses et études de l'ANDRH sur notre site internet.

Contact étude :

Dieu Ly Le Quang, Chef de projet ANDRH,  
dlequang@andrh.fr

Contact presse :

Laura Tordjman, Chef de projet, ltordjman@andrh.fr

*Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'ANDRH, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L.122-4 et L.335-2 du code de la propriété intellectuelle).*

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 rassemblé·e·s dans 70 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.

Retrouvez-nous sur [www.andrh.fr](http://www.andrh.fr) !

