



RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE FLASH

Les DRH prennent la parole

Évaluation de l'impact
des ordonnances Macron
CSE, négociations, télétravail...



Synthèse de la méthode et du calendrier

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

ÉVALUATION DES ORDONNANCES

CSE, négociations, télétravail...
Où en êtes-vous ? Quels impacts dans vos
pratiques RH et dans vos organisations ?



Audition de Jean-Paul Charlez le 22 juin 2018 devant les membres du Comité

Jean-Paul CHARLEZ
ANDRH



ANDRH
Association Nationale des DRH

GRUPE AD HOC ANDRH

Les travaux se poursuivent !

JE PARTICIPE !

 + 332
répondant·e·s

Enquête flash

26-04 au 10-06-2018

Groupe ad hoc

Juin 2018

Audition de Jean-
Paul Charlez par le
Comité

22-06-2018

Webinar de
restitution

25-06-2018

Communiqué de
presse

26-06-2018

- ▶ Les ordonnances Macron, entrées en vigueur depuis quelques mois, ont désormais valeur législative depuis leur ratification. Le Comité d'évaluation de leur impact, missionné par le ministère du Travail, publiera un rapport d'ici la fin de l'année.
- ▶ Jean-Paul Charlez, Président national de l'ANDRH, sera auditionné le 22 juin 2018 par le Comité d'évaluation de l'impact des ordonnances pour présenter les résultats de l'enquête menée auprès des 5 000 adhérents de l'ANDRH.

Objectif et méthodologie de l'Enquête flash



Objectif

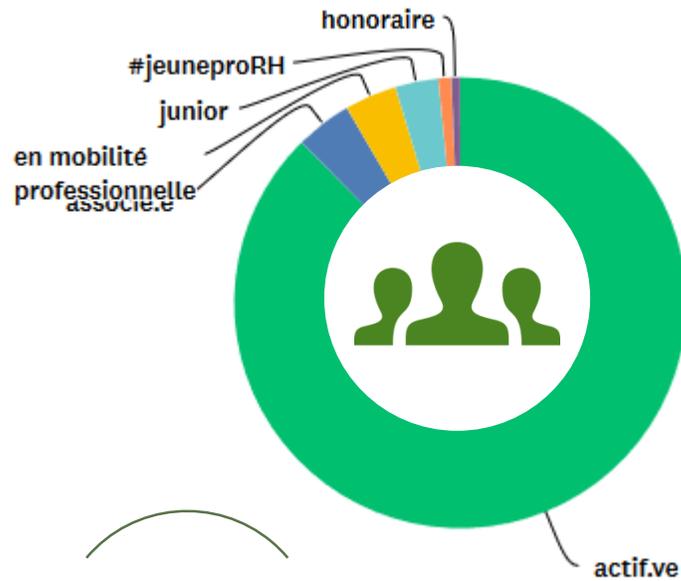
Recueillir l'avis et les attentes des membres de l'ANDRH sur certaines dispositions des Ordonnances Macron (CSE, climat social, négociations, télétravail...) et dresser un état des lieux des pratiques.

Méthodologie

- ▶ Cible interrogée : l'ensemble des adhérent·e·s de l'ANDRH
 - ▶ Mode de recueil : questionnaire auto-administré en ligne de 25 questions
 - ▶ Dates de terrain : entre le 26 avril au 8 juin 2018
 - ▶ Modalités de diffusion : site Internet, réseaux sociaux, emailings ciblés et newsletter de l'ANDRH
 - ▶ Analyse par l'équipe permanente et le Bureau national, enrichie des échanges avec les Présidents des groupes locaux et les commissions nationales Dialogue social et Juridique de l'ANDRH
- 🔗 Restitution thématique : données chiffrées, réponses synthétisées et verbatim

Fiche technique

332 répondant·e·s



Dont 89 %
d'actif·ve·s

Dont + 71 %
en charge des relations sociales

Plus de 60 groupes
locaux ANDRH
représentés



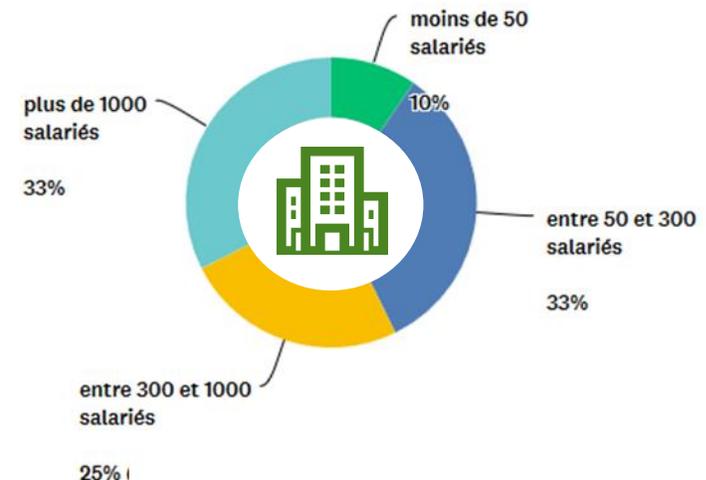
L'ensemble

Des secteurs d'activité
représenté

Les 4 premiers secteurs représentés :

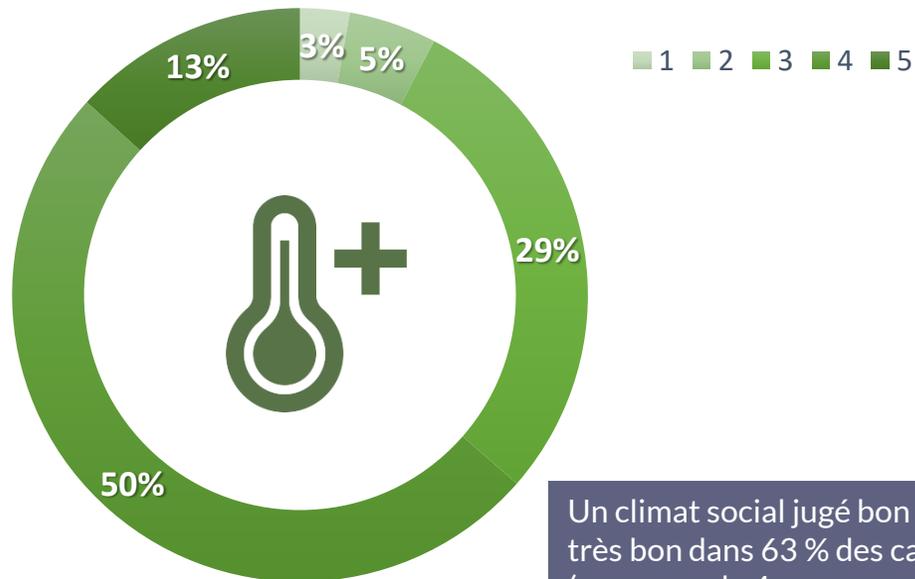
1. Industrie manufacturière : 25 %
2. Autres activités de services : 18 %
3. Santé humaine et action sociale : 12 %
4. Activités spécialisées, scientifiques et techniques : 8 %

Toutes les tailles d'entreprises représentées

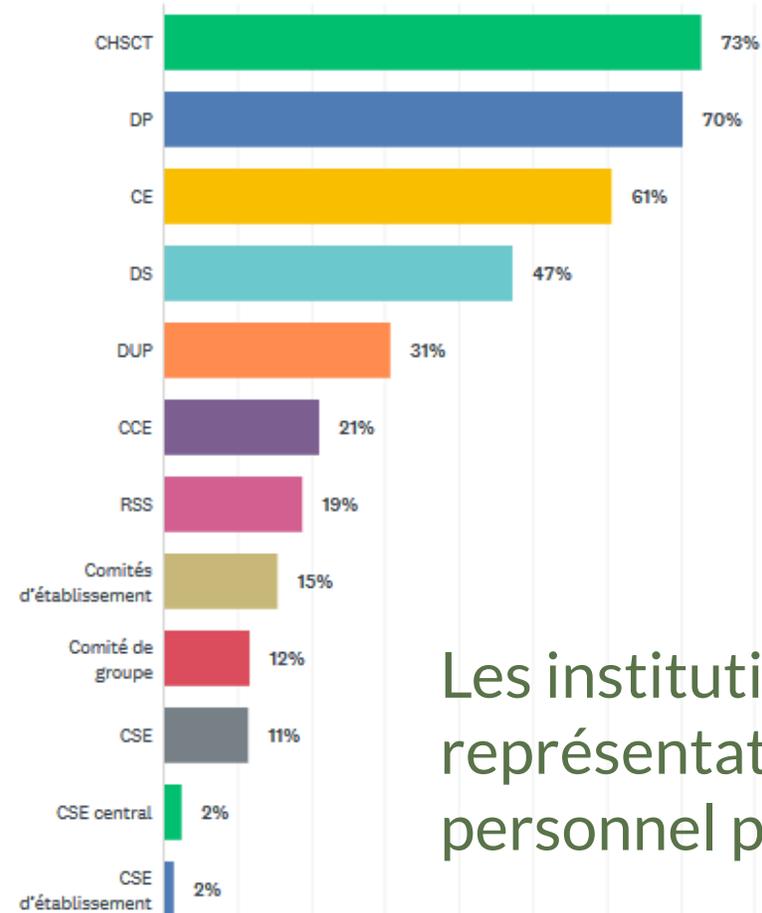


Fiche technique (suite)

Sur une échelle de 1 (médiocre) à 5 (très bon), un climat social évalué à :



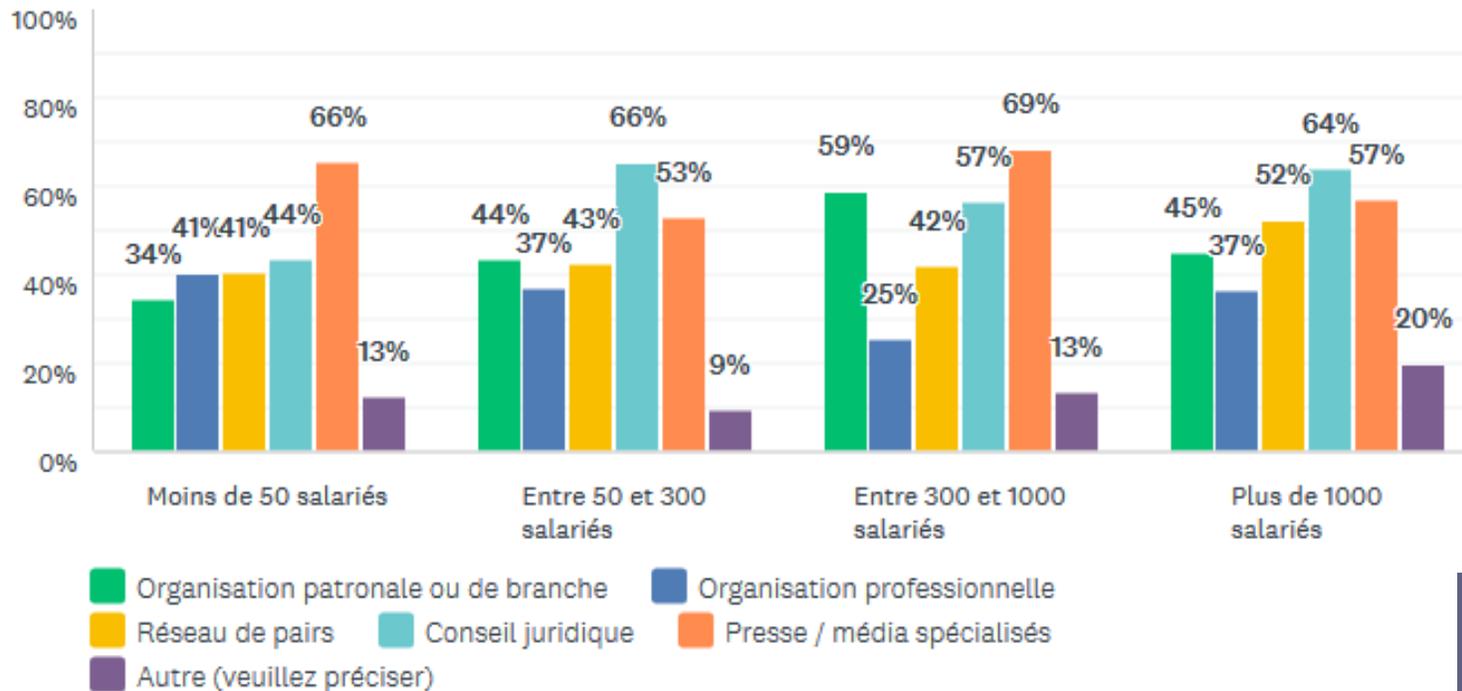
Un climat social jugé bon à très bon dans 63 % des cas (moyenne de 4 sur l'ensemble des répondants et de 3 pour les + de 1000).



Les institutions de représentation du personnel présentes

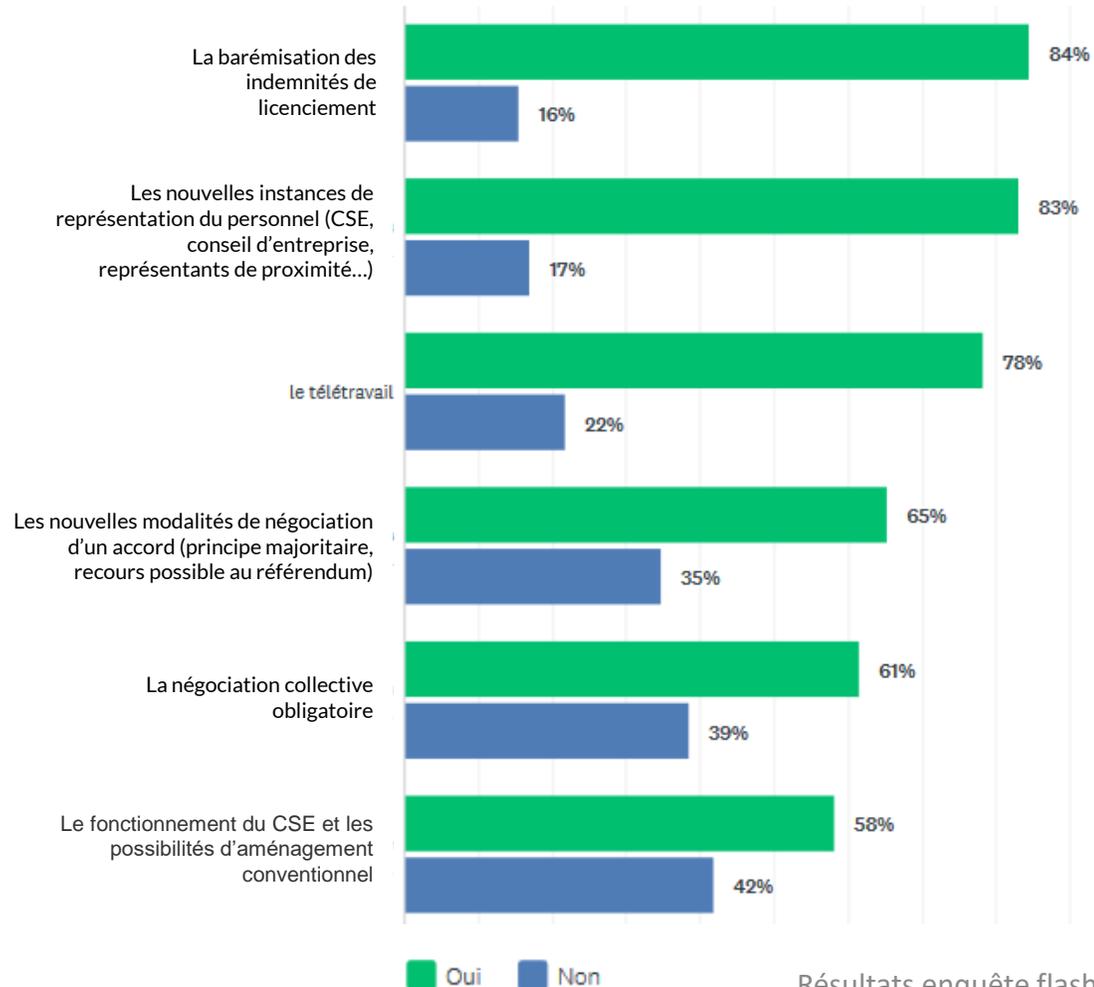
Des professionnel·le·s RH informés par divers canaux et outils

Par qui et par quels canaux/outils êtes-vous informés ?

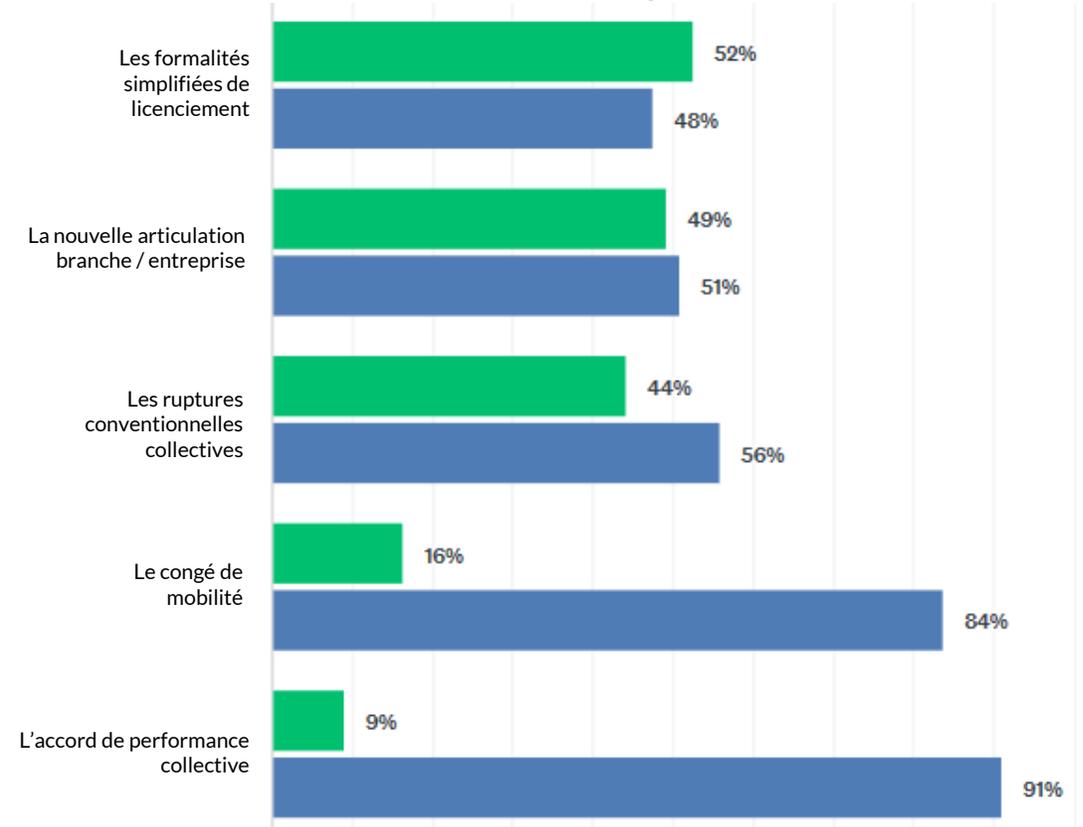


Et qui s'estime de manière générale mieux informés et accompagnés par rapport aux précédentes réformes.

Un niveau de connaissance variable en fonction des thématiques des ordonnances

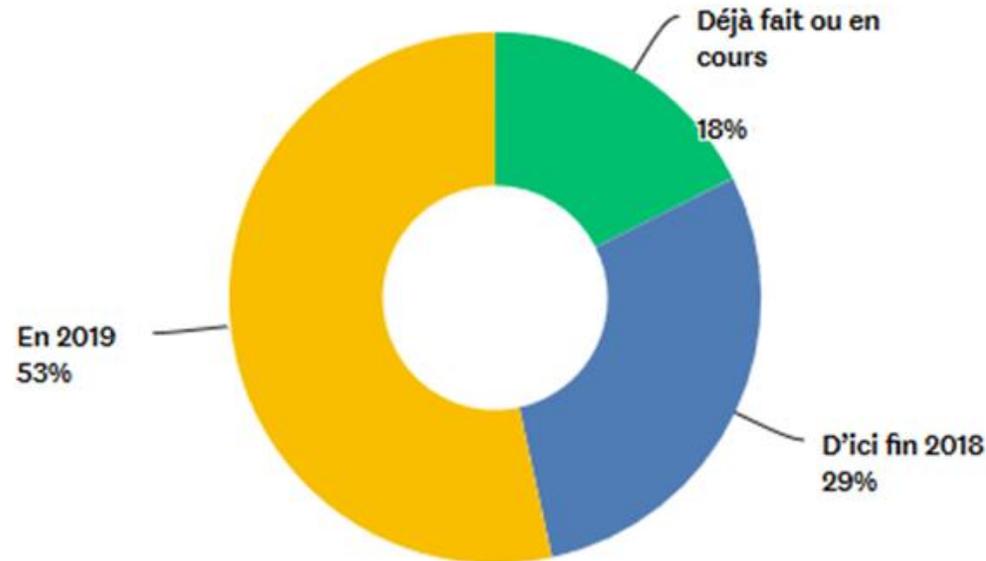


Pensez-vous avoir une bonne connaissance du contenu des ordonnances sur les thématiques suivantes ?



Une mise en place du CSE majoritairement prévue d'ici la fin de l'année 2018 ou en 2019

Quand prévoyez-vous de mettre en place le CSE ?

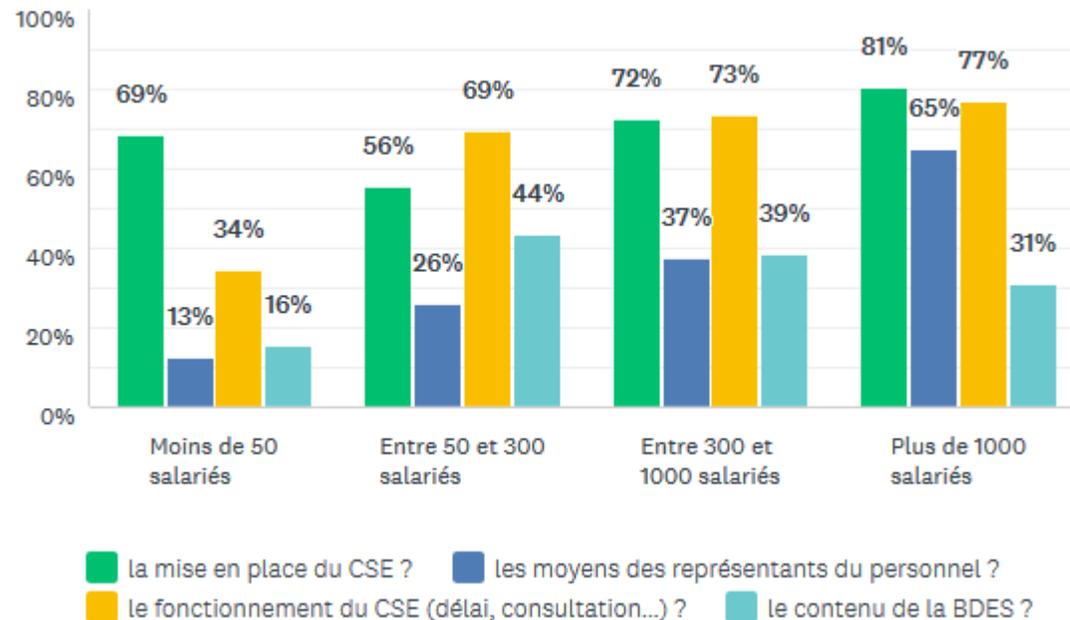


Pour celles et ceux qui l'ont déjà mis en place, une hausse du nombre d'organisations syndicales a été constatée dans 37 % des cas.

Un constat également partagé lors des échanges avec les présidents de groupe local ANDRH : plusieurs organisations sont « dans l'attente » de mettre en place leur CSE.

Certaines adaptations envisagées concernant le CSE

Prévoyez-vous de négocier un accord sur :



Des négociations portant majoritairement sur la mise en place du CSE :

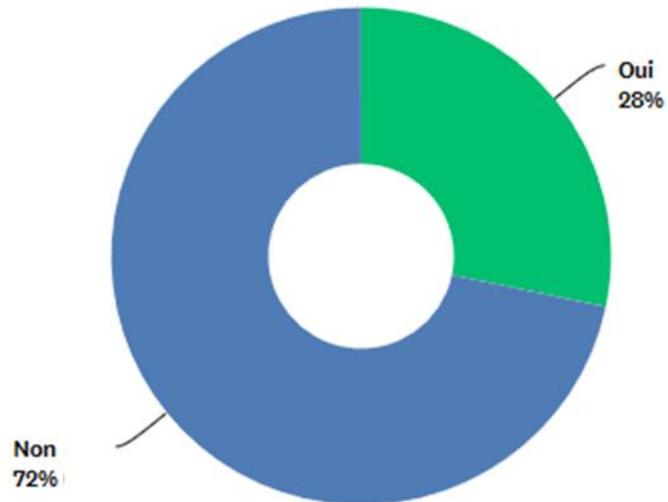
- 69 % des organisations de moins de 50 salariés ;
- 56 % des organisations de 50 à 300 salariés ;
- 72 % des organisations de 300 à 1000 salariés ;
- 81 % des organisations de 1 000 salariés et plus.

Et sur le fonctionnement du CSE :

- 34 % des organisations de moins de 50 salariés ;
- 69 % des organisations de 50 à 300 salariés ;
- 73 % des organisations de 300 à 1000 salariés ;
- 77 % des organisations de 1 000 salariés et plus.

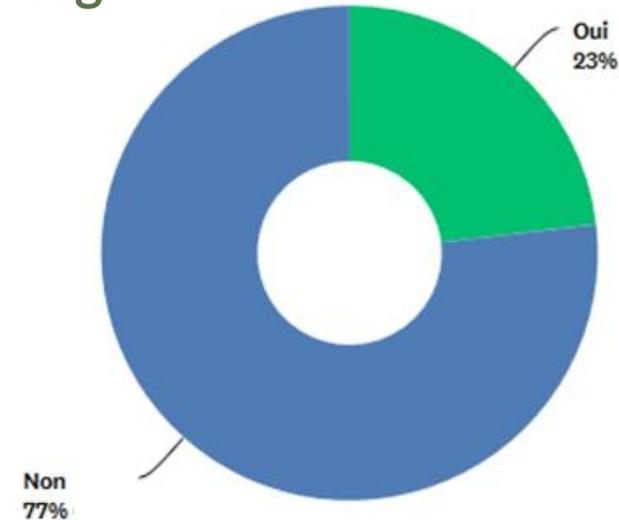
Les adaptations envisagées concernant le CSE

[Pour les entreprises de - 300 salariés]
La création d'une commission SSCT est-elle envisagée ?



La création d'une CSSCT est envisagée dans 13 % des organisations de - 50 salariés et dans 32% des cas dans les organisations de 50 à 300 salariés.

La création de représentants de proximité est-elle envisagée ?

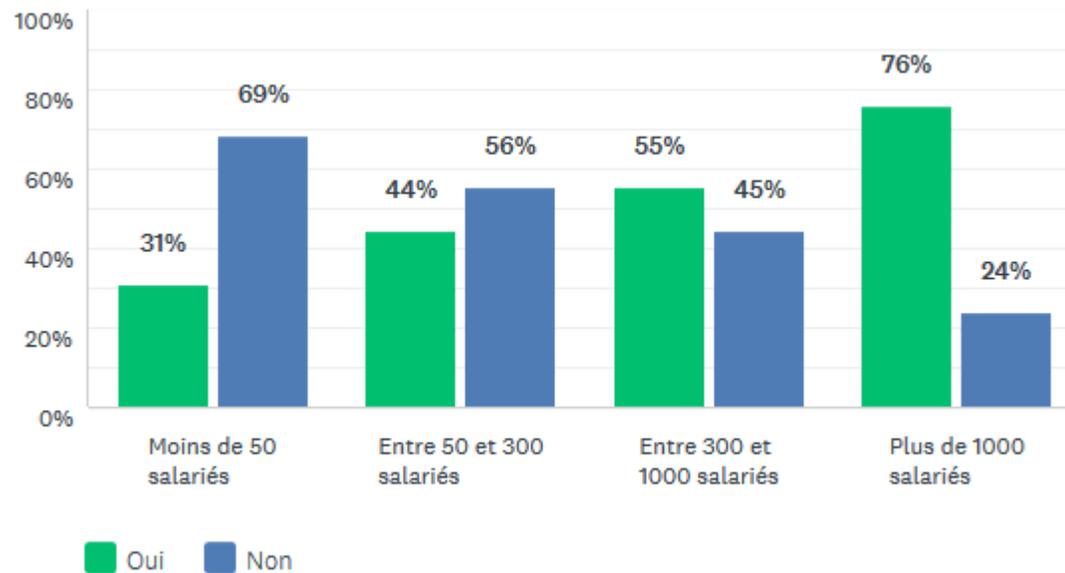


La création de représentants de proximité est envisagée :

- dans 6 % des organisations de - 50 salariés ;
- dans 12 % des organisations de 50 à 300 salariés ;
- dans 23 % des organisations de 300 à 1000 salariés ;
- et dans 39 % des organisations de + de 1000 salariés.

Concernant les représentants de salariés et élus du personnel

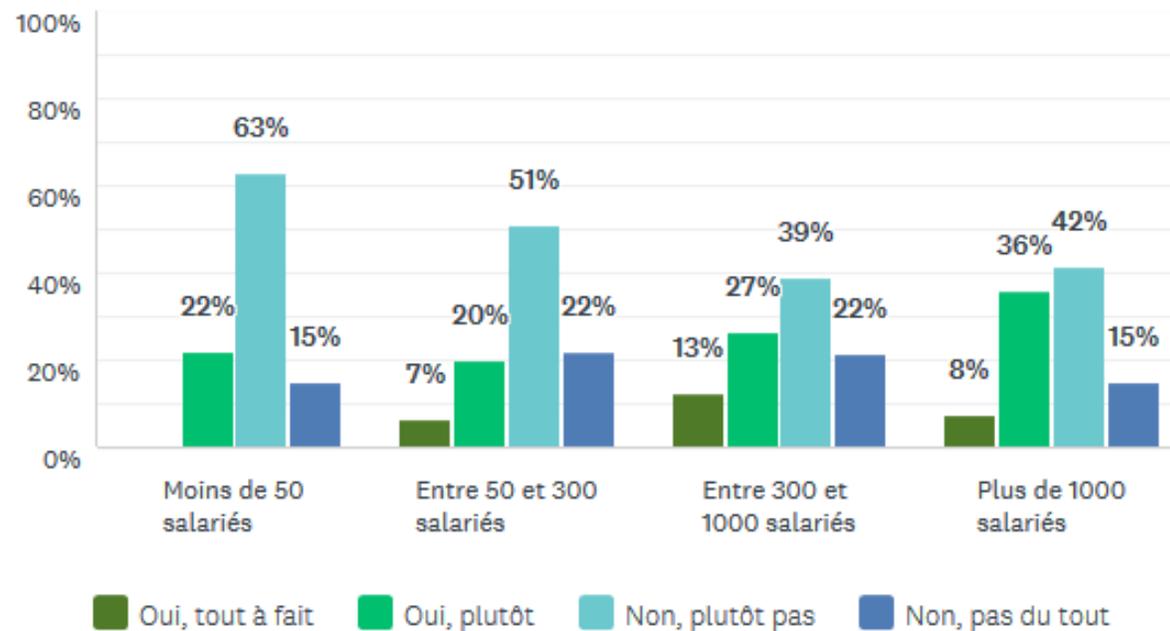
Avez-vous engagé (ou prévoyez-vous d'engager) des discussions avec les représentants de salariés sur une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise ?



Des discussions sur une nouvelle organisation du dialogue social qui ont été engagées ou qui le seront avec les représentants de salariés principalement dans les organisation de plus de 1 000 salariés.

Concernant les représentants de salariés et élus du personnel

Estimez-vous que vos interlocuteurs représentants du personnel sont suffisamment formés (ou donnent cette impression) pour être en capacité de négocier ?

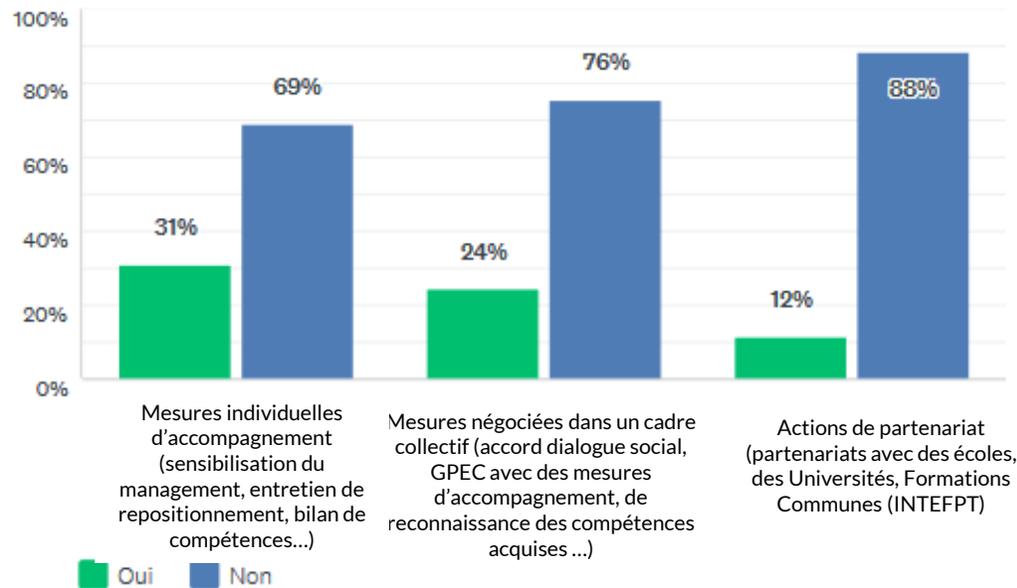


Des représentants du personnel qui sont suffisamment formés ou donnent cette impression dans :

- 22 % des cas dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- 27 % dans les entreprises de 50 à 300 salariés,
- 40 % dans les entreprises de 300 à 1 000 salariés
- et 44 % dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

L'accompagnement des représentants de salariés

Avez-vous prévu une des mesures ci-dessous pour accompagner les élus du personnel qui vont perdre leur mandat aux prochaines élections ?

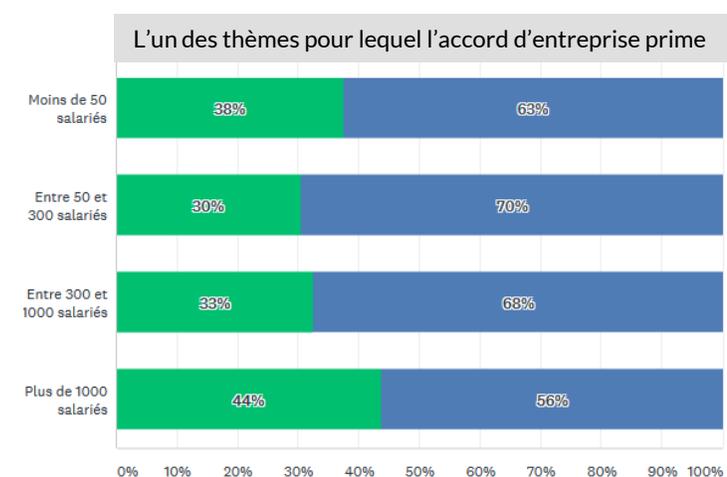
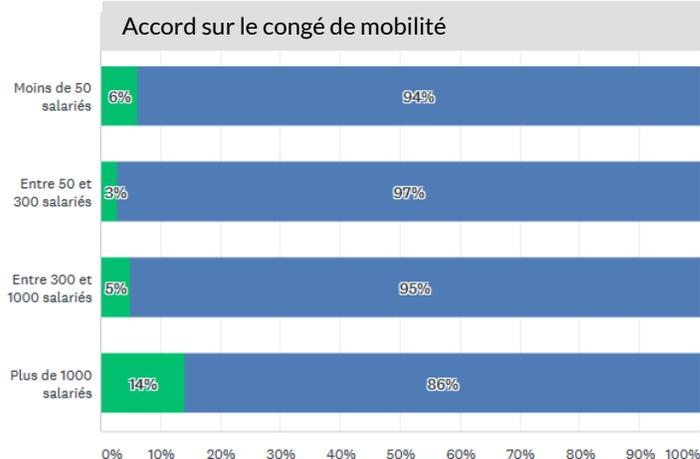
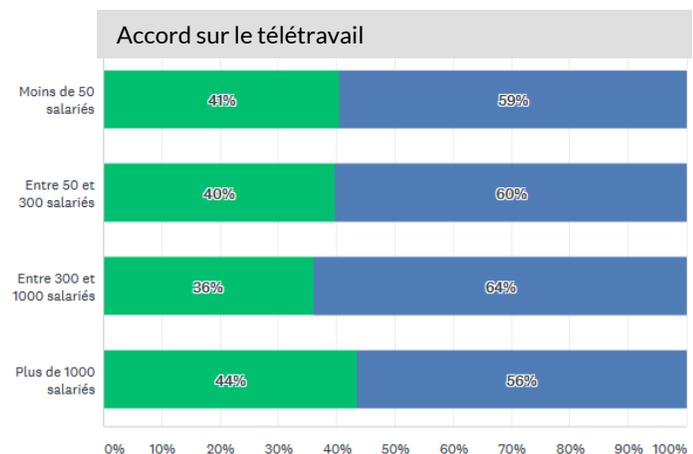
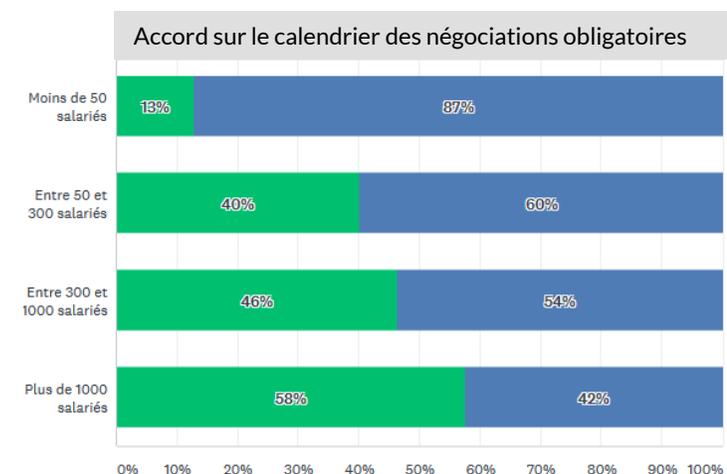
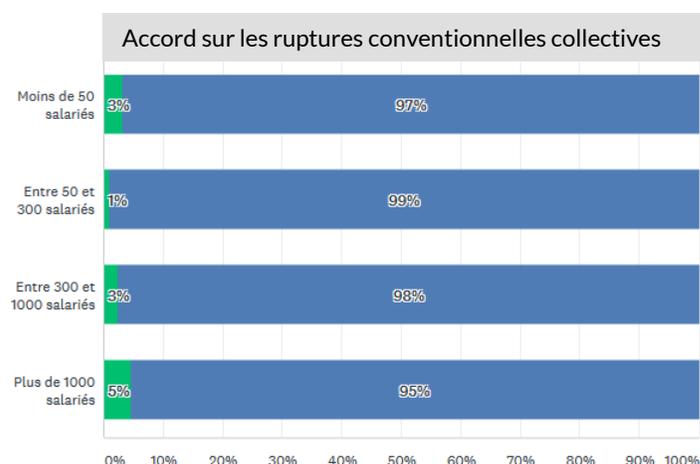
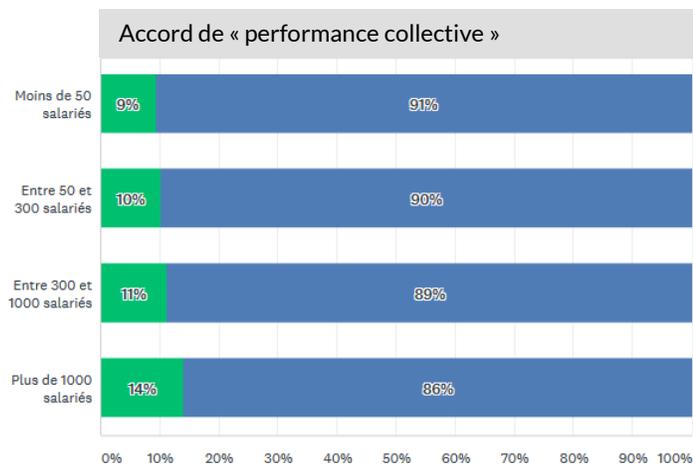


Des mesures d'accompagnement spécifiques ont été prévues dans :

- 38 % des organisations de moins de 50 salariés ;
- 41 % des organisations de 50 à 300 salariés ;
- 47 % des organisations de 300 à 1000 salariés ;
- 48 % des organisations de 1 000 salariés et plus.

Parmi les organisations qui n'ont pas prévues de mesures spécifiques, est notamment évoqué le fait que les élus actuels occupent leurs postes et sont régulièrement formés dans le cadre du maintien de leurs compétences.

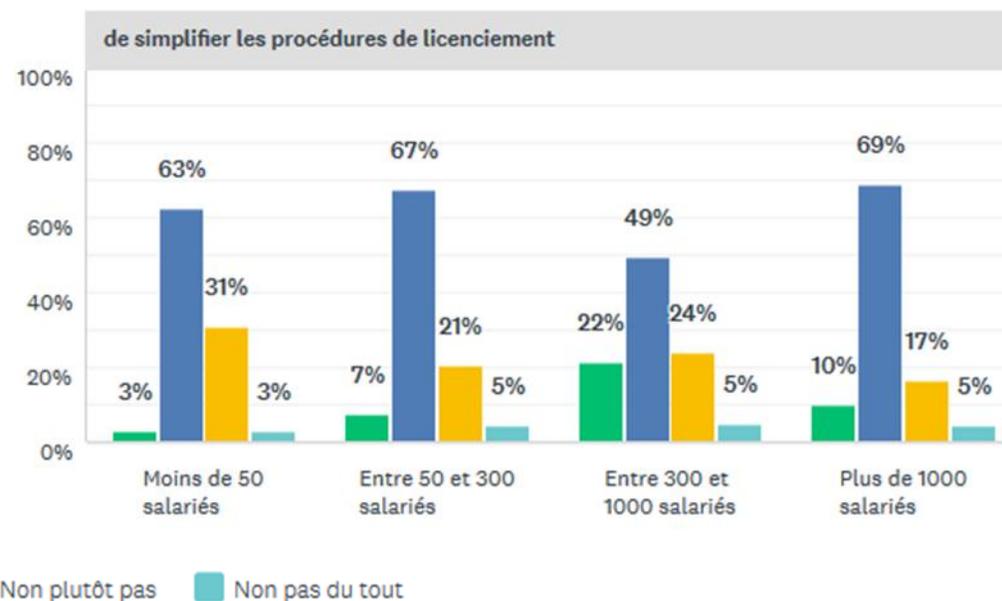
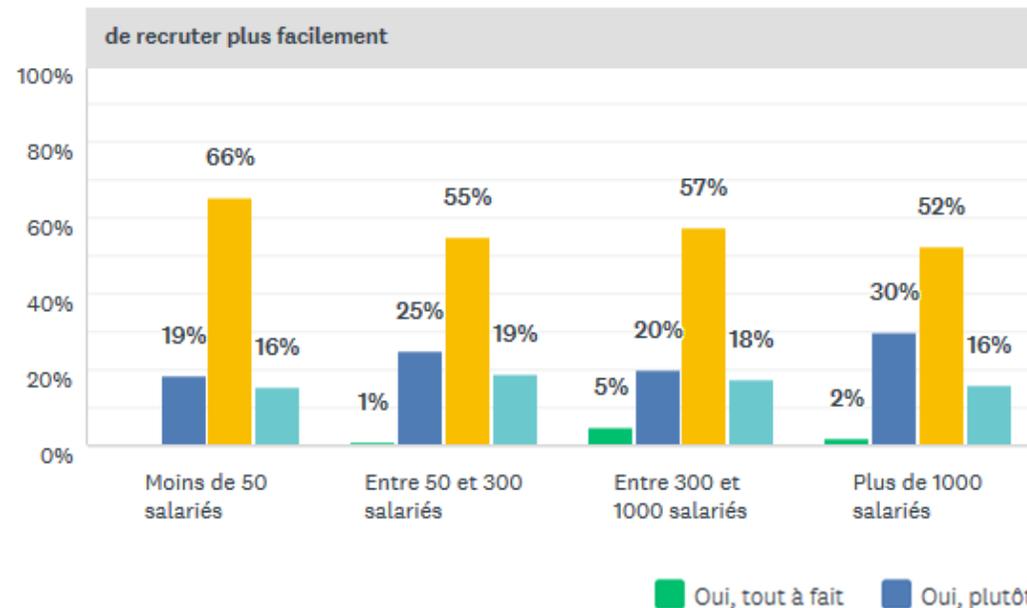
Les négociations à venir sur :



Oui
Non

Appréciation générale des ordonnances par les professionnels RH

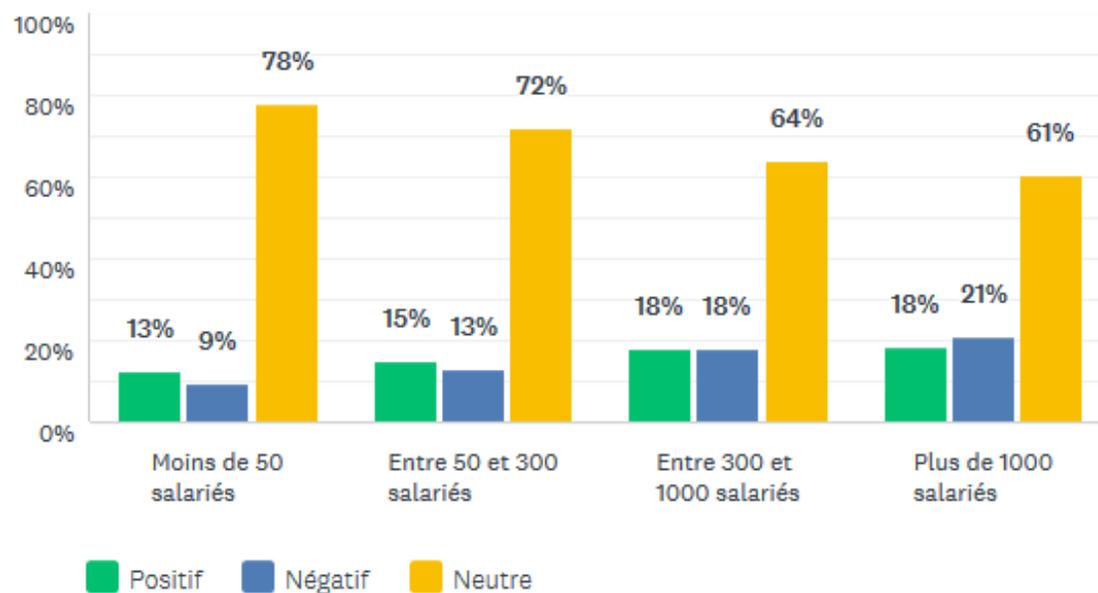
Selon vous, les ordonnances permettent :



Une simplification des procédures de licenciement qui ne s'est pas traduite par une augmentation du nombre de licenciements en pratique.

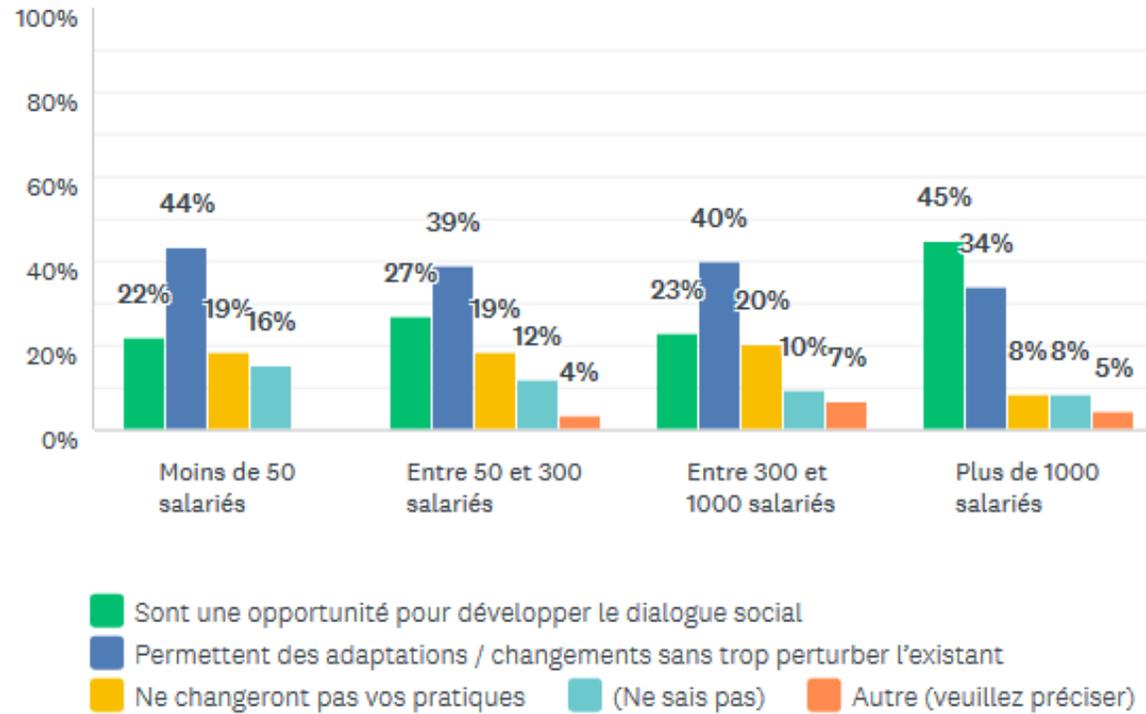
Appréciation générale des ordonnances par les professionnels RH

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



Appréciation générale des ordonnances par les professionnels RH

Et enfin, diriez-vous que ces nouvelles ordonnances :



CONSTATS / TÉMOIGNAGES :

- ▶ La question de la maturité de la mise en place dépend beaucoup du climat antérieur.
- ▶ Les représentants du personnel sont assez perdus, trop peu nombreux, pas assez représentatifs, pas en confiance, en pleine gestion du changement, bousculés : « le change management des partenaires sociaux n'a pas encore été réellement initié ».
- ▶ Les professionnels RH sont plutôt motivés, ce changement était attendu mais il manque encore des strates pour être plus flexible.
- ▶ L'application des ordonnances nécessite de gros changements, un travail de fond, mais c'est dans le bon sens. « La fonction RH a l'habitude d'absorber les réformes, de nombreuses réunions de formations permettent de voir sereinement la mise en place, plus que parfois dans d'autres réformes précédentes ».
- ▶ « C'est la première fois que le rapport de force est inversé (les RH sont plus informés que les OS) ».

Ce document a été réalisé à partir d'un questionnaire auto-administré, du 26 avril au 8 juin 2018, par l'ANDRH et des analyses des groupes de travail de l'ANDRH.



Juin 2018

Contacts ANDRH :

Bénédicte RAVACHE, Secrétaire Générale, bravache@andrh.fr
Dieu-Ly LE QUANG, Chef de projet, diequang@andrh.fr

Contact presse :

Manon OUELETTE, La Grande Ourse Relations, 06 71 13 64 62,
manon@ouellette.com

Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines d'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 80 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.



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 L122-4 et L335-2 du code de la propriété intellectuelle).