

Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail

Présentation de la démarche
mise en œuvre par le comité d'évaluation



ÉVALUATION DES ORDONNANCES RELATIVES AU DIALOGUE SOCIAL ET AUX RELATIONS DE TRAVAIL

Présentation de la démarche

mise en œuvre par le
comité d'évaluation

Sandrine Cazes
Marcel Grignard
Jean-François Pilliard





SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
PRÉSENTATION DU COMITÉ D'ÉVALUATION	7
DÉFINITION DES QUESTIONS ÉVALUATIVES	11
1. Au premier niveau d'analyse : effets de la mise en place des ordonnances et appropriation par les acteurs	12
2. Au second niveau d'analyse : impact des ordonnances sur le fonctionnement et les institutions du marché du travail.....	16
NATURE DES TRAVAUX ET TEMPORALITÉ	21
1. Des travaux de diverses natures	21
2. La temporalité de l'évaluation	23
LES DONNÉES MOBILISABLES	25
ORGANISATION DES TRAVAUX DU COMITÉ EN 2018	29
ANNEXES	
ANNEXE 1 – LETTRE DE MISSION	35
ANNEXE 2 – PRÉSENTATION DES SOURCES ET DONNÉES	37



INTRODUCTION

Les ordonnances du 22 septembre 2017 réforment en profondeur le cadre du dialogue social et des relations de travail en France. Suite à leur présentation en conseil des ministres, le gouvernement a souhaité qu'une démarche d'évaluation soit mise en place « pour fournir aux citoyens une **information à la fois claire et neutre** sur les **impacts des mesures** »¹. Ces deux points représentent un pas majeur et innovant, tant dans la méthode que sur le fond.

La ministre du Travail a confié à trois personnalités qualifiées, Sandrine Cazes, Marcel Grignard et Jean-François Pilliard, la mission d'organiser et de coordonner l'exercice d'évaluation des effets économiques et sociaux des ordonnances avec l'appui de France Stratégie, de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et de la Direction générale du travail (DGT).

Un comité d'évaluation présidé par ces trois personnalités qualifiées et composé des partenaires sociaux, des administrations concernées, d'experts et de praticiens a été installé le 16 novembre 2017. Il s'est réuni une deuxième fois le 6 décembre 2017.

L'objectif du comité est de contribuer à la réalisation et à la diffusion de travaux de suivi et d'évaluation des ordonnances à la fois rigoureux et pluriels. Ces travaux se nourrissent des contributions de plusieurs collègues permettant d'assurer une diversité de regards et d'expertises sur l'évaluation.

Le travail du comité et des trois personnalités est articulé et complémentaire. Par leurs activités (auditions et rencontres de terrain, échanges avec les administrations impliquées dans l'évaluation, etc.), les co-présidents alimentent et enrichissent le travail du comité proprement dit.

Compte tenu de la multiplicité des sujets abordés dans les ordonnances et de la complexité des travaux d'évaluation qui en découle, il s'agit de dégager les questions pertinentes pour l'évaluation, de les préciser et de les ordonner pour produire des

¹ Voir annexe 1, lettre de mission du 28 septembre 2017.

éléments de connaissance partagée. Les membres du comité comme l'ensemble des acteurs de la société civile pourront alors disposer de ces éléments, les apprécier selon leur sensibilité, et le débat public pourra s'engager.

La mise en œuvre des ordonnances va largement dépendre de la manière dont les différents acteurs s'en saisiront au fur et à mesure d'un processus long et évolutif allant de la prise de connaissance à l'appropriation, puis de la mise en œuvre à l'adoption de nouvelles pratiques. Aussi, le processus d'évaluation sera évolutif et autant que possible innovant. Il devra se concevoir en plusieurs temps et à plusieurs niveaux : dès maintenant et au fil du temps, il s'agira d'apprécier la réalité des pratiques et des comportements ; à moyen-long terme, d'évaluer l'impact sur le fonctionnement du dialogue social et du marché du travail, sans négliger les comparaisons internationales et avant tout européennes. Il s'agira aussi d'articuler les dimensions quantitatives et qualitatives des réformes et de les appréhender à la fois dans le détail et dans leur ensemble. S'il faut tout regarder, la capacité de hiérarchiser les priorités sera un gage d'efficacité et de lisibilité.

Les premiers travaux et échanges au sein du comité ont permis de préciser les objectifs de cette évaluation en distinguant deux niveaux :

- ce qui relève des effets directs de la mise en place du nouveau cadre législatif et de son appropriation par les acteurs (partenaires sociaux, salariés, employeurs mais aussi praticiens) ;
- ce qui relève des conséquences des ordonnances sur le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble.



PRÉSENTATION DU COMITÉ D'ÉVALUATION

Pour conduire cette mission d'évaluation des effets économiques et sociaux des ordonnances, la Ministre a désigné trois personnalités qualifiées, Sandrine Cazes, Marcel Grignard et Jean-François Pilliard. France Stratégie, la Dares et la DGT sont chargés d'assurer le pilotage des travaux. « La diversité des mesures envisagées (...) doit inviter à **réfléchir de façon large** », ce qui a conduit à la création d'un comité réunissant les partenaires sociaux, des chercheurs, des praticiens et les administrations compétentes.

Composition du comité

Présidents

Sandrine CAZES
Marcel GRIGNARD
Jean-François PILLIARD

Secrétariat

France Stratégie
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)
Direction générale du travail (DGT)

Partenaires sociaux

Confédération française démocratique du travail (CFDT)
Confédération générale du travail (CGT)
Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO)
Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
Mouvement des entreprises de France (Medef)
Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)
Union des entreprises de proximité (U2P)

Administrations

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Direction générale du travail (DGT)

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Direction des affaires civiles et du Sceau

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)

Direction générale du Trésor

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

France Stratégie

Chercheurs / universitaires

Paul-Henri Antonmattei, professeur de droit et directeur de l'École de droit social de Montpellier ; avocat associé dans le cabinet Barthélémy Avocats

Thomas Breda, chargé de recherche au CNRS, professeur associé à Paris School of Economics (PSE)

Christine Erhel, professeure au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) sur la chaire « Économie du travail et de l'emploi », directrice du CEET

Patrice Laroche, professeur en sciences de gestion à l'université de Lorraine – Nancy 2, professeur associé à l'ESCP-Europe

Pascal Lokiec, professeur à l'école de droit de la Sorbonne (Paris-I)

Christian Thuderoz, directeur du programme NégoLab (ESSEC-Irené) et co-directeur de la revue *Négociations*

Praticiens

Stéphane Béal, avocat et directeur associé du cabinet Fidal

Anne Dufour, conseillère prud'hommes, CPH Paris (collège salarié)

Jean-Marie Jestin, président directeur général de Supratec

Vincent Prolongeau, directeur général de Continental Foods

Jacques-Frédéric Sauvage, conseiller prud'hommes, CPH Paris (collège employeur)

Le comité d'évaluation se réunit, à France Stratégie, sous la présidence des trois co-présidents :

en réunion plénière, afin de préparer et adopter les rapports ;

en groupe technique, préalablement aux réunions plénières.

Il travaille en articulation avec les instances qui couvrent les différentes thématiques des ordonnances : COE, CNNC, HCDS, CNEFOP, conseil de la Prud'homie, COCT. Il est proposé également que des échanges réguliers aient lieu avec le CESE (en particulier avec sa section du Travail et de l'Emploi). Le comité devra aussi être en lien avec d'autres initiatives publiques sur le même champ (par exemple la mission confiée à Jean-Dominique Simonpoli et Gilles Gateau).



DÉFINITION DES QUESTIONS ÉVALUATIVES

Comme rappelé dans la lettre de mission, l'évaluation consiste à déterminer si une politique atteint ses objectifs. Les questions auxquelles les travaux d'évaluation doivent apporter des éléments de réponse ont donc été définies en regard des objectifs affichés de la réforme tels que présentés par le gouvernement (voir lettre de mission)¹ :

1. définir une nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche afin élargir de façon sécurisée le champ de la négociation collective, notamment pour les très petites et moyennes entreprises ;
2. simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs, notamment par une refonte du paysage des institutions représentatives du personnel ;
3. rendre les règles régissant la relation de travail plus prévisibles et plus sécurisantes pour l'employeur comme pour les salariés.

Le comité a précisé que ces objectifs constituent une base de réflexion mais ne sont pas la seule grille d'évaluation des ordonnances. Certaines conséquences non souhaitées ou non anticipées doivent également être examinées dans l'exercice d'évaluation.

Lors de ses premières séances, le comité a établi une première liste de questions à étudier dans les travaux d'évaluation en distinguant les deux niveaux d'analyse déjà cités. Compte tenu du vaste champ potentiel des effets des ordonnances, la liste des questions est très longue. À ce stade, le comité n'a pu aller au-delà d'une simple addition d'items qui pourra être complétée durant la période d'évaluation. Un de ses premiers travaux début 2018 sera de structurer et hiérarchiser ces items en partant des enjeux majeurs portés par les ordonnances, en précisant les objectifs attendus afin d'aboutir à une évaluation concrète, en fonction de différents critères à préciser

¹ Le champ d'évaluation du comité porte sur les ordonnances n° 2017-1385, 2017-1386, 2017-1387, 2017-1388.

(disponibilité des données, coûts financiers, articulation avec des travaux existants ou à venir, etc.).

1. Au premier niveau d'analyse : effets de la mise en place des ordonnances et appropriation par les acteurs

En transversal, la question du rythme d'appropriation et de la perception de la réforme par les acteurs sera à creuser :

- À quel rythme les différents acteurs s'approprient-ils la réforme (connaissance des textes, mise en place des nouvelles pratiques, etc.) ? Quels investissements (en moyens financiers, humains, communication, etc.) consentent-ils à cette fin ?
- Quelle est la perception de la réforme par les différentes parties prenantes (employés, employeurs, partenaires sociaux, investisseurs internationaux, institutions financières internationales, etc.) et comment évolue-t-elle dans le temps ?

1.1. Compétences de négociation de la branche/des entreprises et articulation des niveaux

- Comment les branches se saisissent-elles des nouveaux thèmes de négociation qui leur sont ouverts (blocs 1 et 2¹) ?
- Comment les branches utilisent-elles l'option de « verrouiller » ou non certains sujets (bloc 2) ? Dans quelle mesure redéfinissent-elles ainsi le champ de l'ordre public conventionnel ? Y a-t-il des variations selon les branches dans la définition du périmètre du bloc 1 (cf. négociation branche transport) ?
- Comment les entreprises se saisissent-elles des possibilités de fixer la norme applicable dans les domaines qui leur sont ouverts (thèmes du bloc 2 non verrouillés par la branche et thèmes du bloc 3) ?
- Quelle évolution globale des thèmes négociés dans les entreprises ?

¹ Pour les sujets ouverts à la négociation, les ordonnances distinguent trois « blocs ». Bloc 1 : les (13) domaines où la branche a une compétence impérative et où l'accord d'entreprise ne peut comporter de dispositions différentes, sauf à prévoir des garanties équivalentes. Bloc 2 : les (4) domaines où la branche peut faire prévaloir les dispositions de l'accord de branche sur celles des accords d'entreprise (sauf à ce qu'ils prévoient des garanties équivalentes). Bloc 3 : les autres domaines où l'accord d'entreprise prime.

- Sur certains thèmes nouveaux ouverts à la négociation, quelles sont les variations observées entre entreprises/branches (modalités de recours CDD, temps de travail, etc.) ?
- En particulier, quelles sont les modifications observées dans le recours au contrat de chantier, aux CDD, à l'intérim et dans la définition des durées des périodes d'essai ? Comment les branches gèrent-elles leur nouveau rôle concernant les conditions de recours à différents types de contrats de travail ? Cela modifie-t-il le recours à ces contrats dans les entreprises concernées ? Qui sont, dans ces entreprises, les salariés embauchés avec ces contrats (nouvelles embauches ou substitution) ? Quel nouveau cadre résulte de ces prérogatives des branches (points convergents, points divergents quant au cadre de ces contrats, incidences éventuelles sur l'ensemble du cadre national) ?
- Quelle évolution de la périodicité, des modalités et du contenu des négociations sur les thèmes qui demeurent légalement obligatoires (branche et entreprises) ? Comment se reconfigurent ces thèmes lorsque les entreprises ou branches décident de négocier sur cet agenda ? Quelle articulation des thèmes entre eux ?
- Quels sont la fréquence, le contenu et l'impact sur la situation de l'entreprise des accords négociés « pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi » ? Quels sont les modes d'utilisation de ce type d'accord : à froid (en anticipation), pour préserver l'emploi, etc. ? Y a-t-il un usage spécifique dans les TPE/PME ? Ces accords prévoient-ils notamment des dispositions en cas d'amélioration de la situation (clause de « bonne fortune ») ?
- Étude de quelques accords « innovants », qui exploitent les possibilités nouvelles de négociation et présentent de l'originalité dans le processus de négociation ou les dispositifs adoptés.
- Mise en œuvre et conséquences des conditions posées à l'extension des accords (dispositions pour les moins de 50 ans et avis d'un comité) : évaluation quantitative et qualitative (sujets et motifs de non-extension, notamment motif de régulation de la concurrence, réserves, groupes d'experts mis en place, etc.) et impact sur le champ couvert/non couvert par l'extension (taux de couverture). Comment les branches évaluent-elles la portée des dispositions qu'elles prévoient pour les TPE et PME et comment justifient-elles l'absence d'adaptation ou, au contraire, la négociation d'adaptations ?

Il est à noter que le suivi de la négociation des branches sera impacté également par l'exercice en cours de restructuration des branches.

1.2. Fusion des institutions représentatives du personnel (IRP)

- Comment les IRP se recomposent-elles ? (suivi du calendrier de mise en œuvre des nouvelles IRP, application anticipée ou non, conséquences pour les entreprises déjà engagées dans un processus de fusion des IRP).
- La mise en place des Comité sociaux et économiques (CSE) résulte-t-elle d'un accord ? Est-elle une mise en conformité avec le nouveau cadre ou l'occasion d'un consensus pour améliorer le dialogue ? Quel niveau de proximité avec les salariés (mise en place au niveau de l'établissement/entreprise) ?
- Mise en place des Commissions santé et sécurité et conditions de travail : quelle approche de leur fonction, quelles modalités de fonctionnement ? Quelle prise en compte des questions santé, sécurité et conditions de travail dans les CSE ? Suivi des investissements en matière de prévention et santé des salariés.
- Évolution des moyens des IRP (heures de délégations, budget des CSE, etc.).
- Création des Conseils d'entreprise (CE) : dans quelles entreprises sont-ils mis en place ? Quelle étendue de leur rôle et éventuelles « innovations » de fonctionnement ? Suivi du nombre de représentants ainsi que des heures de délégation et de réunion (pour comparaison avec les CSE).
- Où sont mis en place des délégués de proximité ? avec quels rôle et mode de fonctionnement ?

1.3. Modalités de la négociation collective et de validation des accords – notamment pour les TPE/PME

Les modalités sont sensiblement différentes selon la taille des entreprises (moins de 11, 21 ou 50 salariés, plus de 50 salariés). Les entreprises étant très nombreuses et très diverses, cela nécessitera des évaluations par sous-familles qui devront conjuguer évaluation quantitative et qualitative. L'articulation avec les observatoires départementaux sera très utile.

Pour les TPE/PME en particulier

- Accords de branche et procédure d'extension : dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

- Quel recours des TPE (et de quel champ, quelle taille, avec quelles modalités) à la possibilité de négocier des accords collectifs ? Sur quels sujets portent les accords ?
- Les branches se saisissent-elles de la possibilité de proposer des accords types aux TPE et si oui sur quelles thématiques ? Quelle utilisation de ces accords types par les TPE ?
- Comparaison du niveau des garanties par rapport à la loi, aux dispositions de branches ?
- Analyse de la qualité formelle des accords (préambule, lisibilité, conformité juridique, etc.). Quelles modalités de consultation des salariés ? Là où l'accord est directement proposé par l'employeur, quelles modalités de dialogue préalables à la finalisation de l'accord ? Quel recours au référendum d'entreprise dans les TPE ?
- Quelles pratiques de négociation et de signature d'accords, en l'absence de délégués syndicaux, avec des salariés mandatés ou des élus du personnel (mandatés ou non), en distinguant notamment les entreprises d'au plus 20 salariés, celles de 20 à 49 salariés et celles de 50 à 300 salariés ?
- Évolution du rôle des représentants du personnel (RP), attractivité des fonctions de représentation (voir ci-dessous section 2.2 sur la qualité du dialogue social).

Pour toutes les entreprises

- Suivi de la généralisation des accords majoritaires d'entreprise et appréciation de son effet sur la production d'accords collectifs.
- Quels moyens pour le dialogue social ? Analyse et effets des accords spécifiques sur ce sujet.
- Quelles instances participent aux négociations ?
- Quel recours au référendum d'entreprise ? sur quels sujets ?
- Impact sur les autres réformes en cours (par exemple : modification du droit d'opposition des organisations professionnelles d'employeurs à l'extension des accords, impact de la proportionnalité des listes visant une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes).
- Évolution de la légitimité des accords, sous l'effet du recours au référendum, de la généralisation des accords majoritaires, de l'évolution des règles de recours ?

(en précisant ce qu'on entend ici par légitimité : plus faible contestation). Suivi du contentieux des accords.

1.4. Sécurisation des relations de travail et prévisibilité des ruptures

- Suivi des procédures de Plans de sauvegarde de l'emploi – PSE (notamment impact de la modification du périmètre d'appréciation du motif économique).
- Suivi des accords de « ruptures conventionnelles collectives » (*via* la procédure de validation administrative). Quel impact notamment sur l'emploi des seniors et la pyramide des âges des entreprises concernées ? Quel impact sur les accords GPEC ? Quel recours à ce dispositif de rupture du contrat de travail selon la taille de l'entreprise ?
- Congé de mobilité : usage et suivi des ruptures pour ce motif.
- Impact des nouvelles procédures de licenciement individuel sur la sécurisation juridique : étude qualitative auprès d'entreprises et de salariés (TPE/PME).
- Comment évolue le recours aux prud'hommes sur les ruptures du contrat de travail ?
- Quelles évolutions des délais de jugement ?
- Impact du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse sur la dispersion des indemnités de licenciement (en nombre de mois de salaire et à ancienneté donnée) et sur les motifs de contestation du licenciement mis en avant – le barème ne s'appliquant pas si le licenciement est reconnu nul, notamment pour violation d'une liberté fondamentale ou discrimination.
- Évolution de la discrimination déclarée, des licenciements de salariés protégés.
- Évolution des horaires atypiques (travail de nuit ou dominical par exemple).
- Évolution de la pratique du télétravail.

2. Au second niveau d'analyse : impact des ordonnances sur le fonctionnement et les institutions du marché du travail

2.1. Sur la régulation globale du marché du travail

- *In fine* observe-t-on une modification effective de l'équilibre entre code du travail et régulation conventionnelle dans le fonctionnement du marché du travail ? Entre niveaux de négociation ?

- Observe-t-on une modification de la couverture conventionnelle et de sa structure ?
- À quel équilibre entre liberté de négociation au niveau de l'entreprise et encadrement au niveau de la branche aboutit la nouvelle articulation branche/entreprise ?
- Quelle nouvelle articulation entre négociation de groupe/d'entreprise/d'établissement ?
- Dans le bloc 3 (domaines où priment les accords d'entreprise) quelle place *in fine* des mesures supplétives ?
- La décentralisation de la négociation conduit-elle effectivement à une augmentation des différences de règles applicables (de salaires, de conditions de travail et d'emploi) entre entreprises, entre branches ? Quel effet de cette décentralisation sur les politiques et pratiques de GRH (rémunération, formation, etc.) ? Avec quels objectifs ?
- Observe-t-on une moindre segmentation entre TPE/PME/GE quant à la place respective de la loi / de la négociation pour réguler les conditions de travail (augmentation de l'activité de négociation dans les TPE/PME, adaptation de la branche) ? *A contrario*, l'accent mis sur les mesures pour les entreprises de moins de 50 salariés induit-il de nouveaux effets de seuil ? Notamment en matière de différence de comportement de négociation, de contenu et d'implantation des IRP.

2.2. Sur la qualité et le renforcement du dialogue social

- Le CSE (ou le CE) permet-il une bonne articulation entre dialogue institutionnel (employeur/représentants) et relations avec les salariés ? La relation de proximité entre IRP et salariés est-elle modifiée par cette fusion ?
- De façon générale, la fusion des IRP est-elle synonyme de simplification ou de complexification de la représentation collective et de la négociation ?
- Quel impact, pour les élus, des changements d'exercice des fonctions d'IRP (impact de la durée maximale des trois mandats, de la diminution de leur nombre) sur leur parcours, leur « professionnalisation » ? Pyramide des âges des élus ? Impact de la mise en place du Conseil d'entreprise pour les élus ?
- Impact sur la présence des syndicats dans les entreprises (notamment TPE/PME) sur la participation aux élections ? Sur le nombre de sections syndicales créées ? La possibilité de négocier un accord directement accroît-elle

l'attractivité des DP ? Les OS revoient-elles leur fonctionnement et leurs formes d'intervention au sein des entreprises ?

- Quel est l'impact du nouveau fonctionnement des IRP sur le climat social dans les entreprises – sur la conflictualité et au-delà sur la qualité des relations sociales perçue par les salariés et les dirigeants ? Modifie-t-il la perception qu'ont les salariés de leurs représentants, des syndicats et *in fine* favorise-t-il la syndicalisation ?
- Mise en œuvre et effets des formations communes employeurs/RP aux nouvelles règles du dialogue social.
- Quel impact des accords négociés, sur la situation de l'entreprise et de l'emploi, comparée à la situation des entreprises qui ne négocient pas ?
- La décentralisation de la négociation conduit-elle effectivement à davantage de différences dans les règles applicables aux salariés (de salaires, de conditions de travail et d'emploi) entre entreprises, entre branches, dans les entreprises en général et dans les entreprises d'une même branche (dans les domaines où prime l'accord d'entreprise, et dans les domaines de primauté de l'accord de branche mais où les accords d'entreprise peuvent prévoir des garanties « différentes » mais « équivalentes ») ? Quel effet de cette décentralisation sur les politiques et pratiques de GRH (rémunération, formation, etc.) ?
- Impact des modifications du recours à l'expertise sur la qualité de l'expertise et du dialogue économique ?
- Quelle prise en compte du dialogue social dans la stratégie de l'entreprise ?
- Quel impact des mesures en faveur des TPE/PME sur le dynamisme du territoire ?

2.3. Sur l'emploi et la compétitivité

- Quelles évolutions du recours à différents types de contrats – CDD/CDI/CDI de chantier (en lien avec les effets d'autres réformes, assurance-chômage notamment, que pourra-t-on attribuer à quoi) ?
- Quels effets de la décentralisation et des nouvelles compétences des entreprises en matière d'organisation du travail sur la qualité de l'emploi et sur les rémunérations ? sur les conditions de travail, le bien-être et la santé des salariés,

la prévention ? Quels effets sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? Quels effets sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ?

- Quels effets des nouvelles règles en matière de prévisibilité des ruptures sur les flux de main-d'œuvre (embauches/séparations) et sur le niveau de l'emploi ? Sur le coût des ruptures ? Sur les trajectoires des salariés (notamment impact de la RCC sur les seniors) ?
- Quelle évolution des licenciements par motifs et des autres modalités de rupture du contrat de travail (ruptures conventionnelles individuelles) ?
- Quel est l'impact sur la compétitivité et les performances des entreprises ?

Sur ces différents sujets, certaines dimensions transversales devront être prises en compte spécifiquement dans l'analyse : taille des entreprises, âge des salariés (impact pour les jeunes/seniors), impact sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De même, les comparaisons internationales seront sollicitées chaque fois qu'elles seront possibles et pertinentes pour éclairer le cas français.



NATURE DES TRAVAUX ET TEMPORALITÉ

1. Des travaux de diverses natures

Compte tenu de la diversité des questions à évaluer, **les travaux du comité devront être à la fois de nature quantitative et qualitative** et le plus souvent articulés. Si l'activité de négociation collective fait ainsi déjà l'objet d'un suivi quantitatif et qualitatif (dans le bilan annuel de la négociation collective), celui-ci doit être articulé avec une analyse plus fine des changements du processus de négociation, du contenu des accords collectifs, de leur mise en œuvre et de leurs effets. Les données recueillies de façon systématique dans les bases de données d'accord seront ainsi utilement complétées par des analyses de terrain, de nature plus qualitative (entretiens, sondages, études de cas et monographies d'entreprises).

L'évaluation reposera sur plusieurs piliers. **L'exploitation des sources de données statistiques** existantes permettra de produire des indicateurs mais aussi des analyses plus fines sur la mise en œuvre des réformes. Il s'agit par exemple des bases sur les accords d'entreprise ou de branche, ou de bases de données administratives dans le champ juridique mais également d'enquêtes statistiques. Ces sources émanent de services statistiques ministériels (Travail et Justice principalement), des administrations et d'organismes de recherche français et internationaux (voir annexe 2 pour une présentation détaillée) et seront pour certaines adaptées en 2018 pour prendre en compte les ordonnances. Elles permettront selon les cas de mener des analyses quantitatives et/ou qualitatives par le biais notamment d'**appels à projet** qui permettront d'évaluer, sur la base d'un cahier des charges validé par le groupe technique du comité, l'impact quantitatif des ordonnances sur un certain nombre de paramètres du marché du travail et du fonctionnement des entreprises. Ces appels à projet reposeront sur des données statistiques (sources administratives, enquêtes statistiques représentatives, etc.) et/ou sur des données non statistiques (analyse de textes, monographies d'entreprises, entretiens, études de cas, collecte de « bonnes pratiques », focus groupes, etc.). Ces analyses viseront à comprendre plus finement les processus, les pratiques à l'œuvre dans les entreprises, dans les branches mais aussi parmi les

acteurs impactés par ces ordonnances au sens large (conseillers prud'homaux, CCI, avocats, etc.). Ces projets seront confiés à des équipes de recherche ou des prestataires privés, et leur sélection se fera en lien avec le comité d'évaluation.

Complémentaire de l'approche précédente, cette évaluation s'appuiera également sur **les remontées du terrain** qui peuvent prendre plusieurs formes :

- *via* les membres du comité : les trois personnalités qualifiées se déplaceront à la rencontre des acteurs, les partenaires sociaux membres du comité feront remonter des éléments d'appréciation de leurs bases notamment territoriales, et l'Anact, membre du comité, alimentera également les travaux du comité en faisant remonter des signaux faibles *via* ses Aract. Des études de terrain ou sondages pourront à court terme être menés pour apprécier le niveau de compréhension et d'appropriation des réformes par les élus du personnel, les salariés et les dirigeants d'entreprise ;
- il a également été proposé de mettre en place des **groupes miroir** qui permettront de suivre l'évolution des perceptions et des pratiques et d'associer la société civile à la démarche d'évaluation. Ces groupes miroir composés d'un panel de personnes volontaires ou tirées au sort seront sollicités régulièrement sur leur appréciation des effets des ordonnances ; un tel groupe pourrait fonctionner comme une communauté en ligne. Ce groupe serait géré par un prestataire externe mais piloté par le comité qui validerait notamment le cahier des charges ;
- le comité sera aussi attentif à la mise en place des **observatoires départementaux** d'appui au dialogue social dans les PME, à leurs pratiques et leur fonctionnement. Il s'appuiera notamment sur ces observatoires pour produire des évaluations plus territorialisées des effets des ordonnances.

Enfin, **des auditions seront menées par le comité** pour suivre la mise en œuvre des ordonnances au fur et à mesure, repérer les évolutions des pratiques et la façon dont les acteurs s'emparent de ces dispositions. Les personnes auditionnées pourront être notamment des praticiens (avocats, experts comptables, conseillers juridiques, magistrats, cabinets intervenants auprès des IRP et des dirigeants), des acteurs de branches spécifiques, des représentants d'entreprises, d'organisations multiprofessionnelles et d'organisations syndicales (représentatives et non représentatives).

2. La temporalité de l'évaluation

La définition des travaux à mener et leur calendrier sont contraints par plusieurs éléments.

- Une grande partie des dispositions à évaluer n'étant pas impératives et obligatoires, l'atteinte de certains objectifs affichés dépend de la façon dont les acteurs de la négociation vont se saisir des changements introduits par les ordonnances. Cela est d'autant plus vrai que l'influence des institutions sur les comportements des agents peut être indirecte (effet de « norme sociale »).
- Il va être particulièrement complexe d'isoler les effets propres d'une partie des mesures. D'une part, certaines mesures ne font sens que prises ensemble et ne peuvent être évaluées isolément. D'autre part, des réformes antérieures portent pour partie sur le champ des ordonnances (notamment la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) et leurs effets peuvent être difficiles à isoler de celui des ordonnances à proprement parler. En outre, les ordonnances ont vocation à s'articuler avec d'autres réformes à venir (assurance chômage en particulier) ce qui introduit une difficulté supplémentaire dans leur évaluation propre. Enfin, il est toujours difficile d'isoler les effets de mesures nouvelles de ceux liés aux évolutions économiques et sociales concomitantes que connaît le pays.
- Cet exercice d'évaluation est également contraint pour des raisons techniques. Les questions évaluatives possibles sont nombreuses et ne pourront être toutes abordées. Un travail de priorisation engagé par le comité devra se poursuivre lors des prochaines réunions en 2018. Ces choix seront en partie déterminés par les sources et données notamment en termes de délai de disponibilité et d'adéquation entre leur contenu et les questions que l'on souhaite évaluer.

Pour ces différentes raisons, l'évaluation des ordonnances se fera en plusieurs temps.

À court terme et moyen terme, les objectifs du comité sont les suivants :

- organiser un **suivi de la mise en œuvre** des ordonnances et de la façon dont les acteurs se les approprient, notamment par le lancement et l'analyse des résultats de travaux de recherche sur le terrain. Les auditions menées dès le premier semestre 2018 commenceront à renseigner et orienter ce suivi ;

- étudier les premières remontées disponibles par le biais des sources administratives existantes (base des accords, RGC).

Puis progressivement, à l’horizon 2020, l’activité du comité se déplacera vers l’analyse et la discussion de **résultats de travaux d’évaluation** :

- la publication d’enquêtes récurrentes réalisées à partir de 2018 ;
- le suivi sur le temps long de données statistiques.



LES DONNÉES MOBILISABLES

L'évaluation s'appuiera sur un corpus important de sources de données très diverses, certaines de type statistique, d'autres plus qualitatives, des sources nationales et internationales, certaines déjà disponibles mais susceptibles d'évoluer à la marge, d'autres à construire.

L'annexe 2 fait l'inventaire détaillé des sources statistiques existantes. Ces sources se distinguent par leur nature (données administratives ou enquêtes statistiques), par leur temporalité et par les thèmes qu'elles abordent : sources de données nationales ayant pour thème le dialogue social, celles traitant de la relation de travail et enfin les sources internationales.

L'annexe 2 précise également le calendrier de disponibilité. En effet, la montée en charge de la réforme sera progressive. Le temps de la négociation est un temps long et les acteurs se saisiront progressivement des possibilités offertes par la réforme. Il est ainsi très peu probable que des effets soient observables dès la fin de l'année 2017. Les effets seront visibles au plus tôt sur les données relatives à l'année 2018, dont la collecte puis l'exploitation s'effectueront en 2019 pour ce qui est des enquêtes annuelles.

Liste des principales données mobilisables

(voir l'annexe 2 pour une description détaillée)

Les sources statistiques administratives nationales traitant du dialogue social et de la représentativité syndicale

- La base des conventions collectives et accords de branche servira à repérer l'appropriation par les partenaires sociaux de la nouvelle articulation des normes, mais aussi des nouvelles exigences en matière d'extension des conventions collectives.
- La base des accords d'entreprises sera utile pour dénombrer les accords et analyser leur contenu, notamment grâce à des métadonnées décrivant

succinctement chaque accord. Une technologie – en développement dans les services – de repérage automatique de mots-clés, voire d'analyse textuelle automatique des accords pourrait faciliter ce repérage manuel.

- La base des élections professionnelles (MARS) permettra de suivre la mise en place de nouvelles instances représentatives (CSE et conseil d'entreprise).
- Le système d'information de la DGEFP répertoriant les Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) permettra d'examiner l'effet des ordonnances sur les PSE. Il va également évoluer pour permettre le suivi statistique des ruptures conventionnelles collectives (RCC).

Les enquêtes statistiques nationales traitant du dialogue social

- L'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise)
- L'enquête annuelle Acemo Dialogue social en entreprise (Acemo DSE)
- L'enquête annuelle Acemo Très petites entreprises (Acemo TPE) qui s'adresse aux entreprises de moins de 10 salariés.
- L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss). Le volet établissement comprend un module sur le dialogue social en matière de rémunérations.
- L'enquête sur les Conditions de travail qui sera réalisée en 2019 pourra également apporter des éléments descriptifs sur les instances représentatives et les dispositifs mis en place dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Les sources de données juridiques traitant de la relation de travail

- Les bases de données administratives (base JuriCa et Répertoire général civil) du ministère de la Justice permettront d'analyser l'évolution du contentieux prud'homal lié aux ruptures du contrat de travail.
- Les sources de données générales sur le marché du travail et sur les entreprises.
- Les sources de données sur les mouvements de main-d'œuvre et l'emploi (DMMO-EMMO/DSN, enquête Emploi) pourront être mobilisées pour l'évaluation des effets structurels des ordonnances sur le marché du travail sur les flux de recrutement et les modalités de rupture du contrat de travail.
- Les sources de données de l'Insee sur les entreprises comportant des informations comptables (type Ficus Fare) pourront être mobilisées également à titre complémentaire, de même que les données des douanes sur l'exportation.

Les sources de données internationales

- Dans une perspective de comparaison internationale, notamment en matière de relations sociales et de conditions de travail dans les entreprises, des enquêtes européennes menées par la fondation de Dublin (Eurofound) pourraient être mobilisées.
- La base ICTWSS (Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts), qui regroupe des indicateurs relatifs à quatre thèmes (syndicalisme, fixation des salaires, intervention publique et pacte social) sur différents aspects du dialogue social, sur longue période et pour les pays de l'OCDE, pourra être utilisée également.



ORGANISATION DES TRAVAUX DU COMITÉ EN 2018

Cette première année sera consacrée à quatre activités principales.

Lancer les travaux d'évaluation

Le comité a procédé à une première phase de définition des questions évaluatives au regard des objectifs de la réforme (voir *supra*, deuxième partie). Les prochaines réunions devront permettre de prioriser ces questions et de les associer, à chaque fois que cela est pertinent, à des indicateurs ou des sources d'information permettant d'y répondre. Pour cela, le comité tiendra compte des bases de données existantes ou pouvant être mobilisées à l'avenir (voir *supra*, quatrième partie).

- Lancement de l'appel à idées visant à enrichir la réflexion sur les évaluations envisageables et identifier des initiatives potentielles et innovantes dans le monde académique, puis examen des retours.
- Détermination des auditions à mener dans l'année, recensement des sources possibles de remontées de terrain par les membres du comité, etc.
- Choix des travaux et études à lancer prioritairement (qualitatives et quantitatives) : rédaction et lancement des appels à projet pour des études externes (attendus d'ici deux ans).
- Lancement des groupes miroir (avec prestataire externe).

Faire un état des lieux des connaissances et partager l'état de la connaissance sur le champ des ordonnances au moment de leur mise en œuvre

- Mise en perspective du contexte juridique (articulation ordonnances / réformes antérieures) et macroéconomique.
- Présentation de travaux permettant de faire un état des lieux sur les différents champs des ordonnances (par exemple, travaux en cours à la Dares et disponibles à cette échéance, notamment premiers résultats de l'enquête

Réponse 2017 sur l'état du dialogue social, publication sur les fusions d'instances suite à la loi Rebsamen, etc. ; travaux disponibles sur le contentieux prud'homal, etc.).

- État des savoirs en comparaison internationale sur les systèmes de relations professionnelles et réformes menées sur le sujet notamment en termes de décentralisation (OCDE, ETUI Institut syndical européen, IRES, etc.).

Suivre les initiatives en cours sur le champ du dialogue social

- Audition de Gilles Gateau et Jean-Dominique Simonpoli (missionnés par la ministre du Travail suite au rapport du Conseil économique, social et environnemental sur les discriminations syndicales et au rapport Simonpoli sur la reconnaissance et la valorisation des compétences des élus et délégués syndicaux).
- Échanges avec les instances qui couvrent les différentes thématiques des ordonnances : COE, CNNC, HCDS, CNEFOP, conseil de la Prud'homie, COCT.
- Suivi de la mise en place et du fonctionnement des observatoires départementaux d'appui au dialogue social dans les PME.

Suivre la mise en œuvre des ordonnances

- Lancement d'une enquête représentative auprès de différents acteurs sur la mise en œuvre des ordonnances, pour des résultats fin 2018.
- Auditions notamment destinées à apprécier la manière dont les acteurs se saisissent des différents sujets.
- Suivi de premières remontées statistiques ou qualitatives par les administrations.

Sur l'année 2018, il est proposé d'organiser quatre ou cinq réunions plénières pour le comité. S'intercaleront des réunions techniques ouvertes à tous les membres, qui auront pour objectif d'organiser les travaux du comité et de suivre l'ingénierie technique des études à mener.

Un premier document d'étape sera publié à l'automne 2018 pour présenter la méthode de travail du comité, les questions évaluatives retenues, les indicateurs choisis, les études lancées, les premiers retours sur la mise en œuvre des ordonnances, etc.

Un document « point d'étape » / rapport d'activité sera publié ensuite chaque année. Il s'enrichira des résultats des travaux d'évaluation au fur et à mesure de leur disponibilité.



ANNEXES



ANNEXE 1

LETTRE DE MISSION



MINISTÈRE DU TRAVAIL

**Le Commissaire général
à la stratégie et à la prospective**

Courrier arrivé le : 28/09/17
N° : 247

La Ministre

SP/NL/MF

Paris, le 28/09/2017

Monsieur le Commissaire Général,

Le Gouvernement a souhaité engager une profonde réforme de notre modèle social, dans le but de permettre aux entreprises de gagner en compétitivité, tout en donnant aux actifs les protections qui leur permettront d'accompagner leurs transitions et de choisir leur vie professionnelle. Le premier bloc de cette réforme d'ensemble consiste à faire évoluer le droit du travail et le cadre de la négociation collective par la voie des ordonnances, afin de donner aux acteurs la capacité de prendre au plus près du terrain les décisions qui favoriseront l'efficacité économique et le progrès social. La réforme portée dans le cadre des ordonnances repose sur trois piliers visant respectivement :

- à définir la nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et à élargir de façon sécurisée le champ de la négociation collective ;
- à simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs, notamment au travers d'une refonte du paysage des institutions représentatives du personnel, plus en phase avec la réalité des entreprises et les enjeux de transformation dont elles ont à débattre ;
- à rendre les règles régissant la relation de travail plus prévisibles et plus sécurisantes pour l'employeur comme pour les salariés.

Conformément aux engagements pris par le Président de la République durant la campagne présidentielle, les dispositions adoptées dans le cadre de cette réforme vont être évaluées, pour fournir aux citoyens une information à la fois claire et neutre sur les impacts des mesures qui sont prises. Cette évaluation est explicitement prévue par le projet de loi d'habilitation des ordonnances.

Monsieur Michel YAHIEL
Commissaire Général
France Stratégie
18, rue de Martignac
75007 PARIS

J'ai donc chargé trois personnalités, Sandrine Cazes, Marcel Grignard et Jean-François Pilliard, de présider un Comité chargé d'évaluer les effets économiques et sociaux des ordonnances. Ces trois personnalités sont reconnues pour leur expérience en matière de dialogue social et leur expertise du marché du travail.

La diversité des mesures envisagées dans le cadre des ordonnances doit inviter à réfléchir de façon large. Pour cela, le Comité présidé par les trois personnalités désignées réunira les partenaires sociaux, des membres de la société civile et des personnalités du monde académique. Je souhaite que France Stratégie prenne en charge le Secrétariat de ce Comité et en assure, avec la Direction Générale du Travail et la Dares, le pilotage, avec les présidents.

L'évaluation consiste à déterminer si une politique atteint ses objectifs. Un enjeu essentiel de l'évaluation est de bâtir un consensus sur les résultats escomptés et sur la manière de mesurer l'adéquation de ces résultats aux objectifs fixés par les ordonnances. Une première étape consiste donc à revenir sur les objectifs poursuivis par la réforme, et à chercher comment mesurer l'atteinte de ces objectifs. Il reviendra donc au Comité de définir les questions d'évaluation et de les ordonner par ordre de priorité ou d'importance, et de proposer des indicateurs pertinents pour mesurer les effets attendus de la réforme par rapport à ses différents objectifs. Cette réflexion devra prendre en compte la disponibilité des données associant l'ensemble des administrations concernées, afin de remettre d'ici le 15 décembre 2017 une note d'étape établissant le calendrier et les modalités des travaux d'évaluation

Les travaux d'évaluation à proprement parler mobiliseront des équipes de chercheurs compétents et reconnus au plan académique. La démarche d'évaluation combinera une approche visant à mesurer les effets sur des indicateurs quantifiables tels que le niveau ou la structure de l'emploi, avec une approche plus qualitative, à partir de monographies, permettant de mieux comprendre, à partir de cas concrets, le processus d'appropriation par les acteurs du nouveau cadre juridique issu des ordonnances. La date de remise du premier rapport présentant les résultats de l'évaluation d'impact découlera de l'analyse que le Comité produira à l'automne.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Commissaire Général, l'expression de ma considération distinguée.



Muriel Pénicaud



ANNEXE 2

PRÉSENTATION DES SOURCES ET DONNÉES

Description du contenu des sources administratives

Les sources statistiques administratives nationales traitant du dialogue social et de la représentativité syndicale

Les sources administratives, alimentées en continu, sont mobilisables dans des délais assez courts et serviront à observer dès 2018 la mise en œuvre des réformes et les éventuels effets. Elles portent tant sur le dialogue social que sur la jurisprudence.

- La base des conventions collectives et **accords de branche** (BDCC) servira à repérer l'appropriation par les partenaires sociaux de la nouvelle articulation des normes, notamment au travers des **trois blocs** de compétences (voir le contenu des ordonnances), mais aussi des nouvelles exigences en matière d'extension des conventions collectives. Le volume approximatif de ces accords est de l'ordre de 1 000 par an.

Conformément aux articles D2231-2, D2231-3 et D2231-7 du code du travail, les accords interprofessionnels et de branche, hors agricoles, doivent être déposés auprès de la Direction générale du travail (DGT). Ils font alors l'objet d'un enregistrement dans la base de données des conventions collectives (BDCC). Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, organisations signataires, etc.), le type de texte (accord, avenant, etc.), son champ d'application géographique, les thèmes abordés, et le cas échéant, la date de demande d'extension ainsi que les références de l'arrêté d'extension.

Lors de son enregistrement, chaque texte est identifié, soit comme un texte de base, soit comme un texte rattaché à un texte de base, de manière à conserver l'architecture des textes conventionnels telle qu'elle a été conçue par les partenaires sociaux. Le contenu d'un texte est également analysé à travers ses principaux thèmes. À l'issue de ce processus, le texte est adressé à la Direction de l'information légale et administrative (DILA - Journaux Officiels) qui en assure la publication.

- **La base des accords d'entreprise (DACCORD NG)** sera utile pour dénombrer les accords, selon quelques-unes de leurs caractéristiques. Le volume approximatif de ces accords est de 50 000 par an, mais ce dénombrement annuel a moins de sens à l'heure où les possibilités de négociation d'accords pluriannuels se multiplient. Comme pour le niveau de la branche, la richesse et l'intensité de la négociation ne sont pas uniquement liées au nombre d'accords distincts négociés ou conclus. Vu la volumétrie, ils ne peuvent être lus exhaustivement mais ils sont accompagnés de métadonnées décrivant succinctement chaque accord à l'aide de quelques champs : type de texte, unité signataire, thèmes de négociation, syndicats présents et syndicats signataires.

Il faudra dorénavant pouvoir y repérer l'émergence de **nouveaux types d'accord, de nouveaux signataires et de nouvelles modalités de validation** ouvertes par la réforme. Il faudra également prendre la mesure de l'élargissement des **thèmes de négociation** ouverts aux entreprises et de la faculté de modulation de la périodicité et du contenu des négociations obligatoires. Cela nécessite de faire évoluer le dispositif d'enregistrement des accords.

Il faudrait également aller plus loin **dans l'extraction et l'analyse d'informations contenues dans le texte même des accords**. La question du repérage des accords « dérogatoires » a déjà fait l'objet d'analyses qui ont permis d'en mesurer la difficulté⁴. Plusieurs études ont **exploré « à la main »** des accords sur des thématiques particulières. La méthodologie utilisée à l'occasion de ces travaux pourrait être mobilisée pour des travaux analogues.

Une technologie de **repérage automatique de mots-clés, voire d'analyse textuelle automatique** des accords, pourrait faciliter ce repérage manuel. Cette possibilité, en développement dans les services, n'est pas encore une technologie aboutie mais permettra cependant de faciliter le travail fait « à la main ». Une

⁴ Voir par exemple Meriaux O., Kerbourc'h J.-Y. et Seiler C. (2008), « [Évaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises](#) », *Document d'étude de la Dares*, n° 140, août.

combinaison des deux méthodes avec des allers-retours entre le travail « manuel » et le repérage automatique sera sans doute le plus pertinent.

Présentation de la base des accords d'entreprise

En vertu des articles L. 2231-5 à L. 2231-8 du code du travail, un accord collectif d'entreprise doit, pour être valable, être déposé à l'expiration du délai d'opposition le cas échéant, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu de signature. Il doit également faire l'objet d'un dépôt au greffe du conseil de prud'hommes.

En s'appuyant sur des informations renseignées par le déposant et sur la lecture des textes déposés dans les unités territoriales des Direccte, les services administratifs du ministère du Travail identifient et enregistrent certaines caractéristiques des accords et vérifient la complétude du dossier. Par suite, ils délivrent le récépissé de dépôt, qui entérine l'acte de dépôt mais ne valide pas en soi la légalité de l'accord (en particulier la légalité des mesures prévues). Le recensement thématique du contenu des accords permet le plus souvent d'identifier uniquement le ou les principaux thèmes abordés. Des thèmes évoqués de manière secondaire peuvent ne pas être recensés.

Dans la base des accords, chaque accord déposé est identifié par un numéro unique. À ce numéro sont attachés un certain nombre d'objets : des informations sur l'entreprise déposante et sur les circonstances du dépôt, le fichier contenant le texte même de l'accord, des pièces justificatives, ainsi qu'un certain nombre de « métadonnées » (type de texte, unité signataire, thèmes de négociation, syndicats présents et syndicats signataires, etc.).

Nota bene : la publicité des accords d'entreprise instaurée par l'article 16 de la loi du 8 août 2016 permet que les accords et avenants enregistrés dans la base des accords d'entreprise DACCORD NG soient « rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable ». La mise en œuvre initiée en novembre 2017 permet désormais leur accès sur Légifrance, dans une version intégrale ou non.

Descriptif des variables contenues dans la base des accords d'entreprise au 1^{er} janvier 2017

Type de texte DACCORD NG =TYPTXTNEW	Thèmes de négociation DACCORD NG = OBJNEW
"01" = "Accord"	Intéressement
"02" = "Avenant"	Participation
"10" = "Renouvellement.tacite"	PEE ou PEG
"11" = "Accord.cadre"	PEI
"12" = "Plan.d'action"	PERCO et PERCOI
"06" = "Décision.unilatérale.de.l'employeur"	Supplément d'intéressement
"04" = "Désaccord"	Supplément de participation
"05" = "Adhésion"	Distribution d'actions gratuites
"03" = "Dénonciation"	Évolution des salaires (augmentation, gel, diminution)
"09" = "Autres"	Système de rémunération (autre qu'évolution)
Unité signataire DACCORD NG=USNEW	Évolution des primes
"00" = "Inconnu"	Système de primes (autre qu'évolution)
"01" = "Etablissement"	Reprise de données
"02" = "Groupement.d'entreprises"	Prime de partage des profits
"03" = "Non.utilisé"	Durée collective du travail
"04" = "Non.utilisé"	Heures supplémentaires (contingent, majoration)
"05" = "Entreprise"	Compte Épargne Temps
"06" = "Transnational"	Travail du dimanche
"07" = "Groupe"	Travail de nuit
"08" = "Groupement.inter-entreprises"	Travail à temps partiel
"09" = "Autre"	Forfaits (heures, jours)
Signataire DACCORD NG=SIGNAT1-SIGNAT11	Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)
"00" = "Inconnu"	Aménagement du temps de travail
"01" = "Délégué.syndical"	Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail
"02" = "Salarié.mandaté.(Aubry)"	Accords de méthode (pénibilité)
"03" = "Salarié.mandaté"	Stress, RPS
"04" = "DP/CE(12/11/1996)"	Autres dispositions conditions de travail (CHSCT, médecine du travail, politique générale de prévention)
"05" = "Délégué.du.personnel"	Pénibilité du travail
"06" = "Comité.d'entreprise"	GPEC
"07" = "Ratification.au.2/3.ou.référendum"	Mesures d'âge (seniors, génération...)
"08" = "Employeur.seul"	Travailleurs handicapés
"09" = "Délégation.unique.du.personnel"	Mobilité (géographique, professionnelle, promotions)
"10" = "Représentant.de.la.section.syndicale"	Accord de méthode (PSE)
Syndicats Présents = SYNDP*	Autres dispositions emploi
SYNDP1-CGT	Contrat de génération, Seniors (NON FONCTIONNEL)
SYNDP2-CFTC	Accord de maintien dans l'emploi (NON FONCTIONNEL)
SYNDP3-CFDT	Égalité salariale F/H
SYNDP4-CFE-CGC	Non discrimination, diversité
SYNDP5-FO	Autres dispositions égalité professionnelle
SYNDP6-Autres	Classifications
SYNDP7- dont SOLIDAIRES-SUD	Formation professionnelle
SYNDP8- dont UNSA	Couverture complémentaire santé-maladie
Syndicats Signataires = SYNDS*	Prévoyance collective autre que santé maladie
SYNDS1-CGT	Retraite complémentaire-supplémentaire
SYNDS2-CFTC	Droit syndical, IRP, expression des salariés
SYNDS3-CFDT	Commissions paritaires
SYNDS4-CFE-CGC	Calendrier des négociations
SYNDS5-FO	Fin de conflit
SYNDS6-Autres	Autre, précisez
SYNDS7- dont SOLIDAIRES-SUD	
SYNDS8- dont UNSA	

▪ **La base MARS des résultats des élections professionnelles**

La base MARS permettra de suivre la mise en place de nouvelles instances représentatives (CSE et conseil d'entreprise) en termes par exemple de périmètre d'organisation des élections, de nombre d'élus et de résultats électoraux par organisation.

Le système d'information « Mesure de l'audience de la représentativité syndicale » (MARS) de la Direction générale du travail (DGT) rassemble les procès-verbaux d'élections professionnelles aux comités d'entreprise et de délégations uniques du personnel. C'est à partir de ce dernier que tous les quatre ans la représentativité syndicale est mesurée et proclamée par la DGT. La Dares constitue une base statistique à l'issue de chaque cycle des élections professionnelles à partir de données extraites de ce système d'information.

Le système d'information MARS permet de récupérer des informations sur l'organisation de l'élection (nombre d'inscrits, nombre de sièges, nombre de candidats), ainsi que sur le résultat de l'élection (suffrages recueillis par chaque liste présentée, nombre d'élus, cas de carence et organisation d'un second tour) au sein d'un collège électoral.

Une nouvelle mouture du système d'information MARS est en cours d'élaboration.

- Le système d'information de la DGEFP répertoriant les Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) permettra d'examiner l'effet des ordonnances modifiant notamment le périmètre géographique d'appréciation du motif économique en cas de PSE. Ce système d'information sert aux Direccte pour procéder au suivi et à la validation de toutes les étapes d'un PSE. Il va également évoluer pour permettre le suivi statistique des ruptures conventionnelles collectives (RCC) (nombre d'accords, mode de négociation, etc.).

Les sources de données juridiques traitant de la relation de travail

Les bases de données administratives dans le champ juridique – **base JuriCa et Répertoire général civil** – du ministère de la Justice permettront quant à elles d'analyser l'évolution du contentieux prud'homal lié aux licenciements. Si un suivi au fil de l'eau des cas est possible, il faudra néanmoins plusieurs années d'observation s'il s'agit de prendre en compte l'ensemble des étapes de la procédure contentieuse compte tenu des délais de traitement (environ deux ans de conciliation, à l'appel, voire au jugement en cassation).

▪ Le Répertoire général civil

Depuis le début des années 1980, chaque juridiction civile doit tenir un répertoire général des affaires dont elle est saisie par application de l'article 726 du CPC. Le répertoire général civil (RGC) fournit les principales données statistiques permettant de décrire les contentieux dont sont saisies les juridictions, le mode de règlement des litiges ainsi que la durée de traitement des affaires. L'ensemble de ces données sont déclinées par juridiction, et par entité géographique.

Le codage des demandes s'effectue à partir d'une nomenclature unifiée, la NAC (Nomenclature des affaires civiles). Celle-ci a pour objectif de décrire les demandes principales dont sont saisies les juridictions. Elle est composée de plus de 500 postes dont une soixantaine consacrée à la description des litiges du travail. L'enregistrement de l'affaire inscrite au RGC est clos lorsque la juridiction prononce la décision qui la dessaisit. Cet acte fait également l'objet d'un codage à partir de la nomenclature des décisions.

À l'occasion de la réforme du RGC des conseils de prud'hommes, entrée en application le 1^{er} janvier 2003, de nouvelles variables descriptives des procédures ont été introduites. Ainsi, outre les renseignements sur l'objet de la demande et la décision rendue, le dispositif permet d'avoir une connaissance fine du parcours procédural suivi par l'affaire (bureau de conciliation, bureau de jugement, départage). Il informe sur le profil du demandeur et du défendeur (employeur, salarié, etc.) et pour les salariés il recense l'âge, le sexe ainsi que le type de contrat qui le lie avec son employeur.

Le RGC des cours d'appel permet d'isoler les appels sur les décisions rendues par les juridictions prud'homales. Cependant, le système statistique ne permet pas d'établir un suivi spécifique de chaque affaire dans la chaîne judiciaire car les demandes sont enregistrées de manière distincte devant chaque juridiction. Les taux d'appel sont donc estimés par rapprochement de base.

Les bases statistiques ont profondément évolué depuis 2010. Constituées jusqu'à cette période de tables annuelles d'affaires nouvelles et d'affaires terminées, elles sont devenues des bases de données vivantes, alimentées en continu (avec cependant un décalage de trois mois pour les référés introduits devant les CPH). Quand une affaire nouvelle entre dans la base, elle y est suivie jusqu'à sa clôture. Outre le fait de pouvoir disposer des données au fil de l'eau, les bases vivantes permettent de calculer plus aisément les affaires en stock.

Liste des variables disponibles dans le RGC-CPH

CODE	LIBELLÉ
L_COM_LOC	Nom du CPH
NUMERO	Numéro du répertoire général
SECTION1	Section
DASAI	Date de la saisine
MODSAI	Code de l'acte de saisine
AUTSAI	Code de l'autorité saisie
NAF	Nomenclature d'appartenance du code APE
APE	Code APE (activité principale exercée) branche d'activité de l'entreprise
NAC	Nature de l'affaire (NAC)
COPRO	Code de procédure particulière
RESULT	Résultat du bureau du jugement
NADEC	Nature de la décision (contradictoire, défaut, etc.)
AUTJU	Autorité qui a rendu la décision dessaisissant au bureau du jugement
DESU	Ressort (statut en premier/dernier ressort)
AIDJU	Aide juridictionnelle
CORAP	Conseiller rapporteur
JUDEP	Départage
CONTRAT	Nature du contrat de travail
CONPAR	Conciliation partielle
RETENT	Résultat de la conciliation
AUTCON	Autorité qui a rendu la décision de conciliation

CODE	LIBELLÉ
EXECPRO	Exécution provisoire
TAILLE	Nombre de salariés
EXPERT	Expertise
DADJU	Date de la décision dessaisissant la juridiction au bureau du jugement
DATENT	Date de la dernière audience de conciliation
DAPAUD	Date de la 1 ^{re} audience du bureau du jugement
DAPLAI	Date de la 1 ^{re} plaidoirie du bureau du jugement
DACLO	Date de clôture des débats
SECTION	Section à la fin de l'affaire
AUTFIN	Autorité qui a rendu la décision dessaisissant au bureau du jugement à la fin de l'affaire
DAFIN	Date de la décision dessaisissant la juridiction au bureau du jugement à la fin de l'affaire
MODFIN	Résultat du bureau du jugement à la fin de l'affaire
FINCON	Fin de l'affaire en conciliation
CONCIL	Passage en conciliation
CARACTERISTIQUE DU DEMANDEUR	
REPRESENTATION DU DEMANDEUR	
CARACTERISTIQUE DU DEFENDEUR	
REPRESENTATION DU DEFENDEUR	

▪ La base JuriCA

La base JuriCa est la base de la Cour de cassation rassemblant l'ensemble des arrêts rendus par les cours d'appel et décisions juridictionnelles prises par les premiers présidents de ces cours ou leurs délégués. La base JuriCa n'est pas anonymisée. Elle a été créée en application du décret n° 2005-13 du 7 janvier 2005.

JuriCa permet des recherches par termes ou par les données administratives des décisions. La base permet aussi de comparer le traitement de contentieux entre les cours ou les chambres. Ce dispositif a été mis en place en 2009.

Description des enquêtes statistiques nationales traitant du dialogue social

L'exploitation d'enquêtes auprès d'échantillons d'entreprises pour évaluer les effets des ordonnances implique une temporalité plus longue. Celle-ci est notamment dépendante du calendrier de collecte et de traitement des données.

- **L'enquête REPONSE** (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) de la Dares, réalisée tous les six ans et dont la dernière édition a eu lieu en 2017, peut servir à établir un état des lieux détaillé de différents sujets au cœur des ordonnances : la fusion des IRP, les moyens dont disposent les représentants et leurs usages, les accords majoritaires et la possibilité de négocier sans syndicat, les accords de maintien de l'emploi. L'enquête 2017, en captant la manière dont les partenaires se sont saisis (ou pas) des précédentes réformes (lois Rebsamen de 2015 et Travail de 2016 notamment), servira de point de référence pour évaluer l'effet des ordonnances sur ces différents sujets.

L'enquête pourra également évaluer l'importance des pratiques de négociation informelle dans les entreprises selon leur taille.

Des post-enquêtes qualitatives auprès de certaines entreprises interrogées dans REPONSE seront réalisées par des équipes de recherche à partir de 2018, et permettront d'approfondir des cas de mise en œuvre des ordonnances.

Dans le calendrier actuel, la prochaine enquête REPONSE doit avoir lieu en 2023 et ses premières exploitations seront disponibles fin 2024.

Présentation de l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise)

L'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » (REPONSE) est réalisée tous les six ans par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Après les éditions de 1993, 1999, 2005 et 2011, l'enquête administrée en 2017 fournit pour la cinquième fois une photographie des relations sociales dans les entreprises en France. Concernant plus de 4 000 établissements du secteur privé non agricole employant au moins 11 salariés et échantillonnés aléatoirement, elle permet de croiser les points de vue des acteurs en interrogeant d'une part un représentant de la direction, d'autre part un représentant du personnel (lorsqu'il y en a un) et par ailleurs un échantillon de salariés. Le questionnement porte, entre autres thèmes, sur les politiques de gestion du personnel, les politiques salariales, la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociation(s), la conclusion d'accords collectifs, l'existence de conflits collectifs et la perception du climat social. La prochaine enquête REPONSE devrait être réalisée en 2023 pour une première exploitation fin 2024.

- **L'enquête annuelle Acemo Dialogue social en entreprise (Acemo DSE)** de la Dares sera mobilisée pour produire des indicateurs annuels d'effets des ordonnances. Le questionnaire d'Acemo DSE devra auparavant être modifié de façon à prendre en compte les nouvelles instances prévues dans les ordonnances (CSE et conseil d'entreprise) et les thèmes de négociation émergents. L'enquête sur l'année complète 2018 sera réalisée au deuxième trimestre 2019 et des résultats préliminaires seraient disponibles à l'automne 2019.

Présentation de l'enquête Acemo

L'enquête permet de décrire chaque année l'intensité du dialogue social à travers la tenue de négociations collectives formalisées en entreprise, ses thèmes, et la participation de différentes instances de représentation du personnel et d'organisations syndicales au processus de négociation. L'enquête DSE permet de produire chaque année les indicateurs suivants :

- le pourcentage d'entreprises (unités légales) ayant connu une négociation collective et le pourcentage de salariés potentiellement concernés par ces négociations ; ces grands indicateurs sont complétés par une information sur les thèmes, les acteurs (institutions représentatives du personnel, organisations syndicales), les niveaux (l'entreprise, l'un de ses établissements, le

groupe ou l'unité économique et sociale) et la proportion de négociations ayant abouti à la signature d'un accord au cours de la même année ;

- le pourcentage d'entreprises ayant connu un arrêt collectif de travail et le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève pour 1 000 salariés, les motifs de ces grèves et l'existence de modalités conflictuelles alternatives à l'arrêt de travail (rassemblement, pétition, etc.) ;
- en matière de conflit, l'enquête mesure chaque année la part des entreprises (unités légales) qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail et permet d'identifier les motifs de ces arrêts. Elle permet également de dénombrer les journées non travaillées pour fait de grève.

Extraits du questionnaire de l'enquête de la Dares Acemo Dialogue social en entreprise (Acemo DSE)

II. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL EN 2016 DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ÉTABLISSEMENTS OU L'UES

1. En 2016, les institutions représentatives du personnel suivantes existaient-elles dans votre entreprise, l'un de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements) ou l'UES (Unité Economique et Sociale) à laquelle votre entreprise appartient éventuellement ? (voir notice)

Si un salarié cumule plusieurs mandats, cochez autant de cases que de fonctions exercées

DS – Délégué(s) syndical(aux) -1	RSS – Représentant(s) de section(s) syndicale(s) -2
DP – Délégué(s) du personnel -3	DUP – Délégation unique du personnel -4
CE – Comité d'entreprise ou d'établissement -4	Autre regroupement d'instances (CE, DP et/ou CHSCT) -7
CHSCT -5	
Autres -4 → Précisez	
Aucune -9	

2. En 2016, les organisations syndicales suivantes étaient-elles présentes dans votre entreprise, l'un de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements) ou l'UES (Unité Economique et Sociale) à laquelle votre entreprise appartient éventuellement ? (voir notice)

Cochez autant de cases qu'il y a d'organisations syndicales présentes

CFDT -1	FO (CGT-FO) -4
CFTC -2	Solidaires (SUD, ...) -4
CFE-CGC -3	UNSA -7
CGT -4	
Autres -4 → Précisez	
Aucune -9	

III. A - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2016 DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ÉTABLISSEMENTS OU L'UES

1. En 2016, avez-vous engagé une ou des négociations collectives (y compris la négociation annuelle) dans votre entreprise, l'un de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements) ou l'UES (Unité Economique et Sociale) à laquelle votre entreprise appartient éventuellement ? (voir notice)

On entend ici par négociation le processus par lequel représentants de la direction et représentants des salariés se réunissent dans le but de parvenir à la signature d'un accord, que ce processus aboutisse ou non. Cette définition exclut les échanges informels.

NON →

OUI →

Vous n'avez pas engagé de négociation en 2016 parce que :

Plusieurs réponses possibles

- Une ou des négociations sont prévues en 2017 -1
- Vous appliquez un accord d'entreprise toujours en vigueur -2
- Vous appliquez directement une convention collective de branche -3
- Il n'y a pas d'interlocuteur du côté des salariés -4
- Vous n'en sentez pas l'utilité -5
- Pour une autre raison -4

→ Précisez

Allez à la partie III- B

2. Quel(s) représentant(s) des salariés ont participé à cette ou ces négociations ?

Plusieurs réponses possibles

DS – Délégué(s) syndical(aux) -1	RSS – Représentant(s) de section(s) syndicale(s) -2
DP – Délégué(s) du personnel -3	DUP – Délégation unique du personnel -4
CE – Comité d'entreprise ou d'établissement -4	Autre regroupement d'instances (CE, DP et/ou CHSCT) -7
CHSCT -5	
Un salarié mandaté (par une organisation syndicale) -4	
Autres -4 → Précisez	

3.a Sur quel(s) thème(s) portaient cette ou ces négociations engagées en 2016 dans votre entreprise, l'un de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements) ou l'UES (Unité Economique et Sociale) à laquelle votre entreprise appartient éventuellement ? (voir notice)

Plusieurs réponses possibles

Salaires et primes -1	
Épargne salariale (Intéressement, participation, Plan d'Épargne Entreprise, etc.) -2	
Temps de travail (durée, aménagement, etc.) -3	
Emploi (y compris restructurations, plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC, maintien dans l'emploi, etc.) -4	
Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, etc.) -5	
Égalité professionnelle femmes / hommes -6	
Autre(s) thème(s) -7	

→ Précisez

3.b Certains de ces thèmes ont-ils été abordés dans le cadre de la qualité de vie au travail ? Oui Non Ne sait pas

4. Cette ou ces négociations ont-elles abouti à la signature d'au moins un accord ou avenant en 2016 dans votre entreprise, l'un de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements) ou l'UES (Unité Economique et Sociale) à laquelle votre entreprise appartient éventuellement ? (voir notice)

Oui Non (y compris PV de désaccord) } Allez à la partie III- B

Négociation(s) en cours } Allez à la partie III- B

5.a Si Oui, sur quel(s) thème(s) ces négociations ont-elles abouti à la signature d'au moins un accord ou avenant ? (voir notice)

Plusieurs réponses possibles

Salaires et primes -1	
Épargne salariale (Intéressement, participation, Plan d'Épargne Entreprise, etc.) -2	
Temps de travail (durée, aménagement, etc.) -3	
Emploi (y compris restructurations, plan de sauvegarde de l'emploi, GPEC, maintien dans l'emploi, etc.) -4	
Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, etc.) -5	
Égalité professionnelle femmes / hommes -6	
Autre(s) thème(s) -7	

→ Précisez

5.b Certains de ces accords ou avenants mentionnent-ils la qualité de vie au travail ? Oui Non Ne sait pas

III. B - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2016 AU NIVEAU DU GROUPE

SI VOTRE ENTREPRISE APPARTIENT À UN GROUPE :
(sinon, allez à la partie IV)

1. Une ou des négociations entre représentants de la direction et représentants de salariés ont-elles été engagées en 2016 au niveau du groupe auquel appartient l'entreprise ?

Oui Non } Allez à la partie IV

Ne sait pas } Allez à la partie IV

2. Si Oui, cette ou ces négociations de groupe ont-elles abouti à la signature d'au moins un accord ou avenant en 2016 ?

Oui → Sur quel(s) thème(s) a-t-il (ont-ils) été signés ?

Non (y compris PV de désaccord)

Négociation(s) en cours

Ne sait pas

→ Tournez la page SVP

Calendrier des enquêtes annuelles Acemo

Actuellement, la période de collecte des enquêtes annuelle Acemo s'étale de mars à novembre de l'année suivant celle sur laquelle portent les données. La collecte s'étale de mars à août pour TPE, d'avril à novembre pour DSE et de juin à octobre pour PIPA. L'enquête TPE est réalisée en premier pour deux raisons. Premièrement, elle alimente la publication sur le Smic et doit être prête à temps pour cela. Deuxièmement, il est de manière générale recommandé de limiter le délai qui s'écoule entre la date de validité de l'échantillon et celle de la collecte car l'échantillon n'est pas figé et au fil du temps certaines des entreprises initialement tirées sortent du champ de l'enquête. Ce phénomène est particulièrement marqué pour les petites entreprises, qui ont une forte propension à disparaître ou à grossir au-delà du seuil qui les définit (10 salariés).

Les phases préparatoires des différentes enquêtes sont gérées par des responsables différents et pour cette raison de manière largement indépendante. Ces phases peuvent être menées parallèlement et simultanément. Il n'en va pas de même des phases suivantes qui reposent sur les mêmes gestionnaires. La répartition du travail de ceux-ci est donc liée au calendrier des différentes enquêtes. Le pic d'activité se situe à l'été de l'année de l'enquête et une force d'appoint est embauchée à cette occasion.

À cette durée de collecte, il faut encore ajouter le délai des traitements aval pour avoir une vue complète du délai avant les premiers résultats, délai de l'ordre de un mois pour l'enquête DSE. Par ailleurs, pour cette enquête, compte tenu du rythme connu d'arrivée des questionnaires, la période de collecte pourrait être raccourcie sans grand préjudice aux résultats de l'enquête. Une première version acceptable de DSE donnant des résultats provisoires établis à partir d'un retour suffisant des questionnaires pourrait être obtenue en avance de deux à trois mois sur la collecte complète, soit au mois d'octobre de l'année suivant celle sur laquelle porte les données

En définitive, **des résultats provisoires pourraient être disponibles à partir de DSE au mois d'octobre n+1**, où n désigne l'année sur laquelle portent les données. Les données 2018 seraient ainsi disponibles en octobre 2019.

- **L'enquête annuelle Acemo sur les très petites entreprises (Acemo TPE)** de la Dares s'adresse aux entreprises de moins de 10 salariés et comprend un module tournant qui alterne quatre thématiques, dont l'une porte sur le dialogue social en entreprise. Ce module ayant récemment été réalisé avec des résultats sur l'année 2016, il permettra de compléter le panorama avant réforme pour ce qui concerne les petites entreprises.

À l'avenir, l'ordre d'alternance pourra être revu de manière à réitérer le module dialogue social en 2019 sur 2018, à la place du thème formation. Celui-ci serait décalé d'une année et prendrait la place du thème spécifique (résultats en 2020 sur l'année 2019). Une autre possibilité serait de réitérer le thème dialogue social en 2020, avec donc résultats en 2020 sur 2019.

Présentation de l'enquête ACEMO TPE

L'enquête complète le dispositif des enquêtes Acemo annuelles sur le champ des entreprises de moins de 10 salariés du secteur concurrentiel sur les thèmes de l'emploi, des rémunérations et de la durée du travail. Elle comporte un module tournant qui traite alternativement quatre thèmes sur un cycle de quatre ans :

- Dialogue social en entreprise (résultats 2017 portant sur l'année 2016) ;
- Épargne salariale (2018 sur 2017) ;
- Formation (2019 sur 2018) ;
- Thème spécifique TPE (2020 sur 2019).

Une fois tous les quatre ans, le thème abordé par ce module concerne le dialogue social. Il permet de mieux connaître le rapport qu'ont les petites entreprises à la production et à l'usage de normes régulant l'activité des salariés (application des dispositions contenues dans les conventions collectives en matière de salaire, de temps ou de conditions de travail, association des salariés à la mise en place de dispositions sur ces thèmes dans l'entreprise, et recours à des instances extérieures à l'entreprise pour l'établissement de ces dispositions).

Extraits du questionnaire de l'enquête de la Dares Acemo Très petites entreprises (Acemo TPE)

V. RELATIONS PROFESSIONNELLES

1. En 2016, comment ont été décidées, le plus souvent, les dispositions prises dans les domaines suivants ? (une seule réponse par ligne)

	Par la direction, sans consultation des salariés	Au cas par cas, dans le cadre d'échanges individuels	En concertation avec un ou des salariés représentant les autres	En concertation avec l'ensemble des salariés	Sans Objet aucune disposition n'a été décidée sur ce thème
Salaires (hors primes et épargne salariale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temps de travail (par exemple : durée, heures supplémentaires, congés...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail (par exemple : sécurité, risques psychosociaux, santé...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. En 2016, comment ont été prises, le plus souvent, les décisions concernant la gestion de l'emploi (création ou suppression de poste(s), recours à l'intérim) dans votre entreprise ? (une seule réponse)

Par la direction, sans consultation des salariés	Au cas par cas, dans le cadre d'échanges individuels	En concertation avec un ou des salariés représentant les autres	En concertation avec l'ensemble des salariés	Sans Objet aucune décision n'a été prise sur ce thème
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Sur au moins l'un des quatre thèmes évoqués ci-dessus (Salaires, Temps de travail, Conditions de travail, Gestion de l'emploi), votre entreprise a-t-elle eu recours en 2016 aux services... (plusieurs réponses possibles)

D'un expert comptable

De la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) ou de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA)

D'une organisation d'employeurs

De l'inspection du travail ou de l'unité territoriale de la DIRECCTE

D'une ou plusieurs autres structures. Précisez laquelle ou lesquelles :

L'entreprise n'a eu recours à aucune de ces structures sur les thèmes cités

4. En 2016, avez-vous vécu dans votre entreprise, des conflits ou des fortes tensions...

entre certains salariés et la direction ? Oui Non Ne sait pas

entre certains salariés et leurs collègues ? Oui Non Ne sait pas

- **L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre de l'Insee (Ecmoss)**, réalisée selon un cycle quadriennal, comprend un volet établissement et un volet salarié. Le volet établissement comprend un **module sur le dialogue social** en matière de rémunération (voir le questionnaire ci-dessous) pour les années 2017 (résultats en 2019) et 2018 (résultats en 2020). Dans l'état actuel de la programmation de l'enquête, le module sur le dialogue social disparaît en 2019 et 2020. Cette enquête permettra de compléter le suivi du déploiement sur les deux premières années post-ordonnances mais surtout d'articuler certaines caractéristiques du dialogue social des entreprises et les conditions effectives de rémunération ou de temps de travail d'un échantillon de salariés.

Présentation de l'enquête Ecmoss

L'enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) est réalisée en France auprès de 10 000 établissements et 80 000 salariés au sein de ces établissements. L'enquête 2014 porte sur la structure des salaires (ESS). L'enquête permet de détailler les différents éléments de la rémunération des salariés : salaire de base, rémunération des congés payés et des heures supplémentaires, primes et compléments divers, et notamment part

variable de la rémunération (composantes de l'épargne salariale, avantages en nature, etc.). L'enquête est composée de deux questionnaires : l'un pour les salariés portant sur les éléments de la rémunération, les charges patronales et la durée du travail, l'autre pour les établissements (privés ou publics) de plus de 10 salariés portant sur le volume de travail et les rémunérations brutes de l'établissement ou de l'entreprise. Elle fournit des informations sur le niveau de négociation des accords collectifs appliqués (branche, groupe, entreprise, établissement, autres, aucun ou « ne sait pas ») sur différents thèmes.

Extraits du questionnaire de l'enquête de l'Insee sur le coût de la main-d'œuvre (Ecmoss)

POLITIQUES SALARIALES

1 - Accords collectifs et politiques salariales dans l'établissement

1.1 Pour les thèmes suivants, quel(s) type(s) d'accord(s) collectif(s) appliquez-vous en 2013 ?
(plusieurs réponses possibles pour chaque thème)

	conventions collectives ou accords collectifs.....					Aucun accord	Ne sait pas
	de branche	d'entreprise	d'établissement	de groupe	autres types (dont statuts de la fonction publique)		
• Établir ou modifier la grille des salaires, la hiérarchie des emplois.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Déterminer les évolutions générales ou catégorielles de salaires.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Attribuer des primes de performance individuelles ou décider d'évolutions individuelles de salaires.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Attribuer des primes de performance collectives (intéressement, participation, primes d'équipe ...) ou des primes non-liées à la performance (primes de poste, primes fixes ...).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Déterminer les modalités de couverture de prévoyance et de retraite complémentaire.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Déterminer les modalités d'assurance-maladie complémentaire collective.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pour les salariés de votre établissement...

1.2 Un accord de participation financière était-il en vigueur pour l'exercice 2013 ? oui non ne sait pas

1.3 Un accord d'intéressement était-il en vigueur pour l'exercice 2013 ? oui non ne sait pas

1.4 Existait-il un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne de groupe (PEG) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) en vigueur pour l'exercice 2013 ?..... oui non ne sait pas

1.5 Existait-il un système incitatif d'achat d'actions de l'entreprise ou du groupe pour les salariés en 2013 ? oui non ne sait pas

☞ suite au dos

1.6 Quels ont été les critères utilisés pour la revalorisation des salaires dans votre établissement en 2013 ? (plusieurs réponses possibles)

	pour les cadres	pour les non-cadres
• vos résultats financiers.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• le climat social dans votre établissement.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• les performances individuelles des salariés.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• le niveau des salaires chez vos concurrents.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• les directives de l'entreprise ou du groupe.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• les recommandations de branche.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• la situation sur le marché du travail.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• le taux d'inflation constaté.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• le taux d'inflation attendu.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• la revalorisation du SMIC.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• l'évolution de la valeur du point d'indice de la fonction publique.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• pas de revalorisation.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• ne sait pas.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 - Représentation du personnel

2.1 En 2013, dans votre établissement, y avait-il... :

• des délégués (ou représentants) syndicaux ? oui non ne sait pas

• des délégués du personnel (ou une délégation unique) ? oui non ne sait pas

• un comité d'établissement (ou d'entreprise) ? oui non ne sait pas

2.2 En 2013, dans votre entreprise ou votre unité économique et sociale (UES), y avait-il...

Répondez SI votre établissement fait partie d'une entreprise ayant plusieurs établissements OU s'il fait partie d'une UES, SINON passez à la question 2.3.

• des délégués (ou représentants) syndicaux ? oui non ne sait pas

• des délégués du personnel (ou une délégation unique) ? oui non ne sait pas

• un comité (central) d'entreprise ? oui non ne sait pas

2.3 Etes-vous soumis à l'obligation de négocier annuellement sur les salaires ? oui non ne sait pas

3 - Temps nécessaire au remplissage des questionnaires

3.1 Combien de temps avez-vous mis en tout pour répondre à cette enquête (recherche des données + remplissage des questionnaires) ? h min

- **L'enquête sur les conditions de travail** de la Dares, pourra également apporter des éléments descriptifs sur les instances représentatives et les dispositifs mis en place dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Ces éléments peuvent ainsi être croisés avec les informations caractérisant les conditions de travail des individus : organisation et temps de travail, contraintes physiques et risques, rythmes et autonomie, etc.

Présentation de l'enquête Conditions de travail

L'enquête sur les conditions de travail est réalisée depuis 40 ans environ tous les sept ans ; les dernières éditions réalisées par la Dares datent de 1998, 2005 et 2013. Depuis 2013, le dispositif rénové alterne, tous les trois ans, une enquête Conditions de travail (CT) et une enquête plus centrées sur les risques psychosociologiques (2016). La prochaine enquête Conditions de travail est prévue en 2019 et portera sur 2018. Elle interroge un échantillon de personnes en emploi (34 000 individus avec un panel suivi dans le temps) sur leurs conditions de travail et comporte un questionnaire employeur portant sur un champ d'établissements publics et privés de 1 salarié ou plus. Un volet de ce questionnaire employeur décrit notamment les dispositifs et les instances représentatives en vigueur, notamment en matière de santé et sécurité.

Exemple de questionnaire Conditions de travail en 2013

G - Représentation des salariés	
G1SP Cet établissement est-il couvert par...	
	Oui Non
1. un comité d'entreprise ou d'établissement (ou une délégation unique du personnel) ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. des délégués du personnel ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. un ou des délégués syndicaux (ou représentant de section syndicale) ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
G1bSP Cet établissement est-il couvert par un CHSCT (Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail) ?	
<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
► Si oui : G2SP Combien de fois s'est-il réuni au cours des 12 derniers mois ?	
<input type="checkbox"/> Aucune <input type="checkbox"/> 1 fois <input type="checkbox"/> 2 fois <input type="checkbox"/> 3 fois <input type="checkbox"/> 4 fois <input type="checkbox"/> Plus de 4 fois <input type="checkbox"/> Ne sait pas	
G3SP La direction adresse-t-elle au CHSCT un tableau ou une note écrite de suivi de la prévention ?	
<input type="checkbox"/> Oui, régulièrement <input type="checkbox"/> Oui, occasionnellement <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas	
G4SP Au cours des 12 derniers mois, y-a-t-il eu une négociation, dans l'établissement ou dans l'entreprise, concernant la question des conditions de travail ?	
<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas	
G5SP Comment qualifieriez-vous le climat social dans l'établissement ?	
<input type="checkbox"/> Très calme <input type="checkbox"/> Plutôt calme <input type="checkbox"/> Plutôt tendu <input type="checkbox"/> Très tendu <input type="checkbox"/> Autre, précisez :	
G6SP Au cours des 12 derniers mois, des salariés de votre établissement ont-ils fait grève ...	
	Oui Non
1. en raison de conflits internes à l'établissement ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. en raison d'un mot d'ordre extérieur à l'établissement ?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
G7aSP Au cours des 12 derniers mois, des propositions sur les conditions de travail ou la sécurité ont-elles été exprimées par les représentants du personnel en CHSCT ou en réunion de délégués du personnel ?	
<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Sans objet (pas de représentation du personnel) <input type="checkbox"/> Ne sait pas	
► Si oui : G7bSP Ont-elles été adoptées et mises en œuvre ?	
<input type="checkbox"/> Oui, la plupart des propositions <input type="checkbox"/> Oui, certaines propositions <input type="checkbox"/> Non, aucune proposition <input type="checkbox"/> Ne sait pas	

Les sources de données internationales

Dans une perspective de comparaison internationale, notamment en matière de relations sociales et de conditions de travail dans les entreprises, **des enquêtes européennes menées par la fondation de Dublin** (Eurofound) pourraient être mobilisées.

▪ Les enquêtes européennes Eurofound

La Fondation de Dublin (Eurofound) réalise pour le compte de la Commission européenne des enquêtes périodiques auprès d'un échantillon d'entreprises ou d'individus européens. L'enquête européenne auprès des entreprises (*European Company Survey*, ECS) a été réalisée en 2013, 2009 et 2004, et sera réalisée en 2018 : elle porte notamment sur les formes de participation des salariés, les instances représentatives et leurs moyens, les modes de rémunération ou d'aménagement du temps de travail. Moins détaillée que l'enquête française REPONSE (mais reposant sur le même principe d'un questionnaire croisé dirigeant/représentants du personnel), elle permet néanmoins de comparer d'un cycle à l'autre l'évolution entre pays de certaines grandes caractéristiques du dialogue social en entreprise.

Une enquête sur les conditions de travail est également réalisée tous les cinq ans (prochaine édition en 2020) permettant notamment de mesurer la qualité de l'emploi et des relations sociales en entreprise. Une enquête sur la qualité de vie existe également, elle est réalisée tous les quatre ans (dernière édition en 2016).

Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS)

Les thèmes couverts aujourd'hui sont notamment le statut professionnel, la durée et l'organisation du temps de travail, l'organisation du travail, l'apprentissage et la formation, les facteurs de risques physiques et psychosociaux, la santé et la sécurité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la participation des travailleurs, les revenus et la sécurité financière, ainsi que le travail et la santé.

Éditions : 1990/1991, 1995/1996, 2000, 2005, 2010, 2015, 2020.

L'enquête 2015 est terminée et ses résultats en cours de publication. 44 000 travailleurs ont été interrogés dans 35 pays (28 États membres et cinq candidats). Le travail sur le terrain pour la septième EWCS aura lieu en 2020.

Enquête européenne sur les pratiques des entreprises (ECS)

Les thèmes couverts aujourd'hui sont notamment le statut professionnel, la durée et l'organisation du temps de travail, l'organisation du travail, l'apprentissage et la formation, les facteurs de risques physiques et psychosociaux, la santé et la sécurité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la participation des travailleurs, les revenus et la sécurité financière, ainsi que le travail et la santé. L'intégration de la dimension de genre occupe une place importante dans les dernières versions du questionnaire.

Prochaine édition : le travail sur le terrain pour la quatrième ECS commencera en 2018, en partenariat avec le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop).

Enquête européenne sur les conditions de vie (EQLS)

Réalisée tous les quatre ans, cette enquête paneuropéenne unique examine à la fois les conditions de vie objectives des citoyens européens et leur perception de ces conditions et de leur vie en général. Elle porte sur différents sujets, tels que l'emploi, les revenus, l'éducation, le logement, la famille, la santé et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Elle examine également des thèmes subjectifs, tels que le niveau de bonheur des individus, leur satisfaction à l'égard de leur vie et leur perception de la qualité de la société dans laquelle ils vivent.

Éditions : 2003, 2007/2008, 2011/2012, 2016.

L'enquête 2016 est en cours. 44 000 travailleurs ont été interrogés dans 35 pays (28 États membres et cinq candidats). Publication complète des données de 2016 en février/mars 2018.

- **La base ICTWSS** (*Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*) regroupe des indicateurs relatifs à ces quatre thèmes (syndicalisme, fixation des salaires, intervention publique et pacte social) sur différents aspects du dialogue social, sur longue période et pour l'ensemble des pays de l'OCDE plus quelques pays émergents. La base comporte des informations sur la période 1960-2014 mais la période couverte varie selon les pays et les thèmes.

Description des autres sources de données générales sur le marché du travail et sur les entreprises pour l'évaluation des effets à moyen/long terme

Pour l'évaluation des effets structurels des ordonnances sur le marché du travail sur les flux de recrutement par type de contrat ou sur les flux et modalités de rupture du contrat de travail, des sources de données sur les mouvements de main-d'œuvre et l'emploi (**DMMO-EMMO/DSN, enquête Emploi**) seront à mobiliser à diverses échéances. Il est vraisemblable que cela n'intervienne pas avant fin 2019 parce que les effets attendus ne seront pas immédiats (en 2018, voire 2019).

Les sources de données de l'Insee sur les entreprises comportant des informations comptables (type **Ficus Fare**) seront également mobilisées à titre complémentaire pour enrichir par appariement celles des enquêtes pour lesquelles on dispose de l'identifiant de l'employeur. Elles seront utilisées pour études plus approfondies à une échéance plus longue (appels à projets de recherche) qui incluront les résultats économiques et financiers des entreprises dans leur champ d'investigation.

▪ **Mouvements de main-d'œuvre (DMMO/EMMO)**

La déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) recensait jusqu'en 2015 les embauches et résiliations de contrat de travail des secteurs privés et public semi-concurrentiel. Elle est désormais remplacée par la déclaration sociale nominative (DSN, voir *infra*). La DMMO était obligatoire pour les établissements agricoles, industriels et commerciaux publics ou privés, les offices publics ou ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit, employant au moins 50 salariés. Le champ des moins de 50 est couvert par une enquête semblable mais non exhaustive, l'EMMO.

L'exploitation des DMMO permet d'étudier la rotation de la main-d'œuvre selon l'activité et la taille des établissements, les caractéristiques des salariés (âge, sexe, etc.) ainsi que selon la nature des mouvements d'entrée et les motifs de sortie (niveaux national et local). Elle est également utilisée pour calculer un indicateur mensuel avancé de l'évolution de l'emploi salarié au niveau national sur l'ensemble des secteurs principalement marchands (collaboration entre la Dares, service statistique du ministère en charge du travail, et l'Insee).

La source collecte les caractéristiques des salariés (sexe, âge, profession) entrant et sortant des établissements, la nature des contrats signés, le motif de leur

résiliation. Pour chaque mouvement d'entrée ou de sortie au cours du mois, des informations sont demandées : sur les personnes (sexe, âge, etc.), leurs caractéristiques professionnelles et celles liées au mouvement (profession selon la nomenclature PCS à partir de 1989, nature de l'entrée dans l'établissement, motif de sortie du salarié concerné, et également date du mouvement).

- **La Déclaration sociale nominative (DSN)**

La DSN – Déclaration sociale nominative est un fichier mensuel produit à partir de la paie destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés aux organismes et administrations concernés permettant de remplacer l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles et diverses formalités administratives adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs à une diversité d'acteurs (CPAM, Urssaf, AGIRC ARRCO, organismes complémentaires, Pôle emploi, Centre des impôts, Caisses régimes spéciaux, etc.).

La DSN repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie et sur des signalements d'événements. Les données transmises dans la DSN mensuelle sont le reflet de la situation d'un salarié au moment où la paie a été réalisée. En complément, elle relate les événements survenus (maladie, maternité, paternité, accident du travail, reprise anticipée de travail, changement d'un élément du contrat de travail, fin de contrat de travail, etc.) dans le mois ayant eu un impact sur la paie.

La DSN repose sur les données de la paie au sens large : salaires, cotisations, NIR/NTT, SIRET de l'établissement, numéros de contrat, etc. Une DSN doit être émise pour chaque établissement et inclure tous les salariés y étant rattachés. À chaque SIRET correspond une DSN.

- **L'enquête Emploi**

Cette enquête vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes « Forces de travail » défini par l'Union européenne (*Labour Force Survey*).

C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, chômage, emploi et inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Les questions portent sur l'emploi, le chômage, la formation, l'origine sociale, la situation un an auparavant, et la situation principale mensuelle sur les

douze derniers mois. Elle couvre la France (métropole et DOM), à l'exception du département de Mayotte. Une enquête Emploi annuelle a également lieu à Mayotte, mais elle fait l'objet d'une publication indépendante.

L'enquête est réalisée en continu, toutes les semaines de l'année. Un même logement est interrogé six fois (les différentes vagues étant espacées exactement d'un trimestre). Les fichiers d'enquête comptent environ 108 000 personnes de 15 ans ou plus répondantes chaque trimestre, réparties dans 58 000 ménages.

- **Le fichier approché des résultats d'Esane (FARE)**

Le fichier FARE est issu du dispositif Esane (Élaboration des statistiques annuelles d'entreprise), dispositif combinant des données administratives (obtenues à partir des déclarations annuelles de bénéficiaires que font les entreprises à l'administration fiscale et à partir des données annuelles de données sociales qui fournissent des informations sur les salariés) et des données obtenues à partir d'un échantillon d'entreprises enquêtées par un questionnaire spécifique pour produire des statistiques structurelles d'entreprise (enquête sectorielle annuelle/ESA). Le fichier FARE permet de calculer des indicateurs financiers sur les entreprises.

- **Le fichier des données de Douanes**

Les données des Douanes fournies par la DGDDI contiennent des informations sur les échanges de marchandises collectées par le service statistique des Douanes, à partir des déclarations d'échanges de biens (DEB) pour les échanges avec les 27 autres États-membres de l'Union européenne et des déclarations en douane (DAU) pour les échanges avec les autres pays (nommés « pays tiers »).

**Tableau récapitulatif des sources de données statistiques
et de leur calendrier**

	Champ	Périodicité	Délai	Prochaine disponibilité
Sources administratives nationales sur le dialogue social				
Base des conventions collectives et accords de branche	Exhaustif	Continu		2018
Base des accords d'entreprise	Exhaustif	Continu		2018
MARS	Exhaustif	Continu		2018
Système d'information sur les plans de sauvegarde de l'emploi	Exhaustif	Continu		2018
Enquêtes statistiques nationales sur le dialogue social				
Acemo D.S.E	10+	Annuelle	1 an	fin 2019
Ecmoss	10+	o-o-n-n	2 ans	fin 2020
Acemo TPE	1-9	4 ans	1 an	fin 2019
Reponse	11+	6 ans	1 an	fin 2024
Enquête conditions de travail	Tous les actifs	3 ou 6 ans	1 an	fin 2020
Sources administratives juridiques traitant de la relation de travail				
RGC	Exhaustif	Continu		2018
Jurica	Exhaustif	Continu		2018
Sources génériques sur le marché du travail et les entreprises				
EMMO-DMMO/DSN	Tous salariés	Mensuelle	1 mois	2018
Enquête emploi	Tous ménages ordinaires	Trimestrielle	2 à 4 mois	2018
Comptabilité d'entreprise	Entreprises	Annuelle	2 ans	2020
Sources de données internationales				
Enquête Eurofound sur les conditions de travail	Tous actifs	5 ans	2 ans	2022
Enquête Eurofound sur les pratiques des entreprises	Tous actifs	4-5 ans	2 ans	Non programmé
Enquête Eurofound sur les conditions de vie	Tous actifs	4 ans	2 ans	Non programmé
Base ICTWSS (syndicalisme, fixation des salaires, intervention publique, pacte social)	Indicateurs macro et meso			



Directeur de la publication

Michel Yahiel, commissaire général

Directeur de la rédaction

Fabrice Lengart, commissaire général adjoint

Secrétaires de rédaction

Olivier de Broca, Sylvie Chasseloup

Contact presse

Jean-Michel Roullé, directeur du service Édition/Communication/Événements

01 42 75 61 37, jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

RETROUVEZ
LES DERNIÈRES ACTUALITÉS
DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



www.strategie.gouv.fr



[francestrategie](https://www.facebook.com/francestrategie)



[@Strategie_Gouv](https://twitter.com/Strategie_Gouv)

Les opinions exprimées dans ce rapport engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.



FRANCE STRATÉGIE



France Stratégie, laboratoire d'idées public, a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de sept organismes aux compétences spécialisées.

FRANCE STRATÉGIE – 20, AVENUE DE SÉGUR – TSA 90725 – 75334 PARIS CEDEX 07 – TÉL. 01 42 75 60 00