

## FAQ ACEMO DSE

### LES QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES SUR L'ENQUETE ACEMO-DSE RELATIVE AU « DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE »

L'enquête *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)* sur le Dialogue Social en Entreprise est une enquête annuelle auprès des entreprises de 10 salariés ou plus, situées en France (les intérimaires et les stagiaires sont exclus).

Cette enquête permet d'assurer un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise en recueillant des informations sur la présence d'instances représentatives du personnel et des syndicats, l'activité de négociation, l'occurrence de grèves et le nombre de jours non travaillés pour fait de grève.

### SOMMAIRE

<b>PARTIE I - LES QUESTIONS ABORDEES SUIVANT L'ORDRE DU QUESTIONNAIRE.....</b>	<b>2</b>
II.1. LA PRINCIPALE CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE.....	2
II.2. L'APPARTENANCE A UN GROUPE ET/OU UNE UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES) .....	2
III.1. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ETABLISSEMENTS OU L'UES.....	3
IV. LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ETABLISSEMENTS OU L'UES .....	4
VI. LA NEGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DU GROUPE .....	4
VII. LES RELATIONS SOCIALES .....	4
VIII. LES ARRETS COLLECTIFS DE TRAVAIL .....	5
<b>PARTIE II - LES QUESTIONS D'ORDRE GENERAL .....</b>	<b>6</b>
I. QUESTIONS PRATIQUES.....	6
II. UTILITE ET CHAMP DE L'ENQUETE .....	7

## PARTIE I - LES QUESTIONS ABORDEES SUIVANT L'ORDRE DU QUESTIONNAIRE

### II.1. LA PRINCIPALE CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

**La convention collective pré remplie sur le questionnaire est « Métallurgie ... cadres », l'enquête ne concerne donc que les cadres ?**

Non, l'enquête concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise. La convention pré remplie est celle qui, d'après le code APE de l'entreprise, s'applique à la catégorie de salariés la plus nombreuse.

**La convention collective pré remplie sur le questionnaire est « Métallurgie ... cadres » et correspond à notre siège parisien. Mais nous avons également un établissement dans la Sarthe dont la convention est « Métallurgie... ouvriers ». Quelle convention collective doit-on indiquer ?**

La convention collective indiquée est celle qui concerne le plus grand nombre de salariés dans l'entreprise. Si la catégorie de salariés la plus nombreuse au niveau de l'ensemble de la société est celle des ouvriers, alors il faut corriger la convention dans le cadre prévu et indiquer « Métallurgie... ouvriers ».

### II.2. L'APPARTENANCE A UN GROUPE ET/OU UNE UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE (UES)

**Votre questionnaire est adressé à l'entreprise « X » mais cette entreprise dépend d'un GROUPE. Toutes (une partie de) nos négociations se déroulent au niveau du groupe et non de l'entreprise. Que doit-on répondre ?**

Une partie du questionnaire est exclusivement réservée aux négociations collectives qui se sont déroulées au niveau du groupe (Partie VI. La négociation collective au niveau du groupe). Ces questions portent sur l'ouverture de négociations et la signature d'accords exclusivement à ce niveau. En revanche, les questions portant sur les institutions représentatives (III.1), les syndicats (III.2), les élections professionnelles (III.3), les négociations au niveau de l'entreprise (IV), les référendums (V) et les arrêts collectifs de travail (VIII) portent strictement sur les niveaux entreprise, établissement ou UES. **Un groupe** est une concentration financière avec un centre (maison mère ou « tête de groupe ») qui détient des participations dans le capital d'autres entreprises contrôlées (filiale). La société mère centralise les décisions dans l'objectif de valoriser au maximum le capital.

**Votre questionnaire est adressé à l'entreprise « X » mais nous sommes organisés en Unité Economique et Sociale (UES). Toutes (une partie de) de notre représentation du personnel et de nos négociations se déroule(nt) au niveau de l'UES, et non de l'entreprise ou de l'établissement. Que doit-on répondre ?**

Les questions sur la présence d'institutions représentatives du personnel (III.1), les syndicats (III.2), les élections professionnelles (III.3), la négociation collective (IV), les référendums (V) et les arrêts de travail (VIII) concernent également l'UES. Si votre entreprise appartient à une UES il faut donc répondre à ces questions en prenant en compte le niveau de l'UES mais également celui de l'entreprise et de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements). L'unité économique et sociale (UES) désigne un ensemble d'entreprises juridiquement indépendantes entre elles mais caractérisées par une unité de direction, une similarité ou complémentarité de leurs activités et une proximité des statuts sociaux et des conditions de travail des salariés. L'UES est considérée comme une entreprise unique au regard du droit des relations collectives de travail (élections professionnelles et négociation collective).

### III.1. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ETABLISSEMENTS OU L'UES

***Il y a eu CARENCE pour lors des dernières élections du comité social et économique (CSE), c'est à dire qu'aucun candidat ne s'est présenté aux élections. Que doit-on remplir ?***

Il ne faut pas cocher la case « CSE - Comité social et économique » puisque l'enquête cherche à repérer l'existant et non le fait d'être soumis à une obligation juridique.

***Le délégué syndical de notre entreprise est également membre du comité social et économique (CSE), doit-on cocher les deux cases « délégué syndical » et « CSE » ?***

Oui, tous les mandats doivent être indiqués, on ne compte pas les personnes mais les différents mandats qu'occupent les représentants : si une personne est à la fois déléguée syndicale et membre du CSE, l'entreprise est dotée de ces deux institutions ; il faut donc cocher « délégué syndical » et « CSE ».

***Notre établissement de Lyon a un délégué syndical mais c'est le seul dans l'entreprise, doit-on l'indiquer ?***

Oui, tous les mandats de représentants doivent être indiqués, dès lors qu'ils sont présents dans au moins un des établissements de l'entreprise.

***Un représentant de la section syndicale (RSS) a été désigné par un syndicat, quelle case cocher ?***

La présence d'un RSS doit être indiquée en cochant la case réservée à cet effet « RSS ». Le représentant de la section syndicale ne doit pas être confondu avec le délégué syndical (DS) : le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, excepté qu'il n'a pas le pouvoir de négocier les accords collectifs.

***Notre entreprise a mis en place un Comité social et économique (CSE) en cours d'année 2023, comment répondre ?***

Le Comité Social et Economique (CSE) créé par les ordonnances du 22 septembre 2017 se met en place progressivement dans les entreprises. Cette instance regroupe les attributions du CE, des délégués du personnel et du CHSCT. Les entreprises devaient organiser des élections en vue de mettre en place un CSE avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Nous vous demandons de cocher toutes les instances qui étaient en place au cours et au plus tard en fin d'année 2023, le CSE et les éventuelles instances qui y sont associées (Commission santé, sécurité et conditions de travail, Représentants « de proximité »). Les instances qui n'ont en principe plus cours (comité d'entreprise, CHSCT...) ne figurent plus dans l'enquête.

***Quelle est la différence entre Comité social et économique (CSE) et Conseil d'entreprise ?***

Le Comité social et économique (CSE) reprend les attributions des délégués du personnel, du Comité d'entreprise (CE) et du CHSCT. Le Conseil d'entreprise, qui ne peut être instauré que par accord d'entreprise, reprend les mêmes attributions que celles du CSE ainsi que celles des délégués syndicaux ; le Conseil d'entreprise devient alors seul compétent pour négocier et conclure des accords d'entreprise.

## IV. LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ETABLISSEMENTS OU L'UES

***La loi ne m'oblige pas à ouvrir des négociations car mon entreprise est de petite taille (moins de 50 salariés). Est-il normal que cette enquête sur la négociation collective me soit adressée ? Que doit on remplir ?***

L'enquête interroge toutes les entreprises et associations de 10 salariés et plus. Elle ne vise pas à contrôler le respect de la loi mais à donner une image de la réalité des pratiques dans toute leur diversité. Même si la loi ne vous y oblige pas, il est possible d'avoir des représentants du personnel et de négocier, ou de valider des accords par référendum. Pour mesurer et comprendre les relations professionnelles au niveau de l'ensemble des entreprises françaises, il est indispensable d'interroger des entreprises de toutes tailles, y compris des PME. En outre, indiquer l'absence de représentants du personnel et de négociations collectives est en soi une information importante pour cette enquête.

***Notre entreprise n'a engagé aucune négociation (y compris la négociation annuelle), comment répondre ?***

Après avoir répondu aux questions III-1, III-2 et III-3, il convient de cocher NON à la question IV.1 sur les négociations et surtout de préciser le ou les motifs qui expliquent le mieux, selon vous, l'absence de négociation collective dans votre entreprise, l'un de ses établissements, l'UES (question IV.2). Vous pouvez alors répondre à la partie V et les suivantes sans avoir à répondre aux questions IV.3 à IV.6.

***Nous avons ouvert des négociations sur différents thèmes mais celles-ci n'ont pas abouti. Comment répondre à la question IV.5 ?***

Si les négociations engagées n'ont pas abouti, il faut alors cocher l'ensemble des thèmes qui ont fait l'objet de ces négociations dans la première colonne « Thèmes négociés sans signature en 2023 », et ne pas les cocher dans la dernière colonne « Thèmes négociés avec signature en 2023 ».

## VI. LA NEGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DU GROUPE

***Comment répondre à ces questions ?***

Les questions portent sur l'ouverture de la négociation, la signature d'accords et le cas échéant des thèmes d'accords signés exclusivement au niveau du groupe et s'appliquent ainsi à votre entreprise. Cochez « Négociations en cours » si certaines négociations n'ont pas échoué mais ont été poursuivies l'année suivante.

## VII. LES RELATIONS SOCIALES

***Les formations obligatoires des élus du Comité social et économique (CSE)***

**La formation en santé, sécurité et conditions de travail :** Cette formation est prévue à l'article L2315-18 du code du travail. Cette formation est obligatoire, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement où un CSE a été mis en place. L'ensemble des membres élus au CSE (titulaires comme suppléants) et de la CSSCT, doivent bénéficier de cette formation. Les membres élus du CSE doivent être formés en santé, en sécurité et en conditions de travail, même s'il existe une CSSCT (dont les membres sont eux aussi obligatoirement formés). Si au moins un élu du CSE de votre entreprise a suivi cette formation, veuillez cocher « Une formation santé, sécurité et condition de travail ».

**La formation économique :** Cette formation est prévue à l'article L 2315-63 du code du travail. Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un CSE. Elle n'est obligatoire que pour les membres titulaires de l'instance. Si au moins un élu du CSE de votre entreprise a suivi cette formation, veuillez cocher « Une formation économique ».

## VIII. LES ARRETS COLLECTIFS DE TRAVAIL

**Notre entreprise n'a connu que des grèves liées à des mots d'ordre extérieurs à l'entreprise (appels à la grève nationaux). Doit-on les indiquer ?**

Oui, il faut indiquer tous les arrêts de travail collectifs quels qu'en soient les motifs. Pour ces arrêts, il faut donc cocher OUI en VIII.1 et préciser en VIII.2 s'il s'agit d'une grève liée à :

- des motifs spécifiques à l'entreprise ou l'un de ses établissements ;
- des revendications sectorielles ;
- des revendications interprofessionnelles, nationales.

Pour le cas qui vous concerne, c'est le troisième motif qui semble le plus adapté. Puis il faut préciser le nombre total de journées individuelles non travaillées en VIII.3 et le ou les motif(s) de ces arrêts en VIII.4.

**Comment répondre à la question sur le nombre de journées individuelles non travaillées ?**

Attention : il s'agit de journées non travaillées pour fait de grève (sont à exclure les arrêts maladie, le chômage partiel, les congés, etc.). On prend aussi en compte les arrêts collectifs dont la durée est inférieure à une journée ; les débrayages sont donc également inclus. On ne demande pas la durée de la grève (ex : la grève a duré 1 jour) mais une estimation du volume total de journées non travaillées dans l'année. Pour calculer ce volume il faut disposer de deux informations :

- le nombre de salariés qui ont participé à la grève ;
- la durée de celle-ci.

C'est en multipliant la durée de l'arrêt, en nombre de jours, par le nombre de grévistes que l'on obtient le nombre de journées individuelles non travaillées. Si plusieurs grèves ou débrayages sont survenus au cours de l'année, répétez ce calcul pour chacun d'entre eux puis additionnez les résultats (y compris si les mêmes salariés ont cessé plusieurs fois le travail). Il convient de répondre à cette question pour l'ensemble des établissements de l'entreprise si elle en compte plusieurs, et donc de faire ce calcul pour chacun d'entre eux.

**Je connais la durée de l'arrêt de travail mais je ne sais pas exactement combien de salariés ont suivi le mouvement de grève. Comment calculer le nombre total de journées individuelles non travaillées ?**

Dans la mesure du possible estimez la participation à la grève, à défaut d'une information très précise sur le nombre de salariés impliqués. Par exemple, si vous estimez qu'environ la moitié des salariés (sur un effectif de 200 salariés) ont suivi le mouvement de grève pendant une journée, le nombre total de journées individuelles non travaillées est de 100.

**Comment faire pour les arrêts de courte durée (débrayages d'une ou deux heures) ? Comment calculer un nombre de journées individuelles non travaillées dans ce cas ?**

Il faut convertir en équivalent jours. Multipliez le nombre d'heures du débrayage par le nombre de grévistes. Divisez ensuite ce nombre par 7 (pour simplifier, on retient ici une « journée-type » de 7 heures) et reportez dans les cases prévues le nombre obtenu. Exemple : pour un débrayage d'une heure en avril suivi par 15 salariés et un second débrayage de 3 heures en décembre suivi par 20 salariés :  $(1 \times 15) + (3 \times 20) = 75$  heures non travaillées ;  $75 / 7 = 11$  journées individuelles non travaillées (environ).

## PARTIE II - LES QUESTIONS D'ORDRE GENERAL

### I. QUESTIONS PRATIQUES

#### ***La réponse à l'enquête est-elle obligatoire ?***

Oui. Cette enquête a reçu l'avis favorable du Conseil national de l'information statistique (CNIS), elle est reconnue d'intérêt général et de qualité statistique. Ainsi elle est obligatoire par le visa d'enquête du ministère du travail et du ministère de l'économie et des finances, conformément à la loi n°51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques. Aux termes de l'article 7 de cette loi, tout défaut de réponse ou une réponse sciemment inexacte peut entraîner l'application d'une amende administrative (<https://www.cnis.fr/obligation-de-reponse/>).

#### ***Un défaut de réponse peut-il entraîner une pénalité administrative ?***

Oui. Aux termes de l'article 7 de la loi du 7 juin 1951 précitée, tout défaut de réponse ou une réponse sciemment inexacte peut entraîner l'application d'une amende administrative. Cette amende administrative, est décidée et prise par le ministre chargé de l'économie après l'avis du Comité du Contentieux des enquêtes de statistiques obligatoires (<https://www.cnis.fr/comite-du-contentieux/>). Il est possible qu'en raison de la taille ou de l'organisation de votre entreprise vous vous sentiez peu concernés par les thèmes de l'enquête. Il convient néanmoins de remplir le questionnaire car, par exemple, le fait de ne pas négocier est aussi une information importante. De plus, l'absence de réponse entraînerait un constat de non réponse ultérieur.

#### ***Les réponses à cette enquête sont-elles confidentielles ?***

Oui. Les réponses sont confidentielles et destinées uniquement à la Dares. Elles sont soumises aux principes du secret statistique (article 6 de la loi du 7 juin 1951). En aucun cas elles ne peuvent être utilisées à d'autres fins que statistiques (aucun contrôle administratif ou fiscal).

#### ***Serons-nous interrogés tous les ans ?***

Cela dépend de la taille de l'entreprise. Toutes les entreprises de 500 salariés et plus sont interrogées tous les ans. Pour les entreprises de moins de 500 salariés, seul un échantillon représentatif est interrogé.

#### ***Notre entreprise compte moins de 10 salariés, doit-on répondre à l'enquête ?***

La sélection de l'échantillon s'est faite à partir de la taille de l'entreprise au 31/12/2023. Si votre entreprise employait alors au moins dix salariés à cette date, même si l'effectif de l'entreprise est devenu inférieur à 10 salariés ensuite, vous devez répondre à l'**enquête** pour l'année en cours. Par ailleurs, comptabilisez bien les salariés hors équivalent temps plein. Si vous n'êtes toujours pas concernés, merci de nous en informer par mail ou en renvoyant le questionnaire en précisant dans les commentaires « Moins de 10 salariés ».

#### ***Notre entreprise a été restructurée ou a cessé toute activité. Que doit-on répondre ?***

Selon les cas :

- Si vos salariés ont été transférés sur un autre site ou si votre unité a fait l'objet d'une restructuration, veuillez nous préciser le SIREN ou la raison sociale de l'unité à laquelle nous devons à présent adresser le questionnaire, ainsi éventuellement que son adresse.

- Si votre unité a cessé toute activité, qu'il n'y a plus de salariés, pas de repreneur et que les salariés employés jusqu'ici n'ont pas été transférés sur un autre site, veuillez nous adresser un extrait Kbis, le jugement du tribunal de commerce ou tout autre document officiel attestant de cette cessation totale d'activité.

***Notre entreprise comprend plusieurs établissements. Le code APE pré rempli sur le questionnaire est celui de l'établissement X, et pas celui du siège social, est-ce que l'enquête porte bien sur toute l'entreprise ?***

Oui, l'enquête porte sur l'ensemble de l'entreprise. Le code APE mentionné est normalement celui qui caractérise l'activité principale de l'entreprise dans son ensemble.

***L'unité enquêtée (SIREN pré imprimé) est un siège social. Que doit-on répondre ?***

L'enquête concerne l'ensemble de l'entreprise identifiée par le SIREN et pas seulement l'établissement ayant reçu le questionnaire, qui est en général le siège. Si votre siège social est une entreprise dotée d'un numéro SIREN, alors c'est bien elle qui est interrogée. Vous devez donc répondre à l'enquête.

***Dans notre cas, des personnes appartenant à deux services différents remplissent le questionnaire. Doit-on cocher les deux services correspondants ?***

Oui, il convient d'indiquer les différents services qui ont rempli le questionnaire en cochant les cases correspondantes. Si l'un des services ne figure pas dans la liste proposée, veuillez préciser son intitulé dans le cadre « Autres ».

***Notre entreprise est passée en déclaration sociale nominative (DSN). Est-elle obligée de répondre à l'enquête ?***

Oui, le questionnaire reste obligatoire. Bien que la DSN vise à remplacer à terme un grand nombre de déclarations, elle ne recense aucune des informations recueillies grâce au présent questionnaire.

## II. UTILITE ET CHAMP DE L'ENQUETE

***A quoi sert l'enquête annuelle ACEMO sur le Dialogue Social en Entreprise ?***

Les objectifs principaux de cette enquête sont de :

- Mesurer la présence d'institutions représentatives du personnel et d'organisations syndicales
- Disposer de données sur l'activité de la négociation collective dans les entreprises (de l'ouverture de la négociation à la signature d'accords, la validation par référendum et leurs thèmes)
- Mesurer la part des entreprises confrontées chaque année à un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (grève ou débrayage), les motifs de ces arrêts, et le volume total de journées individuelles non travaillées.

***Quelles entreprises sont destinataires de l'enquête ?***

L'enquête couvre les entreprises du secteur marchand non agricole de 10 salariés ou plus, situées en France. En d'autres termes, sont couverts les secteurs privés et semi-publics, hors agriculture, services domestiques aux particuliers, administrations publiques, hôpitaux publics, éducation non marchande.