

Enquête Acemo sur le dialogue social en 2023

I. Présentation de l'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise en 2023

Pour répondre au questionnaire de l'enquête Acemo sur le dialogue social en entreprise en 2023, vous devez considérer le périmètre de l'entreprise – et celui de l'UES, si votre entreprise appartient à une Unité Économique et Sociale.

Les questions abordent la convention collective principale de l'entreprise, l'appartenance à un groupe ou une UES, les instances de représentation du personnel et les organisations syndicales présentes en 2023, la négociation collective ainsi que ses thèmes, ses participants et les accords conclus en 2023, l'occurrence d'arrêts collectifs de travail en 2023 ainsi que le volume de temps non travaillé pour fait de grève et le type de revendications qui les ont motivés, l'existence d'autres formes de conflit. Par ailleurs, dans le cas où votre entreprise appartient à un groupe, quelques questions sur la négociation collective au niveau du groupe vous seront également posées.

1. Cette enquête fait appel à des connaissances sur les relations sociales et la formation professionnelle dans votre entreprise. Il est souhaitable de l'orienter vers les personnes ou les services les mieux informés en la matière. Veuillez indiquer à quel(s) service(s) de l'entreprise appartient la ou les personnes qui ont rempli ce questionnaire :

- Direction Générale
- Service comptabilité ou paie
- Service du personnel ou DRH
- Direction des Relations Sociales
- Cabinet comptable externe
- Autres. Précisez :

II. PRINCIPALE CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE EN 2023

1. Indiquez votre situation au regard de la convention collective de branche suivante :

La principale convention collective de branche est celle dont les dispositions s'appliquent au plus grand nombre de salariés dans votre entreprise. Le numéro indiqué est l'identifiant de convention collective (code IDCC) disponible sur www.travail-emploi.gouv.fr/idcc

Vous appliquez de façon principale cette convention collective

Vous n'appliquez pas de convention collective

2. Vous appliquez de façon principale une autre convention collective, merci de préciser :

Identifiant de votre convention collective principale (code IDCC) :

Libellé de votre convention collective principale :

3. En 2023, votre entreprise fait-elle partie :

• D'un groupe ? Oui Non Ne sais pas

• D'une unité Économique et Sociale (UES) ? Oui Non Ne sais pas

III. LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL EN 2023 DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ÉTABLISSEMENTS OU L'UES

1. En 2023, 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 Économique et Sociale) à laquelle votre entreprise appartient éventuellement ?

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

- DS – Délégué(s) syndical(aux)
- RSS – Représentant(s) de section(s) syndicale(s)
- CSE – Comité social et économique
- Conseil d'entreprise
- Représentants « de proximité »
- CSSCT – Commission santé, sécurité et conditions de travail
- Autres. Précisez :
- Aucune

2. En 2023, les organisations syndicales suivantes étaient-elles présentes dans votre entreprise, l'un de ses établissements ou l'UES (Unité Économique et Sociale) ?

- CFDT
- CFTC
- CFE-CGC
- CGT
- FO(CGT-FO)
- Solidaires (SUD, ...)
- UNSA
- Autres. Précisez :
- Aucune

3. En 2023, y a-t-il eu une élection professionnelle dans votre entreprise, l'un de ses établissements ou l'UES (Unité économique et sociale) ?

- Oui
- Non
- Ne sais pas

IV. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2023 DANS VOTRE ENTREPRISE, SES ÉTABLISSEMENTS OU L'UES

1. En 2023, 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 Économique et Sociale) à laquelle votre entreprise appartient éventuellement ?

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

2. Vous n'avez pas engagé de négociation en 2023 parce que :

Plusieurs réponses possibles

- Une ou des négociations sont prévues en 2024
- Vous appliquez un accord d'entreprise toujours en vigueur
- Vous appliquez directement une convention collective de branche
- Il n'y a pas de représentant du personnel
- Vous n'en sentez pas l'utilité
- Pour une autre raison. Précisez :

S'il n'y a pas eu de négociation dans votre entreprise ou UES, aller à la partie V, question 1.

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

Plusieurs réponses possibles

- DS – Délégué(s) syndical(aux)
- RSS – Représentant(s) de section(s) syndicale(s)
- Membre(s) du CSE – Comité social et économique
- Membre(s) du Conseil d'entreprise
- Salarié(s) mandaté(s) (par une organisation syndicale)
- Autres. Précisez :

4. Cette ou ces négociations ont-elles abouti à la signature d'au moins un accord ou avenant en 2023 dans votre entreprise, l'un de ses établissements ou l'UES (Unité Économique et Sociale) ?

- Oui
- Non (y compris PV de désaccord)
- Négociation(s) en cours

5. Parmi les thèmes proposés dans le tableau ci-dessous, lesquels ont fait l'objet, en 2023, de négociations puis d'éventuels accords ou avenants signés dans votre entreprise, l'un de ses établissements ou l'UES (Unité Économique et Sociale) ? Plusieurs thèmes possibles

	Thèmes négociés sans signature en 2023	Thèmes négociés avec signature en 2023
Salaires et primes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Épargne salariale (intéressement, participation, Plan d'Épargne Entreprise, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temps de travail (durée, aménagement, heures supplémentaires, forfaits, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emploi (y compris plan de sauvegarde de l'emploi, activité partielle, GPEC, seniors, ruptures conventionnelles collectives, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conditions de travail (télétravail, sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Égalité professionnelle femme/homme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation professionnelle		<input type="checkbox"/>
Protection sociale (mutuelle, prévoyance, retraite supplémentaire, etc.)		<input type="checkbox"/>
6. Représentation du personnel, droit syndical et de la négociation (élections, mise en place ou fonctionnement d'un CSE, formation des élus, BDESE, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre thème n° 1 Précisez :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre thème n° 2 Précisez :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. LES ACCORDS OU AVENANTS VALIDÉS PAR REFERENDUM EN 2023

1. Si des accords (ou avenants) ont été conclus en 2023 dans votre entreprise, l'un de ses établissements ou l'UES (Unité Économique et Sociale), certains ont-ils fait l'objet :

- D'un référendum suite à un accord signé avec élus ou salariés mandatés ? Oui Non
- D'un référendum suite à un accord signé avec des syndicats non majoritaires ? Oui Non
- D'un référendum pour validation d'un accord proposé en l'absence de tout représentant du personnel ? Oui Non

VI. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2023 AU NIVEAU DU GROUPE

Si votre entreprise n'appartient pas à un groupe, aller à la partie VII, question 1.

1. Une ou des négociations entre représentants de la direction et représentants de salariés ont-elles été engagées en 2023 au niveau du groupe auquel appartient l'entreprise ?

- Oui
- Non
- Ne sais pas

S'il n'y a pas eu de négociations au niveau du groupe ou que vous n'en avez pas connaissance, aller à la partie VII, question 1.

2. Si oui, cette ou ces négociations de groupe ont-elles abouti à la signature d'au moins un accord ou avenant en 2023 ?

- Oui **→ 3. Sur quel(s) thème(s) a-t-il (ont-ils) été signé(s) ?**
- Non
- Négociation(s) en cours
- Ne sais pas

VII. LES RELATIONS SOCIALES EN 2023 DANS VOTRE ENTREPRISE OU L'UN DE SES ETABLISSEMENTS

1. En 2023, vos salariés, en plus de leurs congés légaux, bénéficient-ils de jours de RTT (réduction du temps de travail) dans votre entreprise ou l'un de ses établissements ?

Plusieurs réponses possibles

- Oui, tous les salariés
- Non
- Oui, certains salariés
- Ne sais pas

2. En 2023, dans votre entreprise ou l'un de ses établissements, combien de jours par semaine les salariés à temps complet travaillent-ils habituellement ?

Si plusieurs organisations coexistent, merci de renseigner la plus fréquente

- 3 jours ou moins
- 6 jours
- 4 jours
- Les semaines sont variables
- 5 jours
- Ne sais pas

3. En 2023, dans votre entreprise ou l'un de ses établissements, combien d'heures par semaine les salariés à temps complet travaillent-ils habituellement ?

Il s'agit de la durée accomplie durant une semaine sans événement particulier (congés ou autres), par les salariés qui ne sont pas au forfait en jours. Si plusieurs organisations horaires coexistent, merci de renseigner la plus fréquente dans votre entreprise.

- 32 heures ou moins
- 33 à 34 heures
- 35 heures
- 36 à 38 heures
- 39 heures ou plus
- Ne sais pas

4. En 2023, un ou des élus du CSE ont-ils suivi des formations obligatoires dans le cadre de leur mandat dans votre entreprise ou l'un de ses établissements ?

Plusieurs réponses possibles

- Aucune formation
- Une formation économique
- Une formation santé, sécurité et condition de travail
- Ne sais pas
- Sans objet, pas de CSE

S'il y a eu aucune formation dans votre entreprise, aller à la question 1 (partie VIII)

5. En 2023, vous avez déclaré qu'aucun élu du CSE dans votre entreprise ou l'un de ses établissements n'a suivi de formation obligatoire dans le cadre de son mandat, est-ce parce que...

Plusieurs réponses possibles

- Les membres du CSE ont déjà suivi des formations les années précédentes
- Les membres du CSE n'étaient pas disponibles
- Les membres du CSE n'étaient pas disponibles
- Votre entreprise n'a pas connaissance de ces formations
- Votre entreprise ne sait pas comment financer ces formations
- Aucune de ces raisons

VIII. LES ARRÊTS COLLECTIFS DE TRAVAIL EN 2023 DANS VOTRE ENTREPRISE OU L'UN DE SES ÉTABLISSEMENTS

1. Dans votre entreprise ou l'un de ses établissements, au moins une grève et/ou un débrayage se sont-ils produits au cours de l'année 2023 ?

- Oui
- Non
- Ne sais pas

S'il n'y a pas eu de grève dans votre entreprise ou que vous n'en avez pas connaissance, aller à la question 5 (partie VIII)

2. Pour quelles raisons ces grève(s) et/ou débrayage(s) se sont-ils produits ?

Plusieurs réponses possibles

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

3. Nombre total de journées individuelles non travaillées pour fait de grève et/ou de débrayage dans l'ensemble des établissements de votre entreprise en 2023.

Journées individuelles non travaillées = nombre de jours de grève x nombre de salariés concernés

• Lorsqu'il y a plus d'un arrêt collectif de travail dans l'année, on additionne les journées individuelles non travaillées de chaque arrêt. Toutes les journées (ou heures) non travaillées par les salariés participant au débrayage ou à la grève doivent être incluses dans le calcul, y compris celles qui ont été rémunérées en totalité ou partiellement.

Exemple : pour une entreprise ayant connu en 2023 un premier arrêt d'une journée pour 110 salariés, puis un second d'une demi-journée impliquant 150 salariés, le nombre total de journées non travaillées se calcule ainsi : $(1 \times 110) + (0.5 \times 150) = 185$ jours.

• Pour les arrêts de courte durée (débrayages de quelques heures), il faut convertir en équivalent jours : multipliez le nombre d'heures du débrayage par le nombre de grévistes, ensuite divisez par 7 (pour simplifier, on retient une « journée type »).

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).

4. Quels étaient les motifs de grève et/ou de débrayage en 2023 ?

Plusieurs réponses possibles

- Rémunérations (salaires, primes, etc.)
- Temps de travail
- Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, santé, etc.)
- Emploi, licenciement (y restructurations et plan de sauvegarde de l'emploi)
- Autre(s) motif(s). Précisez :

5. En 2023, votre entreprise ou l'un de ses établissements ont-ils connu :

Un rassemblement, une manifestation ? Oui Non

Une pétition ? Oui Non

6. Si vous avez connu d'autres formes de conflit en 2023 dans votre entreprise ou l'un de ses établissements indiquez-les ci-dessous :

IX. TEMPS CONSACRÉ À CE QUESTIONNAIRE

1. Combien de temps avez-vous mis en tout pour répondre à cette enquête (recherche + remplissage du questionnaire) ?

_____heures _____ minutes