

Vous trouverez une FAQ sur notre site internet à l'adresse suivante : www.travail-emploi.gouv.fr/acemodse

I - DEFINITIONS

- **L'entreprise** est ici définie comme l'unité légale et identifiée par son numéro SIREN.
- **L'établissement** est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.
- **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. Le droit des relations collectives de travail (élections professionnelles et négociation collective) considère l'UES comme une entreprise unique.
- **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.

II – PRINCIPALE CONVENTION COLLECTIVE

L'identifiant de la convention collective (IDCC) permet de repérer la **convention collective de branche principale dont relève votre entreprise**. Si votre entreprise relève de plusieurs branches professionnelles, la convention principale est celle dont les dispositions s'appliquent au plus grand nombre de vos salariés. Si son identifiant vous est inconnu, vous le trouverez sur le site Internet (<http://www.travail-emploi.gouv.fr/idcc>) en utilisant les mots clés du titre de la convention.

La convention collective principale pré-remplie sur votre questionnaire est déterminée en fonction de votre activité principale (APE). Si la convention collective indiquée est correcte, cochez la case « Vous appliquez cette convention collective ». Si elle est erronée, cochez la case « Vous appliquez une autre convention » et précisez le code et/ou le libellé de la convention de branche. Si aucune convention collective n'est appliquée dans votre entreprise, cochez la case « Vous n'appliquez pas de convention collective ».

III – LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL EN 2019 DANS L'ENTREPRISE, SES ETABLISSEMENTS, L'UES

Indiquez toutes les fonctions représentatives, qu'elles soient présentes au niveau de l'entreprise, l'un de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements) ou l'UES (Unité Economique et Sociale).

III.1- Les institutions représentatives présentes dans l'entreprise, ses établissements, l'Unité Economique et Sociale

Si un salarié cumule plusieurs fonctions représentatives, cochez autant de cases qu'il y a de mandats. Notamment, si un délégué du personnel est également désigné délégué syndical, cochez les 2 cases correspondantes. En cas de changement d'instances de représentation du personnel en cours d'année, notamment passage à un comité social et économique (CSE), cochez toutes les instances qui ont été présentes au cours de l'année 2019.

- **Délégués syndicaux (DS)** : il s'agit des salariés ayant été désignés comme représentants d'une organisation syndicale présente dans l'entreprise, afin notamment de mener les négociations collectives avec l'employeur. **Le délégué syndical ne doit pas être confondu avec le représentant de la section syndicale (RSS).**
- **Représentant de la section syndicale (RSS)** : il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier (sauf cas dérogatoire).
- **CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.
- **Délégation Unique du Personnel (DUP) ou instance regroupée (CE, DP et/ou CHSCT)** : en fonction de leur taille, les entreprises avaient – jusqu'aux ordonnances du 22/09/2017 instituant le CSE – la possibilité de mettre en place une délégation unique du personnel (instance regroupant les fonctions de délégués du personnel et de comité d'entreprise) ou de regrouper le comité d'entreprise, les délégués du personnel et/ou le CHSCT en une seule instance de représentation du personnel.
- **Comité social et économique (CSE)** : il fusionne et remplace l'ensemble des instances représentatives élues du personnel ; délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSE doit être mis en place lors des élections professionnelles, le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.
- **Conseil d'entreprise** : un conseil d'entreprise peut être instauré par accord d'entreprise ou de branche à la place du comité social et économique (CSE). Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions du CSE et devient seul compétent pour négocier et conclure des accords d'entreprise.
- **Représentants « de proximité »** : il s'agit de mandats facultatifs dont les attributions sont fixées par un accord d'entreprise.
- **Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** : cette commission est créée au sein du comité social et économique (CSE) dans les entreprises et établissements d'au moins 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers.

III.2- Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, ses établissements, l'Unité Economique et Sociale

Une organisation syndicale est présente dans l'entreprise, l'établissement ou l'UES si au moins l'une des conditions suivantes est remplie : 1/ elle dispose d'une section syndicale ; 2/ elle dispose d'un délégué syndical ; 3/ un représentant élu du personnel est affilié à ladite organisation.

IV - LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2019 DANS L'ENTREPRISE, SES ETABLISSEMENTS, L'UES

IV.1 – Négociations collectives engagées en 2019

Il s'agit ici des négociations engagées au cours de l'année 2019, menées par un représentant de la direction et un ou plusieurs représentants des salariés, que celles-ci aient abouti ou non à la signature d'un accord. Ces négociations concernent l'entreprise, l'un de ses établissements (si l'entreprise est composée de plusieurs établissements) ou l'UES (Unité Economique et Sociale). Cette définition exclut les échanges informels.

IV.5- Les thèmes de négociations et d'accords ou avenants en 2019

La colonne « Thèmes négociés sans signature en 2019 » concerne l'ensemble des négociations ouvertes en 2019 qui n'ont pas abouti à la signature d'un accord. *Si une négociation comporte plusieurs thèmes, ils doivent tous être renseignés.*

La colonne « Thèmes négociés avec signature en 2019 » concerne toutes les négociations qui se sont conclues par des accords signés en 2019. *Si un accord comporte plusieurs thèmes, ils doivent tous être renseignés.* Si plusieurs accords ont été signés, portant chacun sur un thème unique, tous les thèmes abordés dans ces accords doivent être renseignés.

La révision d'un accord par un avenant permet de compléter et/ou de redéfinir les termes de l'accord. De nouvelles négociations sont engagées et ce dans les mêmes conditions que pour la négociation de l'accord initial.

V - LES ACCORDS OU AVENANTS VALIDÉS PAR RÉFÉRENDUM EN 2019

V.1 – Accords conclus en 2019 par référendum

Seules les consultations des salariés visant la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou d'un avenant sont à mentionner ici.

VI - LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2019 DANS LE GROUPE

VI.2- Les thèmes des accords signés en 2019 au niveau du groupe

Si les thèmes des accords sont nombreux, privilégiez essentiellement le ou les thème(s) qui ont été spécifiquement négocié(s) au niveau du groupe.

VII - LES ARRÊTS COLLECTIFS DE TRAVAIL EN 2019 DANS VOTRE ENTREPRISE OU L'UN DE SES ÉTABLISSEMENTS

Pour cette partie, ne mentionnez que les arrêts collectifs de travail se référant à votre entreprise ou l'un de ses établissements. Ne prenez pas en compte les grèves ou débrayages relatif à l'UES ou au groupe auquel votre entreprise appartient sans que votre entreprise ou l'un de ses établissements n'aient été concernés.

VIII – FORMATION DES SALARIÉS EN 2019 DANS VOTRE ENTREPRISE

Cette partie concerne les dépenses de formation et les formations suivies par **les salariés de votre entreprise (ensemble des établissements)**. Le plan comptable, le bilan social et les bordereaux de versement à l'OPCO (Opérateur de Compétences) pourront vous être utiles pour répondre. **Dans cette partie, si un des montants est nul, merci d'indiquer 0, si vous ne savez pas répondre, laisser vide.**

VIII.1- Masse salariale brute de l'ensemble des salariés

Il s'agit du **même montant que l'assiette de contribution à la formation professionnelle continue**. Ce montant figure sur le bordereau de versement à votre OPCO. Dans le cas général, il correspond également au montant annuel 'base brute sécurité sociale' mentionné dans la DSN.

VIII.2- Montant (HT) des versements obligatoires et conventionnels aux opérateurs de compétences (OPCO), y compris CPF-CDD

Cette question porte sur les versements réalisés **au titre de l'année 2019**. Cela comprend les acomptes versés en 2019 ainsi que le solde versé en 2020. Ce montant figure dans le plan comptable (compte 6333). Il ne prend PAS en compte les contributions au titre de l'apprentissage (taxe ou CSA).

VIII.4- Nombre total de salariés de l'entreprise ayant suivi au moins une formation

Chaque salarié ne doit être compté qu'une seule fois quel que soit le nombre de formations auxquelles il a participé.

Indiquez ensuite le volume global d'heures de formation correspondant (arrondir à l'heure supérieure). Par exemple, si deux de vos salariés ont suivi une formation de deux heures chacun, indiquez quatre heures de formation. Si pour certaines actions de formation, vous ne disposez que du nombre de jours, considérer qu'une journée de formation équivaut à 6h.

VIII.5, VIII.6 et VIII.7- Dépenses de formation

Les questions VIII.5, VIII.6 et VIII.7 portent sur les formations ayant eu lieu en 2019.

Le montant (HT) des frais pédagogiques versés à un/des organisme(s) de formation extérieur(s) (question VIII.5) peut figurer dans le plan comptable. Vous devez inclure les frais pédagogiques qui ont ensuite fait l'objet d'un remboursement par un OPCO.

Si certaines des formations citées à la question VIII.4 ont fait l'objet d'un remboursement de la part d'un OPCO, indiquer à la question VIII.6 le total (HT) des montants remboursés.

Indiquez à la question VIII.7 si certains de vos salariés ont suivi une formation financée au moins en partie directement par l'OPCO, c'est-à-dire une formation pour laquelle au moins une partie des frais pédagogiques ont été directement réglés à l'organisme de formation par l'OPCO, sans que l'entreprise n'ait eu à faire d'avance (financement par subrogation). Ne pas prendre en compte le financement par le CPF (compte personnel de formation) des salariés.