



**PROJET D'ACCORD RELATIF A L'ADAPTATION DES MODALITES D'INFORMATION ET DE  
CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET A L'ORGANISATION DE LA BDES DU 6  
NOVEMBRE 2019**

<b>1 – LES CONSULTATIONS RECURRENTEES AU SENS DE L’ARTICLE L 2312-17 DU CODE DU TRAVAIL ....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Le périmètre.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. La consultation sur les orientations stratégiques.....</b>	<b>3</b>
1.2.1. Périodicité.....	3
1.2.2. Modalités et contenu .....	4
<b>1.3. La consultation sur la situation économique et financière de l’entreprise.....</b>	<b>5</b>
1.3.1. Périodicité.....	5
1.3.2. Modalités et contenu .....	5
<b>1.4. La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi.....</b>	<b>6</b>
1.4.1. Périodicité.....	6
1.4.2. Modalités et contenu .....	6
<b>1.5. La transmission des informations .....</b>	<b>7</b>
<b>1.6. Les modalités de recours à expertise.....</b>	<b>7</b>
<b>2 - LES CONSULTATIONS PONCTUELLES .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Le CSEC .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Le CSE d’établissement .....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Articulation entre les différents niveaux de consultation.....</b>	<b>9</b>
<b>2.4 Les modalités de recours à expertise.....</b>	<b>10</b>
<b>3 - LA BASE DE DONNÉES ECONOMIQUES ET SOCIALES.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1 L’organisation de la BDES .....</b>	<b>10</b>
<b>3.2 Le niveau de profondeur et l’historicité des indicateurs de la BDES.....</b>	<b>10</b>
<b>3.3 Le fonctionnement de la BDES .....</b>	<b>11</b>
3.3.1 Accès à la BDES.....	11
3.3.2 Administration de la BDES.....	11
<b>4 - LES DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>11</b>
<b>4.1 Information, publicité et dépôt de l’accord.....</b>	<b>11</b>
<b>4.2 Entrée en vigueur et durée de l’accord.....</b>	<b>12</b>
<b>4.3 Suivi et bilan de la mise en œuvre de l’accord .....</b>	<b>12</b>
<b>4.4 Conditions de révision .....</b>	<b>12</b>

Conformément au préambule de l'accord du 5 avril 2019 sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle emploi, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et les représentants de la Direction de Pôle emploi ont mené une négociation sur le contenu, la périodicité et les modalités des consultations ainsi que les niveaux auxquels elles sont conduites, leur articulation et les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus, la BDES (contenu, organisation, architecture et modalités de fonctionnement), ainsi que les modalités de recours à expertise.

Pour les situations non régies par les dispositions du présent accord, il est précisé que ce sont les dispositions de l'accord du 5 avril 2019 sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle emploi qui s'appliquent ou à défaut les règles supplétives du code du travail.

Le présent accord est conclu au niveau de l'entreprise.

Les parties sont convenues des dispositions suivantes :

## **1 – LES CONSULTATIONS RECURRENTES AU SENS DE L'ARTICLE L 2312-17 DU CODE DU TRAVAIL**

### **1.1. Le périmètre**

Concernant les trois consultations obligatoires récurrentes, prévues légalement à la date de signature du présent accord, les parties conviennent que :

- la consultation sur **les orientations stratégiques** est conduite au niveau de l'entreprise, au sein du CSEC.
- la consultation sur la **situation économique et financière** de Pôle emploi est conduite au niveau de l'entreprise, au sein du CSEC, et également au niveau des établissements pour les sections 3 et 4 du budget au sein des CSE.
- la consultation sur **la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** est conduite à la fois au niveau de l'entreprise, au sein du CSEC, et au niveau des établissements, au sein des CSE, sur le périmètre de l'établissement et les mesures d'adaptation spécifiques les concernant.

Chacune de ces consultations fait l'objet d'une séance dédiée.

Chacune de ces trois consultations récurrentes donne lieu à un recueil d'avis auprès de l'instance représentative du personnel concernée.

### **1.2. La consultation sur les orientations stratégiques**

#### **1.2.1. Périodicité**

La consultation sur les orientations stratégiques est conduite tous les 3 ans, sauf en cas d'évolutions majeures nécessitant une nouvelle consultation du Conseil d'administration de Pôle emploi.

Dans ce dernier cas, après échanges entre le président et le secrétaire du CSEC, une nouvelle consultation intermédiaire de l'instance est engagée portant sur ces évolutions.

Dans le cadre de la consultation triennale, le Président et le Secrétaire, à partir du document de présentation - de par sa nature nécessairement prospective - identifient les sujets faisant potentiellement l'objet d'une consultation ultérieure au niveau du CSEC. Une perspective de calendrier prévisionnel peut être donnée. Les membres du CSEC en sont informés.

Annuellement, et lors des deux années sans consultation sur les orientations stratégiques, une information du CSEC est réalisée sur une « feuille de route » annuelle de l'entreprise pour présentation de l'état d'avancement des objectifs présentés dans les orientations stratégiques. Les projets mentionnés dans cette « feuille de route » feront l'objet de leur propre processus de dialogue social préalablement à leur mise en œuvre.

Dans la mesure du possible, la consultation au titre des orientations stratégiques se tient au cours du dernier quadrimestre de l'année.

### 1.2.2. Modalités et contenu

Pôle emploi met à disposition, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, un document de présentation.

Le CSEC est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par le Conseil d'Administration (CA) et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

A l'occasion de cette consultation sont présentées les orientations de la formation professionnelle fixées en Commission Paritaire Nationale de la Formation.

Le CSEC émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis au CA, qui formule une réponse argumentée. Le CSEC en reçoit communication et peut y répondre.

Le document de présentation est adressé aux membres du CSEC, 8 jours calendaires avant une réunion d'information, et le CSEC est consulté un mois (trente jours calendaires) maximum à compter de la réunion d'information. Dans ce délai imparti, sous réserve de l'accord entre le président et le secrétaire, une seconde réunion d'information peut être organisée. Le CSEC rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, le CSEC est consulté 3 mois (quatre-vingt-dix jours calendaires) maximum après la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

Une information en CSE d'établissement sur les orientations stratégiques est réalisée après la consultation du CSEC. Le document d'information, l'avis du CSEC et l'éventuel rapport de l'expert sont transmis aux CSE d'établissement.

### **1.3. La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise**

#### **1.3.1. Périodicité**

La consultation sur la situation économique et financière de Pôle emploi est annuelle dès disponibilité des éléments permettant l'information.

Dans la mesure du possible, la consultation sur la situation économique et financière se tient au cours du second trimestre.

#### **1.3.2. Modalités et contenu**

La consultation porte sur les éléments d'ordre économique et financier nécessaires à la compréhension des comptes. Pôle emploi transmet les documents comptables et notes établis annuellement suivants :

- la note d'exécution budgétaire de l'année N-1
- le budget de l'année N
- le rapport financier de l'année N-1
- la note de consultation qui présente les comptes de Pôle emploi
- une note de conjoncture économique.

Les documents de présentation sont adressés aux membres du CSEC et aux membres de sa Commission économique, 15 jours calendaires avant une réunion d'information du CSEC. Le CSEC est consulté deux mois (soixante jours calendaires) maximum à compter de la réunion d'information. Dans ce délai imparti, sous réserve de l'accord entre le président et le secrétaire, une seconde réunion d'information peut être organisée.

Le cas échéant, les travaux de la commission économique réalisés sur le sujet sont transmis aux membres du CSEC avant le recueil d'avis.

Le CSEC rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, le CSEC est consulté 3 mois (quatre-vingt-dix jours calendaires) maximum après la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

Les CSE d'établissement sont informés sur la section I et II du budget et informés et consultés sur la section III et IV, au titre de la situation économique et financière de l'établissement. Les documents d'information du CSEC, l'avis du CSEC et l'éventuel rapport de l'expert sont transmis aux CSE des établissements. En tout en état de cause, la consultation du CSE

d'établissement est obligatoirement postérieure à la consultation du CSEC, et ne peut avoir lieu dans un délai inférieur à 20 jours calendaires suivant la réunion de consultation du CSEC.

De ce fait, la réunion d'information des CSE d'établissement doit être positionnée dans le respect de cette articulation, et fait courir le délai d'un mois (trente jours calendaires) maximum de consultation. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, le CSE d'établissement est consulté 2 mois (soixante jours calendaires) maximum après la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

## **1.4. La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi**

### **1.4.1. Périodicité**

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi est menée annuellement.

Dans la mesure du possible, la consultation au titre de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi se tient au cours du second semestre.

### **1.4.2. Modalités et contenu**

La consultation est conduite à la fois au niveau de l'entreprise et au niveau des établissements sur le périmètre de l'établissement et pour les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement.

Pôle emploi met à disposition, dans le cadre de cette consultation, les documents et rapports suivants :

- Une note stratégique de présentation
- le bilan social
- le rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- le programme pluriannuel de formation de l'année en cours
- le bilan de formation de l'année précédente
- le rapport annuel de la commission santé sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC) lorsque la consultation est réalisée au niveau du CSEC.
- l'instruction sur la campagne de promotions privé/public et primes variables et de performance
- l'accord ou le constat de désaccord de la négociation sur les salaires prévue par la CCN

Les documents de présentation sont adressés aux membres du CSEC, 15 jours calendaires avant une réunion d'information, et le CSEC est consulté deux mois (soixante jours calendaires) maximum à compter de la réunion d'information. Dans ce délai imparti, sous réserve de l'accord du président et du secrétaire, une seconde réunion d'information peut être organisée. Le CSEC rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

Compte tenu de la volumétrie des informations abordées lors de cette consultation, la réunion du CSEC dédiée à l'information se tient sur 2 jours successifs.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, le CSEC est consulté 3 mois (quatre-vingt-dix jours calendaires) maximum après la date de la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

Les CSE d'établissement sont informés et consultés sur le périmètre et les mesures d'adaptation spécifiques concernant l'établissement, sur la base d'une documentation structurant l'information de manière identique à celle mise à disposition du CSEC.

La consultation des CSE d'établissement intervient après la consultation du CSEC.

La réunion de consultation du CSE d'établissement a lieu 1 mois (trente jours calendaires) maximum à compter de la date de réunion d'information. Le CSE rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, le CSE est consulté 2 mois (soixante jours calendaires) maximum après la date de la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

## **1.5. La transmission des informations**

Un outil numérique est mis en place en vue de devenir le support unique de transmission des documents et informations de la Direction, relatives aux consultations récurrentes, vers les représentants des organisations syndicales représentatives et les instances représentatives du personnel (CSEC et CSE d'établissement), à tous les niveaux de Pôle emploi (établissements, entreprise). A ce titre, les DS, DSC, les membres élus du CSEC et du CSE, les représentants syndicaux au sein du CSEC et du CSE, et les membres des commissions du CSEC et du CSE disposent d'un accès à cet outil, dont les habilitations sont paramétrées selon leurs attributions.

Ils reçoivent une notification sur leur boîte aux lettres électronique dès qu'un document est mis à leur disposition sur cet outil. Cette notification précise le nom de la pièce disponible.

## **1.6. Les modalités de recours à expertise**

Les modalités de recours aux expertises sont définies par le code du travail. L'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai de consultation de l'instance représentative du personnel.

L'expertise menée, le cas échéant, lors du processus d'information-consultation sur les orientations stratégiques, conduit tous les 3 ans au sein du CSEC, ou à l'occasion de la consultation intermédiaire citée à l'article 1.2.1, est intégralement prise en charge par Pôle Emploi.

## **2 - LES CONSULTATIONS PONCTUELLES**

Les consultations ponctuelles sont organisées sous la forme d'une première réunion d'information et d'une deuxième réunion de consultation.

Toutefois, à titre exceptionnel, d'un commun accord entre le secrétaire et le président, au moment de l'établissement de l'ordre du jour de la réunion, au regard du sujet traité, l'information et la consultation peuvent être conduites au cours d'une même réunion.

### **2.1 Le CSEC**

Le CSEC est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale au niveau de l'entreprise, notamment sur les thèmes visés aux articles L. 2312-8 et L.2312-37 du code du travail pour les dispositions opposables à Pôle emploi.

Le CSEC est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements.

Le CSEC est consulté dans le délai d'un mois (trente jours calendaires) maximum à compter du jour de la réunion d'information. Ce délai peut être reporté de trente jours calendaires d'un commun accord entre les membres titulaires de l'instance et le président au regard du sujet traité.

Le CSEC rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

### **2.2 Le CSE d'établissement**

Le CSE d'établissement est seul consulté sur les projets qui relèvent du pouvoir de décision du chef d'établissement portant sur le périmètre et les mesures spécifiques à l'établissement.

Le CSE d'établissement est consulté sur les projets dit « d'expérimentation » qui concerne l'établissement et qui ont des impacts sur son organisation et ses conditions de travail.

Le CSE d'établissement est consulté dans le délai d'un mois (trente jours calendaires) maximum à compter du jour de la réunion d'information. Ce délai peut être reporté de trente jours calendaires maximum d'un commun accord entre les titulaires de l'instance et le président au regard du sujet traité.

Le CSE d'établissement rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

### 2.3 Articulation entre les différents niveaux de consultation

Lorsqu'un projet national est envisagé avec une déclinaison identique au sein de tous les établissements, le processus d'information/consultation est mené au niveau du CSEC, une information est ensuite réalisée au sein des CSE d'établissement. L'avis du CSEC est transmis aux CSE d'établissement.

Le CSEC est consulté dans le délai d'un mois (trente jours calendaires) maximum à compter du jour de la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

Lorsqu'un projet national est envisagé et que le déploiement au niveau des établissements n'est pas défini au moment de la présentation du projet national, le processus d'information consultation est mené au niveau du CSEC, puis est réalisé dans un second temps au niveau des établissements.

Le CSEC et le CSE d'établissement sont consultés dans le délai d'un mois (trente jours calendaires) maximum à compter du jour de la réunion d'information.

Le CSEC et le CSE d'établissement rendent leur avis au cours de leur réunion de consultation respective. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

Lorsqu'un projet national est envisagé avec une déclinaison pouvant être différente d'un établissement à un autre, une information est d'abord réalisée au sein du CSEC.

Le processus d'information-consultation est ensuite mené au sein des CSE d'établissement.

La réunion de consultation du CSE d'établissement intervient dans les 30 jours calendaires maximum suivant la réunion d'information du CSE d'établissement. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

Après la réunion de consultation des CSE d'établissement, la réunion de consultation du CSEC intervient dans les 60 jours calendaires maximum suivant sa réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu.

En tout en état de cause, la consultation du CSEC est obligatoirement postérieure à la consultation du dernier CSE d'établissement consulté, et ne peut avoir lieu dans un délai inférieur à 20 jours calendaires de celle-ci.

Les avis des CSE d'établissement sont transmis au CSEC préalablement à la réunion de consultation du CSEC

## 2.4 La transmission des informations

Un outil numérique est mis en place en vue de devenir le support unique de transmission des documents et informations de la Direction, relatives aux consultations ponctuelles, vers les représentants des organisations syndicales représentatives et les instances représentatives du personnel (CSEC et CSE d'établissement), à tous les niveaux de Pôle emploi (établissements, entreprise). A ce titre, les DS, DSC, les membres élus du CSEC et du CSE, les représentants syndicaux au sein du CSEC et du CSE, et les membres des commissions du CSEC et du CSE disposent d'un accès à cet outil, dont les habilitations sont paramétrées selon leurs attributions.

Ils reçoivent une notification sur leur boîte aux lettres électronique dès qu'un document est mis à leur disposition sur cet outil. Cette notification précise le nom de la pièce disponible.

## 2.5 Les modalités de recours à expertise

Les modalités de recours aux expertises sont définies par le code du travail. L'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai de consultation du CSEC ou du CSE concerné.

# 3 - LA BASE DE DONNÉES ECONOMIQUES ET SOCIALES

## 3.1 L'organisation de la BDES

Sans préjudice des évolutions législatives à venir sur le sujet, les thèmes retenus pour figurer dans la BDES sont les thèmes listés aux articles L.2312-21 et R.2312-9 du code du travail, sous réserve qu'ils soient applicables à Pôle emploi.

## 3.2 Le niveau de profondeur et l'historicité des indicateurs de la BDES

La base de données économiques et sociales est mise en œuvre au niveau de l'entreprise et au niveau de chaque établissement.

Les informations intégrées dans la BDES portent sur l'année en cours et les deux années précédentes, et autant que de possible sur l'année à venir.

### **3.3 Le fonctionnement de la BDES**

#### **3.3.1 Accès à la BDES**

Sur le périmètre de l'entreprise, la BDES est accessible aux membres élus et représentants syndicaux du CSEC et aux membres de ses commissions, ainsi qu'aux délégués syndicaux centraux.

Sur le périmètre de l'établissement, la BDES est accessible aux membres élus et représentants syndicaux du CSE d'établissement, et aux membres de ses commissions, aux délégués syndicaux, aux représentants de section syndicale ainsi qu'aux représentants de proximité.

La BDES est accessible en permanence, chaque utilisateur dispose d'un accès sécurisé et individuel.

Il est rappelé que les utilisateurs sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présenté comme tel par l'employeur.

#### **3.3.2 Administration de la BDES**

La BDES est administrée au niveau national et au niveau de chaque établissement par les services relations sociales.

Son introduction comporte une présentation des données valides en cours, leur mise à jour est effectuée de manière régulière par les services compétents.

A chacune des publications et mises à jour, une alerte est envoyée par mail aux différentes personnes ayant accès à la BDES.

## **4 - LES DISPOSITIONS FINALES**

### **4.1 Information, publicité et dépôt de l'accord**

Les dispositions du présent accord font l'objet d'une information inscrite à l'ordre du jour des instances représentatives du personnel.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment les articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du code du travail), le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail. Un exemplaire de l'accord sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord fait l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

#### 4.2 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans. Il prend effet à la date des prochaines élections professionnelles telle que prévue par l'accord du 5 avril 2019 sur le renouvellement des instances de représentation du personnel à Pôle emploi.

A l'échéance de son terme, il cesse de produire ses effets et ne se transforme pas en accord collectif à durée indéterminée.

#### 4.3 Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord

La Direction de Pôle emploi et les organisations syndicales représentatives réalisent, 12 mois avant son terme, un bilan de l'accord. Sur cette base, une négociation pourra être engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

#### 4.4 Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par le code du travail (notamment l'article L 2261-7-1 du code du travail).

Toute demande de révision, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, est notifiée à chacune des organisations syndicales représentatives.

La direction et les organisations syndicales représentatives devront se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision, le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux mois à partir de cette notification.

Fait à Paris, le 6 novembre 2019

Le directeur général de Pôle emploi



Jean BASSERES

Pour la CFDT



Pour la CFE-CGC

Fili - PL MARTIN  

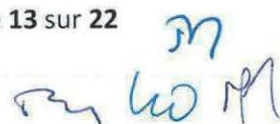

Pour la FSU

Pour la CGT

Pour la CGT-Force Ouvrière

Leahia  
OBIRANG





Fiche à caractère uniquement informatif

En *italique*, sont présentés les éléments prévus par la loi mais non applicable à PE

#### Article R. 2312-9 du code du travail

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2312-18 comporte les informations prévues dans le tableau ci-dessous.

Elle comporte également les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail prévues au 1° A e et f de l'article R. 2312-8.

1° Investissements :	
<b>A-Investissement social :</b>	<p><b>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté</b></p> <p><b>i-Effectif</b> Effectif total au 31/12 Effectif permanent Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 Effectif mensuel moyen de l'année considérée Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (I) : français/ étrangers Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée</p> <p><b>ii-Travailleurs extérieurs :</b> Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure Nombre de stagiaires (écoles, universités ...) Nombre moyen mensuel de salariés temporaires Durée moyenne des contrats de travail temporaire Nombre de salariés de l'entreprise détachés Nombre de salariés détachés accueillis</p>
	<p><b>b) Evolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle</b></p> <p><b>i-Embauches</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée</li><li>• Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers)</li><li>• Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans</li></ul> <p><b>ii-Départs</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Total des départs</li><li>• Nombre de démissions</li><li>• Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite</li><li>• Nombre de licenciements pour d'autres causes</li><li>• Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée</li><li>• Nombre de départs au cours de la période d'essai</li><li>• Nombre de mutations d'un établissement à un autre</li><li>• Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite</li><li>• Nombre de décès</li></ul> <p><b>iii-Promotions</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure</li> </ul> <p><b>iv-Chômage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée</li> <li>• Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée <ul style="list-style-type: none"> <li>-indemnisées</li> <li>-non indemnisées</li> </ul> </li> <li>• Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée</li> <li>• Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée <ul style="list-style-type: none"> <li>-indemnisées</li> <li>-non indemnisées</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée</li> <li>• Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée</li> </ul>
	<p><b>d) Evolution du nombre de stagiaires</b></p>
	<p><b>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés</b></p> <p><b>i-Formation professionnelle continue</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue</li> <li>• Montant consacré à la formation continue</li> <li>• Nombre de stagiaires</li> <li>• Nombre d'heures de stage</li> <li>• Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances</li> </ul> <p><b>ii-Congés formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré</li> <li>• Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré</li> <li>• Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation</li> </ul> <p><b>iii-Apprentissage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année</li> </ul>
	<p><b>f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité)</b></p> <p><b>i-Accidents du travail et de trajet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de fréquence des accidents du travail</li> <li>• Taux de gravité des accidents du travail</li> <li>• Nombre des journées perdues</li> <li>• Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées</li> </ul>

à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers)

- Nombre d'accidents mortels de travail, de trajet
- Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail
- Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise
- Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail

#### **ii-Répartition des accidents par éléments matériels**

- Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves-codes 32 à 40 ;
- Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivelation-code 02 ;
- Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus)-codes 09 à 30 ;
- Nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage-codes 01,03,04 et 06,07,08 ;
- Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel-code 05
- Autres cas

#### **iii-Maladies professionnelles**

- Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année
- Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci
- Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles

#### **iv-Dépenses en matière de sécurité**

- Effectif formé à la sécurité dans l'année ;
- Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise
- Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente
- Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité

#### **v-Durée et aménagement du temps de travail**

- Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur
- Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés
- Nombre de salariés employés à temps partiel
- Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs
- Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur)
- Nombre de jours fériés payés

#### **vi-Absentéisme**

- Nombre de journées d'absence
- Nombre de journées théoriques travaillées
- Nombre de journées d'absence pour maladie
- Répartition des absences pour maladie selon leur durée
- Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles
- Nombre de journées d'absence pour maternité
- Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...)
- Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes

#### **vii-Organisation et contenu du travail**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit</li> <li>• Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans</li> <li>• Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976</li> </ul> <p><b>viii-Conditions physiques de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85dbs à leur poste de travail ;</li> <li>• Réaliser une carte du son par atelier</li> <li>• Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976</li> <li>• Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976</li> <li>• Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures</li> </ul> <p><b>ix-Transformation de l'organisation du travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41)</li> </ul> <p><b>x-Dépenses d'amélioration de conditions de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise</li> <li>• Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente</li> </ul> <p><b>xi-Médecine du travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'examens cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres)</li> <li>• Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres)</li> <li>• Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail</li> </ul> <p><b>xii-Travailleurs inaptes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail</li> <li>• Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude</li> </ul>
B-Investissement matériel et immatériel	a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)
	b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement
	c) L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise
<p><i>C-Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code</i></p>	
2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise	
I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise	

A-Conditions générales d'emploi	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : -Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : -Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) -Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe -Répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : -répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail -répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement
	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe -répartition des effectifs par catégorie professionnelle -répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique
B-Rémunérations et déroulement de carrière	a) Promotion : Données chiffrées par sexe : -nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle -durée moyenne entre deux promotions  Les données de l'index égalité salariale (D. 1142-2 du code du travail ont été ajoutées à la fin de cette section en e) en avril 2019.
	b) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : -ancienneté moyenne par catégorie professionnelle -ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle -ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique -ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique
	c) Age : Données chiffrées par sexe : -âge moyen par catégorie professionnelle -âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique
	d) Rémunérations : Données chiffrées par sexe -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge -nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
C-Formation	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : -le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; -la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences

D-Conditions de travail, santé et sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Données générales par sexe : -répartition par poste de travail selon : -l'exposition à des risques professionnels -la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches</li> <li>• Données chiffrées par sexe : -accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles -nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail -nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail -répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 -nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année -nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles -maladies :-nombre d'arrêts de travail et nombre de journées d'absence -maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 : nombre d'arrêts de travail et nombre de journées d'absence</li> </ul>
II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	
A-Congés	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : -nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques ;
B-Organisation du temps de travail dans l'entreprise	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : -nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi -nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
	c) Services de proximité : -participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance <i>-évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille</i>
<p>Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :</p> <p>a) Les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ;</p> <p>b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;</p> <p>c) Ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.</p> <p>Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.</p>	
III. Stratégie d'action	<p>A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :</p> <p>-mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;</p> <p>-objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues.</p>

3° Fonds propres, endettement et impôts	
	a) Capitaux propres de l'entreprise
	b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières
	c) Impôts et taxes
4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	
<b>A-Evolution des rémunérations salariales</b>	<p>a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;</p> <p><b>i-Montant des rémunérations :</b></p> <p>Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-rapport entre la masse salariale annuelle (18) (II) et l'effectif mensuel moyen ;</li> <li>-rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures</li> </ul> <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-rémunération mensuelle moyenne -part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire</li> <li>-grille des rémunérations</li> </ul> <p><b>ii-Hiérarchie des rémunérations</b></p> <p>Choix d'un des deux indicateurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ;</li> </ul> <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ; -montant global des dix rémunérations les plus élevées.</li> </ul> <p><b>iii-Mode de calcul des rémunérations</b></p> <p><i>Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement. Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché.</i></p> <p><b>iv-Charge salariale globale</b></p>
	<b>b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article</b>
<b>B-Epargne salariale : intéressement, participation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Montant global de la réserve de participation</li> <li>-Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire</li> <li>-Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat ...)</li> </ul>
<b>C-Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature,</b>	Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs

régimes de prévoyance et de retraite complémentaire	
<b>D-Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code</b>	
<b>5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat</b>	
<b>A-Représentation du personnel</b>	<p><b>a) Représentants du personnel et délégués syndicaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Composition des comités sociaux et économiques et/ ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale</li> <li>-Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel</li> <li>-Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée</li> <li>-Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée ;</li> <li>-Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée</li> <li>-Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière</li> </ul> <p><b>b) Information et communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel</li> <li>-Eléments caractéristiques du système d'accueil ;</li> <li>-Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application</li> <li>-Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels</li> </ul> <p><b>c) Différends concernant l'application du droit du travail</b></p>
<b>B-Activités sociales et culturelles</b>	<p><b>a) Activités sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités d'établissement</li> <li>-Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers</li> </ul> <p><b>b) Autres charges sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès)</li> <li>-Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse)</li> <li>-Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail</li> </ul>
<b>6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°</b>	
<b>A-Rémunération des actionnaires (revenus distribués)</b>	
<b>B-Rémunération de l'actionariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)</b>	
<b>7° Flux financiers à destination de l'entreprise</b>	
<b>A-Aides publiques</b>	<p>Les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation.</p> <p>Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ</p>

	d'application de la procédure décrite à l'article R. 2312-28, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.
<b>B-Réductions d'impôts</b>	
<b>C-Exonérations et réductions de cotisations sociales</b>	
<b>D-Crédits d'impôts</b>	
<b>E-Mécénat</b>	
<b>F-Résultats financiers (création de rubrique pour intégrer infos du R. 2323-11)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Le chiffre d'affaires ;</li> <li>b) Les bénéfices ou pertes constatés ;</li> <li>c) Les résultats globaux de la production en valeur et en volume</li> <li>d) L'affectation des bénéfices réalisés</li> </ul>
<b>8° Partenariats</b>	
<b>A-Partenariats conclus pour produire des services ou des produits pour une autre entreprise</b>	
<b>B-Partenariats conclus pour bénéficier des services ou des produits d'une autre entreprise</b>	
<b>9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe</b>	
<b>A-Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative</b>	
<b>B-Cessions, fusions, et acquisitions réalisées</b>	