

**ACCORD COLLECTIF PORTANT SUR LES REUNIONS ET LES INFORMATIONS  
CONSULTATIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET LA BDES**

**Entre :**

**La Société SOCOTEC Construction**, dont le siège social est situé immeuble « Mirabeau » - 5, place des Frères Montgolfier - 78180 Guyancourt,  
Représenté par Monsieur Vincent MUGNIER dument mandaté,  
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

**d'une part,**

**et :**

**L'organisation syndicale CFDT**, représentée par M. Sylvain Barbel en sa qualité de délégué syndical,

**L'organisation syndicale CGT**, représentée par M. \_\_\_\_\_, en sa qualité de délégué syndical,

**L'organisation syndicale CFTC**, représentée par M. Christophe Albertin, en sa qualité de délégué syndical,

**L'organisation syndicale CFE-CGC**, représentée par M. Frédéric Tissot, en sa qualité de délégué syndical,

Ci-après dénommées « **les organisations syndicales représentatives** »

**d'autre part,**

**Ci-après dénommées ensemble « les Parties »**

umy      CA  
SB      FT

## **PREAMBULE**

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales réforme les dispositions du Code du travail et offre notamment la possibilité aux entreprises et aux organisations syndicales représentatives de définir par accord le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du Comité Social et Economique (CSE) mentionnées à l'article L.2312-17 du Code du travail ainsi que l'organisation et le contenu de la Base de données économiques et sociales (BDES).

Les partenaires sociaux ont décidé de se réunir afin d'améliorer le dialogue social et tendre vers un fonctionnement plus efficace du CSE.

Le présent accord a donc pour objet de faciliter le dialogue social par la mise en œuvre concertée et harmonisée des obligations légales, en définissant les modalités d'application les plus adaptées à l'organisation des sociétés concernées, s'agissant des réunions du CSE et de la BDES. Le présent accord vise également à définir les conditions dans lesquelles vont s'inscrire les consultations récurrentes du CSE, notamment en termes de calendrier et de périodicité.

Aussi, les parties réaffirment les principes qui gouvernent leurs relations, à savoir :

- Les acteurs du dialogue social participent à la bonne marche de l'entreprise et font partie intégrante de la vie de l'entreprise ;
- La qualité du dialogue social au sein de l'entreprise implique le nécessaire respect réciproque des valeurs du Groupe, notamment le respect mutuel, quelle que soit la nature des sujets et des conflits qui peuvent survenir dans la vie de l'entreprise.

Le respect mutuel se définit comme la capacité à s'écouter, à reformuler les problématiques pour s'assurer de leur bonne compréhension et à tenter d'identifier des solutions susceptibles de préserver les intérêts réciproques de chacune des parties.

## **IL A ETE CONVENU ET DECIDE CE QUI SUIT :**

Cet accord constitue un accord de groupe au sens des dispositions des articles L.2232-30 et suivants du Code du travail.

### **Article 1 : Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à la Société SOCOTEC Construction.

## **Article 2 : Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- les modalités favorisant le déroulement des réunions du CSE (Partie 1.),
- le contenu de la BDES (Partie 2.),
- le contenu, les modalités et périodicité des informations et consultations récurrentes du CSE (Partie 3.),
- les dispositions finales (Partie 4.).

## **PARTIE 1. : MODALITES FAVORISANT LE DEROULEMENT DES REUNIONS DU CSE**

*Au préalable, il est indiqué que la présente partie n'a pas vocation à se substituer aux règlements intérieurs des CSE des sociétés concernées mais de faciliter la fluidité du dialogue social.*

### **1. Ordre du jour**

L'élaboration de l'ordre du jour a pour objectifs de :

- traiter toutes les problématiques relevant de la compétence du CSE (économique, santé et sécurité, réclamations individuelles et collectives, activités socio-culturelles),
- garantir un travail efficient pendant les réunions plénières du CSE, ce qui implique que les réunions du CSE soient cadrées dans le temps.

A cette fin, les parties s'entendent sur les principes suivants :

- Dans le cadre de l'élaboration de l'ordre du jour, le Président du CSE et le secrétaire évaluent le temps prévisible et indicatif consacré aux différents sujets mentionnés au sein de cet ordre jour,
- L'ordre du jour des réunions du CSE doit être structuré de manière à couvrir l'ensemble des prérogatives du CSE (économique, santé et sécurité, réclamations individuelles et collectives). Cette structuration fait l'objet d'un échange entre le Président et le Secrétaire de chaque CSE et devra prendre en compte l'urgence et l'importance des sujets en priorisant les points concernant les informations/consultations récurrentes et ponctuelles du CSE.
- A défaut de précision dans le règlement intérieur du CSE sur ces sujets, le secrétaire du CSE doit recevoir les réclamations individuelles et les points que les élus souhaitent aborder au cours des réunions plénières, 8 jours calendaires avant la réunion afin de lui permettre de les transmettre à la Direction lors de l'envoi de son projet d'ordre du jour.
- L'ensemble des questions et réponses seront retranscrites dans le PV de CSE avec le cas échéant les compléments apportés en séance.
- Les questions posées directement par les Organisations Syndicales seront adressées au Président du CSE par leur représentant 8 jours calendaires avant la réunion et traitées en fin de réunion.
- Les points inscrits à l'ordre du jour qui n'auraient pas pu être traités en cours de réunion le seront lors de la réunion suivante ou au cours d'un CSE extraordinaire selon la nature des questions en suspens (selon des critères d'importance et d'urgence).

Au début de chaque réunion, le Président précisera rapidement les points et questions à l'ordre du jour qui sont en lien et qui seront donc traités simultanément. En l'absence de connexité entre les points et questions, les points seront traités selon l'ordre du jour.

Dans la mesure du possible, les réunions du CSE se termineront à 18h.

Des CSE extraordinaires pourront être privilégiés pour évoquer des sujets complexes en lien avec des consultations importantes (consultations spécifiques telles qu'un apport partiel d'actif portant sur une business line, réorganisation importante, restructuration, plan de sauvegarde de l'emploi sans que ces exemples soient exhaustifs...).

## **2. Remise des documents, informations et BDES**

Les documents et informations nécessaires pour la réunion seront envoyés aux élus du CSE et déposés dans la BDES 8 jours calendaires avant la réunion et au plus tard en même temps que l'ordre du jour.

La Direction reconnaît que ce point est essentiel pour les débats en réunion et fera les meilleurs efforts pour y parvenir.

S'agissant des informations/consultations ponctuelles du CSE, le début du délai de consultation accordé au CSE pour rendre son avis selon l'article R.2312-5 du Code du travail débutera au plus tôt à J-3 du jour de la première réunion d'information consultation ponctuelle (exp : début du délai le lundi pour une réunion prévue le jeudi suivant) sous réserve du dépôt des documents liés à la consultation dans ce délai (Cf. dans les conditions mentionnées ci-dessus).

Au début de chaque réunion, le Président et le CSE s'accorderont sur le délai nécessaire pour rendre un avis (notamment en fonction de la date de la prochaine réunion ordinaire) au regard de l'importance du projet, de sa complexité et de son degré d'urgence.

A défaut d'accord, les délais légaux pour rendre un avis s'appliqueront.

Le CSE recevra l'ensemble des documents auquel les sociétés sont tenues conformément à l'Annexe 1, étant précisé que le CSE n'a pas accès aux mêmes documents que les experts. Les demandes additionnelles du CSE seront donc traitées au cas par cas en fonction notamment de l'existence et du caractère confidentiel des informations sollicitées et des dispositions légales.

Il est précisé que le fait de désigner un expert n'exonère pas le Président du CSE de répondre aux questions du CSE.

La Direction doit répondre aux questions portées à l'ordre du jour du CSE lors de la réunion concernée ou, le cas échéant, la suivante. Les réponses seront actées par écrit dans le PV desdites réunions.

Le CSE doit remettre ses questions à la Direction dans les 8 jours calendaires suivant la réunion de présentation du projet et la Direction devra, dans la mesure du possible compte tenu de la technicité des questions et de la multiplicité des intervenants afférents, remettre ses réponses au plus tard 8 jours calendaires avant la réunion suivante portant sur ledit projet.

Les représentants du personnel s'efforceront, au même titre que la Direction, de favoriser en amont leur travail préparatoire sur les points inscrits à l'ordre du jour afin de limiter leurs échanges internes et interruptions de séance pendant les réunions du CSE.

### **3. Suites données aux avis du CSE**

La Direction doit répondre de manière motivée et précise aux avis rendus par le CSE lors de la réunion suivant ledit avis. Les réponses seront actées par écrit dans le PV de ladite réunion.

### **4. Fonctionnement des commissions**

S'agissant du fonctionnement des commissions, outre les dispositions prévues par chaque règlement intérieur de CSE, les commissions seront réunies selon un planning semestriel ou annuel définis en amont par le Président du CSE et fixé lors de la première réunion de CSE de l'année en janvier et adaptable selon les priorités.

Ce planning pourra être modifié en fonction des thématiques importantes survenant dans l'entreprise.

Le compte-rendu des réunions des commissions sera inscrit à l'ordre du jour de la réunion suivante du CSE afin que les commissions y rendent compte de leurs travaux.

Le compte rendu des réunions des commissions sera joint au PV du CSE de restitution.

Le planning des réunions de la CSSCT, qui se réunit sur convocation de la Direction, sera défini en amont annuellement et conjointement entre le Président et les membres de ladite commission pour faciliter le travail du CSE et fixer les priorités.

## **PARTIE 2. : CONTENU DE LA BDES**

La BDES est constituée au niveau de chaque société. Elle rassemble les informations nécessaires aux informations et consultations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE conformément aux dispositions légales.

Elle doit permettre aux représentants du personnel de mieux comprendre la stratégie de la société par le partage d'informations mieux organisées, plus lisibles et assurant une vision à la fois historique et prospective.

Elle permet de classer et de regrouper les informations qui doivent obligatoirement être fournies au CSE de manière cohérente et par grandes thématiques.

Elle favorise ainsi la lisibilité des informations pour favoriser des échanges constructifs entre les représentants du personnel et la Direction.

Les informations déposées dans la BDES seront celles listées en **Annexe 2** du présent accord qui comportent :

- Le thème des documents contenus dans la BDES,
- La liste des documents contenus dans la BDES,
- La périodicité de leur dépôt dans la BDES,
- Les documents associés.

Ces informations seront actualisées en fonction de la périodicité légale dans la BDES.

La Direction s'engage à adresser à tous les membres élus du CSE, aux RS et aux DS une alerte (par email ou Sharepoint) dès le dépôt ou la mise à jour d'un nouveau document dans la BDES.

S'agissant de la structuration de la BDES, un groupe de travail sera créé à cet effet au sein de l'Entreprise, tel que défini à l'article 1 ci-dessus, composé de 2 membres de la Direction et d'un élu par Organisation Syndicale représentative au niveau du périmètre défini à l'article 1. Il se réunira 2 fois au cours du dernier trimestre 2021 afin d'élaborer la structuration de la BDES la plus adaptée. Le Groupe de travail travaillera notamment sur le libellé des documents permettant de comprendre son objet et son lien avec l'ordre du jour. Ces réunions se feront en distanciel.

A défaut d'accord au terme de ces 2 réunions, la structuration sera élaborée par le Président du CSE et transmise au CSE pour recueillir ses éventuelles observations

Conformément à l'article L.2323-7-2 du Code du travail, l'ensemble des personnes ayant accès à la BDES respectera une obligation de discrétion à l'égard des informations qui y sont déposées revêtant un caractère confidentiel.

### **PARTIE 3. : MODALITES ET PERIODICITE DES INFORMATIONS ET CONSULTATIONS RECURRENTES DU CSE**

#### **1. Information/consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise**

Les partenaires sociaux entendent rappeler que la consultation sur les orientations stratégiques a pour finalité de permettre aux représentants du personnel de comprendre la stratégie de l'entreprise en terme notamment financier et opérationnel et ses conséquences sur l'emploi.

Les parties conviennent que les procédures d'information et consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise auront lieu tous les deux ans.

Un point d'information sur la mise en œuvre des orientations stratégiques sera fait tous les ans à l'occasion de l'information/consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (Cf. ci-dessous). Lors de cette réunion, le président fera un point sur les orientations stratégiques qui auront été mises en œuvre, les ajustements qui y sont éventuellement apportées, notamment en termes d'activité et d'emploi. A cette occasion, le CSE pourra transmettre des questions complémentaires à ce sujet auxquelles la Direction répondra dans la mesure du possible.

Le point sur les OS pour 2021 débutera au mois d'octobre 2021.

La prochaine information et consultation sur ce thème aura lieu en mars 2022.

Les informations transmises en vue de cette consultation seront celles listées en **Annexe 1** du présent accord.

Ces informations seront déposées dans la BDES.

Ces informations et documents seront, dans la mesure du possible, déposés dans la BDES au plus tard 8 jours calendaires avant la réunion d'information consultation portant sur la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Ils seront également adressés à tous les membres élus du CSE et aux RS.

Le début du délai de consultation accordé au CSE pour rendre son avis selon l'article R.2312-5 du Code du travail débutera le jour de la première réunion de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le jour de cette première réunion, un point sera fait pour vérifier la conformité des informations remises avec celles mentionnées dans l'Annexe 1 au présent accord. Ce point de vérification est sans préjudice des questions et demandes de documents complémentaires qui pourraient être sollicités par les élus dans le cadre des dispositions légales afférentes.

Les frais d'expertise dans le cadre de l'information consultation biennale sur les orientations stratégiques de l'entreprise seront pris en charge à 100% par SOCOTEC Construction.

Les partenaires sociaux entendent rappeler que le Président doit examiner sérieusement les propositions alternatives du CSE et y apporter des réponses motivées.

Enfin, la consultation sur les orientations stratégiques doit être un support pour la négociation sur la GEPP.

Nonobstant cette information/consultation régulière, les obligations d'information/consultation ponctuelles requises par les textes légaux perdurent, notamment en cas de projet de restructuration.

## **2. Information/consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise**

Les parties conviennent que les procédures d'information et consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise auront lieu chaque année.

Elles débuteront au mois de juin.

Les informations transmises en vue de cette consultation seront celles listées en **Annexe 1** du présent accord.

Ces informations seront déposées chaque année dans la BDES.

Ces informations et documents - et leurs dernières mises à jour - seront, dans la mesure du possible, déposés dans la BDES au plus tard 8 jours calendaires avant la réunion d'information consultation portant sur la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Ils seront également adressés à tous les membres élus du CSE et aux RS.

Le début du délai de consultation accordé au CSE pour rendre son avis selon l'article R.2312-5 du Code du travail débutera le jour de la première réunion de consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

## **3. Information/consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**

Les parties conviennent que les procédures d'information et consultation au titre de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi auront lieu chaque année.

Elles débuteront au mois de septembre.

Les informations transmises en vue de cette consultation seront celles listées en **Annexe 1** du présent accord.

Ces informations seront déposées et actualisées chaque année dans la BDES.

Ces informations et documents - et leurs dernières mises à jour - seront, dans la mesure du possible, déposés dans la BDES au plus tard 8 jours calendaires avant la réunion d'information consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Ils seront également adressés à tous les membres élus du CSE et aux RS.

Le début du délai de consultation accordé au CSE pour rendre son avis selon l'article R.2312-5 du Code du travail débutera le jour de la première réunion de consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

#### **PARTIE 4. : DISPOSITIONS FINALES**

1.

Toutes les questions qui ne sont pas traitées, réglées et encadrées par le présent accord relèvent des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur et de leurs interprétations jurisprudentielles, ainsi que du règlement intérieur du CSE de SOCOTEC Construction.

2.

Tous les ans, lors de la réunion ordinaire du CSE de janvier, un point sera mis à l'ordre du jour du CSE de SOCOTEC Construction entrant dans le périmètre du présent accord en vue de réaliser un point de suivi sur le dialogue social au sein des CSE.

A cette occasion, la bonne application du présent accord sera examinée, et notamment :

- La tenue des délais (envoi des ODJ et convocation, abondement de la BDES, remise et réponses des questions,...),
- La durée des réunions de CSE,
- La correspondance entre les documents déposés dans la BDES et l'annexe 2.

Si des difficultés sont identifiées dans le dialogue social au sein du CSE SOCOTEC Construction, ces derniers et le Président s'efforceront de trouver des solutions pragmatiques permettant d'améliorer les échanges. A ce titre, le CSE SOCOTEC Construction pourra proposer des modifications du règlement intérieur du CSE.

Chaque partie pourra établir sa propre synthèse de la réunion, laquelle sera transmise à chaque partie, Direction et Coordinateurs syndicaux signataires.

3.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

- toute demande devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et comporter les dispositions dont la révision est demandée,
- les parties ouvriront les négociations dans le délai de trois mois suivant réception de la demande de révision,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les parties signataires du présent accord peuvent dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 et suivants du Code du travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

#### 4.

Une société non incluse dans le périmètre ci-dessus et appartenant au groupe SOCOTEC en France peut adhérer à cet accord, sous réserve de respecter les dispositions légales relatives à la conclusion d'un accord d'entreprise.

#### 5.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

- un exemplaire signé sera notifié par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe,
- deux exemplaires seront déposés auprès de la DIRECCTE des Yvelines,
- un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Versailles.

Le présent accord entrera en vigueur au terme de l'accomplissement de ces formalités de dépôt.

Il sera remis à chaque membre du CSE SOCOTEC Construction et également mis en ligne sur l'Intranet de l'entreprise.

Fait à Guyancourt,  
le 26 août 2021

Pour SOCOTEC Construction, Monsieur Vincent MUGNIER, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dument mandaté

Et

L'organisation syndicale CFDT, représentée par M. Sylvain Barbet en sa qualité de délégué syndical,



L'organisation syndicale CGT, représentée par M. \_\_\_\_\_, en sa qualité de coordinateur syndical,

L'organisation syndicale CFTC, représentée par M. Christophe Albertin, en sa qualité de délégué syndical,



L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par M. Frédéric Tissot, en sa qualité de délégué syndical,



# ANNEXES

## Annexe 1

### Liste des informations récurrentes transmises au CSE

#### Informations récurrentes

##### Informations mensuelles

Facturation mensuelle par pôles/agences rapporté au dernier mois disponible  
Société : EBITDA mensuelle rapporté au dernier mois disponible  
Société : DSO mensuel rapporté au dernier mois disponible  
Société : Commandes mensuelles par pôles/agences au dernier mois disponible

##### Informations trimestrielles

Entrées sorties mutation par Pôle  
Société : Effectif par catégorie H/F  
Société : Effectif par type de contrat H/F  
Société : Effectif ETP H/F  
Société : Interim par motif de recours en nbre d'ETT et de Jours  
Société : CDD par motif de recours en nbre de salariés et de Jours  
Société : Entrées par nature de contrat  
Société : Entrées par classification  
Société : Sorties par nature de contrat  
Société : Sorties par classification  
Société : Sorties par motif  
Société : Heures supp / nuit/ dimanche /Samedi/JF  
Turn over par pôle et par métier  
Absentéisme par pôle et par métier

##### Informations semestrielles

Société : Avancement du réalisé de formation H/F et par catégorie  
Société : documents relatifs à la gestion prévisionnelle au 30 avril  
Société : documents relatifs à la gestion prévisionnelle au 30 octobre

##### Informations annuelles

Société : Participation  
Société : Kbis  
Société : Rapport du Commissaire aux comptes  
Société : Rapport de Gestion  
Société : Décisions de l'Associé Unique  
Rapports annuels des SST (30 avril)

#### Informations ponctuelles

##### Orientations stratégiques

Objectifs chiffrés de production cible N + 2  
Société : part de marché prévisionnel  
Société : marge et EBITDA  
Société : Objectifs Formation (investissement, priorité d'actions)  
Société : Objectifs Commerciaux  
Société : conséquences sur l'emploi (directs/indirects/croissance recrutement) et les compétences (ex : pour SEQ cible de qualification)

## Investissements

### EcoFi

Société : Rapport du Commissaire aux comptes

Société : Rapport de Gestion

Société : Décisions de l'Associé Unique

Présentation des comptes de résultats et perspectives de l'année à venir (modèle en cours d'élaboration)

### Politique Sociale

Bilan Social

Egalité H/F

Index H/F

Accords et PV désaccords de l'année

Note 1 sur l'année N-1 portant que la durée du travail :

- a) Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
- b) A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 ;
- c) Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
- d) Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 ;
- e) La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3121-44 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Note 2 relative aux contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaires, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, aux contrats initiative emploi et les éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Note 3 sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés

Note 4 : Bilan des entretiens professionnels

Note 5 : Les informations sur la mise en œuvre des contrats (Abrogé par Ord. no 2019-861 du 21 août 2019, art. 1er) «et des périodes» de professionnalisation et du compte personnel de formation

Note 6 : Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Formation : réalisé N-1 et premier semestre de l'année en cours - H/F - CPS (dont Bilan de la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des CPF N-1)

Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter

DEURP/PAPRI Pact / Rapport Annuel SSCT

## Annexe 2

### Liste des informations et documents déposés dans la BDES et périodicité

| Objet   | Listes des documents BDES   | Périodicité  | Documents associés                           |
|---|---|--|--|
| Investissements   | • Investissement social   |  |  |
|   | o évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté  | Annuelle   | Bilan Social                                 |
|   | o évolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle   | Annuelle   | Bilan Social / Effectifs trimestriels        |
|   | o évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer  | Annuelle   | Bilan Social                                 |
|   | o évolution du nombre de stagiaires   | Annuelle   | Bilan Social                                 |
|   | o formation professionnelle: investissements en formation, publics concernés (+diverses informations relatives à la formation professionnelle)  | Annuelle   | Bilan Social / Politique Sociale             |
|   | o conditions de travail (durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, AT-MP, absentéisme, dépenses en matière de sécurité) | Annuelle   | Bilan Social / DUER / Effectifs / Bilan SSCT |
|   | • Investissement matériel et immatériel   |  |  |
|   | o évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)   | Annuelle   | Annexe du Rapport du Commissaire aux comptes |
|   | o le cas échéant, dépenses de recherche et développement  | Annuelle   | Annexe du Rapport du Commissaire aux comptes |
|   | o évolution de la productivité et taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise  | Annuelle   | -  |
|   | • Informations environnementales  | -  | -  |
|   | Egalité professionnelle   | • Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise | Annuelle                                     |
| o conditions générales d'emploi   |   | Annuelle   | Rapport Egalité H/F                          |
| o rémunérations et déroulement de carrière  |   | Annuelle   | Rapport Egalité H/F Index                    |
| o formation   |   | Annuelle   | Rapport Egalité H/F                          |
| o conditions de travail, santé et sécurité au travail   |   | Annuelle   | Rapport Egalité H/F                          |
| • Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale |   | Annuelle   | Rapport Egalité H/F                          |
| o congés  |   | Annuelle   | Rapport Egalité H/F                          |
| o organisation du temps de travail dans l'entreprise  |   | Annuelle   | Rapport Egalité H/F                          |
| • Stratégie d'action  |   | Annuelle   | Rapport Egalité H/F                          |

|  |   |   |  |                               |
|--|---|---|--|-------------------------------|
| Fonds propres, endettement et impôts                                       | • Capitaux propres de l'entreprise  | Annuelle  | Annexe du Rapport du Commissaire aux comptes |                               |
|  | • Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières  | Annuelle  | Annexe du Rapport du Commissaire aux comptes |                               |
|  | • Impôts et taxes   | Annuelle  | Annexe du Rapport du Commissaire aux comptes |                               |
| Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments | • Evolution des rémunérations salariales<br>o 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 | Annuelle  | Bilan Social / Documents NAO                 |                               |
|  | o pour les sociétés anonymes, montant des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées  | Annuelle  | Annexe du Rapport du Commissaire aux comptes |                               |
|  | • Epargne salariale : intéressement, participation  | Annuelle  | Bilan Social                                 |                               |
|  | • Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire  | Annuelle  | Bilan Social / Documents NAO                 |                               |
|  | • Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L.225-102 du Code du commerce                       | Annuelle  | -  |                               |
|  | personnel et activités sociales et culturelles<br>montant de la contribution aux activités sociales et culturelles  | • Représentation du personnel<br>o représentants du personnel et délégués syndicaux | Annuelle                                     | Bilan Social                  |
| o information et communication   |   | Annuelle  | Bilan Social                                 |                               |
| • Activités sociales et culturelles<br>o activités sociales                |   | Annuelle  | Bilan Social                                 |                               |
| o autres charges sociales  |   | Annuelle  | Bilan Social                                 |                               |
| Rémunération des financeurs  |   | • Rémunération des actionnaires (revenus distribués)                                | Annuelle                                     | Décisions de l'Associé Unique |
|  |   | • Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions)                      | Annuelle                                     | -                             |