



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# EXEMPLE CFDT DE BDU

**à adapter, par la négociation,  
aux spécificités de chaque entreprise**

**Selon la CFDT, cet exemple de Base de données unique (BDU) peut convenir aux entreprises d'au moins 300 salariés comme aux entreprises de moins de 300 salariés. Il est accessible aux élus CE (à défaut DP), aux mandatés CHSCT et aux délégués syndicaux.**

**La législation établit une distinction selon l'effectif -300, =+300 : les rubriques sont identiques dans les deux cas, mais les informations obligatoires regroupées dans chaque rubrique varient légèrement selon le seuil d'effectif.**

**Nous pensons que les données de la BDU peuvent comporter des différences d'une entreprise à l'autre en fonction de l'effectif, certes, mais aussi d'autres facteurs plus importants (appartenance ou non à un groupe, activité, chiffre d'affaires, implantation géographique, ...).**

**Cet exemple de BDU est un outil CFDT. La plupart des tableaux d'indicateurs et plusieurs introductions de rubriques émanent toutefois d'une proposition intersyndicale conçue avant l'ANI sur la sécurisation de l'emploi. La partie patronale en partageait le plan et, assez largement, les finalités.**

**Vous trouverez un premier décryptage juridique du décret du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise en suivant ce lien : [http://www.cfdt.fr/portail/themes/irp/base-de-donnees-et-delais-de-consultation-du-comite-dentreprise-prod\\_185698](http://www.cfdt.fr/portail/themes/irp/base-de-donnees-et-delais-de-consultation-du-comite-dentreprise-prod_185698)**

# SOMMAIRE

<b>I - MISE EN PERSPECTIVE DES OPTIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE</b>	<b>5</b>
<b>I.1- PRÉSENTATION DE L'ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE</b>	<b>5</b>
<b>I.2 - PRÉSENTATION DE LA SITUATION DE L'ENTREPRISE</b>	<b>6</b>
<b>I.2.1 - Résultats économiques de l'entreprise</b>	<b>6</b>
<b>I.2.2 - L'entreprise au sein de son Groupe</b>	<b>6</b>
<b>I.2.3 - Flux financiers entre l'entreprise, la personne publique, la société</b>	<b>7</b>
I.2.3.1 - Flux financiers entrants	7
I.2.3.2 - Flux financiers sortants	7
<b>II - PRESENTATION DES OPTIONS STRATEGIQUES DE L'ENTREPRISE</b>	<b>8</b>
<b>III - FORMATION ET REPARTITION DE LA VALEUR</b>	<b>9</b>
<b>III.1 - SYNTHÈSE SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR</b>	<b>9</b>
<b>III.2 - INVESTISSEMENTS</b>	<b>10</b>
<b>III.2.1 - Investissement social</b>	<b>10</b>
III.2.1.1 - Effectifs et emplois	10
III.2.1.2 - Formation professionnelle	15
III.2.1.3. Amélioration des conditions de travail	17
<b>III.2.2 - Investissements matériels et immatériels</b>	<b>20</b>
III.2.2.1 - Variation des actifs nets	20
III.2.2.2 - Évolution des actifs nets	20
III.2.2.3 - Dépenses R&D	21
<b>III.2.3 - Investissement en matière environnementale</b>	<b>21</b>
III.2.3.1 - Investissements en matière de développement durable	21
III.2.3.2 - Éléments relatifs à la responsabilité sociétale en entreprise	22
<b>III.3 - FONDS PROPRES, ENDETTEMENT</b>	<b>23</b>
<b>III.3.1 - Evolution du passif net de l'entreprise</b>	<b>23</b>
<b>III.3.2 - Eclairage sur l'endettement</b>	<b>23</b>
III.3.2.1 - Échéances de la dette	23
III.3.2.2 - Évolution des coûts financiers de la dette	23

<b>III.4 - ENSEMBLE DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS ET DES DIRIGEANTS</b>	<b>24</b>
<b>III.4.1 - Évolution des rémunérations salariales</b>	<b>24</b>
III.4.1.1 - Frais de personnel	24
III.4.1.2 - Synthèse des évolutions salariales	25
III.4.1.3 - Salaires de base	25
III.4.1.4 - Prime d'ancienneté	25
III.4.1.5 - Heures supplémentaires / complémentaires	26
III.4.1.6 - Primes collectives ou découlant de règles collective	26
III.4.1.7 - Mesures individuelles	26
III.4.1.8 - Nombre de salariés n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis...	27
III.4.1.9 - Épargne salariale (intéressement, participation, abondement)	27
III.4.1.10 - Rémunérations accessoires	27
<b>III.4.2 - Rémunération des dirigeants</b>	<b>28</b>
III.4.2.1 - Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux	28
III.4.2.2 - Rémunération des dirigeants des autres entreprises	28
<b>III.5 - RÉMUNÉRATION DES ACTIONNAIRES</b>	<b>29</b>
<b>III.5.1 - Rémunération des actionnaires Revenus distribués (information annuelle)</b>	<b>29</b>
<b>III.5.2 - Rémunération de l'actionnariat des salariés</b>	<b>29</b>
<b>III.6 - ENTREPRISE ÉTENDUE</b>	<b>29</b>
<b>III.6.1 - Évolutions</b>	<b>29</b>
<b>III.6.2 - Sous-traitance de l'activité par des entreprises extérieures</b>	<b>30</b>
<b>III.6.3 - Sous-traitance sur site de l'activité :</b>	<b>30</b>
<b>III.6.4 - Prestations de service (sur site ou non) :</b>	<b>30</b>

## QUE TROUVE-T-ON DANS CE DOCUMENT ?

Ce document est constitué de séries de tableaux regroupant des indicateurs et organisées en rubriques.

Pour chaque rubrique, chaque fois que c'est nécessaire, la correspondance avec le contenu de la BDU tel qu'il est présenté dans le décret du 27 décembre 2013 est mentionnée (l'ordre des rubriques et sous-rubriques est un peu différent). Beaucoup de données présentées dans ces tableaux ne sont pas obligatoires dans les textes réglementaires. Nous les estimons utiles dans une majorité de cas, mais c'est dans chaque entreprise que cela devra être apprécié, selon le contexte.

Chaque rubrique est introduite par un texte qui indique la portée des informations qu'elle contient et l'utilisation qui peut en être faite.

Pour tous les tableaux relatifs aux salariés (emplois, effectifs, formation, organisation et conditions de travail, santé et exposition aux risques, rémunérations) où il est question de « catégories », il convient de retenir les catégories les plus utiles au dialogue social et les plus pertinentes pour l'entreprise (métiers, emplois repères, niveau de classification, qualification...).

Il est souhaitable que les catégories soient définies par un accord d'entreprise, et si possible articulées à la classification de la convention collective de branche.

Quelle que soit la forme retenue pour décrire les catégories, cette information devra de toute façon faire apparaître le genre.

Les catégories doivent comporter au moins 10 salariés. Sauf indication contraire, les catégories seront identiques dans tous les tableaux de la base de données.

Si vous voulez consulter l'article de loi qui instaure la base de données, cliquez sur ce lien (ctrl+clic) :

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=43FDE471D090B974544A17DEBAAAB478.tpdjo04v\\_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027549181&dateTexte=](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=43FDE471D090B974544A17DEBAAAB478.tpdjo04v_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027549181&dateTexte=)

Si vous souhaitez vous référer directement au décret, cliquez sur ce lien (ctrl+clic) :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028409508&dateTexte=&categorieLien=id>

# I - MISE EN PERSPECTIVE DES OPTIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

*Cette rubrique correspond, dans l'article 1<sup>er</sup> du décret, aux mentions de la sous-section 2, articles R.2323-1-2 et R.2323-1-3 du code du travail*

## I.1 - PRÉSENTATION DE L'ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE<sup>1</sup>

Un ensemble de données synthétiques, mises à jour annuellement, permet d'apprécier les grandes évolutions et perspectives de l'entreprise au sein, le cas échéant de son Groupe, et de sa filière. L'objectif est d'initier les discussions entre l'entreprise, les élus du personnel et les représentants syndicaux non seulement autour de la création et répartition de la valeur, mais aussi plus largement de partager les conditions de succès permettant une croissance durable de l'entreprise.

Ainsi dans un premier temps, l'entreprise présente l'évolution de ses activités et de son positionnement sur le marché français, européen ou mondial avec une mise en perspective de la filière dans laquelle elle évolue :

- éléments relatifs à la concurrence nationale et internationale ;
- enjeux propres à la filière au regard des éléments du contexte actuel (économique, environnemental, social ou sociétal).

L'entreprise décline ensuite les contraintes et menaces ainsi que les opportunités qui influent spécifiquement sur sa stratégie et son organisation en France et à l'international.

Elle détaillera en particulier :

- Ses marchés et l'évolution de la demande dans les prochaines années ;
- les offres et plus particulièrement les principales ruptures (technologiques, marketing, substitution...) pouvant avoir un impact sur sa propre activité) ;
- le positionnement des acteurs sur la chaîne de valeur : fournisseurs, sous-traitants et principaux clients ;
- les forces, faiblesses, opportunités et menaces par métier au regard des évolutions de l'environnement ;
- les facteurs de différenciation de l'entreprise.

Pour l'ensemble de la base de données, l'entreprise s'attachera à expliquer et mettre en perspective les données présentées.

---

<sup>1</sup> Pour rappel, tous les membres du comité d'entreprise sont assujettis aux obligations de secret et de discrétion (C. trav. art. 2325-22). D'après l'article L. 2325-5 du code du travail, cette obligation ne peut jouer que si l'information présente un caractère confidentiel et est donnée comme telle par le chef d'entreprise ou son représentant.

## I.2 - PRÉSENTATION DE LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

Des données économiques et sociales doivent permettre une mise en perspective de la création de valeur de l'entreprise au sein de sa filière.

### I.2.1 - Résultats économiques de l'entreprise

en euros	Historique		Année n	Prévisions d'évolution (tendance)	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
Chiffre d'affaires par pays				Tendances	
Chiffre d'affaires					
Valeur ajoutée					
Valeur ajoutée (%)					
Résultat d'exploitation					
Résultat net					
Résultat net (% du CA net)					

L'entreprise veillera à mettre en exergue les éléments structurels et conjoncturels expliquant ces résultats économiques :

- impacts des éléments conjoncturels sur les résultats des différentes activités de l'entreprise ;
- impacts des évolutions structurelles.

### I.2.2 - L'entreprise au sein de son Groupe

(Art 1<sup>er</sup> du décret : sous-section 2, correspond au point « H : transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> »)

L'entreprise devra détailler les transferts de capitaux importants (en euros), les mises à disposition de personnels (en effectifs et masse salariale), les transferts de propriété de brevets et de marques et autres contrats entre les sociétés du groupe (par objet)... entre la société mère et les filiales, entre les filiales. La place de l'entreprise dans cet ensemble devra être mise en exergue.

La position de l'entreprise au sein du groupe (y compris la participation de la société dans les entreprise du groupe et inversement) devra y être développée.

La contribution de l'établissement (ou de l'entreprise) à la valeur ajoutée de l'entreprise (ou du groupe) sera mise en évidence.

## I.2.3 - FLUX FINANCIERS ENTRE L'ENTREPRISE, LA PERSONNE PUBLIQUE, LA SOCIÉTÉ

### I.2.3.1 - Flux financiers entrants *(ces données correspondent au point F – Flux financiers à destination de l'entreprise du décret)*

Ces données permettent notamment de vérifier l'atteinte des objectifs conditionnant les aides et subventions accordées à l'entreprise. Aux données chiffrées sont joints les critères et conditions d'attribution.

<i>en euros</i>	Année n-2	Année n-1	Année n (prévision)
Aides publiques			
Aides publiques (% VA)			
Subventions			
Subventions (% VA)			
Réductions d'impôts			
Réductions d'impôts (% VA)			
Crédit d'impôts (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi, Recherche...)			
Crédit d'impôts (% VA)			
Réductions de cotisations sociales			
Réductions de cotisations sociales (% VA)			

### I.2.3.2 - Flux financiers sortants

#### I.2.3.2.1 - Vers la personne publique *(ces données correspondent au point « B – 3° : impôts et taxes », sous-section 2 du décret)*

<i>en euros</i>	Historique			Prévisions d'évolution (tendance)	
	Année n-2	Année n-1	Année n	Année n+1	Année n+3
Impôts sur les sociétés					
Impôts sur les sociétés (% VA)					
Autres Impôts					
Autres Impôts (% VA)					

#### I.2.3.2.2 - Autres flux financiers sortants *(ces données correspondent au point « C-1°-a » sous-section 2 du décret)*

Autres Flux financiers sortants <i>en euros</i> (ces données au point x du décret)	Historique			Prévisions d'évolution (tendance)	
	Année n-2	Année n-1	Année n	Année n+1	Année n+3
Cotisations sociales					
Cotisations sociales (% VA)					
Mécénat et autres transferts					
Mécénat et autres transferts (% VA)					

## II - PRÉSENTATION DES OPTIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

*Cette rubrique correspond à l'article L.2323-7-1 de la loi du 14 juin 2013, relatif à la consultation du CE sur les orientations stratégiques, que vous pouvez consulter en cliquant sur ce lien (ctrl+clic)*

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=69C8F92439626C4C7237F71436522D7E.tpdjo04v\\_1?idArticle=LEGIARTI000027549176&cidTexte=LE-GITEXT000006072050&dateTexte=20140129](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=69C8F92439626C4C7237F71436522D7E.tpdjo04v_1?idArticle=LEGIARTI000027549176&cidTexte=LE-GITEXT000006072050&dateTexte=20140129)

Les différentes options stratégiques de l'entreprise seront discutées par les parties prenantes. Afin d'en simplifier la compréhension, elles seront présentées par l'entreprise comme une réponse directe aux enjeux économiques, sociaux, environnementaux, etc. Il s'agira donc d'engager le dialogue autour :

- Des informations économiques mises en perspective (évolution générale des commandes et de la situation financière, exécution des programmes de production...);
- De la stratégie à 3 ans : projets d'innovation, nouveaux produits, projets de restructuration ou encore toute information connue concernant des modifications d'effectifs et de compétences ;
- Des évolutions organisationnelles de l'entreprise : évolution des ressources, localisation des investissements, changement d'activité, évolution de la sous-traitance (objectifs, volume, modalités) etc.

L'entreprise présente succinctement les principales options stratégiques qui sont discutées avec les partenaires sociaux. Il s'agit notamment de partager les actions majeures nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie permettant d'assurer une croissance durable.

Pour chaque option stratégique, l'entreprise détaillera le cas échéant les leviers stratégiques et opérationnels qu'elle envisage de mettre en œuvre, assortis d'une analyse des conséquences humaines du changement. A partir de cette présentation, les représentants du personnel pourront discuter les différentes modalités envisageables de mise en œuvre du projet.

N.B. : Selon la nature du projet présenté par l'employeur, toutes les données contenues dans la BDU sont susceptibles (à différents degrés) de contribuer à se forger une appréciation des orientations stratégiques présentées par l'employeur et de leurs conséquences sur la marche de l'entreprise.



### III - FORMATION ET RÉPARTITION DE LA VALEUR

Cette rubrique correspond dans l'article 1er du décret, sous-section 2, à la mention des articles R.2323-1-2 et R.2323-1-3, du code du travail.

#### III.1 - SYNTHÈSE SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

	Historique						Prévisions d'évolution (tendance)	
	Année n-2		Année n-1		Année n		Année n+1	Année n+3
	€	%	€	%	€	%		
Investissements productifs								
Investissements R&D								
Total des investissements sociaux : recrutements, formation, équipements et activités sociales et culturelles (crèche, restaurant d'entreprise, transport) aménagements des conditions de travail								
Rétribution des salariés (rémunérations brutes + cotisations patronales + intéressement + participation + abondement)								
Rémunération des financeurs								
Solde des flux financiers entre les collectivités publiques et l'entreprise								

À partir de la présentation de ces données, l'entreprise décrira les conditions de financement expliquant les évolutions de rémunération des financeurs. Elle précisera de même, les motifs des flux financiers entre la société et l'entreprise.

## III.2 - INVESTISSEMENTS

### III.2.1 - INVESTISSEMENT SOCIAL *(article 1er du décret, sous-section 2 paragraphe , art ; R.2323-1-3 ou R.2323-1-4 A,1°)*

#### III.2.1.1 - Effectifs et emplois

Les données économiques et sociales doivent permettre aux élus d'évaluer les évolutions quantitatives et qualitatives de l'emploi et d'intervenir sur les projets à court et moyen terme, dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels.

Les options stratégiques se révèlent notamment à travers les plans de recrutement, les types de contrat, le degré de stabilité de l'emploi, les plans de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, ainsi que tout ce qui fait les conditions de travail (l'aménagement du temps, l'hygiène et la sécurité, la santé au travail). Les données sur le volume et les conditions d'emploi font apparaître les situations comparées des femmes et des hommes, des salariés selon leur âge et leur ancienneté, ainsi que des diverses catégories de salariés.

#### III.2.1.1.1 - Évolution des effectifs

a) *Effectifs par statut (en nombre de salariés concernés, dernière ligne en équivalents temps plein) Tableau de synthèse*

		Historique		Année n	Prévisions d'évolution (tendance)	
		Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
CDI						
	Femmes					
	Hommes					
CDD (voir détails dans tableaux suivants)						
Contrats de mission						
Intérimaires						
Saisonniers *						
Intermittents *						
Portage salarial						
Contrats de professionnalisation						
Apprentis						
Contrats aidés						
Stagiaires						
TOTAL (en nombre)						
TOTAL (en équivalents temps plein)						

\* Uniquement dans les entreprises ayant recours à ce type de contrats au sens du code du travail.

b) Effectifs en CDI par âge et sexe (en nombre et équivalents temps plein) - information annuelle

	Historique						Prévisions d'évolution (%)			
	Année n-2		Année n-1		Année n		Année n+1		Année n+3	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
< 25 ans										
25 à 35 ans										
35 à 45 ans										
45 à 55 ans										
> 55 ans										
TOTAL (en nombre)										
TOTAL (en équivalents temps plein)										

c) Effectifs présents par âge et par sexe (en nombre et équivalents temps plein) - information annuelle

	Historique					
	Année n-2		Année n-1		Année n	
	H	F	H	F	H	F
< 25 ans						
25 à 35 ans						
35 à 45 ans						
45 à 55 ans						
> 55 ans						
TOTAL (en nombre)						
TOTAL (en équivalents temps plein)						

d) Effectifs en CDI par ancienneté et sexe (en nombre et en équivalents temps plein)-information annuelle

	Historique						Prévisions d'évolution (%)			
	Année n-2		Année n-1		Année n		Année n+1		Année n+3	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
< 1 an										
1 à 3 ans										
4 à 10 ans										
11 à 25 ans										
> 25 ans										
TOTAL (en nombre)										
TOTAL (en équivalents temps plein)										

e) Évolution de la place des femmes et des hommes dans les effectifs (en nombre et en équivalents temps plein) information annuelle

	Historique		Année n	Prévisions d'évolution en %	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
Hommes					
Femmes					
TOTAL (en nombre)					
TOTAL (en équivalents temps plein)					

f) Emploi des personnes handicapées (en équivalents temps plein)

	Historique		Année n	Prévisions d'évolution	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
Nombre d'équivalents temps plein					
% des effectifs					
Dont CDI					

g) Répartition des effectifs de l'entreprise ou du groupe par zone géographique (France/étranger) (en effectif ETP fin de période)

	Historique		Année n	Prévisions d'évolution en %	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
Effectifs en France					
Effectifs à l'étranger					
Succursale, antenne					
Filiale					
Total					

### III.2.1.1.2 - Évolution des emplois

#### a) CDI (information semestrielle)

	Catégorie x		Catégorie y	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de salariés au 31/12/n-1				
<b>Départs</b>				
• Retraites				
• Mutations				
• Passages vers autre catégorie				
• Démissions				
• Licenciements économiques				
• Autres licenciements				
• Ruptures conventionnelles				
• Autres ruptures				
• Décès				
<b>Arrivées</b>				
• Recrutements				
• Mutations				
• Provenant d'une autre catégorie				
Nombre actuel au 31/12/n				

#### b) Autres contrats en nombre de salariés (information trimestrielle)

	Catégorie x		Catégorie y		...	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CDD						
Intérimaires						
Mis à disposition (groupe)						
Mis à disposition (externes)						
Saisonniers						
Contrats intermittents						
Portage salarial						
Contrats de professionnalisation						
Apprentis						
Contrats aidés						
Stagiaires						
<b>TOTAL</b>						

c) Autres contrats en équivalents temps plein (ETP) (information trimestrielle)

	Catégorie x		Catégorie y		...	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CDD						
Intérimaires						
Mis à disposition (groupe)						
Mis à disposition (externes)						
Saisonniers						
Contrats intermittents						
Portage salarial						
Contrats de professionnalisation						
Apprentis						
Contrats aidés						
Stagiaires						
<b>TOTAL</b>						

d) Autres contrats : informations complémentaires annuelles

	Nombre de salariés	Nombre moyen de contrats par salarié	Nombre maximal de contrats par salarié	Durée moyenne des contrats (jours)	Durée minimale des contrats (jours)
CDD					
CDD d'usage					
CDD de surcroît d'activité					
CDD de remplacement					
Intérimaires					
Mis à disposition (groupe)					
Mis à disposition (externes)					
Saisonniers					
Contrats intermittents					
Portage salarial					
Contrats de professionnalisation					
Apprentis					
Contrats aidés					
Stagiaires					
<b>TOTAL</b>					

Ces données sont indispensables au débat visant l'amélioration de la stabilité des salariés.

Conclusion par l'entreprise avec l'Etat de conventions ouvrant droit à des contrats initiatives emploi, d'accompagnement dans l'emploi, d'insertion (revenu minimum d'activité et contrats d'avenir CIE, CAE, CI-RMA) et documents avec objectifs annuels en termes d'apprentissage.

### III.2.1.2 - Formation professionnelle

#### III.2.1.2.1 - Évolution de l'investissement dans la formation continue

	Historique		Année n	Prévisions	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
Montant consacré à la formation continue (€)					
Pourcentage de masse salariale consacré à la formation					
Montant versé à l'OPCA et nom de (ou des) l'OPCA					
Nombre de salariés formés					
Nombre de salariés formés / nombre total de salariés					
Nombre moyen d'heure de formation (FC) par salarié formé					
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré (et % sur effectif global)					
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des deux dernières années *					
Nombre d'entretiens ayant conduit à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel *					
Nombre de salariés ayant utilisé leur compte personnel de formation sur le temps de travail *					
Nombre d'abondements par l'entreprise du compte personnel de formation*					

\*Informations prévues par l'Ani sur la formation professionnelle du 16 décembre 2013

#### III.2.1.2.1 - Répartition par catégorie salariale des formés

	Historique		Année n	Prévisions	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
Nombre de salariés formés					
• Femmes (% par rapport au nombre total de femmes)					
• Hommes (% par rapport au nombre total d'hommes)					
• Seniors (%)					
Catégorie x (% par rapport au nombre total de la catégorie)					
Catégorie y (% par rapport au nombre total de la catégorie)					
... (% par rapport au nombre total de la catégorie)					

### III.2.1.2.3 - Répartition par type de formation (Information annuelle)

	Catégorie x		Catégorie y		...	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectif total						
Temps travaillé						
<b>Temps de FPC (% travaillé)</b>						
• Adaptation au poste						
	dont sécurité					
• Évolution et maintien dans l'emploi						
• Développement et acquisition de nouvelles compétences						
• Formation à un autre métier						
• Accès à une qualification						
• Apprentissage						
• Contrats d'insertion (emploi d'avenir, contrat de génération, CUI...)						
<b>Temps rémunéré (% FPC)</b>						
• Adaptation au poste						
	dont sécurité					
• Évolution et maintien dans l'emploi						
• Développement et acquisition de nouvelles compétences						
• Formation à un autre métier						
• Apprentissage						
• Contrats d'insertion (emploi d'avenir, contrat de génération, CUI...)						
Nombre de refus de demandes de formation par l'employeur						

### III.2.1.2.4 -Reconnaissance de la formation dispensée

	Historique		Année n	Prévisions	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
<b>Nombre de salariés qui ont acquis une certification ou une qualification</b>					
• Femmes (% par rapport au nombre total de femmes)					
• Hommes (% par rapport au nombre total d'hommes)					
• Seniors (% par rapport au nombre total de seniors)					

Ces informations chiffrées doivent être complétées par une analyse sur les métiers, leurs évolutions et l'évolution des besoins de l'entreprise et du bassin d'emploi. Elles participent aux informations nécessaires à la consultation sur le plan de formation de l'entreprise, ainsi que sur la gestion de l'emploi et des compétences.



### III.2.1.3. Amélioration des conditions de travail (décret Sous-section 2, §1, art R.2323-1-3, A, 1°, g)

#### III.2.1.2.1 - Évolution de l'investissement dans la formation continue

	Catégorie x		Catégorie y		...	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Durée du travail (en nombre d'heures travaillées)</b>						
• Par catégorie et par genre						
• Total						
<b>Durée du travail (en nombre de salariés)</b>						
• Temps plein						
• Temps partiel (journée réduite)						
• Temps partiel (semaine réduite)						
• Temps partiel à la demande du salarié						
• Nombre de demandes de passage à temps plein						
Taux de satisfaction de la demande						
<b>Heures supplémentaires et complémentaires</b>						
• Durée des heures supplémentaires en % de la durée totale du travail						
• Nombre moyen de compléments d'heures par salarié						
• Durée moyenne du complément d'heure par salarié						
<b>Horaires</b>						
• Horaires fixes						
• Horaires variables						
• Forfaits-jours						
• Soumis au pointage						
• Horaires décalés						
• Travail posté						
• Travail de nuit						
<b>Aménagement temps de travail</b>						
• Nombre salariés annualisés						
• Nombre salariés en roulement						
• Nombre salariés en astreinte						
• Nombre de salariés en télétravail						
<b>Congés (nombre de salariés concernés)</b>						
• Congés pour création d'entreprises ou sabbatiques						
• Congés de solidarité internationale						

### III.2.1.3.2 - Détail des heures supplémentaires

Heures supplémentaires	Historique		
	Année n-2	Année n-1	Année n
Nombre de dépassements du contingent (en nombre de salariés)			
Nombre de dépassements du contingent (en nombre d'heures)			
Durée du Repos compensateur			
Durée du Compte épargne temps			

### III.2.1.3.3 - Santé - sécurité (information trimestrielle)

Les catégories retenues dans ce tableau pourront, au besoin, différer de celles des autres rubriques pour renseigner avec plus de pertinence l'exposition des salariés aux risques professionnels.

	Catégorie x		Catégorie y		...	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Nombre de postes (total)</b>						
• Postes exposés à des risques professionnels (répertoriés par le document unique)						
• Postes exposés à des facteurs de pénibilité						
• Accidents du travail						
• Nombre d'accidents du travail						
Dont liés à des risques psychosociaux						
• Accidents du travail en taux de fréquence						
• Accidents du travail en taux de gravité						
• Nombre de maladies professionnelles						
Dont liés à des risques psychosociaux						
• Taux d'absentéisme pour maladie*						
• Répartition des arrêts maladie par durée						
◦ Inférieur à 1 semaine						
◦ De 1 semaine à 3 mois						
◦ Supérieur à 3 mois						

\*L'absentéisme est calculé par la formule : (nombre d'heures absences sur la période N) / (nombre d'heures travaillées théoriques sur la période N) \* 100.

### III.2.1.3.4 - Évolution des dépenses en matière de sécurité

	Historique			Prévisions	
	Année n-2	Année n-1	Année n	Année n+1	Année n+3
Dépenses en matière de sécurité					
Formation					
Autre (Matériel, prestation...)					
Coût des sinistres (cotisations Accidents du Travail Maladie professionnelles)					

Les documents dont la tenue et la conservation par l'employeur sont obligatoires en application de la réglementation relative à la santé ou à la sécurité au travail sont transmis ou tenus à la disposition du CE ou du CHSCT.

### III.2.2 - INVESTISSEMENTS MATÉRIELS ET IMMATÉRIELS (décret Sous-section 2, §1, art R.2323-1-3, A, 2°)

La pérennité et le développement de l'outil de travail sont déterminants pour l'avenir de l'entreprise et des salariés. Les données synthétiseront la situation et les évolutions passées et prévisionnelles des actifs productifs ou financiers.

#### III.2.2.1 - Variation des actifs nets (information annuelle)

	VN au 31/12/n-1	Dépréciation	Ventes	Acquisitions	VN au 31/12/n
<b>Actifs immobilisés</b>					
• Immobilisations corporelles					
Dont outils de travail					
• Immobilisations incorporelles					
Dont brevets et licences					
• Immobilisations financières					
<b>Actifs circulants</b>					
• Stocks de marchandises					
• Stocks de matières premières, approvisionnement, encours de production					
• Valeurs mobilières et disponibilités					

#### III.2.2.2 - Évolution des actifs nets (information annuelle)

	Historique		Année n	Prévisions	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
<b>Actifs immobilisés</b>					<b>Tendances</b>
• Immobilisations corporelles					
Dont outils de travail					
• Immobilisations incorporelles					
Dont brevets et licences					
• Immobilisations financières					
<b>Actifs circulants</b>					<b>Tendances</b>
• Stocks de marchandises					
• Stocks de matières premières, approvisionnement, encours de production					
• Valeurs mobilières et disponibilités					

### III.2.2.3 - Dépenses R&D (information annuelle)

	Historique		Année n	Prévisions	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
R&D en montant					
R&D en % de la valeur ajoutée					
<b>Répartition de la recherche et du développement</b>					
• Interne (% des dépenses)					
• Externe (% des dépenses)					
Montant des aides allouées à la R&D					

### III.2.3 - INVESTISSEMENT EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE (décret Sous-section 2, §1, art R.2323-1-3, A, 3°)

#### III.2.3.1 - Investissements en matière de développement durable

En Euros	Historique		Année n	Prévisions	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
Dépenses modernisation de l'outil de production					
Amélioration des processus et de l'organisation					
Dépenses pour certification / labellisation					

#### Responsabilité sociétale en entreprise (décret Sous-section 2, §1, art R.2323-1-3, A, 3°)

L'entreprise répond aux enjeux de société en assumant sa part de responsabilité. Les conséquences sociales et environnementales de l'activité de l'entreprise doivent être mesurées afin que les actions nécessaires à leur réduction puissent être décidées. Les IRP sont informées et consultées sur les impacts et les actions d'amélioration décidées par l'entreprise.

Les données en caractère normal présentées dans le tableau en page suivante concernent obligatoirement les entreprises mentionnées à l'article L.225-102-1, 6e alinéa, du Code du commerce (les sociétés anonymes). Les données en italiques, proposées par la CFDT, sont celles qu'il apparaît souhaitable de négocier dans ces mêmes entreprises.

Pour les autres entreprises, il est recommandé de négocier par accord les indicateurs pertinents selon l'activité, l'organisation et l'implantation de chaque entreprise.

#### Remarques concernant l'eau, l'énergie, les déchets

Il convient de spécifier pour chaque établissement s'il s'agit d'un site tertiaire ou d'un site de production. Dans le cas d'un site tertiaire, il faudra spécifier le nombre de salariés et ramener les consommations par ETP pour l'eau et les déchets, par m<sup>2</sup> pour l'énergie. Dans le cas d'un site de production, il faudra ramener les consommations d'eau, d'énergie et de déchets par unité produite.

### III.2.3.2 - Éléments relatifs à la responsabilité sociétale en entreprise

	Année n-2	Année n-1	Année n	Année n+1
Existence d'un panel de consultation de parties prenantes (+ de 300)				
Existe-t-il des processus d'étude d'impacts sociaux, environnementaux et sociétaux dans les projets d'agrandissement, d'ouverture ou de fermeture de site (+ de 300)				
Existence d'un code de déontologie, d'un déontologue et processus de suivi des cas de non respect de ce code (+ de 300)				
<b>Environnement</b>				
Consommation d'eau				
Consommations d'énergie				
Emissions de gaz à effet de serre (y compris COV, gaz réfrigérants) directes				
Emissions de gaz à effet de serre (y compris COV, gaz réfrigérants) indirectes				
Actions prises pour lutter contre le réchauffement climatique				
Description des rejets dans les sols				
Description des rejets aqueux				
<b>Production de déchets</b>				
• Dangereux				
• Non dangereux				
<b>Existence d'un plan de déplacement d'entreprise</b>				
• Pourcentage de salariés couverts				
Montant des dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de la société sur l'environnement				
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement				
Montant des indemnités versées au cours de l'exercice en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement				
Mesures prises pour limiter les atteintes à l'équilibre biologique, aux milieux naturels, aux espèces animales et végétales protégées				
<b>Social *</b>				
• Bilan des accords collectifs (en nombre d'accords négociés ?*)				
• Bilan des œuvres sociales (indicateurs ?*)				
<b>Sociétal *</b>				
• Prise en compte de l'impact territorial de l'activité en matière d'emploi et de développement régional (indicateurs ?*)				
• Prise en compte de l'impact de l'activité des filiales étrangères sur le développement régional et les populations locales (indicateurs ?*)				
• Montant consacré au mécénat (à détailler par action)				

\*Pour les lignes relatives aux aspects sociaux et sociétaux des bilans RSE, chaque entreprise doit négocier ou définir les indicateurs pertinents.

### III.3 - FONDS PROPRES, ENDETTEMENT (décret Sous-section 2, §1, art R.2323-1-3et R.2323-1-4, B)

#### III.3.1 - ÉVOLUTION DU PASSIF NET DE L'ENTREPRISE (information annuelle)

	Historique		Année n	Prévisions	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
<b>Montant des capitaux propres</b>					
• Capital social ou individuel					
• Mise en réserve					
• Reports à nouveau					
• Résultat de l'exercice					
<b>Montant des dettes contractées</b>					
• Moyen terme					
• Long terme					

#### III.3.2 - ÉCLAIRAGE SUR L'ENDETTEMENT

##### III.3.2.1- Échéances de la dette (montant des remboursements -information annuelle)

	Historique		Année n	Prévisions	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
<b>Date d'échéance des dettes financières ?</b>					
• Dettes financières long terme					
• Dettes d'exploitation					

Liste des principaux financeurs et description des principaux supports de financement : obligations, dettes auprès d'établissements financiers français, européens, internationaux.

##### III.3.2.2 - Évolution des coûts financiers de la dette (information annuelle)

	Historique		Année n	Prévisions	
	Année n-2	Année n-1		Année n+1	Année n+3
<b>Date d'échéance des dettes financières ?</b>					
• Dettes financières long terme					
• Dettes d'exploitation					

## III.4 - ENSEMBLE DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS ET DES DIRIGEANTS

(décret Sous-section 2, §1, art R.2323-1-3 C, 1° à 4° et art ; R.2323-1-4, C, 1°a, b, c)

Par principe, l'ensemble de la rémunération brute (hors cotisations patronales), dans ses différentes composantes, fait l'objet d'un diagnostic précis quant à son évolution et sa distribution. Les composantes de la rémunération citées dans les tableaux ci-dessous sont complétées autant que de besoin en fonction des pratiques en vigueur dans l'entreprise. Les informations relatives aux éléments de rémunération sont annuelles et portent sur le périmètre de l'entreprise. Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, les données détaillent les éléments propres à chaque établissement et sont disponibles auprès des élus et mandatés de l'établissement ».

### III.4.1 - ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS SALARIALES

Concernant les salariés de l'entreprise, les élus et représentants syndicaux doivent être en mesure d'évaluer :

- l'évolution des différentes composantes de la rémunération, par catégorie de salarié et par sexe ;
- l'évolution de la distribution de la rémunération entre ces mêmes catégories ;
- la part des éléments fixes et variables de la rémunération.

Sont aussi accessibles des éléments concernant les mandataires sociaux :

- l'évolution de leur rémunération (parts fixe et variable) ;
- la liste des critères d'attribution de leur rémunération variable.

#### III.4.1.1 - Frais de personnel

	Année n-2	Année n-1	Année n	Prévisions n+1
Frais salariaux (€)				
Frais salariaux par pays (€)				
<b>Frais salariaux (% de la valeur ajoutée)</b>				
• Rémunération brutes du personnel (€)				
• Cotisations sociales patronales (€)				
Avantages sociaux et garanties complémentaires				
Versements aux œuvres sociales et culturelles du CE (*)				
Autres dépenses supportées par l'entreprise : logement, restauration, vacances, loisirs...(*)				
Taux de noria (**) (en %)				
Provisions pour pensions et obligations similaires				

(\*) (Décret sous-section 2, art. R.2323-1-3, D 1°, 2°, 3° et R.2323-1-4, D)

(\*\*) Selon la formule : (Masse salariale des entrants en année N - Masse salariale des sortants en année N) / Masse salariale totale de l'année N-1)



### III.4.1.2 - Synthèse des évolutions salariales (\*) par catégorie et par sexe (en % de l'année précédente)

	Année n-2	Année n-1	Année n	Prévisions n+1
<b>Hommes</b>				
• Catégorie x				
• Catégorie y				
...				
• 5 ou 10 hommes les mieux rémunérés				
<b>Femmes</b>				
• Catégorie x				
• Catégorie y				
...				
• 5 ou 10 femmes les mieux rémunérées				

(\*) Salaire de base + toutes primes, majorations et indemnités soumises à cotisations sociales

### III.4.1.3 - Salaires de base (en euros, hors ancienneté et primes)

Tableau à renseigner pour chacune des années n-2 à n

Catégorie	Mini de la grille	Hommes				Femmes			
		Mini de l'entreprise	Moyen de l'entreprise	Médian de l'entreprise	Maxi de l'entreprise	Mini de l'entreprise	Moyen de l'entreprise	Médian de l'entreprise	Maxi de l'entreprise
Catégorie x									
Catégorie y									
...									
ou 10 personnes les mieux rémunérées (Salaire moyen)									

### III.4.1.4 - Primes d'ancienneté (montants bruts moyens en euros par catégorie et par sexe)

Catégorie	Année n-2		Année n-1		Année n	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie x						
Catégorie y						
...						

### III.4.1.5 - Heures supplémentaires / complémentaires (montants bruts moyens en euros par catégorie et par sexe)

Tableau à renseigner pour chacune des années n-2 à n

Catégorie	Heures supplémentaires			Heures complémentaires		
	Nombre de salariés concernés	Hommes	Femmes	Nombre de salariés concernés	Hommes	Femmes
Catégorie x						
Catégorie y						
...						

### III.4.1.6 - Primes collectives ou découlant de règles collectives (\*) (montants bruts moyens en euros par catégorie et par sexe)

Tableau à renseigner pour chacune des années n-2 à n

Catégorie	Prime(s) collective(s) fixe(s)		Prime(s) liée(s) à des contraintes de poste (nuit, dimanche, astreintes...)		Prime(s) collective(s) exceptionnelle(s)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie x						
Catégorie y						
...						

(\*) Possibilité de détailler prime par prime

### III.4.1.7 - Mesures individuelles (augmentations individuelles, bonus, primes et variables individuels)(\*) par catégorie par sexe

Tableau à renseigner pour chacune des années n-2 à n

	Augmentations individuelles				Primes individuelles, bonus, variable			
	Total en €	Nombre de bénéficiaires	Augmentation mini en %	Augmentation maxi en %	Total en €	Nombre de bénéficiaires	Prime mini en €	Prime maxi en €
<b>Hommes</b>								
• Catégorie x								
• Catégorie y								
...								
<b>Femmes</b>								
• Catégorie x								
• Catégorie y								
...								

(\*) Possibilité de détailler

### III.4.1.8 - Nombre de salariés n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis...

Catégorie	2 ans		3 ans		4 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie x						
Catégorie y						
...						

### III.4.1.9 - Épargne salariale (intéressement, participation, abondement)

En euros	Année n-2	Année n-1	Année n	Prévisions n+1
Montant global de la réserve spéciale de participation				
Montant moyen de la prime de participation par bénéficiaire				
Montant moyen de la prime d'intéressement par bénéficiaire				
Montant total de l'abondement versé par l'entreprise				

Informations complémentaires :

- Rapport sur l'application de l'accord de participation.
- Conditions d'exécution de l'accord d'intéressement.
- Nombre de bénéficiaires de l'abondement et répartition selon les catégories de salariés (regroupées 3 ou 4 CSP)

### III.4.1.10 - Rémunérations accessoires (avantages en nature, protection sociale complémentaire, etc.)

Total en euros	Année n-2	Année n-1	Année n	Prévisions n+1
Titres restaurant				
Avantages en nature				
Complémentaire Santé (*)				
Prévoyance (*)				
Retraite supplémentaire				
Indemnisation maladie (part complémentaire aux IJ sécu)				
Jours fériés extra légaux				
<b>Indemnités de rupture du contrat de travail</b>				
• Départ en retraite				
• Autres motifs (licenciements, ruptures conventionnelles...)				

\*Regrouper Santé et prévoyance si impossible de distinguer

## III.4.2 - RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

### III.4.2.1 - Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux (dans les entreprises telles que présentées dans le rapport de gestion : art L225-102-1 code du commerce)

#### III.4.2.1.1 - Montants des principaux éléments de la rémunération

	Année n-2	Année n-1	Année n	Prévision n+1
Rémunération annuelle fixe				
Rémunération au résultat (*)				
Attribution de stock-options ou de titres, distribution d'actions gratuites				
Levée d'options ou cession de titres				
Primes de bienvenue				
Primes de départ et de non-concurrence				

(\*) Description des critères de rémunérations sur résultat

#### III.4.2.1.2 - Evolution des montants et engagements en matière de rémunération des dirigeants et salariés hors grilles

	Année n-2	Année n-1	Année n	Année n+1	Année n+2	Année n+3
<b>Montant des engagements en matière de :</b>						
• Retraite complémentaire ou supplémentaire						
• Couverture Santé						
• Avantages en nature						
<b>Montant global des rémunérations allouées au titre de l'exercice aux membres des :</b>						
• Organes d'administration						
• Organes de Direction						
• Organes de surveillance						

#### III.4.2.2 - Rémunération des dirigeants des autres entreprises (ajout CFDT)

	Historique		Année n	Prévisions
	Année n-2	Année n-1		Année n+1
Nombre de dirigeants (mandataires sociaux titulaires ou non par ailleurs d'un contrat de travail)				
Montant total des rémunérations qui leur ont été versées : au titre des mandats sociaux exercés, en vertu de l'exécution d'un contrat de travail				
Montant total des avantages annexes à ces rémunérations				

### III.5 - RÉMUNÉRATION DES ACTIONNAIRES (décret Sous-section 2, §1, art R.2323-1-3, E, 1° et 2°)

Ces données permettent d'apprécier la place de la rémunération des actionnaires dans le partage des richesses, ainsi que la place de l'actionnariat salarié lorsqu'il existe.

#### III.5.1 - RÉMUNÉRATION DES ACTIONNAIRES- REVENUS DISTRIBUÉS (information annuelle)

	Historique			Prévisions
	Année n-2	Année n-1	Année n	Année n+1
Dividendes ou autres revenus distribués (€)				
Dividendes ou autres revenus distribués (% de la VA)				

#### III.5.2 - RÉMUNÉRATION DE L'ACTIONNARIAT DES SALARIÉS

	Année n-2	Année n-1	Année n	Année n+1
Part de l'actionnariat salarié dans le capital (%)				
Dividendes versés (€)				
Cession d'actions (volume et valeur à la date de l'opération)				
Attribution de stock-options (volume)				
Actions gratuites distribuées (volume et valeur à la date de l'opération)				
Montant des rachats d'actions propres				

### III.6 - ENTREPRISE ÉTENDUE (correspond au point « G : sous-traitance, 1° et 2° » sous-section 2 du décret)

Dans les entreprises qui recourent à la sous-traitance, l'activité économique repose sur un collectif de travail impliquant la coopération des salariés de l'entreprise donneuse d'ordre et des salariés mis à disposition par les entreprises sous-traitantes. La seule comptabilisation en achat de services de l'activité sous-traitée est largement insuffisante pour refléter les conditions économiques et sociales de sa relation de sous-traitance. Informations et discussions auront pour objectif de vérifier que les conditions économiques et sociales du sous-traitant sont prises en compte de façon à permettre son autonomie de développement.

#### III.6.1 - ÉVOLUTIONS

	Historique			Prévisions (tendances)	
	Année n-2	Année n-1	Année n	Année n+1	Année n+3
Nombre de salariés d'entreprises extérieures				Tendances	
Facturation (€)					
Pourcentage de la masse salariale (%)					
Taux de fréquence des accidents de travail					
Taux de gravité des accidents de travail					

### III.6.2 - SOUS-TRAITANCE DE L'ACTIVITÉ PAR DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES

	Catégorie x		Catégorie x		...	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de salariés						
Nombre d'heures						
Facturation (€)						
Montant horaire par salarié (€)						

Informations complémentaires :

- Motifs ayant conduits l'entreprise à recourir à des salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- Sous-traitance et fournisseurs : information sur la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux.

L'employeur devra fournir aux représentants du personnel les informations permettant d'apprécier le degré d'interdépendance donneur d'ordre / sous-traitant :

- Le donneur d'ordre demandera aux entreprises extérieures la part de leur CA que représente le montant facturé et l'indiquera aux représentants du personnel
- L'entreprise sous-traitante indiquera à ses représentants du personnel la part respective du CA que représentent ses principaux donneurs d'ordre
- L'entreprise donneuse d'ordre fera état à ses IRP de l'existence d'audits sociaux/environnementaux de ses sous-traitants, des résultats de ces audits et des actions de progrès engagées.

Indiquer s'il est fait référence à des conditions sociales et/ou environnementales et/ou sociétales dans les appels d'offre pour de la sous-traitance sur site.  
Les sous-traitants liés à la production seront intégrés à la GPEC du donneur d'ordre.

### III.6.3 - SOUS-TRAITANCE SUR SITE DE L'ACTIVITÉ :

Volumes concernés et informations quantitatives et qualitatives montrant la prise en compte des questions relatives à la sûreté, la sécurité et les conditions de travail des salariés des entreprises sous-traitantes (formation sûreté, sécurité, vérification de l'éthique du sous-traitant au sens RSE)

Indiquer s'il est fait référence à des conditions sociales et/ou environnementales et/ou sociétales dans les appels d'offre pour de la sous-traitance sur site

### III.6.4 - PRESTATIONS DE SERVICE (SUR SITE OU NON) :

Indiquer les motifs de recours, les volumes, les coûts, pour suivre l'évolution d'une année sur l'autre. Préciser les mesures de sûreté/sécurité/conditions de travail pour les salariés des entreprises prestataires travaillant sur site.

Indiquer s'il est fait référence à des conditions sociales et/ou environnementales et/ou sociétales dans les appels d'offre pour prestations de service