Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Vérifié le 27 octobre 2025 - Entreprendre Service Public / Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

L'employeur **de 50 salariés et plus** doit mettre à disposition du comité économique et social (CSE) et des représentants du personnel une **base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)**. La BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise.

Moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés **n'ont pas l'obligation** de constituer une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

50 à 299 salariés

Qu'est-ce que la BDESE ?

Quelles sont les entreprises concernées par la BDESE ?

La mise en place d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est **obligatoire** pour les entreprises qui emploient **au moins 50 salariés**.

Dans le cas d'une entreprise **à établissements multiples**, les effectifs sont calculés au niveau global de l'entreprise, et non par établissement.

La BDESE comprend alors les données collectées au niveau de l'entreprise, et non par établissement.

Se renseigner sur la possibilité de création d'une BDESE de groupe

Il est **possible** de constituer une BDESE au niveau du groupe. Ce n'est pas obligatoire.

Une BDESE constituée au niveau du groupe **n'exempte pas** les entreprises de plus de 50 salariés du groupe de leur obligation de constituer des BDESE.

Une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe.

La convention ou l'accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

À quoi sert la BDESE ?

Une base de données économiques, sociales et environnementales **rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité économique et social (CSE)** (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34474) .

La base de données économiques, sociales et environnementales **comporte** également un **bilan de la mise en œuvre des actions de formation** réalisées à l'issue des entretiens professionnels (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F32040) (renommés entretiens de parcours professionnel) ou des périodes de reconversion (nouveau dispositif qui s'appliquera à compter du 1er janvier 2026).

Elle sert notamment de support de préparation à la consultation annuelle du CSE.

Elle contient des données sur les sujets suivants :

- Investissement social
- Investissement matériel et immatériel
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
- Fonds propres
- Endettement
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Activités sociales et culturelles
- Rémunération des financeurs
- Flux financiers à destination de l'entreprise
- Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Comment créer la BDESE ?

Création de la BDESE par accord d'entreprise ou accord de branche

Les entreprises soumises à la mise en place de la BDESE peuvent définir le contenu de la BDESE via **un accord collectif d'entreprise**. Cet accord doit donc être **signé par des organisations syndicales représentants 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections**.

En l'absence de délégué syndical, l'accord peut être adopté entre l'employeur et le comité social et économique (CSE) (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34474) (adoption à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE).

L'accord doit définir :

- L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE
- Les modalités de fonctionnement de la BDESE : notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation

> **Attention**
>
> Le contenu et le fonctionnement de la base de données **doivent** permettre au CSE et, s'il y en a, aux délégués syndicaux, d'exercer leurs compétences.

Création de la BDESE en l'absence d'accord d'entreprise

Si aucun accord d'entreprise n'est trouvé, un **accord de branche** peut définir le contenu de la BDESE pour les entreprises de **moins de 300 salariés**. Il doit préciser les mêmes éléments que l'accord d'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise et d'accord de branche, le contenu et le fonctionnement de la BDESE sont imposés par le code du travail. Dans ce cas, la BDESE **doit être constituée au niveau de l'entreprise**. Son contenu varie selon la taille de l'entreprise.

Que doit contenir la BDESE ?

La BDESE peut être fixée par accord d'entreprise ou par accord de branche. Si aucun accord n'est trouvé, son contenu est imposé par le code du travail.

Contenu fixé par accord

Le contenu de la BDESE **doit** porter **au moins sur les thématiques suivantes** :

- L'investissement social
- L'investissement matériel et immatériel
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
- Les fonds propres
- L'endettement
- L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Les activités sociales et culturelles
- La rémunération des financeurs

- Les flux financiers à destination de l'entreprise
- Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'accord **peut** intégrer dans la BDESE les informations nécessaires liées aux négociations obligatoires liées à :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions de travail

Il **peut** aussi intégrer les informations nécessaires liées aux consultations du CSE.

> **Attention**
>
> Le contenu et le fonctionnement de la base de données **doivent** permettre au CSE et, s'il y en a, aux délégués syndicaux, d'exercer leurs compétences.

Contenu imposé (absence d'accord)

L'employeur doit fournir les informations portant sur les années suivantes :

- Année en cours
- 2 années précédentes
- 3 années suivantes, sous forme de perspectives

En l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur doit indiquer dans la BDESE les informations suivantes :

- **1. Investissements :**
  - **A. Investissement social :**
    - a. Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté :
      - Evolution des effectifs retracée mois par mois
      - Nombre de salariés titulaires d'un CDI, nombre de titulaires d'un CDD
      - Nombre de salariés temporaires, ainsi que le nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par ces salariés
      - Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure
      - Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de 26 ans
      - Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux CDD, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure
    - b. Évolution des emplois par catégorie professionnelle
      - Répartition des effectifs par sexe et par qualification
      - Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières
    - c. Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer :
      - Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle
      - Déclaration annuelle de l'employeur au regard de l'obligation d'emploi des personnes handicapées à laquelle il est soumis
    - d. Evolution du nombre de stagiaires de plus de 16 ans
    - e. Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés :
      - Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation du CSE
      - Le résultat éventuel des négociations liées aux accords de branche et aux accords professionels
      - Les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite à des vérifications
      - Le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours. Il comporte la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, rapportés aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe
      - Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés (objet, durée, coût, conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, résultats obtenus)
      - Le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement, ainsi que les sommes versées à ce titre
      - Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel biannuel
      - Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance :
        - Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation
        - Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation
        - Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation. Le bilan de la mise en œuvre du compte personnel de formation
    - f. Conditions de travail :

        - Durée du travail, dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail
        - Données sur le travail à temps partiel :
            - Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel
            - Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise
        - Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir des analyses du CSE. Il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire, notamment :
            - Aux principes généraux de prévention
            - A l'information et à la formation des travailleurs
            - A l'information et à la formation des salariés titulaires d'un CDD et des salariés temporaires
            - A la coordination de la prévention

    - **B. Investissement matériel et immatériel :**
        - Évolution des actifs nets d'amortissement et des dépréciations éventuelles (immobilisations)
        - Si l'entreprise en a, dépenses de recherche et développement
        - Mesures pour améliorer, renouveler ou transformer les méthodes de production et d'exploitation, et leurs incidences sur les conditions de travail et l'emploi

- **2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** :
    - **A. Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle en matière :**
        - D'embauche
        - De formation
        - De promotion professionnelle
        - De qualification
        - De classification
        - De conditions de travail
        - De santé et de sécurité au travail
        - De rémunération effective
        - D'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
    - **B. Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière** en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté
    - **C. Description de l'évolution des taux de promotion** respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise
    - **D. Stratégie d'action** :
        - Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées.
        - Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues

- **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**, notamment, s'il y en a, les informations contenues dans le rapport relatif à l'impôt sur les bénéfices
- **4. Rémunération** des salariés et dirigeants :
    - **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
    - **B. Pour les sociétés anonymes**, montant global des rémunérations versées :
        - Aux 5 personnes les mieux rémunérées, si l'effectif du personnel est inférieur à 250
        - Aux 10 personnes les mieux rémunérées, si l'effectif du personnel est d'au moins 250
    - **C. Épargne salariale** : intéressement, participation
- **5. Activités sociales et culturelles** : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique (CSE), mécénat
- **6. Rémunération des financeurs** :
    - **A. Rémunération des actionnaires** (revenus distribués)
    - **B. Rémunération de l'actionnariat salarié** (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)
- **7. Flux financiers** à destination de l'entreprise :
    - **A. Aides publiques**
    - **B. Réductions d'impôts**

- **C. Exonérations et réductions de cotisations sociales**
- **D. Crédits d'impôts**
- **E. Mécénat**
- **F. Résultats financiers :**
  - Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés
  - Résultats d'activité en valeur et en volume
  - Affectation des bénéfices réalisés

- **8. Partenariats** :
  - **A. Partenariats conclus pour produire** des services ou des produits pour une autre entreprise
  - **B. Partenariats conclus pour bénéficier** des services ou des produits d'une autre entreprise
- **9. Pour les entreprises appartenant à un groupe, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :**
  - **A. Transferts de capitaux** tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative (notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales)
  - **B. Cessions, fusions, et acquisitions réalisées**
- **10. Environnement :**
  - **A. Politique générale en matière environnementale** : organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, si cela est pertinent, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
  - **B. Économie circulaire** :
    - Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux
    - Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et d'énergie
  - **C. Changement climatique** :
    - Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées "émissions du scope 1")
    - Lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre
    - Bilan des émissions de gaz à effet de serre :
      - Bilan pour les entreprises de plus de 250 salariés dans les départements et régions d'outre-mer
      - Pour les autres entreprises, le bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre

> **À noter**
>
> La BDESE peut se présenter sous formes de tableaux et de rapports d'analyse. Selon la taille de votre entreprise, vous pouvez aussi acheter un logiciel lié à votre logiciel de paie, permettant la mise à jour régulière des données.
>
> Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, la BDESE doit comporter l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à la disposition des membres du comité central et des comités d'établissement.

Quand doit être mise à jour la BDESE ?

Les éléments d'information de la BDESE doivent être régulièrement mis à jour. La fréquence de mise à jour doit au moins permettre au CSE et aux délégués syndicaux d'avoir des informations à jour pour mener à bien leurs missions.

Pour les entreprises de **moins de 300 salariés**, la mise à jour s'effectue donc au moins **une fois tous les 2 mois**.

Comment organiser l'accès à la BDESE ?

Le fonctionnement de la BDESE peut être fixé par accord d'entreprise ou par accord de branche. Si aucun accord n'est trouvé, son fonctionnement est imposé par le code du travail.

Contenu fixé par accord

L'accord d'entreprise ou de branche par lequel a défini le fonctionnement de la BDESE. Il s'agit notamment :

- Des droits d'accès
- Du niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts
- Du support de la BDESE (papier ou informatique)
- Des modalités de consultation et d'utilisation.

Elle **doit être disponible en permanence aux représentants du personnel** (membres de la délégation du personnel du CSE et délégués syndicaux).

Contenu imposé (absence d'accord)

La BDESE doit être accessible en permanence au CSE et aux représentants du personnel.

Elle est tenue **sur un support papier ou sur un support informatique**.

L'employeur doit concevoir, mettre en place et maintenir à jour la BDESE.

Il fixe les conditions d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation de la BDESE.

En cas de BDESE incomplète ou non mise à jour, le CSE peut saisir **le président du tribunal judiciaire** pour qu'il ordonne à l'employeur la communication des éléments manquants.

Où s'adresser ?

Tribunal judiciaire ou tribunal de proximité (https://www.justice.fr/recherche/annuaires)

> **À noter**
>
> Tout utilisateur de la BDESE doit respecter une obligation de discrétion. Lorsque des informations sont confidentielles (par exemple concernant les maladies professionnelles), l'employeur doit indiquer la durée du caractère confidentiel.

Quelles sanctions sont prévues en cas d'entrave au fonctionnement de la BDESE ?

Sanctions prévues

L'absence de constitution de la BDESE ou le fait d'empêcher sa mise à jour constituent des délits d'entrave. Ils sont passibles d'une amende de **7 500 €**.

Recours du CSE

En cas de difficultés d'accès aux informations de la BDESE, par exemple si la BDESE est incomplète, le CSE peut saisir le tribunal judiciaire afin d'obtenir les informations manquantes.

Où s'adresser ?

Tribunal judiciaire ou tribunal de proximité (https://www.justice.fr/recherche/annuaires)

300 à 499 salariés

Qu'est-ce que la BDESE ?

Quelles sont les entreprises concernées par la BDESE ?

La mise en place d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est **obligatoire** pour les entreprises qui emploient **au moins 50 salariés**.

Dans le cas d'une entreprise **à établissements multiples**, les effectifs sont calculés au niveau global de l'entreprise, et non par établissement.

La BDESE comprend alors les données collectées au niveau de l'entreprise, et non par établissement.

Se renseigner sur la possibilité de création d'une BDESE de groupe

Il est **possible** de constituer une BDESE au niveau du groupe. Ce n'est pas obligatoire.

Une BDESE constituée au niveau du groupe **n'exempte pas** les entreprises de plus de 50 salariés du groupe de leur obligation de constituer des BDESE.

Une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe.

La convention ou l'accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

À quoi sert la BDESE ?

Une base de données économiques, sociales et environnementales **rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité économique et social (CSE) (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34474)** .

La base de données économiques, sociales et environnementales **comporte** également un **bilan de la mise en œuvre des actions de formation** réalisées à l'issue des entretiens professionnels (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F32040) (renommés entretiens de parcours professionnel) ou des périodes de reconversion (nouveau dispositif qui s'appliquera à compter du 1er janvier 2026).

Elle sert notamment de support de préparation à la consultation annuelle du CSE.

Elle contient des données sur les sujets suivants :

- Investissement social
- Investissement matériel et immatériel
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
- Fonds propres
- Endettement
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Activités sociales et culturelles
- Rémunération des financeurs
- Flux financiers à destination de l'entreprise
- Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Comment créer la BDESE ?

Création de la BDESE par accord d'entreprise ou accord de branche

Les entreprises soumises à la mise en place de la BDESE peuvent définir le contenu de la BDESE via **un accord collectif d'entreprise**. Cet accord doit donc être **signé par des organisations syndicales représentants 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections**.

En l'absence de délégué syndical, l'accord peut être adopté entre l'employeur et le comité social et économique (CSE) (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34474) (adoption à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE).

L'accord doit définir :

- L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE
- Les modalités de fonctionnement de la BDESE : notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation

> **Attention**
>
> Le contenu et le fonctionnement de la base de données **doivent** permettre au CSE et, s'il y en a, aux délégués syndicaux, d'exercer leurs compétences.

Création de la BDESE en l'absence d'accord d'entreprise

Si aucun accord d'entreprise n'est trouvé, un **accord de branche** peut définir le contenu de la BDESE pour les entreprises de **moins de 300 salariés**. Il doit préciser les mêmes éléments que l'accord d'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise et d'accord de branche, le contenu et le fonctionnement de la BDESE sont imposés par le code du travail. Dans ce cas, la BDESE **doit être constituée au niveau de l'entreprise**. Son contenu varie selon la taille de l'entreprise.

Que doit contenir la BDESE ?

La BDESE peut être fixée par accord d'entreprise ou par accord de branche. Si aucun accord n'est trouvé, son contenu est imposé par le code du travail.

Contenu fixé par accord

Le contenu de la BDESE **doit** porter **au moins sur les thématiques suivantes** :

- L'investissement social
- L'investissement matériel et immatériel
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
- Les fonds propres
- L'endettement
- L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Les activités sociales et culturelles
- La rémunération des financeurs
- Les flux financiers à destination de l'entreprise
- Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'accord **peut** intégrer dans la BDESE les informations nécessaires liées aux négociations obligatoires liées à :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions de travail
- La gestion des emplois et des parcours professionnels

Il **peut** aussi intégrer les informations nécessaires liées aux consultations du CSE.

> **Attention**
>
> Le contenu et le fonctionnement de la base de données **doivent** permettre au CSE et, s'il y en a, aux délégués syndicaux, d'exercer leurs compétences.

Contenu imposé (absence d'accord)

Le contenu de la BDESE varie selon la taille de l'entreprise. Le seuil de 300 salariés est considéré comme **franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutifs**.

L'employeur dispose d'un **délai d'1 an** à compter du franchissement de ce seuil pour adapter sa BDESE.

L'employeur doit fournir les informations portant sur les années suivantes :

- Année en cours
- 2 années précédentes
- 3 années suivantes, sous forme de perspectives

En l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur doit indiquer dans la BDESE les informations suivantes :

- **1. Investissements :**
  - **A. Investissement social :**
    - a. Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté :
      - Effectif (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
        - Effectif total au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum) : tout salarié inscrit à l'effectif quelle que soit la nature de son contrat de travail
        - Effectif permanent (en 3 ou 4 postes minimum) : salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un CDI
        - Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Somme des effectifs totaux mensuels divisée par 12 (en 3 ou 4 postes minimum) : salariés inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré
        - Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum) : La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans
        - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (en 3 ou 4 postes minimum) : La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise

    - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (en 3 ou 4 postes minimum) : français/étrangers
    - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (en 5 ou 6 postes minimum)

  - Travailleurs extérieurs
    - Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (prestataire de services) : travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs
    - Nombre de stagiaires (écoles, universités ...) : stages supérieurs à 1 semaine
    - Nombre moyen mensuel de salariés temporaires : toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire
    - Durée moyenne des contrats de travail temporaire
    - Nombre de salariés de l'entreprise détachés
    - Nombre de salariés détachés accueillis
- b. Évolution des emplois par catégorie professionnelle
  - Embauches :
    - Nombre d'embauches par CDI
    - Nombre d'embauches par CDD, dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans
  - Départs (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
    - Nombre de démissions (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de licenciements pour d'autres causes (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de départs au cours de la période d'essai (à ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs ; en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de mutations d'un établissement à un autre (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (en 3 ou 4 postes minimum) : distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature
    - Nombre de décès (en 3 ou 4 postes minimum)
  - Promotions : nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (en 5 ou 6 postes minimum)
  - Chômage (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
    - Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum) : indemnisées et non indemnisées, y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives
    - Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum) : indemnisées et non indemnisées
- c. Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer :
  - Nombre de travailleurs handicapés employés sur l'année considérée au regard de l'obligation d'emploi des personnes handicapées à laquelle il est soumis
  - Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés sur l'année considérée
- d. Evolution du nombre de stagiaires
- e. Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés :
  - Formation professionnelle continue (conformément aux données relatives aux contributions de formation professionnelle de la déclaration sociale nominative) :
    - Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue
    - Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement aux organismes de recouvrement ; versement auprès d'organismes agréés ; autres ; total.
    - Nombre de stagiaires (en 5 ou 6 postes minimum)
    - Nombre d'heures de stage (en 5 ou 6 postes minimum) : rémunérées et non rémunérées
  - Congés formation :
    - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré
    - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré

    - Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation
  - Apprentissage : Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année
- f. Conditions de travail :
  - Accidents du travail et de trajet :
    - Taux de fréquence des accidents du travail (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre d'accidents avec arrêts de travail divisé par nombre d'heures travaillées
    - Nombre d'accidents de travail avec arrêt ×106 divisé par nombre d'heures travaillées
    - Taux de gravité des accidents du travail (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre des journées perdues divisé par nombre d'heures travaillées
    - Nombre des journées perdues × 10^3 divisé par nombre d'heures travaillées
    - Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées 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
  - Répartition des accidents par éléments matériels (Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents) :
    - Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves-codes 32 à 40
    - Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation-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
  - 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
  - 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
  - Durée et aménagement du temps de travail (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
    - Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (en 3 ou 4 postes minimum). Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.
    - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (en 3 ou 4 postes minimum) :
      - Au titre du code du travail et du code rural et de la pêche maritime instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires
      - Au titre d'un régime conventionnel (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de salariés employés à temps partiel (en 3 ou 4 postes minimum) :
      - Entre 20 et 30 heures
      - Autres formes de temps partiel
    - Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur, en 3 ou 4 postes minimum). Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.
    - Nombre de jours fériés payés (en 3 ou 4 postes minimum) : préciser les conditions restrictives
  - Absentéisme (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise), comptabilisés, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures :
    - Nombre de journées d'absence (en 3 ou 4 postes minimum) : ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national
    - Nombre de journées théoriques travaillées
    - Nombre de journées d'absence pour maladie (en 3 ou 4 postes minimum)

        - Répartition des absences pour maladie selon leur durée (en 3 ou 4 postes minimum) : les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises
        - Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Nombre de journées d'absence pour maternité (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes ...) (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Organisation et contenu du travail :
        - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit
        - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans
        - Salarié affecté à des tâches répétitives (distinguer femmes-hommes). Seuils associés aux facteurs de risques professionnels pour le travail répétitif : Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte :
            - Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus pour minimum 900 heures par an
            - Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute pour minimum 900 heures par an
    - Conditions physiques de travail :
        - Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 à 85 db à leur poste de travail
        - Nombre de salariés exposés au froid et à la chaleur
        - Nombre de salariés exposés aux températures extrêmes : température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30 °C pour minimum 900 heures par an
        - Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière : conditions atmosphériques et inondations rendant dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir
        - Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures : renseignements tirés du rapport du directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises
    - Transformation de l'organisation du travail : expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (donner le nombre de salariés concernés)
    - Dépenses d'amélioration de conditions de travail :
        - Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise : en dehors des dépenses en matière de santé et de sécurité
        - Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente
    - Médecine du travail (renseignements tirés du rapport du directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises).
        - Nombre de visites d'information et de prévention et nombre d'examens médicaux (distinguer les travailleurs en suivi de droit commun et ceux en suivi individuel renforcé)
        - Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres)
        - Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail
    - Travailleurs inaptes :
        - Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail
        - Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude
- **B. Investissement matériel et immatériel :**
    - Évolution des actifs nets d'amortissement et des dépréciations éventuelles (immobilisations)
    - Si l'entreprise en a, dépenses de recherche et développement
    - L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise
- **2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**
    - **A. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (données chiffrées par sexe) :**
        - a. Conditions générales d'emploi :
            - Effectifs : Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
            - Durée et organisation du travail :
                - 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

    - Données sur les congés :
        - 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
    - Données sur les embauches et les départs :
        - 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
    - Positionnement dans l'entreprise :
        - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle
        - Répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique
- b. Rémunérations et déroulement de carrière :
    - Âge :
        - Âge moyen par catégorie professionnelle
        - Âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique
    - Rémunérations :
        - 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 rémunération
- c. Formation : 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 :
    - Répartition par poste de travail selon :
        - L'exposition à des risques professionnels
        - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches
    - Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles (données chiffrées) :
        - 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 (Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents)
        - 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
        - Nombre de journées d'absence
    - Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail :
        - Nombre d'arrêts de travail
        - Nombre de journées d'absence

- **B. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :**
    - a. Congés :
        - Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
        - 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 :
        - Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
        - 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

        - Services de proximité :
            - Participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance
            - Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

    - **C. Stratégie d'action** :
        - Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées.
        - Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues.

- **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**, notamment, s'il y en a, les informations contenues dans le rapport relatif à l'impôt sur les bénéfices
- **4. Rémunération** des salariés et dirigeants :
    - **A. Évolution des rémunérations** salariales :
        - 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 : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise
            - Montant des rémunérations (somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié) : Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants :
                - Rapport entre la masse salariale annuelle totale (en 5 ou 6 postes minimum) et l'effectif mensuel moyen
                - Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle – base 35 heures (en 5 ou 6 postes minimum)

                OU

                - Rémunération mensuelle moyenne (en 5 ou 6 postes minimum)
                - Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (en 5 ou 6 postes minimum)
                - Grille des rémunérations (distinguer au moins 6 tranches)
            - Hiérarchie des rémunérations :
                - Choix d'un des deux indicateurs suivants :
                    - 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

                    OU

                    - 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 : pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés
                - Montant global des dix rémunérations les plus élevées
            - Mode de calcul des rémunérations :
                - Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (distinguer les primes individuelles et les primes collectives)
                - Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché
            - Charge salariale globale
        - b. Pour les sociétés anonymes, montant global des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées
    - **B. Épargne salariale : intéressement, participation** :
        - a. Montant global de la réserve de participation : le montant de la réserve dégagée-ou de la provision constituée-au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré
        - b. Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en 3 ou 4 postes minimum)
        - c. Part du capital détenu par les salariés (dirigeants non compris) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat…)
    - **C. Rémunérations accessoires** (en 3 ou 4 postes minimum) : Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage (notamment les primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire), préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs

- **5. Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles** : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, mécénat :
    - **A. Représentation du personnel** :

- a. Représentants du personnel et délégués syndicaux :
  - Composition des comités sociaux et économiques et/ ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale
  - Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel
  - Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée
  - Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée
  - Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée
  - Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière
- b. Information et communication :
  - Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise)
  - Eléments caractéristiques du système d'accueil
  - Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application
  - Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels : préciser leur périodicité
- c. Différends concernant l'application du droit du travail : Avec indication de la nature du différend et, au cas par cas, de la solution qui y a mis fin

- **B. Activités sociales et culturelles** :
  - a. Activités sociales :
    - Contributions au financement, si cela est pertinent, du comité social et économique et des comités sociaux économiques d'établissement
    - Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (dépenses consolidées de l'entreprise, la répartition est indiquée ici à titre d'exemple)
  - b. Autres charges sociales :
    - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) : versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances
    - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) : versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances
    - Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail

- **6. Rémunération des financeurs** , à l'exclusion des salariés et dirigeants :
  - **A. Rémunération des actionnaires** (revenus distribués)
  - **B. Rémunération de l'actionnariat salarié** (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)
- **7. Flux financiers** à destination de l'entreprise :
  - **A. Aides publiques** : 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. Pour chacune de ces aides, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, si ces conditions existent, par l'administration qui l'attribue et son utilisation.
  - **B. Réductions d'impôts**
  - **C. Exonérations et réductions de cotisations sociales**
  - **D. Crédits d'impôts**
  - **E. Mécénat**
  - **F. Résultats financiers :**
    - Chiffre d'affaires,
    - Bénéfices ou pertes constatés
    - Résultats globaux de la production en valeur et en volume
    - Affectation des bénéfices réalisés
- **8. Partenariats** :
  - **A. Partenariats conclus pour produire** des services ou des produits pour une autre entreprise
  - **B. Partenariats conclus pour bénéficier** des services ou des produits d'une autre entreprise
- **9. Pour les entreprises appartenant à un groupe, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :**
  - **A. Transferts de capitaux** tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative (notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales)
  - **B. Cessions, fusions, et acquisitions réalisées**
- **10. Environnement :**
  - **A. Politique générale en matière environnementale** : organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, si cela est pertinent, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

- **B. Économie circulaire** :
  - Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F37830)
  - Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et d'énergie
- **C. Changement climatique** :
  - Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées "émissions du scope 1"). Lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre
  - Bilan des émissions de gaz à effet de serre :
    - Pour les entreprises de plus de 250 salariés dans les départements et régions d'outre-mer
    - Pour les autres entreprises, le bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre

> **À noter**
>
> La BDESE peut se présenter sous formes de tableaux et de rapports d'analyse. Selon la taille de votre entreprise, vous pouvez aussi acheter un logiciel lié à votre logiciel de paie, permettant la mise à jour régulière des données.
>
> Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, la BDESE doit comporter l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à la disposition des membres du comité central et des comités d'établissement.

Quand doit être mise à jour la BDESE ?

Les éléments d'information de la BDESE doivent être régulièrement mis à jour. La fréquence de mise à jour doit au moins permettre au CSE et aux délégués syndicaux d'avoir des informations à jour pour mener à bien leurs missions.

Pour les entreprises d'au moins **300 salariés**, la mise à jour s'effectue donc au moins **une fois par mois**.

Comment organiser l'accès à la BDESE ?

Le fonctionnement de la BDESE peut être fixé par accord d'entreprise ou par accord de branche. Si aucun accord n'est trouvé, son fonctionnement est imposé par le code du travail.

Contenu fixé par accord

L'accord d'entreprise ou de branche par lequel a défini le fonctionnement de la BDESE. Il s'agit notamment :

- Des droits d'accès
- Du niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts
- Des conditions de consultation et d'utilisation

Elle **doit être disponible en permanence aux représentants du personnel** (membres de la délégation du personnel du CSE et délégués syndicaux).

> **À savoir**
>
> Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la BDESE est obligatoirement mise à disposition sur **support informatique**.

Contenu imposé (absence d'accord)

La BDESE doit être accessible en permanence au CSE et aux représentants du personnel.

Elle est tenue uniquement sur un support informatique.

L'employeur doit concevoir, mettre en place et maintenir à jour la BDESE. Il fixe les conditions d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation de la BDESE.

Chaque trimestre, il communique **au CSE**, les informations suivantes :

- Éventuels retards de paiement des cotisations sociales
- Évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- Évolution des effectifs et de la qualification des salariés

En cas de BDESE incomplète ou non mise à jour, le CSE peut saisir **le président du tribunal judiciaire** pour qu'il ordonne à l'employeur la communication des éléments manquants.

Où s'adresser ?

Tribunal judiciaire ou tribunal de proximité (https://www.justice.fr/recherche/annuaires)

> **À noter**
>
> Tout utilisateur de la BDESE doit respecter une obligation de discrétion. Lorsque des informations sont confidentielles (par exemple concernant les maladies professionnelles), l'employeur doit indiquer la durée du caractère confidentiel.

Quelles sanctions sont prévues en cas d'entrave au fonctionnement de la BDESE ?

Sanctions prévues

L'absence de constitution de la BDESE ou le fait d'empêcher sa mise à jour constituent des délits d'entrave. Ils sont passibles d'une amende de **7 500 €**.

Recours du CSE

En cas de difficultés d'accès aux informations de la BDESE, par exemple si la BDESE est incomplète, le CSE peut saisir le tribunal judiciaire afin d'obtenir les informations manquantes.

Où s'adresser ?

Tribunal judiciaire ou tribunal de proximité (https://www.justice.fr/recherche/annuaires)

500 salariés ou plus

Qu'est-ce que la BDESE ?

Quelles sont les entreprises concernées par la BDESE ?

La mise en place d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est **obligatoire** pour les entreprises qui emploient **au moins 50 salariés**.

Dans le cas d'une entreprise **à établissements multiples**, les effectifs sont calculés au niveau global de l'entreprise, et non par établissement.

La BDESE comprend alors les données collectées au niveau de l'entreprise, et non par établissement.

Se renseigner sur la possibilité de création d'une BDESE de groupe

Il est **possible** de constituer une BDESE au niveau du groupe. Ce n'est pas obligatoire.

Une BDESE constituée au niveau du groupe **n'exempte pas** les entreprises de plus de 50 salariés du groupe de leur obligation de constituer des BDESE.

Une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe.

La convention ou l'accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base.

À quoi sert la BDESE ?

Une base de données économiques, sociales et environnementales **rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité économique et social (CSE)** (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34474) .

La base de données économiques, sociales et environnementales **comporte** également un **bilan de la mise en œuvre des actions de formation** réalisées à l'issue des entretiens professionnels (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F32040) (renommés entretiens de parcours professionnel) ou des périodes de reconversion (nouveau dispositif qui s'appliquera à compter du 1er janvier 2026).

Elle sert notamment de support de préparation à la consultation annuelle du CSE.

Elle contient des données sur les sujets suivants :

- Investissement social
- Investissement matériel et immatériel
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
- Fonds propres
- Endettement
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Activités sociales et culturelles
- Rémunération des financeurs
- Flux financiers à destination de l'entreprise
- Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Comment créer la BDESE ?

Création de la BDESE par accord d'entreprise ou accord de branche

Les entreprises soumises à la mise en place de la BDESE peuvent définir le contenu de la BDESE via **un accord collectif d'entreprise**. Cet accord doit donc être **signé par des organisations syndicales représentants 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections**.

En l'absence de délégué syndical, l'accord peut être adopté entre l'employeur et le comité social et économique (CSE) (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34474) (adoption à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE).

L'accord doit définir :

- L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE
- Les modalités de fonctionnement de la BDESE : notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation

> **Attention**
>
> Le contenu et le fonctionnement de la base de données **doivent** permettre au CSE et, s'il y en a, aux délégués syndicaux, d'exercer leurs compétences.

Création de la BDESE en l'absence d'accord d'entreprise

Si aucun accord d'entreprise n'est trouvé, un **accord de branche** peut définir le contenu de la BDESE pour les entreprises de **moins de 300 salariés**. Il doit préciser les mêmes éléments que l'accord d'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise et d'accord de branche, le contenu et le fonctionnement de la BDESE sont imposés par le code du travail. Dans ce cas, la BDESE **doit être constituée au niveau de l'entreprise**. Son contenu varie selon la taille de l'entreprise.

Que doit contenir la BDESE ?

La BDESE peut être fixée par accord d'entreprise ou par accord de branche. Si aucun accord n'est trouvé, son contenu est imposé par le code du travail.

Contenu fixé par accord

Le contenu de la BDESE **doit** porter **au moins sur les thématiques suivantes** :

- L'investissement social
- L'investissement matériel et immatériel
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

- Les fonds propres
- L'endettement
- L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Les activités sociales et culturelles
- La rémunération des financeurs
- Les flux financiers à destination de l'entreprise
- Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

L'accord **peut** intégrer dans la BDESE les informations nécessaires liées aux négociations obligatoires liées à :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie et les conditions de travail
- La gestion des emplois et des parcours professionnels.

Il **peut** aussi intégrer les informations nécessaires liées aux consultations du CSE.

> **Attention**
>
> Le contenu et le fonctionnement de la base de données **doivent** permettre au CSE et, s'il y en a, aux délégués syndicaux, d'exercer leurs compétences.

Contenu imposé (absence d'accord)

Le contenu de la BDESE varie si un des deux seuils suivants est dépassé :

- 100 millions d'euros de CA
- 100 millions d'euros de bilan

Entreprises d'au moins 500 salariés et aux CA et bilan <100 M€

L'employeur doit fournir les informations portant sur les années suivantes :

- Année en cours
- 2 années précédentes
- 3 années suivantes, sous forme de perspectives

En l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur doit indiquer dans la BDESE les informations suivantes :

- **1. Investissements :**
  - **A. Investissement social :**
    - a. Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté :
      - Effectif (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
        - Effectif total au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum) : tout salarié inscrit à l'effectif quelle que soit la nature de son contrat de travail
        - Effectif permanent (en 3 ou 4 postes minimum) : salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un CDI
        - Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Somme des effectifs totaux mensuels divisée par 12 (en 3 ou 4 postes minimum) : salariés inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré
        - Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum) : La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans
        - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (en 3 ou 4 postes minimum) : La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise
        - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (en 3 ou 4 postes minimum) : français/étrangers
        - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (en 5 ou 6 postes minimum)
      - Travailleurs extérieurs
        - Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (prestataire de services) : travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs
        - Nombre de stagiaires (écoles, universités ...) : stages supérieurs à 1 semaine

    - Nombre moyen mensuel de salariés temporaires : toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire
    - Durée moyenne des contrats de travail temporaire
    - Nombre de salariés de l'entreprise détachés
    - Nombre de salariés détachés accueillis
- b. Évolution des emplois par catégorie professionnelle
  - Embauches :
    - Nombre d'embauches par CDI
    - Nombre d'embauches par CDD, dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans
  - Départs (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
    - Nombre de démissions (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de licenciements pour d'autres causes (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de départs au cours de la période d'essai (à ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs ; en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de mutations d'un établissement à un autre (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (en 3 ou 4 postes minimum) : distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature
    - Nombre de décès (en 3 ou 4 postes minimum)
  - Promotions : nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (en 5 ou 6 postes minimum)
  - Chômage (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
    - Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum) : indemnisées et non indemnisées, y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives
    - Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum) : indemnisées et non indemnisées
- c. Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer :
  - Nombre de travailleurs handicapés employés sur l'année considérée au regard de l'obligation d'emploi des personnes handicapées à laquelle il est soumis
  - Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés sur l'année considérée
- d. Evolution du nombre de stagiaires
- e. Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés :
  - Formation professionnelle continue (conformément aux données relatives aux contributions de formation professionnelle de la déclaration sociale nominative) :
    - Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue
    - Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement aux organismes de recouvrement ; versement auprès d'organismes agréés ; autres ; total.
    - Nombre de stagiaires (en 5 ou 6 postes minimum)
    - Nombre d'heures de stage (en 5 ou 6 postes minimum) : rémunérées et non rémunérées
  - Congés formation :
    - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré
    - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré
    - Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation
  - Apprentissage : Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année
- f. Conditions de travail :
  - Accidents du travail et de trajet :
    - Taux de fréquence des accidents du travail (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre d'accidents avec arrêts de travail divisé par nombre d'heures travaillées
    - Nombre d'accidents de travail avec arrêt ×106 divisé par nombre d'heures travaillées
    - Taux de gravité des accidents du travail (en 3 ou 4 postes minimum)

    - Nombre des journées perdues divisé par nombre d'heures travaillées
    - Nombre des journées perdues × 10^3 divisé par nombre d'heures travaillées
    - Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées 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
- Répartition des accidents par éléments matériels (Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents) :
    - Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves-codes 32 à 40
    - Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation-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
- 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
- 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
- Durée et aménagement du temps de travail (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
    - Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (en 3 ou 4 postes minimum). Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.
    - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (en 3 ou 4 postes minimum) :
        - Au titre du code du travail et du code rural et de la pêche maritime instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires
        - Au titre d'un régime conventionnel (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de salariés employés à temps partiel (en 3 ou 4 postes minimum) :
        - Entre 20 et 30 heures
        - Autres formes de temps partiel
    - Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur, en 3 ou 4 postes minimum). Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.
    - Nombre de jours fériés payés (en 3 ou 4 postes minimum) : préciser les conditions restrictives
- Absentéisme (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise), comptabilisés, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures :
    - Nombre de journées d'absence (en 3 ou 4 postes minimum) : ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national
    - Nombre de journées théoriques travaillées
    - Nombre de journées d'absence pour maladie (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Répartition des absences pour maladie selon leur durée (en 3 ou 4 postes minimum) : les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises
    - Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de journées d'absence pour maternité (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes ...) (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes (en 3 ou 4 postes minimum)
- Organisation et contenu du travail :

        - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit
        - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans
        - Salarié affecté à des tâches répétitives (distinguer femmes-hommes). Seuils associés aux facteurs de risques professionnels pour le travail répétitif : Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte :
            - Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus pour minimum 900 heures par an
            - Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute pour minimum 900 heures par an
    - Conditions physiques de travail :
        - Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 à 85 db à leur poste de travail
        - Nombre de salariés exposés au froid et à la chaleur
        - Nombre de salariés exposés aux températures extrêmes : température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30 °C pour minimum 900 heures par an
        - Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière : conditions atmosphériques et inondations rendant dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir
        - Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures : renseignements tirés du rapport du directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises
    - Transformation de l'organisation du travail : expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (donner le nombre de salariés concernés)
    - Dépenses d'amélioration de conditions de travail :
        - Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise : en dehors des dépenses en matière de santé et de sécurité
        - Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente
    - Médecine du travail (renseignements tirés du rapport du directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises).
        - Nombre de visites d'information et de prévention et nombre d'examens médicaux (distinguer les travailleurs en suivi de droit commun et ceux en suivi individuel renforcé)
        - Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres)
        - Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail
    - Travailleurs inaptes :
        - Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail
        - Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude
- **B. Investissement matériel et immatériel :**
    - Évolution des actifs nets d'amortissement et des dépréciations éventuelles (immobilisations)
    - Si l'entreprise en a, dépenses de recherche et développement
    - L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise
- **2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**
    - **A. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (données chiffrées par sexe) :**
        - a. Conditions générales d'emploi :
            - Effectifs : Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
            - Durée et organisation du travail :
                - 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
            - Données sur les congés :
                - 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
            - Données sur les embauches et les départs :
                - 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
            - Positionnement dans l'entreprise :

        - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle
        - Répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique
    - b. Rémunérations et déroulement de carrière :
        - Âge :
            - Âge moyen par catégorie professionnelle
            - Âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique
        - Rémunérations :
            - 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 rémunération
    - c. Formation : 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 :
        - Répartition par poste de travail selon :
            - L'exposition à des risques professionnels
            - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches
        - Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles (données chiffrées) :
            - 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 (Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents)
            - 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
            - Nombre de journées d'absence
        - Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail :
            - Nombre d'arrêts de travail
            - Nombre de journées d'absence
- **B. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :**
    - a. Congés :
        - Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
        - 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 :
        - Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
        - 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
        - Services de proximité :
            - Participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance
            - Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille
- **C. Stratégie d'action** :
    - Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées.
    - Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues.

- **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**, notamment, s'il y en a, les informations contenues dans le rapport relatif à l'impôt sur les bénéfices
- **4. Rémunération** des salariés et dirigeants :
  - **A. Évolution des rémunérations** salariales :
    - 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 : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise
      - Montant des rémunérations (somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié) : Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants :
        - Rapport entre la masse salariale annuelle totale (en 5 ou 6 postes minimum) et l'effectif mensuel moyen
        - Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle – base 35 heures (en 5 ou 6 postes minimum)

        OU
        - Rémunération mensuelle moyenne (en 5 ou 6 postes minimum)
        - Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (en 5 ou 6 postes minimum)
        - Grille des rémunérations (distinguer au moins 6 tranches)
      - Hiérarchie des rémunérations :
        - Choix d'un des deux indicateurs suivants :
          - 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

          OU
          - 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 : pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés
        - Montant global des dix rémunérations les plus élevées
      - Mode de calcul des rémunérations :
        - Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (distinguer les primes individuelles et les primes collectives)
        - Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché
      - Charge salariale globale
    - b. Pour les sociétés anonymes, montant global des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées
  - **B. Épargne salariale : intéressement, participation** :
    - a. Montant global de la réserve de participation : le montant de la réserve dégagée-ou de la provision constituée-au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré
    - b. Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en 3 ou 4 postes minimum)
    - c. Part du capital détenu par les salariés (dirigeants non compris) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat…)
  - **C. Rémunérations accessoires** (en 3 ou 4 postes minimum) : Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage (notamment les primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire), préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs
- **5. Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles** : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, mécénat :
  - **A. Représentation du personnel** :
    - a. Représentants du personnel et délégués syndicaux :
      - Composition des comités sociaux et économiques et/ ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale
      - Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel
      - Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée
      - Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée
      - Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée
      - Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière
    - b. Information et communication :

        - Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise)
        - Eléments caractéristiques du système d'accueil
        - Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application
        - Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels : préciser leur périodicité
    - c. Différends concernant l'application du droit du travail : Avec indication de la nature du différend et, au cas par cas, de la solution qui y a mis fin
- **B. Activités sociales et culturelles** :
    - a. Activités sociales :
        - Contributions au financement, si cela est pertinent, du comité social et économique et des comités sociaux économiques d'établissement
        - Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (dépenses consolidées de l'entreprise, la répartition est indiquée ici à titre d'exemple)
    - b. Autres charges sociales :
        - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) : versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances
        - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) : versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances
        - Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail

- **6. Rémunération des financeurs** , à l'exclusion des salariés et dirigeants :
    - **A. Rémunération des actionnaires** (revenus distribués)
    - **B. Rémunération de l'actionnariat salarié** (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)
- **7. Flux financiers** à destination de l'entreprise :
    - **A. Aides publiques** : 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. Pour chacune de ces aides, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, si ces conditions existent, par l'administration qui l'attribue et son utilisation.
    - **B. Réductions d'impôts**
    - **C. Exonérations et réductions de cotisations sociales**
    - **D. Crédits d'impôts**
    - **E. Mécénat**
    - **F. Résultats financiers :**
        - Chiffre d'affaires,
        - Bénéfices ou pertes constatés
        - Résultats globaux de la production en valeur et en volume
        - Affectation des bénéfices réalisés
- **8. Partenariats** :
    - **A. Partenariats conclus pour produire** des services ou des produits pour une autre entreprise
    - **B. Partenariats conclus pour bénéficier** des services ou des produits d'une autre entreprise
- **9. Pour les entreprises appartenant à un groupe, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :**
    - **A. Transferts de capitaux** tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative (notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales)
    - **B. Cessions, fusions, et acquisitions réalisées**

- **10. Environnement :**
    - **A. Politique générale en matière environnementale** : organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, si cela est pertinent, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
    - **B. Économie circulaire** :
        - Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F37830)
        - Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et d'énergie
    - **C. Changement climatique** :
        - Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées "émissions du scope 1"). Lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre
        - Bilan des émissions de gaz à effet de serre

Entreprises d'au moins 500 salariés et aux CA et/ou bilan >100 M€

L'employeur doit fournir les informations portant sur les années suivantes :

- Année en cours
- 2 années précédentes
- 3 années suivantes, sous forme de perspectives

En l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur doit indiquer dans la BDESE les informations suivantes :

- **1. Investissements :**
  - **A. Investissement social :**
    - a. Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté :
      - Effectif (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
        - Effectif total au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum) : tout salarié inscrit à l'effectif quelle que soit la nature de son contrat de travail
        - Effectif permanent (en 3 ou 4 postes minimum) : salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un CDI
        - Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Somme des effectifs totaux mensuels divisée par 12 (en 3 ou 4 postes minimum) : salariés inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré
        - Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (en 3 ou 4 postes minimum) : La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans
        - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (en 3 ou 4 postes minimum) : La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise
        - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (en 3 ou 4 postes minimum) : français/étrangers
        - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (en 5 ou 6 postes minimum)
      - Travailleurs extérieurs
        - Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (prestataire de services) : travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs
        - Nombre de stagiaires (écoles, universités ...) : stages supérieurs à 1 semaine
        - Nombre moyen mensuel de salariés temporaires : toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire
        - Durée moyenne des contrats de travail temporaire
        - Nombre de salariés de l'entreprise détachés
        - Nombre de salariés détachés accueillis
    - b. Évolution des emplois par catégorie professionnelle
      - Embauches :
        - Nombre d'embauches par CDI
        - Nombre d'embauches par CDD, dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans
      - Départs (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
        - Nombre de démissions (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Nombre de licenciements pour d'autres causes (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Nombre de départs au cours de la période d'essai (à ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs ; en 3 ou 4 postes minimum)
        - Nombre de mutations d'un établissement à un autre (en 3 ou 4 postes minimum)
        - Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (en 3 ou 4 postes minimum) : distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature
        - Nombre de décès (en 3 ou 4 postes minimum)
      - Promotions : nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (en 5 ou 6 postes minimum)

- Chômage (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
  - Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum)
  - Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum) : indemnisées et non indemnisées, y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives
  - Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum)
  - Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée (en 3 ou 4 postes minimum) : indemnisées et non indemnisées

- c. Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer :
  - Nombre de travailleurs handicapés employés sur l'année considérée au regard de l'obligation d'emploi des personnes handicapées à laquelle il est soumis
  - Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés sur l'année considérée
- d. Evolution du nombre de stagiaires
- e. Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés :
  - Formation professionnelle continue (conformément aux données relatives aux contributions de formation professionnelle de la déclaration sociale nominative) :
    - Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue
    - Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement aux organismes de recouvrement ; versement auprès d'organismes agréés ; autres ; total.
    - Nombre de stagiaires (en 5 ou 6 postes minimum)
    - Nombre d'heures de stage (en 5 ou 6 postes minimum) : rémunérées et non rémunérées
  - Congés formation :
    - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré
    - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré
    - Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation
  - Apprentissage : Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année
- f. Conditions de travail :
  - Accidents du travail et de trajet :
    - Taux de fréquence des accidents du travail (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre d'accidents avec arrêts de travail divisé par nombre d'heures travaillées
    - Nombre d'accidents de travail avec arrêt ×106 divisé par nombre d'heures travaillées
    - Taux de gravité des accidents du travail (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre des journées perdues divisé par nombre d'heures travaillées
    - Nombre des journées perdues × 10^3 divisé par nombre d'heures travaillées
    - Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées 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
  - Répartition des accidents par éléments matériels (Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents) :
    - Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves-codes 32 à 40
    - Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation-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
  - 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
  - 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
- Durée et aménagement du temps de travail (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise) :
    - Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (en 3 ou 4 postes minimum). Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.
    - Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (en 3 ou 4 postes minimum) :
        - Au titre du code du travail et du code rural et de la pêche maritime instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires
        - Au titre d'un régime conventionnel (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de salariés employés à temps partiel (en 3 ou 4 postes minimum) :
        - Entre 20 et 30 heures
        - Autres formes de temps partiel
    - Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur, en 3 ou 4 postes minimum). Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.
    - Nombre de jours fériés payés (en 3 ou 4 postes minimum) : préciser les conditions restrictives
- Absentéisme (Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise), comptabilisés, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures :
    - Nombre de journées d'absence (en 3 ou 4 postes minimum) : ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national
    - Nombre de journées théoriques travaillées
    - Nombre de journées d'absence pour maladie (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Répartition des absences pour maladie selon leur durée (en 3 ou 4 postes minimum) : les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises
    - Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de journées d'absence pour maternité (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes ...) (en 3 ou 4 postes minimum)
    - Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes (en 3 ou 4 postes minimum)
- Organisation et contenu du travail :
    - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit
    - Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit de plus de cinquante ans
    - Salarié affecté à des tâches répétitives (distinguer femmes-hommes). Seuils associés aux facteurs de risques professionnels pour le travail répétitif : Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte :
        - Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus pour minimum 900 heures par an
        - Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute pour minimum 900 heures par an
- Conditions physiques de travail :
    - Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 à 85 db à leur poste de travail
    - Nombre de salariés exposés au froid et à la chaleur
    - Nombre de salariés exposés aux températures extrêmes : température inférieure ou égale à 5°C ou au moins égale à 30 °C pour minimum 900 heures par an
    - Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière : conditions atmosphériques et inondations rendant dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir
    - Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures : renseignements tirés du rapport du directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises
- Transformation de l'organisation du travail : expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (donner le nombre de salariés concernés)
- Dépenses d'amélioration de conditions de travail :
    - Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise : en dehors des dépenses en matière de santé et de sécurité

        - Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente
    - Médecine du travail (renseignements tirés du rapport du directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises).
        - Nombre de visites d'information et de prévention et nombre d'examens médicaux (distinguer les travailleurs en suivi de droit commun et ceux en suivi individuel renforcé)
        - Nombre d'examens complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres)
        - Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail
    - Travailleurs inaptes :
        - Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail
        - Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude
- **B. Investissement matériel et immatériel :**
    - Évolution des actifs nets d'amortissement et des dépréciations éventuelles (immobilisations)
    - Si l'entreprise en a, dépenses de recherche et développement
    - L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise
- **2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**
    - **A. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (données chiffrées par sexe) :**
        - a. Conditions générales d'emploi :
            - Effectifs : Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
            - Durée et organisation du travail :
                - 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
            - Données sur les congés :
                - 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
            - Données sur les embauches et les départs :
                - 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
            - Positionnement dans l'entreprise :
                - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle
                - Répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique
        - b. Rémunérations et déroulement de carrière :
            - Âge :
                - Âge moyen par catégorie professionnelle
                - Âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique
            - Rémunérations :
                - 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 rémunération
        - c. Formation : 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 :
            - Répartition par poste de travail selon :
                - L'exposition à des risques professionnels
                - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches
            - Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles (données chiffrées) :

        - 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 (Faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents)
        - 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
        - Nombre de journées d'absence
    - Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail :
        - Nombre d'arrêts de travail
        - Nombre de journées d'absence

- **B. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :**
    - a. Congés :
        - Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
        - 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 :
        - Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
        - 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
        - Services de proximité :
            - Participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance
            - Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

- **C. Stratégie d'action** :
    - Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées.
    - Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre. Evaluation de leur coût. Echéancier des mesures prévues.

- **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**, notamment, s'il y en a, les informations contenues dans le rapport relatif à l'impôt sur les bénéfices
- **4. Rémunération** des salariés et dirigeants :
    - **A. Évolution des rémunérations** salariales :
        - 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 : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise
            - Montant des rémunérations (somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié) : Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants :
                - Rapport entre la masse salariale annuelle totale (en 5 ou 6 postes minimum) et l'effectif mensuel moyen
                - Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle – base 35 heures (en 5 ou 6 postes minimum)

                OU

                - Rémunération mensuelle moyenne (en 5 ou 6 postes minimum)
                - Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (en 5 ou 6 postes minimum)
                - Grille des rémunérations (distinguer au moins 6 tranches)
            - Hiérarchie des rémunérations :
                - Choix d'un des deux indicateurs suivants :
                - 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

OU

- 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 : pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés

- Montant global des dix rémunérations les plus élevées

- Mode de calcul des rémunérations :
  - Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (distinguer les primes individuelles et les primes collectives)
  - Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché
- Charge salariale globale

- b. Pour les sociétés anonymes, montant global des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées

- **B. Épargne salariale : intéressement, participation** :
  - a. Montant global de la réserve de participation : le montant de la réserve dégagée-ou de la provision constituée-au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré
  - b. Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en 3 ou 4 postes minimum)
  - c. Part du capital détenu par les salariés (dirigeants non compris) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat…)
- **C. Rémunérations accessoires** (en 3 ou 4 postes minimum) : Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage (notamment les primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire), préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs

- **D. Rémunérations des dirigeants mandataires** sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion, **pour les entreprises soumises à cette obligation**.

- **5. Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles** : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, mécénat :
  - **A. Représentation du personnel** :
    - a. Représentants du personnel et délégués syndicaux :
      - Composition des comités sociaux et économiques et/ ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale
      - Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel
      - Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée
      - Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée
      - Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée
      - Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière
    - b. Information et communication :
      - Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise)
      - Eléments caractéristiques du système d'accueil
      - Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application
      - Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels : préciser leur périodicité
    - c. Différends concernant l'application du droit du travail : Avec indication de la nature du différend et, au cas par cas, de la solution qui y a mis fin
  - **B. Activités sociales et culturelles** :
    - a. Activités sociales :
      - Contributions au financement, si cela est pertinent, du comité social et économique et des comités sociaux économiques d'établissement
      - Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (dépenses consolidées de l'entreprise, la répartition est indiquée ici à titre d'exemple)
    - b. Autres charges sociales :
      - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) : versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances
      - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) : versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances
      - Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail

- **6. Rémunération des financeurs** , à l'exclusion des salariés et dirigeants :

- **A. Rémunération des actionnaires** (revenus distribués)
- **B. Rémunération de l'actionnariat salarié** (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)

- **7. Flux financiers** à destination de l'entreprise :
  - **A. Aides publiques** : 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. Pour chacune de ces aides, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, si ces conditions existent, par l'administration qui l'attribue et son utilisation.
  - **B. Réductions d'impôts**
  - **C. Exonérations et réductions de cotisations sociales**
  - **D. Crédits d'impôts**
  - **E. Mécénat**
  - **F. Résultats financiers :**
    - Chiffre d'affaires,
    - Bénéfices ou pertes constatés
    - Résultats globaux de la production en valeur et en volume
    - Affectation des bénéfices réalisés

- **8. Partenariats** :
  - **A. Partenariats conclus pour produire** des services ou des produits pour une autre entreprise
  - **B. Partenariats conclus pour bénéficier** des services ou des produits d'une autre entreprise
- **9. Pour les entreprises appartenant à un groupe, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :**
  - **A. Transferts de capitaux** tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative (notamment transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales)
  - **B. Cessions, fusions, et acquisitions réalisées**

- **10. Environnement :**
  - **A. Informations environnementales** : celles indiquées dans le rapport de gestion :
    - a. Politique générale en matière environnementale
      - L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, si cela est pertinent, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
      - Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions
      - Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours
    - b. Pollution :
      - Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement
      - La prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses
    - c. Economie circulaire :
      - Prévention et gestion des déchets :
        - Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets
        - Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire
      - Utilisation durable des ressources :
        - La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales
        - La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation
        - La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables
        - L'utilisation des sols
    - d. Changement climatique :
      - Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit
      - Les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique
      - Les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet
    - Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité
  - **B. Économie circulaire** : prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F37830)

- **C. Changement climatique** : bilan des émissions de gaz à effet de serre

> **À noter**
>
> La BDESE peut se présenter sous formes de tableaux et de rapports d'analyse. Selon la taille de votre entreprise, vous pouvez aussi acheter un logiciel lié à votre logiciel de paie, permettant la mise à jour régulière des données.
>
> Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, la BDESE doit comporter l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à la disposition des membres du comité central et des comités d'établissement.

Quand doit être mise à jour la BDESE ?

Les éléments d'information de la BDESE doivent être régulièrement mis à jour. La fréquence de mise à jour doit au moins permettre au CSE et aux délégués syndicaux d'avoir des informations à jour pour mener à bien leurs missions.

La mise à jour s'effectue donc au moins **une fois par mois**.

Comment organiser l'accès à la BDESE ?

Le fonctionnement de la BDESE peut être fixé par accord d'entreprise ou par accord de branche. Si aucun accord n'est trouvé, son fonctionnement est imposé par le code du travail.

Contenu fixé par accord

L'accord d'entreprise ou de branche par lequel a défini le fonctionnement de la BDESE. Il s'agit notamment :

- Des droits d'accès
- Du niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts
- Des conditions de consultation et d'utilisation

Elle **doit être disponible en permanence aux représentants du personnel** (membres de la délégation du personnel du CSE et délégués syndicaux).

> **À savoir**
>
> Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la BDESE est obligatoirement mise à disposition sur **support informatique**.

Contenu imposé (absence d'accord)

La BDESE doit être accessible en permanence au CSE et aux représentants du personnel.

Elle est tenue uniquement sur un support informatique.

L'employeur doit concevoir, mettre en place et maintenir à jour la BDESE. Il fixe les conditions d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation de la BDESE.

Chaque trimestre, il communique **au CSE**, les informations suivantes :

- Éventuels retards de paiement des cotisations sociales
- Évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- Évolution des effectifs et de la qualification des salariés

En cas de BDESE incomplète ou non mise à jour, le CSE peut saisir **le président du tribunal judiciaire** pour qu'il ordonne à l'employeur la communication des éléments manquants.

Où s'adresser ?

Tribunal judiciaire ou tribunal de proximité (https://www.justice.fr/recherche/annuaires)

> **À noter**
>
> Tout utilisateur de la BDESE doit respecter une obligation de discrétion. Lorsque des informations sont confidentielles (par exemple concernant les maladies professionnelles), l'employeur doit indiquer la durée du caractère confidentiel.

Quelles sanctions sont prévues en cas d'entrave au fonctionnement de la BDESE ?

Sanctions prévues

L'absence de constitution de la BDESE ou le fait d'empêcher sa mise à jour constituent des délits d'entrave. Ils sont passibles d'une amende de **7 500 €**.

Recours du CSE

En cas de difficultés d'accès aux informations de la BDESE, par exemple si la BDESE est incomplète, le CSE peut saisir le tribunal judiciaire afin d'obtenir les informations manquantes.

Où s'adresser ?

Tribunal judiciaire ou tribunal de proximité (https://www.justice.fr/recherche/annuaires)

Textes de loi et références

Code du travail : articles L2232-12 à L2232-14 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006198560)
Accord d'entreprise
Code du travail : article L2312-15 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038791194/)
Saisine du tribunal judiciaire par le CSE
Code du travail : articles L2312-17 et L2312-18 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000035609784/)
Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) : définition
Code du travail : article L2312-21 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043975329)
Mise en place de la BDESE par accord d'entreprise
Code du travail : article L2312-34 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035609830)
Franchissement du seuil de 300 salariés
Code du travail : article L2312-36 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043975318/)
Contenu minimum commun aux BDESE en l'absence d'accord & Disponibilité en permanence
Code du travail : article L2315-28 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035624857)
Périodicité de mise à jour de la BDESE
Code du travail : article L2317-1 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035634273)
Délit d'entrave (BDESE)
Code du travail : article R2312-7 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047548416)
Objectifs de la BDESE
Code du travail : articles R2312-8 à R2312-10 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000045680867/)
Organisation et contenus détaillés de la BDESE en l'absence d'accord
Code du travail : articles R2312-11 à R2312-14 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000036411586/)
Confidentialité & Mise en oeuvre de la BDESE en l'absence d'accord
Code du travail : article R2312-15 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036411594)
BDESE au niveau du groupe
Code de l'environnement : article L229-25 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039369665/2021-11-07)
Obligation de bilan des émissions de gaz à effet de serre & bilan simplifié
Code de commerce : articles L225-96 à L225-125 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006161273/)
Assemblées d'actionnaires
Code de commerce : article L225-102-1 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047926145)
Déclaration extra-financière dans le rapport de gestion (>500 salariés & >100M€ CA ou bilan)
Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise (https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000035607348)
Mise en place du CSE
Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036336033/)

Questions ? Réponses !

Comment se déroulent les réunions du comité social et économique (CSE) ? (https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F33778)

Voir aussi

Comité social et économique (CSE) (https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F34474)