



## ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU CSE

Entre

L'**A**gence du **T**ourisme de la **C**orse représentée par sa Présidente,

D'une part,

Et

La déléguée syndicale de l'ATC,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a réformé les dispositions du code du travail en matière de représentation du personnel, notamment en instaurant une instance unique dénommée « Comité Social et Economique ».

Le présent accord précise les modalités de fonctionnement du CSE.

Les parties signataires s'engagent à favoriser un dialogue social actif et constructif.

### **ARTICLE 1 - MISE EN PLACE ET COMPOSITION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE L'ATC**

#### **1.1 DATE DE MISE EN PLACE**

Le comité social et économique est mis en place à compter de janvier 2024 pour une durée de quatre années.

#### **1.2 COMPOSITION**

Le CSE est présidé par la Présidente de l'organisme, représenté par son Directeur, et assisté de deux collaborateurs ayant Délégation de pouvoir.

Le nombre de membres du CSE est fixé à 4 titulaires et 4 suppléants.

Les suppléants assistent aux réunions uniquement en l'absence du titulaire et lors des réunions qui traitent des 3 consultations obligatoires.

Tout titulaire qui se trouverait dans l'impossibilité d'assister à une réunion du CSE devra en avertir, selon les règles légales de suppléance (en annexe), un suppléant et s'assurer de sa présence à ladite réunion.

### **ARTICLE 2 - CREDIT D'HEURES DES ELUS AU CSE**

Les élus titulaires des CSE bénéficient, d'un crédit d'heures de 18 heures par mois.

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions ne sera pas déduit des heures de délégation.

Le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois

Un membre ne peut disposer, dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation (soit 27 heures) dont il bénéficie.

- Mutualisation du crédit d'heures entre les membres

Les heures de délégation sont également mutualisables entre les membres. Les élus peuvent se répartir les heures entre eux (membres titulaires entre eux ou avec les membres suppléants) sans que cela ne conduise l'un d'eux à disposer dans le mois, de plus d'1,5 fois (soit 27 heures) le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Pour ce faire, les membres titulaires du CSE doivent informer le RRH du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. Cette information se fait via un document écrit précisant leur identité et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

## **ARTICLE 3 - MEMBRE ET ROLE DU BUREAU DU CSE**

### **3.1 BUREAU DU CSE**

Le bureau du CSE est constitué d'un secrétaire et d'un trésorier

Ils sont élus parmi les membres titulaires du CSE.

### **3.2 ROLE DU SECRETAIRE DU CSE**

Le secrétaire a pour missions principales :

- D'arrêter conjointement avec le Responsable des Ressources Humaines ayant délégation de pouvoir, l'ordre du jour des réunions du CSE au moins 8 jours francs avant la séance ;
- De rédiger et de transmettre le procès-verbal des réunions du CSE dans les 15 jours suivant la réunion à la Direction, à la déléguée syndicale et à l'ensemble des membres titulaires et suppléants de l'instance.

Le procès-verbal est soumis à l'approbation lors de la réunion suivante en précisant s'il y a des observations, d'éventuelles modifications ou corrections.

Une fois le texte éventuellement corrigé, il est soumis au vote des élus titulaires et du président.

Si la majorité approuve le texte soumis, le secrétaire peut procéder à la signature du procès-verbal

Le président ne dispose pas du droit de veto.

Après approbation le procès-verbal pourra être diffusé par la voie électronique à l'ensemble du personnel.

### **3.3 ROLE DU TRESORIER DU CSE**

Le trésorier du CSE a pour mission principale de gérer les comptes du CSE et d'assurer la transparence desdits comptes, étant précisé qu'une comptabilité doit être tenue dans les conditions fixées aux articles L.2315-64 et suivants du code du travail.

Le trésorier doit notamment :

- Ouvrir et gérer les comptes bancaires du CSE ;
- Régler les factures du CSE, gérer ses ressources et son patrimoine et archiver les documents comptables ;
- Gérer les dotations relatives au fonctionnement et aux activités sociales et culturelles du CSE;
- Préparer le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière visé à l'article L.2315-69 du code du travail ;
- Assurer que les comptes annuels du CSE soient portés à la connaissance des salariés par tous moyens.

## **ARTICLE 4 - FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

### **4.1 PERIODICITE DES REUNIONS**

Le CSE se réunit physiquement 10 fois par an (absence de réunions au mois de juillet et aout), dans le cadre de réunions ordinaires qui intègre les consultations obligatoires détaillés à l'article 4.2.2.

Des réunions extraordinaires, peuvent également se tenir, accompagnée du projet d'ordre du jour, et après convocation selon les modalités suivantes :

- Réunions à l'initiative de l'employeur
- Réunions demandées par écrit et signées de la majorité des membres du CSE
- Réunions à la demande de deux membres du CSE dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail (L. 2315-27, alinéa 2)
- Réunions suite à un accident grave ou en cas d'atteinte à l'environnement ou à la santé publique (L.2315-27, alinéa 2).

Afin de faciliter l'organisation des réunions et permettre une meilleure planification, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent que les convocations aux réunions seront adressées par email à la liste de diffusion : [cse@atc.corsica](mailto:cse@atc.corsica).

## **4.2 ATTRIBUTIONS DU CSE**

Les attributions du CSE regroupent les thématiques suivantes :

- **4.2.1 EXPRESSION DES SALARIES**

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

- **4.2.2 ORGANISATION GENERALE DE L'ENTREPRISE**

De manière générale, le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise :

Le comité social et économique est consulté annuellement sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La Base de Données Economiques Sociales et environnementales (BDESE) permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations récurrentes du CSE prévues à l'article L. 2312-17 et R2312-7.

Elle sera accessible aux membres du CSE sous le réseau Partage/CSE et consultable à tout moment. Son contenu est précisé en annexe2.

Le CSE est également consulté en matière de :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Restructuration et compression des effectifs ;
- Introduction de nouvelles technologies, de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- Modification de son organisation économique ou juridique ;
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Offre publique d'acquisition ;
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

- **4.2.3 DROIT DE RECOURS A L'EXPERTISE**

Le Comité Social et Economique peut décider du recours à l'expertise, avec prise en charge des frais par l'employeur, sur les consultations suivantes :

- Situation économique et financière de l'entreprise ;
- Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- Exercice du droit d'alerte économique
- Risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement

Le recours à l'expertise est également possible concernant les consultations ci-dessous mais avec une prise en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20 %, et par l'employeur, à hauteur de 80 %, :

- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Autres consultations ponctuelles.

- **4.2.4 SANTE ET SECURITE DANS L'ENTREPRISE**

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est motivé. Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

- **4.2.5 INSPECTION DU TRAVAIL**

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle peut être accompagné par un membre du CSE, si ce dernier se porte volontaire.

- **4.2.6 PROPOSITIONS**

Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

- **4.2.7 DROITS D'ALERTE**

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte :

- En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- En cas de danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;
- S'il a connaissance :
  - De faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ;
  - De faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et au travail temporaire.

- **4.2.8 PARTICIPATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Un membre de la délégation du personnel du comité social et économique assiste à toutes les séances du conseil d'administration. Ce dernier est élu parmi les membres titulaires de la délégation.

Un suppléant est également désigné pour siéger en l'absence du titulaire.

## **ARTICLE 5 - FORMATION DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)**

- **ORGANISATION DE LA FORMATION DITE ECONOMIQUE**, prévue à l'article L. 2315-63.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Ce droit à la formation économique des membres titulaires du CSE (entreprise de 50 salariés au moins) est renouvelable tous les 4 ans.

Les parties conviennent qu'à titre exceptionnel pour la mise en place du CSE en 2024, la Direction organisera la formation à sa charge.

- **ORGANISATION DE LA FORMATION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**, prévue à l'article L. 2315-18 du Code du Travail, appelée également formation SSCT.

Les membres du CSE bénéficieront de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le financement de la formation sera pris en charge par l'employeur.

Les temps de formation seront considérés comme du temps de travail effectif et donc payés comme tel par l'employeur.

## **ARTICLE 6 - LES MOYENS MATERIELS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)**

L'employeur met à disposition du CSE un local aménagé situé en Mezzanine de l'Agence et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Les représentants du CSE doivent avoir libre accès à leurs locaux dès lors que l'utilisation en est faite conformément à leurs missions.

- Affichage par le CSE à l'intention du personnel

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales.

A cet effet, le CSE dispose de panneaux à chaque étage de l'agence pour diffuser les informations et documents qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

Un exemplaire de cet affichage, ainsi que des tracts distribués, est remis simultanément en mains propres ou par mail au RRH.

## **ARTICLE 7 - LES MOYENS FINANCIERS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE)**

Afin de pouvoir remplir ses fonctions, le Comité Social et Economique de l'entreprise est doté de deux budgets distincts :

- Un budget de fonctionnement financé par l'entreprise à concurrence de 0,2% de la masse salariale issue des déclarations sociales nominatives ;



- Un budget destiné aux activités sociales et culturelles de 38 000 euros.

Les budgets pourront être éventuellement révisés chaque année et donneront lieu à une délibération du conseil d'administration.

Le versement sera effectué de façon distincte 2 fois par an. Toutefois, les parties conviennent de verser :

- En avril : versement de la moitié de la somme
- En octobre : versement du solde

Le règlement intérieur du CSE précisera les modalités d'utilisation des budgets.

Le Comité Social et Economique pourra également :

- Transférer 10 % du reliquat de son budget des activités sociales et culturelles vers son budget de fonctionnement ;
- Transférer le reliquat de son budget de fonctionnement vers son budget des activités sociales et culturelles, pour un montant maximum qui restera à définir.

## **ARTICLE 8 - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter de la mise en place du CSE.

## **ARTICLE 9 - REVISION DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail, l'organisation syndicale de salarié représentative dans le champ d'application de l'accord, peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation sur les thèmes demandés.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou à défaut seront maintenues.

Sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L2261-8 du Code du Travail, les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de

l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

### **ARTICLE 10 - DEPOT ET ENTREE EN VIGUEUR**

Conformément aux nouvelles dispositions de la Loi du 8 août 2016 et les modalités de dépôt (Article D.2231-4 du code du travail), l'accord sera déposé de façon dématérialisée sur la plateforme de télé-accord.

Fait à Ajaccio le //2024

**La Déléguée Syndicale**

**La Présidente**

**Aline BERETTI**

**Angèle BASTIANI**

## **ANNEXE 1**

### **Le remplacement des élus du CSE**

L'article L. 2314-37 précise quelles sont les règles de remplacement à respecter, en cas de remplacement provisoire ou définitif (il s'agit des règles de remplacement qui étaient applicables pour les DP).

« Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix ».

Le principe : priorité à l'appartenance syndicale

Le critère prépondérant est l'appartenance syndicale à l'intérieur de laquelle on privilégiera la catégorie professionnelle. Toutefois, l'organisation syndicale ne peut choisir elle-même le suppléant qui remplacera le titulaire. Le remplacement se fera, par ordre de préférence, de la façon suivante :

- s'il existe un suppléant de la même appartenance syndicale et de la même catégorie professionnelle, c'est lui qui remplacera le titulaire. S'il existe plusieurs suppléants susceptibles de remplacer le titulaire absent, c'est-à-dire appartenant à la fois au même syndicat, à la même catégorie professionnelle et au même collège électoral, doit être choisi le suppléant qui a recueilli le plus grand nombre de voix lors des élections. L'employeur comme l'organisation syndicale qui a présenté des candidatures ne peuvent donc pas choisir parmi eux sans tenir compte du choix exprimé par les électeurs.
- s'il n'existe pas de suppléant de la même catégorie professionnelle, le choix se portera sur le suppléant appartenant à la même organisation syndicale, au même collège électoral, mais d'une autre catégorie professionnelle. Ainsi, un suppléant agent de maîtrise remplacera un titulaire cadre
- s'il n'existe pas de suppléant du même collège électoral, le remplacement sera assuré par un suppléant de même appartenance syndicale mais d'un collège différent : un suppléant agent de maîtrise peut remplacer un titulaire ouvrier
- s'il n'existe pas de suppléant élu dans la même organisation syndicale, on fait appel à un candidat non élu de l'organisation syndicale du titulaire absent ( le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant).

- si aucun suppléant candidat ou élu n'appartient à la même organisation syndicale, on fait appel à un suppléant appartenant à la même catégorie professionnelle, au même collège : la priorité sera donnée à celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix
- s'il n'existe pas de suppléant de la même catégorie professionnelle, celui qui sera choisi appartiendra au même collège (mais sur une autre liste) et aura obtenu le plus grand nombre de voix aux élections
- s'il n'existe pas de suppléant appartenant au même syndicat ni aucun suppléant du même collège, alors le siège restera vacant.

Le remplaçant a les mêmes prérogatives que le titulaire : il acquiert notamment le droit de vote.

Le suppléant ne peut refuser de remplacer le titulaire, à défaut, cela emporte démission de ses fonctions représentatives

## **ANNEXE 2**

### **Base de Données Economiques et Sociales (BDES) prévue à l'article L. 2312-18** **Entreprises de moins de trois cents salariés**

#### **1 - Investissements :**

##### **a) Investissement social :**

Evolution des effectifs par :

- type de contrat,
- par âge,
- par ancienneté ;
- évolution des effectifs retracée mois par mois ;
- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- nombre de salariés temporaires ;
- nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
- nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ;
- nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
- motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.

##### **b) Evolution 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) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;**

##### **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 prévue à l'article L. 2312-24 ;

- le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ;
- les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L. 6331-32 ;
- les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4 ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant
- 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 ; notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315- 1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;
- le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.
- Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats d'alternance
- Période de professionnalisation
  - 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. (D. 2323-6) ;
  - 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 prévu au 2° de l'article L. 2312-27 établi à partir des analyses mentionnées à l'article L. 4612-2 et fixant 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 prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4221-1 ;
- A l'information et à la formation des travailleurs prévues aux articles L. 4141-1 à L. 4143-1 ;
- A l'information et à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires prévues aux articles L. 4154-2 et L. 4154-4 ;
- A la coordination de la prévention prévue aux articles L. 4522-1 et L. 4522-2.

## **2 - Investissement matériel et immatériel :**

- a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;
- b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;
- c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ; et incidences de ces mesures sur les conditions de travail et l'emploi.

## **3 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :**

### **a) Analyse des données chiffrées :**

Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes 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 et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

### **b) Stratégie d'action :**

A partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées =, la stratégie comprend les éléments suivants :

- Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;
- Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.
- Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2.
- Evaluation de leur coût.
- Echancier des mesures prévues.

#### **4 - 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.

#### **5 - Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :**

- a) Evolution des rémunérations salariales :
  - 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 ;
  - Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article ;
  - Epargne salariale : intéressement, participation.

#### **6 - Activités sociales et culturelles**

- Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat.

#### **7 - Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4° :**

#### **8 - Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;**

#### **9 - Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus) ;**

#### **10 - Flux financiers à destination de l'entreprise :**

- a) Aides publiques :

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, il est indiqué la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;

- b)- Réductions d'impôts ;

- c) - Exonérations et réductions de cotisations sociales ;



- d) Crédits d'impôts ;
- e) Mécénat.

**11 - Résultats financiers :**

- a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés
- b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;
- c) Affectation des bénéfices réalisés.

**12.- 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.