Accord
portant sur
La Base de données économiques, sociales et environnementales

Entre les soussignés :

La Caisse régionale de Crédit agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par sa Directrice du Développement Humain et de la Communication, Madame Sandrine FERMI,

Et les organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par Pascale PLANCHET

SNECA-CGC représentée par Olivier PERRON

SUD-CAM, représentée par Olivier CHESNAIS BOURDETTE,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) encadrée par le décret n°2022-678 du 26 avril 2022 rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du Comité Social et Economique.

Convaincues que la qualité du dialogue social nécessite une représentation élue du personnel proche des préoccupations et des priorités des salariés de la Caisse régionale Atlantique Vendée, partageant les enjeux et les objectifs de l'entreprise et dotée des ressources adéquates pour un fonctionnement efficace, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité rassembler au sein de la BDESE, toutes les informations nécessaires à l'appréciation des situations et aux prises de décisions les plus adaptées.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-21 du Code du travail, les parties ont convenu de définir l'organisation, le contenu et les modalités de fonctionnement de la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (ci-après « BDESE ») avec pour objectif de permettre aux membres du CSE et aux Délégués Syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

Il a donc été convenu entre les soussignés :

Article 1 – Contenu de la base de données économiques et sociales

Convaincues que la qualité du dialogue social nécessite une représentation élue du personnel proche des préoccupations et des priorités des salariés de la Caisse régionale Atlantique Vendée, partageant les enjeux et les objectifs de l'entreprise et dotée des ressources adéquates pour un fonctionnement efficace, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité rassembler au sein de la BDESE, toutes les informations nécessaires à l'appréciation des situations et aux prises de décisions les plus adaptées.

Les dossiers présentés en réunion du Comité Social et Economique, de négociations ou autres commissions seront déposés sur la BDESE.

OCVA,

PDSF

[En bleu : les informations supplémentaires données, non demandées par les textes législatifs ou règlementaires.]

1° Investissements	
A - Investissement social	a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté i - Effectif : - Effectif total au 31/12 (tout salarié quel que soit la nature de son contrat de travail) ; - Effectif permanent (salariés en CDI à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année) ; - Effectif CDI réparti S/R - Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 ; - Effectif mensuel moyen de l'année considérée (sommes des effectifs totaux mensuels, on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré) ; - Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 ; - Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 ; - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (la répartition est celle habituellement retenue dans l'entreprise) ; - Pyramide des âges et Pyramide des anciennetés - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité : français/étrangers ; - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (une analyse en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, à un accord d'entreprise ou aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise). ii - Travailleurs extérieurs : - Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre soit parce qu'ils figurent soit dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure soit parce qu'ils sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateur dans le commerce) ; - Nombre de stagiaires dont la durée du stage est supérieure à une semaine (écoles, universités...) ; - Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (toute personne mise à 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, notamment, par catégorie professionnelle i - Embauches : - Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée par classe et par sexe ; - Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont Nombre de contrats de travailleurs saisonniers) ; - Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans par classe et par sexe. - Les sources des embauches CDI, S/R

PP ouv.

	- Analyse des niveaux de formation par embauche ii - Départs : - Total des départs par classe, par sexe, répartition S/R ; - Nombre de démissions ; - Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite ; - Nombre de licenciements pour d'autres causes ; - Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée ; - Nombre de départs au cours de la période d'essai (à ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs) ; - Nombre de mutations d'un établissement à un autre ; - Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite; - Nombre de décès. iii - Promotions : Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure par classe, par sexe. - Nb de salariés bénéficiaires de RCI sans changement d'emploi - Nb de salariés bénéficiaires de RCP iv - Chômage : - Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée ; - Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de 4 semaines consécutives : • indemnisées ; • non indemnisées ; - Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée ; - Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée : • indemnisées ; • non indemnisées.
	c) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer : Nombre de travailleurs handicapés au 31décembre de l'année considérée (ceci résulte de la déclaration annuelle sur les travailleurs handicapés de l'article R. 5212-2 du code du travail) ;
	Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 décembre de l'année considérée.
	d) Évolution du nombre de stagiaires
A - Investissement social *(suite)*	e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés i - Formation professionnelle continue : - 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 à des fonds assurance formation ; • versement auprès d'organismes agréés ; - Trésor et autres ; total ; - Nombre de stagiaires ;

PQ SFOCB

- Nombre d'heures de stage :

  • rémunérées par niveau et par sexe;

  • non rémunérées.

Décomposition par type de stages à titre d'exemple :

- adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances.

ii - 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.

iii - Apprentissage :

- Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.

f) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, les données sur l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, (accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité) par classe

i - Accidents du travail et de trajet par classe :

- Taux de fréquence des accidents du travail ;
- Nombre d'accidents avec arrêts de travail ;
- Taux de gravité des accidents du travail ;
- Nombre des journées perdues ;
- 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.

ii - Répartition des accidents par éléments matériels (par référence au code de classification des éléments matériels des accidents : arrêté du 10 octobre 1974) :

- 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.

iii - Maladies professionnelles :

- Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année ;
- Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci ;
- Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (en application de l'article L. 461-4 du code de la sécurité sociale : déclaration des procédés de travail à la CPAM et à l'inspecteur du travail).

iv - Dépenses en matière de sécurité :

- Effectif formé à la sécurité dans l'année ;
- Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise ;

	- Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente ; - Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité.
A - Investissement social *(suite)*	v - Durée et aménagement du temps de travail : - Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (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 : • au titre du présent code ; (code du travail et code rural et de la pêche maritime instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires) ; • au titre d'un régime conventionnel ; - Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (au sens de l'article L. 3121-48 du code du travail) par classe ; - Nombre de salariés employés à temps partiel par classe : • entre 20 et 30 heures (au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail) ; • autres formes de temps partiel ; - Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs par classe ; - Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur), cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence ; - Nombre de jours fériés payés par type de semaine (L-V ou M-S). - Durée et aménagement du temps de travail - Nb d'heures supplémentaires et complémentaires déclaré par S/R, par niveau et si payées ou récupérées liées au dimanche ou non vi - Absentéisme : - Nombre de journées d'absence (ne sont pas comptées parmi les absences les diverses sortes de congés, les conflits et le service national) par classe et par sexe ; - Nombre de journées théoriques travaillées ; - Nombre de journées d'absence pour maladie ; - Répartition des absences pour maladie selon leur durée (les tranches choisies sont laissées au libre choix des entreprises) ; - Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles ; - Nombre de journées d'absence pour maternité ; - Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) ; - Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes. vii - Organisation et contenu du travail : - 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 50 ans ; - Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76- 04 du 10 mai 1976 (distinguer femmes-hommes). viii - Conditions physiques de travail :

PP CdB SF

	- Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail ; - Réaliser une carte du son par atelier (cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui exposent de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail) ; - Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ; - Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ; - Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures. Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971). ix - 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). x - Dépenses d'amélioration de conditions de travail : - Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (non compris l'évaluation 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 ; xi - Médecine du travail (informations issues du rapport annuel du médecin du travail (arrêté 10 décembre 1971) : - Nombre d'examens cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres) ; - 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. xii - 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	a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations).
	b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.
	c) L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.
C - Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code. : renvoi à la DPEF	
2° Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise	
I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.	
A - Conditions générales d'emploi	-Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD). -Répartition CDD, alternants, stagiaires par sexe au 31/12
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe :

	- Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) par niveau conventionnel et par sexe ; -Zoom sur le temps partiel de -24h -Nb de retours à temps plein par niveau conventionnel et par sexe -Zoom sur le temps partiel seniors - Répartition des effectifs selon la durée du travail l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end.
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle ; - Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique. -Selon répartition des départs en congés liés à la naissance (congé parental, maternité, allaitement)
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : - Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail (CDI, CDD, alternance, stage, par niveau de diplôme, par tranche d'âge); - Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.
	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; - Répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique.
B - Rémunérations et déroulement de carrière	a) Promotion : Données chiffrées par sexe : - Nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; - Durée moyenne entre deux promotions.
	b) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : - Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ; - Ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique.
	c) Age : Données chiffrées par sexe : - Age moyen par catégorie professionnelle ; - Age moyen par niveau ou coefficient hiérarchique.
	d) Rémunérations : Données chiffrées par sexe : - Rémunération moyenne mensuelle par catégorie professionnelle ; -Répartition par niveau de classification des bénéficiaires de RCI et RCP - Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ; - Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations. - Part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration e) écart de rémunération :

PP SF OUB.

	-méthodologie appliquée -populations identifiées en écart >2%
C - Formation	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - Le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié, par an ; - La répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences. - La répartition par heures de formation par classe d'emploi, et par type de formation -Nb de salariés ayant suivi une formation au management
D - Conditions de travail, santé et sécurité au travail	Données générales par sexe : - Répartition par poste de travail selon : - L'exposition à des risques professionnels ; - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches. Données chiffrées par sexe : - Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : - Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; - Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; - Répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 ; - Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; - Nombre de journées 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 en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 : - Nombre d'arrêts de travail ; - Nombre de journées d'absence.
II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	
A - Congé	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : - nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
B - Organisation du temps de travail dans l'entreprise	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - Nombre de salariés à temps partiel choisis ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Pour

III. Stratégie d'action	
	A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action 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. Évaluation 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. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues.
3° Fonds propres, endettement et impôt	
	a) Capitaux propres de l'entreprise.
	b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financière.
	c) Impôts et taxes.
4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	
A - Évolution des rémunérations salariales	a) Frais de personnel (ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise) 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 : i - Montant des rémunérations (somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié au sens de la déclaration annuelle des salaires *via* la DSN) : - Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle base 35 heures ; - Salaire conventionnel hors rémunération conventionnelle complémentaire - Moyenne des salaires (RC+RCI+Nat+Mob) - Moyenne de la rémunération des classifications - Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire ; - Grille des rémunérations (faire une grille des rémunérations en distinguant au moins 6 tranches). ii - Hiérarchie des rémunérations : Choix d'un des deux indicateurs suivants : - 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 pris en compte, les catégories concernées doivent comporter au moins 10 salariés. Montant global des dix rémunérations les plus élevées. 13ème mois : -Nb de bénéficiaires de l'accord portant l'obtention d'un congé supplémentaire financé par 11/12è du 13è mois -Nb de bénéficiaires de l'accord CET, donnant la possibilité d'alimenter son CET par le 13èmois iv - Charge salariale globale et accessoire.

	b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article.
B - Épargne salariale : intéressement, participation	Montant global de la réserve de participation (montant de la réserve dégagée ou de la provision constituée au titre de la participation sur les résultats de l'année considérée). Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire ; Part du capital détenu par les salariés (dirigeants non compris) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...).
C - Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire	Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage, préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs.
D - Rémunération des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code.	
5° Représentation du personnel et Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat	
A - Représentant 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 bénéficiant d'un congé économique sociale et syndicale (C. trav., art. L. 2145-5).
	b) Information et communication : - Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (on entend par réunion du personnel les réunions ordinaires et extraordinaires de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise ; - Éléments caractéristiques du système d'accueil ; - Éléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application ; - Éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (préciser leur périodicité).

PP & J 0113

	c) Différends concernant l'application du droit du travail (préciser la nature du différend et, le cas échéant, la solution qui y a mis fin).
B - Activités sociales et culturelles	a) Activités sociales : - Contributions au financement, le cas échéant, du comité social et économique et des comités d'établissement ; - Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (dépenses consolidées par l'entreprise. La répartition est ici indiquée à titre d'exemple).
	b) Autres charges sociales : - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (versement direct ou par l'intermédiaire d'assurance) ; - Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (versement direct ou par l'intermédiaire d'assurance) ; - Équipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail.
6° Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au 4°	
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'État, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation.
	Pour chacune des aides mentionnées au 8° qui entre dans le champ d'application de la procédure décrite à l'article R. 2312-28, l'employeur indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.
B - Réductions d'impôts	
C - Exonérations et réductions de cotisations sociales	
D - Crédits d'impôts	
E - Mécénat	
F - Résultats financiers (création de rubrique pour intégrer infos du R. 2323-11)	a) Le chiffre d'affaires.
	b) Les bénéfices ou pertes constatés.
	c) Les résultats globaux de la production en valeur et en volume.
	d) L'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	

BP SG CP 003

9° Pour les entreprises appartenant à un groupe, 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	
B - Cessions, fusions, et acquisitions réalisées	
10° Environnement	
I - Pour les entreprises soumises à la déclaration de performance extra-financière (DPEF) :	
A – Politique générale en matière environnementale	Informations environnementales de la DPEF
B – Economie circulaire	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux tels que définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du « bordereau de suivi des déchets » prévu à l'article R. 541-45 du code de l'environnement.
C – Changement climatique	a) Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu à l'article L. 229-25 du code de l'environnement ;
	b) ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 (loi de finances pour 2021) lorsque l'entreprise n'est pas soumises à l'obligation de fournir le bilan prévu par le code de l'environnement mentionné ci-dessus et bénéficie des crédits ouverts au titre de la mission « Plan de relance », prévus par cette même loi.

Article 2 – Actualisation des informations

Les éléments d'information sont mis à jour au moins une fois par an et au fil de l'eau et portent sur l'année N-1, N-2 et N-3 et l'année en cours (N) et dans la mesure du possible sur l'année N+1 et N+2. Les bénéficiaires de la BDESE sont informés de l'actualisation de ces informations par mail.

Article 3 – Accès à la BDESE

Les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base doivent permettre aux représentants du personnel concernés d'exercer utilement leurs compétences respectives.

La BDESE est accessible en permanence via l'outil IRP BDESE à partir de l'onglet Ressources Humaines sur le Portail collaborateur (à l'exception d'éventuels problèmes techniques et des périodes de maintenance dont la planification sera portée, dans la mesure du possible, à la connaissance des utilisateurs dans un délai raisonnable).

Conformément à l'article L2312-36 du Code du travail, la BDESE est accessible aux :
- Membres du Comité Social et Economique
- Délégués syndicaux
- Représentants syndicaux

Les modalités d'utilisation de la base doivent permettre à ces représentants du personnel, qu'ils soient titulaires ou suppléants, d'exercer utilement leurs compétences respectives.

Article 4 – Confidentialité des informations contenues dans la BDESE

4.1) Confidentialité des paramètres d'accès

Afin de protéger au mieux l'accès à la base de données, l'entreprise se réserve la faculté de modifier à tout moment tout ou partie des paramètres ou modalités d'accès ci-dessus. Ces modifications seront faites de telle sorte que les représentants du personnel concernés ne seront pas empêchés d'accéder à la base de données.

Lorsqu'il quitte son poste de travail, le représentant du personnel doit verrouiller ou fermer les sessions ouvertes afin de ne pas laisser les informations disponibles sans identification.

De même, en cas d'absence, même temporaire, il est impératif que le destinataire des informations verrouille l'accès qui lui est confié ou l'accès à son propre matériel, dès lors que celui-ci contient des informations à caractère confidentiel.

4.2) Obligation de discrétion et informations confidentielles

Sur les documents où apparait la mention « confidentiel », l'obligation de confidentialité s'applique aussi bien pendant la durée d'exécution du contrat de travail que postérieurement à sa rupture.

La confidentialité s'étend aux personnes appartenant à l'entreprise, aux experts mandatés le cas échéant par les instances représentatives du personnel et plus généralement à tout tiers.

Pour rappel, une information est confidentielle si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise.

La confidentialité de certaines informations sensibles contenues dans la base de données joue un rôle essentiel dans la conduite de l'activité de l'entreprise. Ainsi, certaines informations sensibles et stratégiques doivent être maintenues secrètes tant que la direction n'aura pas estimé opportun de les divulguer.

La révélation d'informations confidentielles, qui présentent un enjeu stratégique, peut considérablement nuire à la société. Ainsi, le comportement raisonnable des personnes pouvant prendre connaissance de ces informations est un prérequis nécessaire à leur utilisation optimale, dans l'intérêt des salariés, de la direction, et plus généralement, dans l'intérêt global de l'entreprise.

Article 5 – Sécurité des informations contenues dans la BDESE

Dans le cadre de leurs prérogatives, les représentants du personnel ont accès à un certain nombre de documents dont il est nécessaire d'assurer la sécurité, au-delà du caractère confidentiel de l'information. Les représentants du personnel s'engagent à agir avec responsabilité tout au long de leur mandat et/ou désignation, sur cet accès et le contenu de ces documents et informations.

Lorsque les représentants du personnel, titulaires, seront équipés d'un PC portable, il est convenu que les représentants du personnel, ne devront pas, copier par quelque moyen que ce soit, les fichiers informatiques ou données contenant les informations relatives à la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales, que celles-ci soient ou non confidentielles. Cette restriction s'applique également sur le PC mis à disposition dans le local syndical.

La connexion d'un matériel externe (type clé USB) sur le réseau et permettant la sauvegarde des informations qui y sont contenues n'est pas autorisée ainsi que les captures d'écran ou les photographies de ces mêmes informations permettant d'en conserver une trace écrite et facilement accessible à des tiers. Cette restriction sera applicable aux PC portables dont disposent les représentants du personnel titulaires et aux postes informatiques mis à disposition dans chaque local syndical.

Les représentants du personnel s'engagent à ne pas faire d'impressions de documents et à accéder aux informations de la Base Données Economiques Sociales et Environnementales nécessaires à leurs prérogatives par leur ordinateur portable mis à leur disposition.

Par ailleurs, les représentants du personnel ne peuvent modifier, de quelque manière que ce soit, notamment par adjonction ou suppression de données, ou par ajout de commentaires, les fichiers informatiques contenant les informations relatives à la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales.

Article 6 - Durée de l'accord et modalités de révision

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2023 et est conclu pour une durée déterminée de quatre ans. Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2026. A l'échéance de cet accord, l'opportunité de la reconduction de l'accord, soit sous la même forme, soit après modifications sera traitée dans le cadre des négociations d'entreprise.

Article 7 – Dépôt et Publicité

Le présent accord sera déposé par la Caisse Régionale auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Pays de la Loire ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Cet accord sera publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète.
En outre, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée.

Fait à Nantes le 22/03/2023

La Directrice du Développement Humain Et de la Communication de la Caisse régionale de Crédit Agricole Atlantique-Vendée	Le Délégué Syndical	Le Délégué Syndical	Le Délégué Syndical
S. FERMI	CFDT	SNECA-CGC	SUD-CAM
	Pascal PLANCHET	Olivier PERRON	Olivier CHESMAS BEURDELEY