



**ACCORD RELATIF A L'ADAPTATION DES MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES
REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET L'ORGANISATION DE LA BDESE DU 13/06/2024**

OUVERT A SIGNATURE

PREAMBULE	3
1 LA BASE DE DONNÉES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)	4
1.1 Contenu de la BDESE	4
1.2 Historisation des informations de la BDESE	4
1.3 Accès à la BDESE	4
1.4 Administration de la BDESE	5
2 LES CONSULTATIONS RECURRENTES AU SENS DE L'ARTICLE L 2312-17 DU CODE DU TRAVAIL ..	6
2.1 Le périmètre	6
2.2 La consultation sur les orientations stratégiques	6
2.2.1 Périodicité	6
2.2.2 Modalités et contenu	7
2.3 La consultation sur la situation économique et financière	7
2.3.1 Périodicité	7
2.3.2 Modalités et contenu	8
2.4 La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi	9
2.4.1 Périodicité	9
2.4.2 Modalités et contenu	9
2.4.3 Dispositions relatives à la consultation propre au PAPRI Pact	10
2.5 Les modalités de recours à expertise relatives aux trois consultations récurrentes	10
3 LES CONSULTATIONS PONCTUELLES	11
3.1 Le CSEC	11
3.2 Le CSE d'établissement	11
3.3 Articulation entre les différents niveaux de consultation	12
3.3.1 Projet national avec déclinaison identique au sein de tous les établissements	12
3.3.2 Projet national dont le déploiement local n'est pas défini au moment de l'information du CSEC 12	
3.3.3 Projet national avec déclinaison pouvant varier d'un établissement à un autre au moment de l'information du CSEC	12
3.4 Les modalités de recours à expertise relatives aux consultations ponctuelles	13
4 LES DISPOSITIONS FINALES	14
4.1 Information, publicité et dépôt de l'accord	14
4.2 Entrée en vigueur et durée de l'accord	14
4.3 Suivi de l'accord	14
4.4 Conditions de révision	14
ANNEXE 1 : Indicateurs de la BDESE	16

PREAMBULE

Conformément au préambule de l'accord du 5 avril 2019 sur le renouveau des instances de représentation du personnel, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise et les représentants de la Direction ont mené une négociation sur le contenu, la périodicité et les modalités des consultations ainsi que les niveaux auxquels elles sont conduites, leur articulation et les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus, la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) ainsi que les modalités de recours à expertise.

Les parties réaffirment l'importance de respecter les attributions du comité social économique central (CSEC) et du comité social économique (CSE) des établissements dans la mise en œuvre des différents projets de France Travail.

Les signataires rappellent que le présent texte détermine un cadre au sein duquel les acteurs du dialogue social (Direction et IRP) conservent une marge de manœuvre, tant dans la construction du dialogue social local que dans son enrichissement, dans le respect des textes en vigueur.

Pour les situations non régies par les dispositions du présent accord, il est précisé que ce sont les dispositions de l'accord du 5 avril 2019 sur le renouveau des instances de représentation du personnel qui s'applique ou à défaut les dispositions du code du travail.

Le présent accord, conclu au niveau de l'entreprise est applicable au sein de l'ensemble des établissements de France Travail tels que définis dans l'article 1.3 de l'accord du 5 avril 2019 sur le renouveau des instances de représentation du personnel, y compris dans les départements et collectivités d'Outre-mer.

Les parties sont convenues des dispositions suivantes :

1 LA BASE DE DONNÉES ECONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

Une BDESE est mise en place, sous forme d'un outil numérique, afin de rassembler les documents et informations nécessaires aux informations et consultations, récurrentes ou ponctuelles.

Cet outil numérique est mis en place en vue de devenir le support unique de transmission des documents et informations visés au 1.1 du présent accord. A cette fin la Direction des Ressources Humaines accompagne les représentants du personnel et syndicaux dans la prise en main de l'outil en leur proposant un temps d'appropriation et de maîtrise de ses fonctionnalités.

1.1 Contenu de la BDESE

La BDESE comporte :

- Les thèmes et indicateurs figurant, à la date de conclusion du présent accord et sous réserve d'évolution ultérieure, aux articles L.2312-21 et R.2312-9 du Code du travail listés en annexe sous réserve qu'ils soient applicables à France Travail. L'outil comporte une présentation des données valides en cours et leur mise à jour est effectuée de manière régulière, tout au long de l'année, par les services compétents.
- Les informations trimestrielles prévues aux articles L.2312-69 et R. 2312-21.
- Les documents et informations transmis par la Direction aux instances représentatives du personnel (CSEC et CSE), en lien avec les procédures d'information et de consultation ou de simple information de ces instances, y compris les avis du CSEC et des CSE d'établissement, lorsqu'une telle transmission est prévue par le présent accord.

Les représentants habilités reçoivent une notification sur leur boîte aux lettres électronique dès qu'un document est mis à leur disposition sur cet outil. Cette notification précise le nom du document disponible.

Les formalisations écrites prévues dans le cadre de l'article 4.7 de l'accord sur le « renouvellement des instances de représentation du personnel » du 5 avril 2019 sont mises à disposition dans cet outil.

1.2 Historisation des informations de la BDESE

Les indicateurs visés aux articles L.2312-21 et R.2312-9 et listés en annexe du présent accord ainsi que les informations et documents relatifs aux consultations récurrentes portent sur l'année en cours ainsi que sur les deux années précédentes indépendamment des cycles électoraux.

1.3 Accès à la BDESE

La BDESE est mise en place au niveau de l'entreprise et déclinée au niveau de chaque établissement.

Sur le périmètre de l'entreprise la BDESE est accessible, en fonction de leurs attributions, aux membres élus et représentants syndicaux du CSEC et aux membres de ses commissions, ainsi qu'aux délégués syndicaux centraux.

Sur le périmètre de l'établissement la BDESE est accessible, en fonction de leurs attributions, aux membres élus et représentants syndicaux du CSE d'établissement, et aux membres de ses

commissions, aux délégués syndicaux, aux représentants de section syndicale ainsi qu'aux représentants de proximité.

La BDESE est accessible en permanence, chaque utilisateur disposant d'un accès sécurisé et individuel.

L'établissement n'est pas responsable des dysfonctionnements techniques ou des interruptions résultant des opérations de maintenance. Cependant, tous les moyens sont mis en œuvre pour résoudre dans les meilleurs délais les dysfonctionnements techniques survenus.

En cas d'indisponibilité de l'outil les informations listées ci-dessus sont transmises par tout autre moyen.

1.4 Administration de la BDESE

La BDESE est administrée au niveau national et au niveau de chaque établissement par la Direction des ressources humaines.

A chacune des publications et mises à jour, une alerte est envoyée par mail aux différentes personnes ayant accès à la BDESE.

Des évolutions ergonomiques seront recherchées pour améliorer les conditions d'utilisation et de lisibilité de l'outil support de la BDESE.

2 LES CONSULTATIONS RECURRENTES AU SENS DE L'ARTICLE L 2312-17 DU CODE DU TRAVAIL

2.1 Le périmètre

Concernant les trois consultations obligatoires récurrentes, prévues légalement à la date de signature du présent accord, les parties conviennent que :

- la consultation sur **les orientations stratégiques** est conduite au niveau national , avec le CSEC.
- la consultation sur la **situation économique et financière** de France Travail est conduite au niveau national , avec le CSEC, et également au niveau des établissements pour les sections 3 et 4 du budget avec les CSE.
- la consultation sur **la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi** est conduite à la fois au niveau national, avec le CSEC, et au niveau des établissements, avec les CSE, sur le périmètre de l'établissement et sur les mesures d'adaptation spécifiques les concernant.

Chacune de ces consultations fait l'objet d'une séance dédiée.

Chacune de ces trois consultations récurrentes donne lieu à un recueil d'avis auprès de l'instance représentative du personnel concernée.

2.2 La consultation sur les orientations stratégiques

2.2.1 Périodicité

La consultation sur les orientations stratégiques est conduite tous les 3 ans, sauf en cas d'évolutions majeures nécessitant dans l'intervalle une nouvelle délibération du Conseil d'administration (CA) de France Travail.

Dans ce dernier cas, après échanges entre le président et le secrétaire du CSEC, une nouvelle consultation intermédiaire de l'instance portant sur ces évolutions est engagée.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles la procédure de consultation au titre des orientations stratégiques intervient au plus tard au cours du dernier trimestre de l'année.

Annuellement, et lors des années sans consultation sur les orientations stratégiques, le CSEC est consulté sur la base des informations contenues dans un document de type « feuille de route » national annuel. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles la réunion d'information du CSEC a lieu avant la réunion du CA ayant pour objet de valider la « feuille de route ». La réunion de consultation du CSEC se tient postérieurement à celle du CA.

2.2.2 Modalités et contenu

Le CSEC est consulté sur les orientations stratégiques nationales, définies par le Conseil d'Administration (CA) et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

A l'occasion de cette consultation sont présentées les orientations de la formation professionnelle fixées en Commission Paritaire Nationale de la Formation.

Le CSEC émet un avis sur les orientations stratégiques nationales et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis au CA, qui formule une réponse argumentée. Le CSEC en reçoit communication et peut y répondre.

France Travail met à disposition, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, un document de présentation.

Il est adressé aux membres du CSEC, 8 jours calendaires avant une réunion d'information, et le CSEC est consulté un mois (trente jours calendaires) maximum à compter de la réunion d'information. Dans ce délai imparti, sous réserve de l'accord entre le président et le secrétaire, une seconde réunion d'information peut être organisée. Le CSEC rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai d'un mois.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, le CSEC est consulté trois mois (quatre-vingt-dix jours calendaires) maximum après la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai de trois mois.

Une information des CSE d'établissement sur les orientations stratégiques est réalisée après la consultation du CSEC. Le document d'information, l'avis du CSEC et l'éventuel rapport de l'expert sont transmis aux CSE d'établissement.

2.3 La consultation sur la situation économique et financière

2.3.1 Périodicité

La consultation sur la situation économique et financière de France Travail est annuelle.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, et sous réserve de la disponibilité des informations financières nécessaires, la consultation sur la situation économique et financière se tient au cours du second trimestre.

Les commissions économiques du CSEC et des CSE d'établissement sont réunies à l'initiative de l'employeur a minima deux fois par an. Une première réunion se tient en amont de la consultation et une seconde réunion se tient après cette consultation.

2.3.2 Modalités et contenu

La consultation porte sur les éléments d'ordre économique et financier nécessaires à la compréhension des comptes. France Travail transmet les documents comptables et notes établis annuellement suivants :

- la note d'exécution budgétaire de l'année N-1
- le budget de l'année N
- le rapport financier de l'année N-1
- la note de consultation qui présente les comptes de France Travail
- une note de conjoncture économique.

Les documents de présentation sont adressés aux membres du CSEC et aux membres de sa Commission économique, 15 jours calendaires avant une réunion d'information du CSEC. Le CSEC est consulté deux mois (soixante jours calendaires) maximum à compter de la réunion d'information. Dans ce délai imparti, sous réserve de l'accord entre le président et le secrétaire, une seconde réunion d'information peut être organisée.

Le budget de l'année N est mis à la disposition des membres du CSEC dans la BDESE dès qu'il est consolidé et validé par la Direction.

Le cas échéant, les travaux de la commission économique réalisés sur le sujet sont transmis aux membres du CSEC avant le recueil d'avis.

Le CSEC rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai de deux mois.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, le CSEC est consulté trois mois (quatre-vingt-dix jours calendaires) maximum après la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai de trois mois.

Les CSE d'établissement sont informés sur les sections I et II du budget et informés et consultés sur les sections III et IV, au titre de la situation économique et financière de l'établissement. Les documents d'information du CSEC, l'avis du CSEC et l'éventuel rapport de l'expert sont transmis aux CSE des établissements.

La réunion de consultation du CSE d'établissement a lieu un mois (trente jours calendaires) maximum à compter de la date de réunion d'information. Le CSE rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai d'un mois.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, le CSE d'établissement est consulté deux mois (soixante jours calendaires) maximum après la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai de deux mois.

2.4 La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

2.4.1 Périodicité

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi est menée annuellement.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, la consultation au titre de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi se tient au cours du second semestre.

2.4.2 Modalités et contenu

La consultation est conduite au niveau national, puis au niveau des établissements. Pour ces derniers, la consultation porte notamment sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement.

France Travail met à disposition, dans le cadre de cette consultation, les documents et rapports suivants :

- Une note de présentation
- le bilan social
- le rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- le programme pluriannuel de formation de l'année en cours
- le bilan de formation de l'année précédente
- le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
- l'instruction sur la campagne de promotions privé/public et primes variables et de performance
- l'accord ou le constat de désaccord de la négociation sur les salaires prévue par la CCN
- et, pour les seuls CSE d'établissement le programme annuel de prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) de l'année N.

En cas de circonstances exceptionnelles, les parties admettent qu'un bilan social intermédiaire sera transmis au démarrage du processus d'information consultation.

Le CSEC et les CSE d'établissement se prononcent par un avis unique sur l'ensemble des thèmes abordés lors cette consultation, à l'exception du PAPRI Pact qui donne lieu à une consultation propre au sein de chaque établissement dans les conditions prévues à l'article 2.4.3 du présent accord.

Les documents de présentation sont adressés aux membres du CSEC, 15 jours calendaires avant une réunion d'information, et le CSEC est consulté deux mois (soixante jours calendaires) maximum à compter de la réunion d'information. Dans ce délai imparti, sous réserve de l'accord du président et du secrétaire, une seconde réunion d'information peut être organisée. Le CSEC rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai de deux mois.

Compte tenu de la volumétrie des informations abordées lors de cette consultation, la réunion du CSEC dédiée à l'information se tient a minima sur deux jours.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, le CSEC est consulté trois mois (quatre-vingt-dix jours calendaires) maximum après la date de la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai de trois mois.

Les CSE d'établissement sont informés et consultés sur le périmètre et les mesures d'adaptation spécifiques concernant leur périmètre, sur la base d'une documentation structurant l'information de manière identique à celle mise à disposition du CSEC. Cette documentation comporte nécessairement des éléments propres à chaque établissement.

La consultation des CSE d'établissement intervient après la consultation du CSEC.

La réunion de consultation du CSE d'établissement a lieu 1 mois (trente jours calendaires) maximum à compter de la date de réunion d'information. Le CSE rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai d'un mois.

En cas de recours à l'assistance d'un expert, le CSE est consulté 2 mois (soixante jours calendaires) maximum après la date de la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai de deux mois.

Les commissions « politique sociale » des CSE d'établissement se tiennent a minima deux fois par an à l'initiative de l'employeur. Ces réunions sont l'occasion d'aborder de manière isolée les thématiques de la consultation portant sur la politique sociale, dès lors que les données (y compris prévisionnelles) sont disponibles.

2.4.3 Dispositions relatives à la consultation propre au PAPRI Pact

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale prévue aux articles 2.4.1 et 2.4.2 du présent accord, le PAPRI Pact donne lieu à une information-consultation annuelle spécifique au cours du premier semestre de l'année N.

Le PAPRI Pact peut être présenté à la CSSCT en amont de la consultation du CSE.

2.5 Les modalités de recours à expertise relatives aux trois consultations récurrentes

Les modalités de recours aux expertises sont définies par le code du travail. L'expert remet son rapport au plus tard quinze jours ouvrés avant l'expiration du délai de consultation de l'instance représentative du personnel. Sauf accord entre l'employeur et le secrétaire de l'instance, le non-respect de ce délai ne peut avoir pour effet de différer le terme de la procédure de consultation.

Une expertise menée, le cas échéant, lors du processus d'information-consultation sur les orientations stratégiques, conduit tous les 3 ans au sein du CSEC, est intégralement prise en charge par France Travail.

3 LES CONSULTATIONS PONCTUELLES

Les consultations ponctuelles sont organisées sous la forme d'une première réunion d'information et d'une deuxième réunion de consultation.

Toutefois, à titre exceptionnel et d'un commun accord entre le secrétaire et le président, lors de l'établissement de l'ordre du jour de la réunion, au regard du sujet traité, l'information et la consultation peuvent intervenir au cours d'une seule et même réunion.

3.1 Le CSEC

Le CSEC exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'Etablissement et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

A ce titre il est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale au niveau de l'entreprise, notamment sur les thèmes visés aux articles L. 2312-8 et L.2312-37 du code du travail pour les dispositions opposables à France Travail.

Le CSEC est seul consulté notamment sur les projets décidés au niveau de l'entreprise ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques aux établissements.

Le CSEC est consulté dans le délai d'un mois (trente jours calendaires) maximum à compter du jour de la réunion d'information. Ce délai peut être reporté de trente jours calendaires d'un commun entre les membres titulaires de l'instance et le président au regard du sujet traité.

Le CSEC rend un avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai d'un mois ou d'un mois et trente jours.

3.2 Le CSE d'établissement

Conformément aux dispositions des articles L.2312-8 et suivants du Code du travail, le CSE d'établissement est seul consulté sur tout sujet et tout projet qui impactent notamment les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail et qui relèvent du pouvoir de décision du chef d'établissement portant sur le périmètre et les mesures spécifiques à l'établissement.

Le CSE d'établissement est également consulté sur les projets dits « d'expérimentation » au sens large qui concernent l'établissement et qui ont des impacts sur son organisation et ses conditions de travail.

Le CSE d'établissement est consulté dans le délai d'un mois (trente jours calendaires) maximum à compter du jour de la réunion d'information. Ce délai peut être reporté de trente jours calendaires maximum d'un commun accord entre les titulaires de l'instance et le président au regard du sujet traité.

Le CSE d'établissement rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai d'un mois ou d'un mois et trente jours.

3.3 Articulation entre les différents niveaux de consultation

3.3.1 Projet national avec déclinaison identique au sein de tous les établissements

Lorsqu'un projet national est envisagé avec une déclinaison identique au sein de tous les établissements, le processus d'information/consultation est mené au niveau du CSEC, une information est ensuite réalisée au sein des CSE d'établissement. L'avis du CSEC est transmis par la Direction aux CSE d'établissement en amont de la réunion d'information des CSE.

Le CSEC est consulté dans le délai d'un mois (trente jours calendaires) maximum à compter du jour de la réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai d'un mois.

3.3.2 Projet national dont le déploiement local n'est pas défini au moment de l'information du CSEC

Lorsqu'un projet national est envisagé et que le déploiement au niveau des établissements n'est pas défini au moment de la présentation du projet national, le processus d'information consultation est mené au niveau du CSEC et le processus d'information consultation est ensuite réalisé dans un second temps au niveau des établissements. L'information des CSE d'établissement a lieu après la consultation du CSEC.

Le CSEC et le CSE d'établissement sont consultés dans le délai d'un mois (trente jours calendaires) maximum à compter du jour de la réunion d'information.

Le CSEC et le CSE d'établissement rendent leur avis au cours de leur réunion de consultation respective. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai d'un mois.

3.3.3 Projet national avec déclinaison pouvant varier d'un établissement à un autre au moment de l'information du CSEC

Lorsqu'un projet national est envisagé avec une déclinaison pouvant être différente d'un établissement à un autre, une information est d'abord réalisée au sein du CSEC.

Le processus d'information-consultation est ensuite mené au sein des CSE d'établissement.

La réunion de consultation du CSE d'établissement intervient dans les trente jours calendaires maximum suivant la réunion d'information du CSE d'établissement. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai de trente jours.

Après la réunion de consultation des CSE d'établissement, la réunion de consultation du CSEC intervient dans les soixante jours calendaires maximum suivant sa réunion d'information. Il rend son avis au cours de la réunion de consultation. A défaut, un avis négatif est réputé avoir été rendu au terme du délai de soixante jours.

En tout état de cause, la consultation du CSEC est obligatoirement postérieure à la consultation du dernier CSE d'établissement consulté.

Les avis des CSE d'établissement sont transmis par la Direction au CSEC préalablement à la réunion de consultation du CSEC.

3.4 Les modalités de recours à expertise relatives aux consultations ponctuelles

Les modalités de recours aux expertises sont définies par le code du travail. L'expert remet son rapport au plus tard quinze jours ouvrés avant l'expiration du délai de consultation du CSEC ou du CSE concerné.

OUVERT A SIGNATURE

4 LES DISPOSITIONS FINALES

4.1 Information, publicité et dépôt de l'accord

Les dispositions du présent accord font l'objet d'une information inscrite à l'ordre du jour des instances représentatives du personnel dans les trois mois suivant le dépôt de l'accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (notamment les articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du code du travail), le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail. Un exemplaire de l'accord sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord fait l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

4.2 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les présentes dispositions entrent en vigueur à la date de dépôt de l'accord et sont applicables jusqu'au 31 décembre 2028.

A l'échéance de son terme, il cesse de produire ses effets et ne se transforme pas en accord collectif à durée indéterminée.

4.3 Suivi de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, les parties conviennent de se rencontrer six mois avant le terme de l'accord. Lors de cette réunion, il sera examiné la possibilité de renégocier un nouvel accord.

Une commission de suivi, composée de représentants de la Direction et de trois membres par organisation syndicale signataire du présent accord, se réunit au cours de l'année 2026.

4.4 Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par le code du travail (notamment l'article L 2261-7-1 du code du travail).

Toute demande de révision, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, est notifiée à chacune des organisations syndicales représentatives.

La direction et les organisations syndicales représentatives se rencontrent en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision, le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux mois à partir de cette notification.

Fait à Paris, le 13 juin 2024

Le Directeur Général de France Travail

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour Force Ouvrière

Pour le SNAP France Travail

Pour le SNU-FSU

ANNEXE 1 : Indicateurs de la BDESE

En *italique*, sont présentés les éléments prévus par la loi mais non applicable à France Travail.

Article R. 2312-9 du code du travail

« En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données économiques, sociales et environnementales prévue à l'article L. 2312-18 comporte les informations prévues dans le tableau ci-dessous.

Elle comporte également les informations relatives à la formation professionnelle et aux conditions de travail prévues au 1° A e et f de l'article R. 2312-8.

1° Investissements :	
A-Investissement social :	<p>a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté</p> <p>i-Effectif Effectif total au 31/12 Effectif permanent Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 Effectif mensuel moyen de l'année considérée 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 Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (I) : français/étrangers Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée</p> <p>ii-Travailleurs extérieurs : Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure Nombre de stagiaires (écoles, universités ...) Nombre moyen mensuel de salariés temporaires Durée moyenne des contrats de travail temporaire Nombre de salariés de l'entreprise détachés Nombre de salariés détachés accueillis</p>
	<p>b) Evolution des emplois, notamment, par catégorie professionnelle</p> <p>i-Embauches</p> <ul style="list-style-type: none">• Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée• 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 vingt-cinq ans <p>ii-Départs</p> <ul style="list-style-type: none">• Total des départs• 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• Nombre de mutations d'un établissement à un autre• Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite• Nombre de décès <p>iii-Promotions</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure <p>iv-Chômage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée • Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée <ul style="list-style-type: none"> -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 <ul style="list-style-type: none"> -indemnisées -non indemnisées
	<p>c) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée • Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée
	<p>d) Evolution du nombre de stagiaires</p>
	<p>e) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés</p> <p>i-Formation professionnelle continue</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue • Montant consacré à la formation continue • Nombre de stagiaires • Nombre d'heures de stage : <ul style="list-style-type: none"> ○ Rémunérés ○ Non rémunérés • Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances <p>ii-Congés formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>iii-Apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année
	<p>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)</p> <p>i-Accidents du travail et de trajet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de fréquence des accidents du travail • Nombre d'accidents avec arrêts de travail divisé par nombre d'heures travaillées

- Taux de gravité des accidents du travail
- Nombre d'accidents de travail avec arrêt x 106 divisé par nombre d'heures travaillées
- Nombre des journées perdues
- Nombre des journées perdues x 10³ 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

ii-Répartition des accidents par éléments matériels

- 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

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

v-Durée et aménagement du temps de travail

- Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur :
 - au titre du présent code
 - au titre d'un régime conventionnel
- Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés
- Nombre de salariés employés à temps partiel :
 - 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
- Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur)
- Nombre de jours fériés payés

vi-Absentéisme

- Nombre de journées d'absence

	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de journées théoriques travaillées • Nombre de journées d'absence pour maladie • Répartition des absences pour maladie selon leur durée • 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 <p>vii-Organisation et contenu du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 au sens de l'article D.4163-2 (distinguer femmes-hommes) <p>viii-Conditions physiques de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 à 85bs à leur poste de travail ; • Nombre de salariés exposés au froid et à la chaleur au sens des articles R.4223-13 à R.4223-15 • Nombre de salariés exposés aux températures extrêmes au sens de l'article D.4163-2. • Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière de l'article L.5424-8 • Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures <p>ix-Transformation de l'organisation du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41) <p>x-Dépenses d'amélioration de conditions de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise • Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente <p>xi-Médecine du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de visites d'information et de prévention et nombre d'exams médicaux (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres) • Nombre d'exams 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 <p>xii-Travailleurs inaptes</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations)
	b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement

	<i>c) L'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, lorsque ces éléments sont mesurables dans l'entreprise</i>
2° Egalité 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	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : -Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
	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) -Répartition des effectifs selon 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 six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : -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
	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 : -âge moyen par catégorie professionnelle -âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique
	d) Rémunérations : Données chiffrées par sexe -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 rémunérations

C-Formation	Données chiffrées par sexe : 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 -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 et nombre de journées d'absence -maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° de l'article R. 4624-31 : nombre d'arrêts de travail et nombre de journées d'absence
II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	
A-Congés	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 choisi ayant repris un travail à temps plein
	c) 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
<p>Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :</p> <p>a) Les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maîtrise et les cadres ;</p> <p>b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;</p> <p>c) Ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.</p> <p>Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.</p>	
III. Stratégie d'action	<p>A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :</p> <p>-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 ;</p>

	<p>-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.</p>
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
4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments	
A-Evolution des rémunérations salariales	<p>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 ;</p> <p>i-Montant des rémunérations :</p> <p>Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants : -rapport entre la masse salariale annuelle (18) (II) et l'effectif mensuel moyen ; -rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures</p> <p>OU</p> <p>-rémunération mensuelle moyenne -part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire -grille des rémunérations</p> <p>ii-Hiérarchie des rémunérations</p> <p>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 ;</p> <p>OU</p> <p>-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 (21) ; -montant global des dix rémunérations les plus élevées.</p> <p>iii-Mode de calcul des rémunérations</p> <p><i>Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement. Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché.</i></p> <p>iv-Charge salariale globale</p>
	<p>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</p>
B-Epargne salariale : intéressement, participation	<p>-Montant global de la réserve de participation -Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire</p>

	<i>-Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat ...)</i>
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 social et économique, mécénat	
A-Représentation du personnel	<p>a) Représentants du personnel et délégués syndicaux</p> <ul style="list-style-type: none"> -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 <p>b) Information et communication</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel -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 <p>c) Différends concernant l'application du droit du travail</p>
B-Activités sociales et culturelles	<p>a) Activités sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Contributions au financement, le cas échéant, 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 <p>b) Autres charges sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) -Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) -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, 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	<p>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.</p> <p>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, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son utilisation.</p>
B-Réductions d'impôts	
C-Exonérations et réductions de cotisations sociales	
D-Crédits d'impôts	
E-Mécénat	
F-Résultats financiers	<p>a) Le chiffre d'affaires ;</p> <p>b) Les bénéfices ou pertes constatés ;</p> <p>c) Les résultats globaux de la production en valeur et en volume</p> <p>d) L'affectation des bénéfices réalisés</p>
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, 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 prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce :	
A-Politique générale en matière environnementale :	Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce ;
B-Economie circulaire :	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement

	et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;
C-Changement climatique :	Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans ;
II-Pour les entreprises non soumises à la déclaration prévue à l'article R. 225-105 du code de commerce :	
A-Politique générale en matière environnementale :	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;
B-Economie circulaire :	<p>i-Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;</p> <p>ii-Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie ;</p>
C-Changement climatique :	<p>i-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 ") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ;</p> <p>ii-Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans (bilan carbone)</p>