

présenté par

CULTURE RH

en partenariat avec



GrafiQ

by **QuickMS**

GUIDE

Tout savoir sur...

la BDESE

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
● Etat des lieux et changement par rapport à 2021	5
● Rappel historique	5
● Définition et contenu	6
● Nouveautés de la BDESE en 2022	12
LES PIÈGES A EVITER	16
● Piège n° 1 : ne pas mettre en place la BDESE	16
● Piège n° 2 : ne pas mettre à jour la BDESE.....	16
● Piège n° 3 : ne pas avoir le bon support.....	18
● Piège n° 4 : ne pas inclure le thème environnement dès maintenant	18
● Piège n° 5 : ne pas en faire un outil stratégique	19
LES ATTENTES DU CSE	20
● L'environnement : une nouvelle compétence du CSE.....	20
● Mais des questions encore en suspens quant à l'exercice de cette nouvelle prérogative.....	20
CONCLUSION : L'ENVIRONNEMENT RESTE UN DES ENJEUX MAJEURS EN 2022	23
● L'environnement : un volet de la politique RSE et un enjeu du dialogue social	23
● L'environnement : un nouveau défi pour les RH	24
INTERVIEW DE CHRISTOPHE AUBRY LE COMTE - CEO DE QUICKMS	25



2 jours pour la BDESE,
vous trouvez que
c'est trop long ?

**Nous oui !
GrafiQ vous la fait en 2h**

**Centralisez toutes vos données RH
et répondez facilement à vos
obligations légales**

Logiciel mode Saas
1000 indicateurs RH calculés en 1 sec
Tableaux de bord préconçus et
personnalisables
BDESE, BSI, Index f/h

Pourquoi utiliser GrafiQ ?

- ✓ Il répond à vos obligations légales
- ✓ Il vous fait gagner en productivité
- ✓ Il facilite le pilotage de votre activité
- ✓ Il améliore votre relation sociale



Découvrez notre blog dédié aux RH

www.quickms.fr/blog-rh

INTRODUCTION

Le réchauffement climatique est un enjeu mondial. En 2021, 194 Etats et l'Union Européenne ont signé l'accord de Paris de 2015 sur le réchauffement climatique.

Dans le cadre de la politique de transition écologique, la Convention citoyenne pour le climat a remis au gouvernement en juin 2020 149 propositions sur les 5 thématiques suivantes : consommer, produire et travailler, se déplacer, se loger, se nourrir.

La loi « climat et résilience » basée sur les travaux de la Convention citoyenne pour le climat, sera adoptée le 20 juillet 2022 et promulguée le 24 août 2021.

L'État s'engage à respecter l'objectif fixé en avril 2021 par l'Union européenne : [baisser d'au moins 55% les émissions des gaz à effet de serre d'ici 2030](#) et prévoit des mesures en matière de consommation, de production et de travail, de déplacements de logement et d'artificialisation des sols et d'alimentation.

Quel impact pour les entreprises ?

Le développement durable et la transition écologique sont des thèmes déjà au cœur des politiques Responsabilité Sociale et Environnementale des entreprises.

La loi Climat et résilience introduit la question environnementale au cœur même du dialogue social en étendant le contenu de la BDES (base de données économiques et sociales) qui devient la BDESE (base de données économiques sociales et environnementales) et en élargissant la compétence du CSE (Comité Social et Economique) aux conséquences gouvernementales.

Ces nouveautés, applicables depuis le 25 août 2021, ont un impact majeur sur la mise en place et le renouvellement de la base de données. Mais ce ne sont pas les seules qui devront être intégrées dans la BDESE en 2022. Rappel sur le contenu de la BDESE et les indicateurs à ne pas oublier en 2022. (I)

La BDESE est un document obligatoire: quels pièges sont à éviter pour sécuriser votre obligation juridique ? (II) Le CSE se voit attribuer une nouvelle prérogative : l'environnement. Mais à date de nombreuses questions quant à l'exercice de cette nouvelle mission restent en suspens (III).

L'environnement et le développement durable sont des enjeux majeurs pour l'entreprise et notamment pour les services RH qui vont devoir intégrer ces sujets dans leurs missions quotidiennes (IV).

ETAT DES LIEUX

CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

Rappel historique

En 2013, un accord national interprofessionnel (ANI du 11 janvier 2013) institue une base de données économiques et sociales (appelée base de données unique - BDU) dont l'objectif est de rassembler les informations relatives aux orientations économiques et sociales de l'entreprise en vue de la consultation des élus.

L'accord entre en vigueur avec la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. L'objectif de cette base de données est de partager avec les institutions représentatives du personnel des informations économiques, sociales et stratégiques de l'entreprise pour qu'ils puissent rendre des avis éclairés lorsqu'ils sont consultés.

Dans un premier temps, cette base de données économiques et sociales ne concerne que les entreprises de plus de 300 salariés avant de s'étendre à toutes les entreprises de plus de 500 salariés à partir de juin 2015.

La BDES va évoluer notamment avec la loi Rebsamen de 2016 qui regroupe les 3 consultations récurrentes du CSE et les ordonnances Macron de 2017 donnant la possibilité aux partenaires sociaux

de négocier sur le contenu et les modalités de la BDES. La BDES devient un outil de dialogue social sur les 3 consultations annuelles et les informations récurrentes. Les entreprises peuvent désormais s'approprier la BDES en négociant par accord son contenu et la périodicité de sa mise à jour.

La loi Avenir professionnel de 2018 va venir compléter les indicateurs sur l'égalité professionnelle et la formation professionnelle.

En 2021, la BDES va continuer d'évoluer en intégrant de nouvelles informations telles que le programme annuel de prévention issu du DUER ou des données relatives à la répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Mais c'est la loi Climat et résilience du 24 août 2021 qui va avoir un impact majeur sur la BDES. En effet, le législateur a élargi les missions du Comité Social et Economique qui devra désormais être informé et consulté des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

La BDES devient la BDESE (base de données économiques sociales et environnementales). Cette loi doit être complétée par un décret précisant les informations relatives aux conséquences de l'activité environnementale de l'entreprise à indiquer dans la BDESE.

ETAT DES LIEUX

CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

Définition et contenu

Focus : bilan social ou BDESE ?

Le bilan social est un document obligatoire, soumis au Comité social et économique (CSE) mesurant la politique sociale de l'entreprise dont l'effectif est de 300 salariés.



L'article L 2323-70 du Code du travail précise

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.



Le bilan social est établi tous les ans et fait l'objet d'une procédure d'information-consultation au Comité économique et social. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le bilan social est remplacé par la BDESE.

Mais dans les entreprises de plus de 300 salariés, ce sont bien 2 documents distincts (même si certains items sont communs).

Contrairement à la BDESE qui ne peut être consultée que par les institutions représentatives du personnel, le bilan social peut être communiqué aux salariés qui en font la demande.

La [BDESE](#) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

La [BDESE](#) est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés depuis 2015. Si l'entreprise est composée de plusieurs établissements, les effectifs sont calculés au niveau global de l'entreprise et non au niveau de l'établissement.

Si l'entreprise appartient à un groupe, la BDESE doit être mise en place au niveau de chaque entreprise. Un accord peut toutefois prévoir la création d'une base de données unique spécifique au groupe mais qui devra s'ajouter aux bases de données propres à chaque entreprise constituant le groupe.

ETAT DES LIEUX

CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

La BDESE rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Sur les thèmes suivants

- Investissement : social, matériel et immatériel
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
- Fonds propres, endettement et impôts
- Rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments
- Représentation du personnel et activités sociales et culturelles
- Rémunération des financeurs
- Flux financiers à destination de l'entreprise Partenariats
- Transferts commerciaux et financiers entre entités du groupe
- Une rubrique sur l'environnement depuis la loi climat et résilience du 2 août 2021.

Les articles R 213-8 et R 213-9 du Code du travail fixent les informations qui doivent figurer dans la base de données, selon l'effectif de l'entreprise.

A date, ces articles ne donnent aucune précision sur la nouvelle rubrique « environnement », un décret devrait venir en préciser les informations.

ETAT DES LIEUX

CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

INVESTISSEMENT SOCIAL

Entreprises de moins de 300 salariés

(article R 213-8 du code du travail)

- **Évolution des effectifs** par type de contrat, par âge, par ancienneté par exemple.
- **Évolution des effectifs** mois par mois, des emplois par catégorie professionnelle.
- **Évolution de l'emploi** des personnes handicapées, du nombre de stagiaires de plus de 16 ans.
- **Formation professionnelle** (investissements en formation, publics concernés, notamment), conditions de travail notamment.

Entreprises de plus de 300 salariés

(article R 213-9 du code du travail)

- **Effectif**
- **Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté** (effectif au 31 décembre et effectif permanent, nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre).
- **Evolution des effectifs mensuels** par sexe et par qualification.
- **Effectif mensuel moyen** de l'année considérée.
- **Répartition par sexe et âge de l'effectif** total au 31 décembre.
- **Répartition de l'effectif total** au 31 décembre selon l'ancienneté, la nationalité.
- **Répartition selon une structure de qualification détaillée** : travailleurs extérieurs (stagiaires, intérimaires), salariés détachés.
- **Évolution des emplois par catégorie professionnelle** : embauches, départs, promotions, mises au chômage, évolution de l'emploi des personnes handicapées, du nombre de stagiaires (plus de 16 ans), formation professionnelle (investissements en formation, publics concernés), par exemple.
- **Formation professionnelle** : investissements en formation, formation continue, congés formation, apprentissage.
- **Conditions de travail** : durée (temps partiel et aménagements), organisation et contenu du travail (travail alternant de nuit, travaux à la chaîne), dépenses d'amélioration des conditions de travail, médecine du travail, accidents du travail, maladies professionnelles.

ETAT DES LIEUX

CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

INVESTISSEMENT MATÉRIEL ET IMMATÉRIEL

Entreprises de moins de 300 salariés

(article R 213-8 du code du travail)

- **Évolution des actifs** nets d'amortissement et des dépréciations éventuelles (immobilisations).
- **Dépenses de recherche et développement.**
- **Mesures pour améliorer les méthodes de production** et leurs incidences sur les conditions de travail et l'emploi.

Entreprises de plus de 300 salariés

(article R 213-9 du code du travail)

- **Évolution des actifs** nets d'amortissement et des dépréciations éventuelles (immobilisations).
- **Dépenses de recherche et développement.**
- **Évolution de la productivité** et le taux d'utilisation des capacités de production.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entreprises de moins de 300 salariés

(article R 213-8 du code du travail)

- **Analyse de la situation respective des femmes et des hommes par catégorie professionnelle** en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.
- **Analyse des écarts de salaires** et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.
- **Évolution des taux de promotion** respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise : Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.

Entreprises de plus de 300 salariés

(article R 213-9 du code du travail)

- **Analyse de la situation respective des femmes et des hommes par catégorie professionnelle** en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.
- **Analyse des écarts de salaires** et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.
- **Évolution des taux de promotion** respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.
- **Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle**, objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.

ETAT DES LIEUX

CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

FONDS PROPRES, ENDETTEMENT ET IMPÔTS

Entreprises de moins de 300 salariés

(article R 213-8 du code du travail)

- **Capitaux propres de l'entreprise, emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières, impôts et taxes.**

Entreprises de plus de 300 salariés

(article R 213-9 du code du travail)

- Pas de mesure spécifique.

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS ET DIRIGEANTS

Entreprises de moins de 300 salariés

(article R 213-8 du code du travail)

- **Évolution des rémunérations salariales** (frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum).
- **Épargne salariale** : intéressement, participation...
- **Dans les sociétés anonymes, le montant global des rémunérations versées aux 5 ou 10 personnes les mieux rémunérées dans les entreprises d'au moins 250 salariés.**

Entreprises de plus de 300 salariés

(article R 213-9 du code du travail)

- **Évolution des rémunérations salariales** (frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum).
- **Épargne salariale** : intéressement, participation ...
- **Rémunérations accessoires** (primes, avantages sociaux).
- **Dans les sociétés anonymes, le montant global des rémunérations versées aux 5 ou 10 personnes les mieux rémunérées dans les entreprises d'au moins 250 salariés.**
- **Rémunérations accessoires** : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES / REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Entreprises de moins de 300 salariés

(article R 213-8 du code du travail)

- Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité social et économique (CSE), mécénat.

Entreprises de plus de 300 salariés

(article R 213-9 du code du travail)

- Représentants du personnel et activités sociales et culturelles : composition du CSE, montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat.

ETAT DES LIEUX

CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

RÉMUNÉRATION DES FINANCEURS

Entreprises de moins de 300 salariés

(article R 213-8 du code du travail)

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

Entreprises de plus de 300 salariés

(article R 213-9 du code du travail)

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

FLUX FINANCIERS À DESTINATION DE L'ENTREPRISE

Entreprises de moins de 300 salariés

(article R 213-8 du code du travail)

- Aides publiques, exonérations et réductions de cotisations sociales, réductions d'impôts, crédits d'impôts, mécénat, résultats financiers (chiffre d'affaires, notamment).

Entreprises de plus de 300 salariés

(article R 213-9 du code du travail)

- Aides publiques, réductions d'impôts, exonérations et réductions de cotisations sociales, crédits d'impôts, mécénat, résultats financiers (chiffre d'affaires, par exemple).

PARTENARIATS...

Entreprises de moins de 300 salariés

(article R 213-8 du code du travail)

- ... pour produire ou bénéficier des produits ou services d'une autre entreprise.

Entreprises de plus de 300 salariés

(article R 213-9 du code du travail)

- pas de mesure spécifique.

TRANSFERTS COMMERCIAUX ET FINANCIERS ENTRE LES ENTITÉS D'UN MÊME GROUPE

Entreprises de moins de 300 salariés

(article R 213-8 du code du travail)

- Transferts de capitaux, cessions, fusions et acquisitions réalisées.

Entreprises de plus de 300 salariés

(article R 213-9 du code du travail)

- Transferts de capitaux, cessions, fusions et acquisitions réalisées.

ETAT DES LIEUX

CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

Un accord d'entreprise ou de branche peut :

- Modifier le contenu de chacun des thèmes : modifier la liste des informations transmises en supprimant ou en ajoutant des informations. Attention : même en cas d'accord, la base doit comprendre les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à **l'article L. 1142-8 du Code du travail**.
- Supprimer les thèmes **Partenariats** et **Transferts commerciaux et financiers** entre entités du groupe.
- Modifier la période couverte par la BDESE.

La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales est une photographie à un instant T de la situation de l'entreprise. En l'absence d'un accord spécifiant une autre période (**l'article L2312-21**) le document doit couvrir les données sur les 2 années qui ont précédé sa mise en place, l'année en cours ainsi que les 3 années suivantes.

La BDESE présente les informations « sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances » (**article R 2312-10 du Code du travail**).

Nouveautés de la BDESE en 2022

3 informations à ne pas oublier dans la mise en place ou la mise à jour de votre BDESE en 2022 :

- Les entretiens professionnels
- Les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes
- L'environnement

Les entretiens professionnels

La BDESE doit mentionner dans la rubrique « **Investissements - investissement social** »

- **le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel obligatoire.**

Cet entretien, sauf accord collectif prévoyant une périodicité différente, est réalisé tous les 2 ans et va concerner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Tous les 6 ans, un entretien « d'état des lieux » permet de faire le bilan sur le parcours professionnel du salarié.

La BDESE doit mentionner le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel et d'un entretien-bilan (données quantitatives)

ETAT DES LIEUX

CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

- **Le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement sanction pour manquement aux obligations relatives à l'entretien d'évolution professionnelle**

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent verser un abondement correctif de 3000€ au compte personnel de formation du salarié, s'il :

n'a pas bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire » pour les entreprises appliquant les dispositions de la loi avenir professionnel de 2018.

ou s'il n'a pas bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins 2 des 3 actions prévues (formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle) pour les entreprises appliquant les dispositions de la loi formation professionnelle de 2014.

Cet abondement-sanction doit être effectué à partir du 1er octobre 2021 et avant le 1er mars 2022, date limite de versement du solde de la contribution à la formation professionnelle.

- **Le montant total de l'abondement-sanction versé par l'entreprise**

Si l'entreprise a versé un abondement-sanction sur le CPF des salariés en 2021, elle devra l'indiquer dans la BDESE version 2022.

Au 1er avril 2022, la BDESE devra être mise à jour des informations relatives à la majoration sanction du CPF.

Les écarts de rémunération et répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes pour les entreprises de plus de 1000 salariés

Pour la mesure de l'index égalité professionnelle des salariés, l'employeur doit mesurer les résultats de l'entreprise en fonction de plusieurs critères, distincts selon la taille de l'entreprise. Une fois ces résultats additionnés, l'entreprise doit atteindre au moins 75 points. Les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur index d'égalité afin de mesurer les écarts de salaires entre hommes et femmes depuis le 1er mars 2020.

La BDESE doit intégrer la mesure de l'index égalité professionnelles. La loi du 24 décembre 2021 ajoute une mesure des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

Pour les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes, chaque sexe doit être représenté à hauteur d'au moins 30%. Il suffit donc de compter le nombre de cadres dirigeants et le nombre de membres des instances dirigeantes, en comptant le nombre respectif de femmes et d'hommes.

ETAT DES LIEUX CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

La mesure des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés doit figurer dans la BDESE.

Attention : cet indicateur doit être intégré dans la BDESE avant le 1er mars 2022.

L'environnement

La BDESE doit comporter une nouvelle rubrique « **Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise** »

A date, les informations à y faire figurer ne sont pas encore précisées par le législateur et les employeurs sont dans l'attente de décret modifiant les **articles R 2312-8 et R 2312-9 du Code du travail**, l'employeur peut librement décider des informations à intégrer dans cette nouvelle rubrique.

Mais il est déjà possible de s'inspirer de la déclaration de performance extra-financière prévue à l'article **L 225-102- 1 du code de commerce** pour les entreprises de plus de 500 salariés avec une surface financière.

Cette déclaration doit comporter des informations « **relatives aux conséquences sur**

le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit, à ses engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire, de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable ».

L'article R. 225-105 du Code du commerce précise les informations environnementales à communiquer dans la déclaration de performance extra-financière :

1/ politique générale en matière environnementale

- Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
- Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ; montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours

2/ pollution

- Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement
- Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses

ETAT DES LIEUX

CHANGEMENTS PAR RAPPORT À 2021

3/ économie circulaire

- Prévention et gestion des déchets : les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets et les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire.
- Utilisation durable des ressources : la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales, la consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation, la consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables, l'utilisation des sols.
- Changement climatique : postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit ; mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique ; objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet.
- Protection de la biodiversité : mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité.

Même si à date le contenu de cette nouvelle rubrique reste à déterminer, l'employeur doit sans attendre ajouter des informations environnementales dans la BEDESE.

En effet, la loi climat du 22 août 2021 est applicable immédiatement pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Un accord collectif peut être conclu pour déterminer les informations environnementales pertinentes en fonction de l'activité de l'entreprise.

Echéances à retenir en 2022

A effet immédiat : renommer la BDES en BDESE et intégrer le thème environnement (même si à date tous les indicateurs ne sont pas connus).

Avant le 1er mars 2022 : mentionner les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

1er mars 2022 : index égalité professionnelle.

1er avril 2022 : informations sur la majoration du CPF.

LES PIEGES A EVITER

N° 1 : ne pas mettre en place la BDESE

A partir du moment où l'entreprise atteint l'effectif de 50 salariés et qu'elle dispose d'un CSE, l'employeur doit obligatoirement mettre en place la BDESE.

Si un employeur refuse la mise en place d'une BDESE, il commet un délit d'entrave et s'expose à une amende de 7 500€.

Bien plus encore, les procédures de consultation menées au titre des consultations récurrentes obligatoires : politique sociale, orientations stratégiques et situation économique et financière seront remises en cause car le CSE n'aura pas pu donner un avis éclairé faute de transmission des informations contenues dans la BDESE.

N° 2 : ne pas mettre à jour la BDESE

Il ne suffit pas de créer la BDESE, encore faut-il procéder à sa mise à jour. L'obligation d'actualiser la BDESE est une disposition d'ordre public (article L 2312-8 du Code du travail).

Un accord portant sur la BDESE ne peut pas prévoir une absence de mise à jour mais peut définir une fréquence de mise à jour spécifique (voire plus courte que la périodicité des consultations obligatoires récurrentes).

Attention : le calcul de l'index égalité, qui est obligatoirement recalculé en mars, implique une mise à jour des informations liées à cet index dans la BDESE.

La mise à jour de la BDESE se fait donc à l'occasion des consultations récurrentes obligatoires (à minima tous les ans sauf accord d'entreprise prévoyant une périodicité différente des consultations récurrentes).

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'entreprise doit également, à chaque trimestre, communiquer au CSE via la BDESE les informations suivantes :

- L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production
- Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise
- L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe

La mise à jour doit se faire avant l'ouverture des consultations. La BDESE sert également de base aux négociations obligatoires avec les délégués syndicaux. Pour permettre aux partenaires sociaux de rendre un avis éclairé lors des consultations obligatoires récurrentes du CSE (politique sociale, situation économique et financière, orientations stratégiques) ou de communiquer de manière loyale des informations dans le cadre des négociations obligatoires avec les délégués syndicaux, il est donc indispensable que les données fournies dans la BDESE soient mises à jour préalablement.

LES PIEGES A EVITER

A défaut, les élus du CSE sont présumés n'avoir pas reçu les informations relatives aux consultations récurrentes obligatoires (politique sociale, orientations stratégiques et situation économique et financière).

Ce qui va constituer un délit d'entrave de la part de l'employeur et remettra en cause les avis rendus par le CSE.

Si les représentants du personnel estiment que la BDESE est incomplète, ils doivent mettre en œuvre la procédure accélérée au fond prévue par **l'article L 2312-15 du Code du travail**, même en dehors de toute procédure d'information consultation (**Cass. Soc. 24-11-2021 n° 20-13.904 F-B**).

Quelle différence entre une procédure de référé et la procédure accélérée au fond ?

Une procédure de référés est une procédure d'urgence qui permet de demander à un juge des mesures provisoires mais qui ne règle pas le fond du litige.

La procédure en la forme des référés qui permettait d'obtenir un jugement dans un bref délai dans certaines situations expressément prévues par le code (comme par exemple en matière de droit d'alerte du CSE, de contestation

d'avis du médecin du travail) est devenue la procédure accélérée au fond depuis le 1^{er} janvier 2020 (suite à l'ordonnance °2019-738) du 17 juillet 2019.

La procédure accélérée au fond est une voie d'action juridique spéciale permettant d'obtenir un jugement sur le fond, qui est exécutoire de droit à titre provisoire, à condition qu'un texte prévoit une telle action. L'avantage d'une telle procédure pour le CSE est d'obtenir dans un bref délai une décision juridique. Par ailleurs, le juge saisi du contentieux pourra condamner l'entreprise à se mettre en conformité sous astreinte.

Bonne pratique RH : ne pas attendre le dernier moment pour la mise à jour !

L'actualisation de la BDESE peut vite devenir chronophage surtout si elle n'est pas réalisée au fil de l'eau ou sans les outils adaptés !

De nombreux logiciels SIRH permettent d'agréger les informations utiles et nécessaires à l'actualisation de la BDESE (effectif, rémunération, index égalité professionnelle).

A défaut d'un outil dédié, il est conseillé d'avoir des tableaux de bord RH qui sont alimentés régulièrement afin d'avoir des données fiables et disponibles. Surtout si la BDESE doit être modifiée lors d'une consultation ponctuelle.

LES PIEGES A EVITER

Attention : l'employeur ne sera pas le seul responsable en cas de défaut de mise à jour de la BDESE ! Le responsable des ressources humains qui n'aurait pas réalisé sa mission de mise en place ou de mise à jour de la BDESE risque sa place (**Cass.Soc. 27 janvier 2021 n°19-16.692**).

N° 3 : ne pas avoir le bon support

La BDESE doit être à la disposition permanente des instances représentatives du personnel :

- [Le Comité Social et Économique \(CSE\)](#)
Les délégués syndicaux
- La délégation unique du personnel (DUP) s'il y en a une
- Le comité d'établissement (entreprises à plusieurs établissements)

Le Code du travail prévoit 2 formats :

- Un format numérique ou papier pour les entreprises de moins de 300 salariés, sous réserve d'un accord collectif imposant un format
- Un format dématérialisé pour les entreprises de plus de 300 salariés (**article R 2312-12 du Code du travail**)

Quel que soit le format, la BDESE doit permettre aux élus du CSE ou aux délégués syndicaux d'avoir toutes les données relatives aux thèmes

imposés par le législateur sur la période des 6 ans de manière claire, lisible et compréhensible afin d'exercer leurs prérogatives.

La BDESE n'étant consultable que par les représentants du personnel, son accès doit donc être limité aux personnes habilitées. Les agents de contrôle de la DREETS (ancienne DIRECCTE) doivent également pouvoir y accéder à leur demande lors d'un contrôle.

N° 4 : ne pas inclure le thème Environnement dès maintenant

La loi Climat et résilience du 22 août 2021 est d'application immédiate, et ce depuis sa publication au Journal Officiel de BDESE le 25 août 2021. Les conséquences environnementales font partie intégrante des missions du CSE et le thème environnement est à intégrer dans la BDES renommée pour ce faire en BDESE.

Un décret d'application est attendu pour définir les indicateurs environnementaux dans la BDESE mais l'employeur ne doit pas pour autant différer l'évaluation des conséquences environnementales dans les prochaines consultations ou négociations avec les partenaires sociaux.

Le risque de contentieux pénal et civil existe mais semble bien faible à date, les entreprises et les partenaires sociaux étant dans l'appropriation de ce nouveau thème dans le dialogue social.

LES PIEGES A EVITER

N° 5 : ne pas en faire un outil stratégique

La BDESE est comme nous l'avons vu un outil indispensable au dialogue social avec le CSE dans le cadre des consultations annuelles et des négociations obligatoires.

Mais c'est également un outil de pilotage stratégique car elle reprend des données économiques et sociales de l'entreprise sur 6 ans (les 2 années précédentes, l'année en cours et une projection sur les 3 années suivantes).

La BDESE permet donc d'avoir les informations relatives aux orientations économiques et sociales de l'entreprise et des indicateurs permettant de suivre les politiques RH mises en place (évolution des effectifs, politique de rémunération, développement des compétences, politique d'égalité femmes/hommes) et de prendre d'éventuelles décisions au regard de l'analyse de ces indicateurs, de corriger les actions entreprises.

LES ATTENTES DU CSE

L'environnement : une nouvelle compétence du CSE

Le CSE est l'instance représentative du personnel et assure à ce titre l'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.

Les salariés étant de plus en plus impliqués dans les questions de développement durable et de transition écologique, il était dans l'ordre des choses que le CSE soit aussi un acteur majeur au sein de l'entreprise sur ces sujets.

La loi Climat et résilience du 22 août 2021 donne désormais au CSE une nouvelle compétence qui est celle de l'environnement.

L'article L 2312-8 est ainsi modifié « 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, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions »

L'information sur les conséquences environnementales concerne également 3 consultations récurrentes (**article L 2312-17 du Code du travail**) :

- 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

Désormais, le CSE devra se prononcer sur les conséquences environnementales lors des consultations de l'entreprise et pourra demander à l'entreprise de rendre des comptes quant aux impacts environnementaux des projets de décisions.

La transition écologique, le développement durable devient donc un enjeu du dialogue social et non plus la simple mise en œuvre d'une politique RSE qui serait décidée unilatéralement par l'entreprise.

Mais des questions restent en suspens quant à l'exercice de cette nouvelle prérogative

Le CSE détient de nouvelles prérogatives environnementales mais de nombreuses questions restent encore à résoudre quant aux moyens dont il dispose pour l'exercer.

Le contenu de la BDESE reste à définir

Pour donner un avis éclairé, les membres du CSE doivent

LES ATTENTES DU CSE

avoir accès à toutes les informations utiles via la BDESE. Faute de décret d'application publié à date quant aux indicateurs qui seront intégrés dans la BDESE, les entreprises et partenaires sociaux peuvent dès à présent réfléchir sur les informations à transmettre relatives aux conséquences environnementales dans le cadre de la négociation d'un accord collectif.

Ils pourront s'inspirer de la déclaration de performance extra-financière prévue à **l'article L 225-102- 1 du code de commerce** qui comporte des informations « relatives aux conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit, à ses engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire, de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable ».

La politique RSE mise en place au sein de l'entreprise pourra également apporter des éclairages en partant des actions déjà mises en œuvre dans ce cadre et des impacts de ces dernières.

Quelques pistes de réflexion peuvent être données quant aux conséquences environnementales :

- La réduction des émissions de gaz à effet de serre : les sources de chauffage des locaux, la mobilité des salariés (déplacement en transport commun, incitation aux transports en commun, voiture de société électrique, vélo, covoiturage)
- La réduction des déchets avec le tri sélectif, le recyclage des équipements professionnels, diminution du plastique
- Politique responsable des achats
- Le télétravail qui a un impact sur la digitalisation (moins de papier mais impact numérique) et sur la mobilité et les déplacements
- La restauration collective : plats locaux, repas anti-gaspillage

Des élus formés à leur mission environnementale

Pour exercer leur nouvelle prérogative, les représentants du personnel pourront se former sur le sujet de l'environnement dans le cadre de la formation économique des nouveaux élus CSE ou via le congé de formation économique, sociale et syndicale qui devient le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. En effet, la loi Climat et Résilience précise que la formation des membres élus du CSE notamment lors de leur premier mandat « peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises » (**C. trav., art. L. 2315-63**).

Mais il s'agit d'une faculté de formation sur le sujet et non d'une obligation qui permettrait aux élus de

LES ATTENTES DU CSE

s'approprier le nouvel enjeu environnemental de leurs missions. Se pose la question du contenu de la formation qui sera dispensé sur ce thème environnemental.

2022 est pour de nombreux CSE une échéance importante avec le renouvellement de cette institution. Il y aura donc potentiellement de nouveaux élus au CSE bénéficiant du congé de formation.

Il faudra donc s'attendre à ce que les membres du CSE nouvellement formés aux enjeux environnementaux soient d'autant plus vigilants quant aux informations communiquées par l'entreprise sur le sujet.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale dont peut bénéficier - tout salarié ou demandeur d'emploi devient quant à lui le « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ».

Le recours à l'expert-comptable

Si le CSE estime ne pas disposer de l'expertise nécessaire pour donner son avis, il peut demander le recours d'un expert-comptable. Mais le législateur n'a pas créé une nouvelle expertise spécifique et a simplement élargi la

mission de l'expert-comptable dans le cadre des 3 consultations récurrentes « sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental ». L'expert-comptable pourra se faire aider dans cette mission par un spécialiste de l'environnement et de la transition écologique.

Des moyens supplémentaires à accorder dans le cadre du dialogue social

Le législateur n'a pas accordé de moyens supplémentaires aux élus du CSE pour exercer leurs prérogatives supplémentaires (heures de délégation, formation spécifique, commission spécifique).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux peuvent définir par accord des moyens supplémentaires pour permettre aux élus d'exercer leur nouvelle mission environnementale.

CONCLUSION : L'ENVIRONNEMENT RESTE UN ENJEU MAJEUR EN 2022

L'environnement : un volet de la politique RSE et un enjeu du dialogue social

Le développement durable est en enjeu de société, qui s'accélère avec les changements climatiques et l'augmentation de la pollution, et les entreprises jouent un rôle déterminant depuis des années sur ce sujet.

La politique RSE peut se définir comme la façon dont les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques à leurs valeurs, à leurs prises de décision et à leur stratégie, pour créer de la richesse et améliorer leurs performances.

La RSE se décline en 3 volets :

- **Un volet social** : contribuer au bien-être des salariés, promouvoir l'égalité femmes / hommes, favoriser la diversité...
- **Un volet économique** : promouvoir une politique d'achat responsable, respecter une déontologie des affaires...
- **Un volet écologique** : limiter les émissions de gaz à effet de serre, économiser les ressources, limiter la consommation d'énergie...

La loi relative aux nouvelles régulations économiques de 2001, dite loi « NRE » a imposé aux sociétés en bourse de publier dans leur rapport de gestion des informations relatives à la façon dont elles prenaient en compte [les conséquences sociales et environnementales de leur activité](#). La loi Grenelle 2, en 2010, a ensuite ajouté un pilier sociétal à ce reporting et élargi l'obligation de rédiger un rapport RSE.

Depuis la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 dite loi PACTE, toutes les entreprises doivent mettre en place une politique RSE « en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité » **(article 1833 du Code civil)**.

La RSE n'est plus réservée aux grandes multinationales qui ont été souvent précurseurs sur le sujet mais doit faire partie de l'ADN même de l'entreprise qui doit prendre en compte l'impact social et environnemental de son activité.

Les enjeux concernant la mise en place d'une politique RSE sont d'autant plus importants que la génération actuelle et notamment la génération des milléniaux dite génération Y (nés entre le début des années 80 et la fin des années 90) sont très impliquées dans les questions environnementales et le développement durable.

Non seulement, les générations sensibles aux questions écologiques sont des consommateurs avertis mais ce

CONCLUSION : L'ENVIRONNEMENT RESTE UN ENJEU MAJEUR EN 2022

sont aussi des collaborateurs qui attendent de leur entreprise des mesures concrètes en faveur d'un développement durable responsable.

86 % des français considèrent que les organisations ont un « rôle à jouer pour rendre la société meilleure » (enquête menée par Great Place To Work en 2020).

Les entreprises l'ont bien compris en mettant en avant leur engagement dans le développement durable pour valoriser leur marque employeur, quel que soit leur taille et leur activité.

Avec la loi Climat et résilience du 22 août 2021, le dialogue social en entreprise se saisit des questions de transition écologiques et environnementales.

Le sujet RSE est désormais au cœur du dialogue social, le CSE pouvant dans le cadre de recommandations et d'avis, se prononcer sur les conséquences environnementales des projets et décisions de l'entreprise.

L'environnement : un nouveau défi pour les RH

La politique RSE est portée dans les grandes entreprises par un service dédié mais dans beaucoup de structures, les missions RSE sont le plus souvent portées par les services RH, les services achats et les services qualité.

Même si la politique RESE est portée par un service dédié, le service RH a un rôle important à jouer sur plusieurs niveaux :

En interne :

Le service RH contribue déjà de manière active au volet social de la politique RSE par les politiques RH qui sont mis en œuvre : qualité de vie au travail, sécurité au travail, développement des compétences (volet formation), politique de diversité, égalité entre les hommes et les femmes.

En externe :

La RSE fait partie de la marque employeur et donc à la politique d'attractivité des talents conduite par les services RH.

Demain, les services RH devront également prendre en considération l'environnement dans leur mission de dialogue social, via la BDESE notamment.

Les fonctions RH devront lors de la mise en place de leurs politiques RH prendre en compte les conséquences environnementales de celles-ci d'autant plus que ces conséquences devront être partagées avec les partenaires sociaux.

Les acteurs RH devront être sensibilisés et formés à ce nouvel enjeu environnemental dans leur mission et travailler en étroite collaboration avec les services chargés du volet écologique de la politique RSE de leur entreprise pour alimenter la BDESE.

Interview de Christophe Aubry Le Comte - CEO de QuickMS

Ancien Consultant SIRH, Christophe bénéficie de plus de 15 ans d'expérience dans la mise en place de solutions RH au sein de grandes structures. Durant ces années, Christophe s'est confronté aux problématiques de pilotage des données RH et de leurs automatisations. Fort de son expérience et de son envie d'apporter une réponse concrète aux problématiques des RH, il s'associe à Emmanuel Bocquet, pour créer QuickMS en 2018 et développer GrafiQ.

Quelle est la mission de QuickMS via son outil GrafiQ ?

Notre mission est de faire gagner du temps aux RH en diminuant leurs contraintes et de les aider à répondre à la problématique de pilotage des RH.

Notre logiciel GrafiQ automatise le pilotage des Ressources Humaines et la production des rapports légaux (BDESE, index f/h...) avec une solution 100% digitale, fiable et rapide d'utilisation.

Avec GrafiQ, nos clients disposent d'une bibliothèque contenant plus de 1000 indicateurs RH normalisés (absentéisme, turnover, index homme/femme...) issus de leurs fichiers DSN qui peuvent être complétés par tout autre fichier issu d'un SIRH.

GrafiQ est en évolution constante afin de répondre aux besoins de nos clients B2B, du secteur privé et du secteur public.

Notre solution s'adresse à tous types d'entreprises. Aujourd'hui, nous comptons plus de 300 clients avec des PME mais aussi des grands groupes tout secteur confondu.



Bien plus qu'une obligation légale, la BDESE est un excellent moyen d'avoir une vision claire et historique des données liées à l'activité de chaque société. Lorsque nous nous sommes lancés dans le développement de GrafiQ, la BDESE, la réalisation des rapports et la mise en place d'indicateurs RH faisaient partis des éléments stratégiques de pilotage RH qui étaient les moins automatisés. Nous étions conscients que le temps était ce qu'il manquait le plus à nos DRH pour piloter de manière optimale leur activité.

C'est en partant de ce constat là que Christophe Aubry Le Comte et Emmanuel Bocquet ont développé GrafiQ.



Comment fonctionne GrafiQ ?

Grace à GrafiQ, nous répondons à 2 problématiques stratégiques des RH. La production de la BDESE et le pilotage des données RH.

La génération automatique de la BDESE

Grâce à l'import des DSN de nos clients dans GrafiQ, la solution est capable de générer automatiquement plus de 70% de leur BDESE.

La DSN n'est pas la seule source de données de GrafiQ. Nous intégrons également des données issues des SIRH de nos clients. Ceci permet de compléter les informations de la DSN avec des données sur la formation des salariés, la gestion du temps, les entretiens d'évaluation ...

Notre outil est conçu pour pouvoir gérer les données RH d'entreprise de tout secteur confondu quel que soit leur taille. Nous comptons parmi nos clients des TPE/PME mais aussi des grands groupes avec de multiples sociétés et entités.

L'automatisation des rapports RH

Véritable assistant à la fonction RH, GrafiQ contient une bibliothèque de plus de 1000 indicateurs et génère en 1 seul clic des tableaux de bord RH entièrement personnalisables.

Nous mettons à disposition près de 100 modèles de tableaux de bord préconçus. Ils sont utilisés aujourd'hui par nos clients et sont générés de manière dynamique et interactive.

Ces tableaux de bord permettent à nos clients de suivre les résultats de leurs plans d'actions, de zoomer sur des axes spécifiques et d'avoir le détails de leurs indicateurs.

Autre avantage, GrafiQ permet de diffuser les tableaux de bord RH via une gestion des droits d'accès, des exports Excel ou PDF, ou bien par envoi automatique.

Parmi les rapports les plus utilisés dans notre outil nous avons : la BDESE, le Bilan social, le diagnostic homme/femme, le bilan de l'emploi, l'absentéisme et le bilan annuel.

Les avantages d'une BDESE digitalisée

Il est désormais possible d'automatiser la mise en place de votre BDESE grâce à des logiciels RH disponibles sur le marché. La plupart sont proposés en mode SAAS, c'est-à-dire qu'ils ne nécessitent aucune installation en interne de la part des entreprises.

Certaines solutions proposent de réaliser pour vous les sections de la BDESE en vous donnant des indications précises. Cependant, les sections seront à remplir intégralement par vos soins avec vos données.

D'autres solutions proposent d'automatiser presque entièrement la BDESE grâce à vos déclarations sociales nominatives (DSN) ou grâce à d'autres fichiers comme un Excel par exemple.

En effet, tous les employeurs du secteur privé qui rémunèrent des salariés ont pour obligation de remplir une DSN qui comporte toutes les informations les concernant.

Elle doit être produite tous les mois grâce à des logiciels de paie. La DSN est très riche en information.

Les logiciels RH en mode SAAS incluant l'automatisation de la BDESE sont capables de « lire » et d'automatiser une grande partie de la BDESE à l'aide d'indicateurs issus des DSN. De ce fait, aucun calcul de votre part n'est nécessaire.

Grâce à la DSN, environ 70% du rapport est automatisé. Les 30 % restants correspondent aux informations qui ne figurent pas en DSN: données financières, environnementales, formations, entretiens professionnels...

Vous pouvez directement depuis ce type de logiciel intégrer vos documents dans les sections non-automatisées.

Certaines solutions sont capables d'aller encore plus loin et de proposer des fonctionnalités supplémentaires pour pallier le manque d'informations en DSN, comme le suivi des entretiens et de la formation. L'objectif est d'augmenter toujours plus le taux de sections automatisées.

Opter pour un logiciel de BDESE, c'est acquérir un niveau supérieur en termes de sécurité et de confidentialité des données qui sont par nature, établies lors du développement de celui-ci.

Par ailleurs, en digitalisant votre BDESE, vous faciliterez vos recherches de documents et leur classement.

La digitalisation vous permet également de vous affranchir des mises à jour réglementaires nécessaires qui seront automatisées.

Pour résumer, les avantages sont :

- Limitation des erreurs humaines.
- Visuel optimisé pour faciliter la compréhension du CSE.
- Facilité de consultation des représentants du personnel.
- Des experts RH qui répondent à toutes vos questions.
- Un gain de temps de plusieurs semaines.
- Des Data Analysts vérifient vos données pour vous.
- Veille juridique prise en charge par le prestataire.
- Mise à jour automatique du rapport.
- Élaboration de la BDESE avec un expert.
- Rapport personnalisable en fonction de ce que vous négociez avec votre CSE.
- Communication facilitée entre les différents services devant fournir les informations.
- Prise en compte des multi-sociétés.

La BDESE pour les multisociétés ?

GrafiQ est capable de répondre à des problématiques RH stratégiques de grands groupes de plusieurs milliers de collaborateurs. Ainsi, les données issues des DSN ou des SIRH de nos clients sont implémentées dans GrafiQ qui les consolide. L'outil offrira une vision 360 du groupe autant qu'une vision très détaillée d'un indicateur spécifique pour une filiale ou un établissement dédié.

Les données sont accessibles plus rapidement en quelques clics pour chaque établissement grâce aux filtres. Il n'est donc plus nécessaire de solliciter tous les RH des différents établissements pour avoir accès aux informations. Cela permet également de mettre en place des tableaux de bord identiques dans tout le groupe et ainsi unifier le reporting.

Le délai de traitement des données étant raccourci, cela permet d'avoir une vision des RH au plus proche de la réalité. Les dirigeants peuvent ainsi mettre en place des actions correctives beaucoup plus rapidement.

Marion Pocquet - Chargée RH, Groupe Vivalto Santé

QuickMS est un outil ergonomique et très facile d'utilisation qui nous aura permis d'éditer de nombreux indicateurs RH pour l'ensemble de notre groupe. L'équipe est également réactive et à l'écoute de nos demandes d'évolution. Je recommande.



2 jours pour la BDESE,
vous trouvez que
c'est trop long ?

**Nous oui !
GرافيQ vous la fait en 2h**

**Centralisez toutes vos données RH
et répondez facilement à vos
obligations légales**

Logiciel mode Saas
1000 indicateurs RH calculés en 1 sec
Tableaux de bord préconçus et
personnalisables
BDESE, BSI, Index f/h

Pourquoi utiliser GrafiQ ?

- ✓ Il répond à vos obligations légales
- ✓ Il vous fait gagner en productivité
- ✓ Il facilite le pilotage de votre activité
- ✓ Il améliore votre relation sociale



Découvrez notre blog dédié aux RH

www.quickms.fr/blog-rh