

# ACCORD SUR LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

## 1. PREAMBULE

### *Les ambitions*

La loi du 14 juin 2013 et son décret d'application du 27 décembre 2013 ont introduit dans le champ de l'information-consultation du comité d'entreprise une nouvelle procédure de consultation du comité sur les orientations stratégiques de l'entreprise. A cet effet, la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) sert de support à cette consultation en mettant à disposition des représentants des salariés en regroupant de manière actualisée et prospective les données utiles à cette consultation, mais aussi celles transmises de manière récurrente au comité d'entreprise.

Ainsi, l'ensemble des informations de la BDES contribue à donner une vision claire et globale de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. La portée de la BDES sera de permettre de classer et regrouper les informations obligatoirement fournies au Comité Central d'Entreprise (CCE) de l'Unité Economique et Sociale (UES) et aux différents Comités d'Etablissements (CE), de manière cohérente et par grande thématiques. Cette Base de Données contiendra également les informations relatives aux CHSCT (et instances de coordination), de même qu'aux commissions des CE (économique, formation et égalité professionnelle) et à la commission économique du CCE.

Pour mémoire, le décret d'application du 27 décembre 2013 prévoit notamment les dispositions suivantes :

- « La base de données économiques et sociales doit être mise en place à compter du 14 juin 2014 dans les entreprises de 300 salariés et plus... »
- « Les informations transmises de manière récurrente doivent être mises à la disposition des membres du comité d'entreprise dans la base de données au plus tard le 31 décembre 2016. »
- « La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi... a instauré une nouvelle consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à des sous-traitants, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages. »
- « Les informations devront être actualisées et pourront présenter une dimension prospective appuyée sur des données ou des grandes tendances sur les trois années à venir. ».

L'objet de cet accord est de définir le champ d'application, les modalités d'accès, d'actualisation, de confidentialité, de contenu, d'organisation et d'exploitation de la BDES au sein de l'UES Capgemini. La mise en œuvre de la BDES sera progressive et évolutive, tant du point de vue des solutions technologiques la supportant, que de son encadrement légal et réglementaire. L'objet de cet accord est également de définir la structure d'accompagnement des évolutions de la BDES.

N/S  
AC  
43  
d

## 2. Base de données économiques et sociales

### *Principes généraux*

La base de données économiques et sociales, support de la consultation sur les orientations stratégiques doit permettre de :

- remettre dans leur contexte les résultats de l'entreprise et sa situation économique et sociale,
- mieux comprendre et partager les orientations stratégiques de l'entreprise et la déclinaison de leurs impacts organisationnels et financiers
- présenter les impacts de ces orientations sur la répartition de la valeur créée entre les parties prenantes.

La loi et son décret d'application du 27 décembre 2013 rappellent par ailleurs que la mise en place de la base de données consiste notamment à repenser la manière dont toutes les informations qui sont aujourd'hui communiquées au comité d'entreprise sont présentées et agencées.

Les modalités de constitution de la base de données pourront évoluer progressivement. Elles seront soumises à la consultation de la commission de suivi.

Les informations attendues dans la base de données sont celles transmises de façon récurrente au comité d'entreprise, comme par exemple les informations nécessaires à :

- la consultation sur les orientations de la formation professionnelle,
- la consultation sur le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes,
- la consultation sur le bilan social,
- les documents prévus dans le cadre des accords,
- ...

Certaines informations contenues dans la base de données revêtent un caractère prospectif.

### *Champ d'application*

La Base de Données Economiques et Sociales est mise en place au niveau de l'unité économique et sociale (UES).

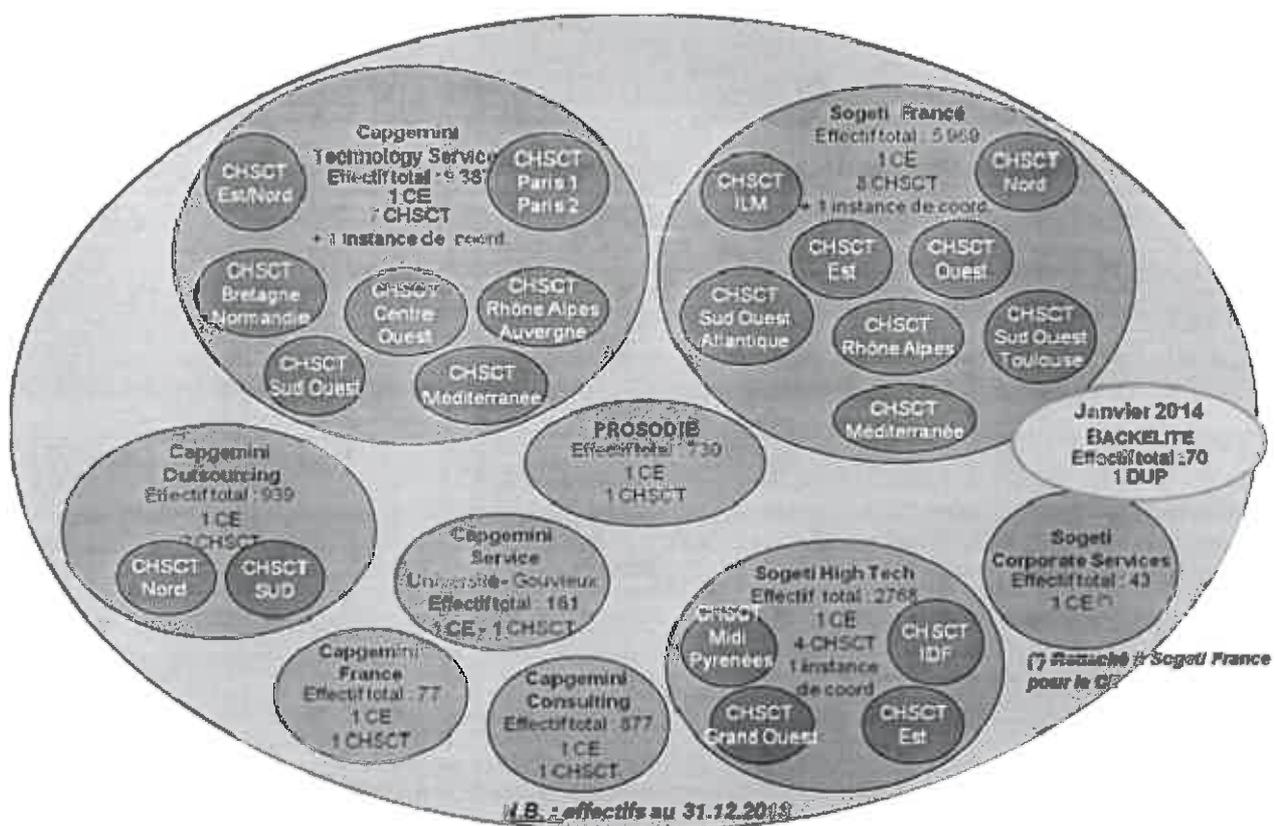
L'article L. 2322-4 du code du travail dispose que lorsqu'une UES est reconnue par convention ou décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire. Il ressort de cet article que l'UES est assimilée à une entreprise à part entière s'agissant du droit de la représentation du personnel. L'UES doit avoir des instances de représentation du personnel (IRP) qui lui sont appropriées et qui correspondent à son périmètre (loi du 28 octobre 1982). La base de données est donc mise en place au niveau de l'UES.

Les différentes filiales composant l'UES et leurs IRP respectives concernées par le présent accord et la BDES sont listées ci-dessous, à date de conclusion de cet accord.

Les évolutions ultérieures de la composition de l'UES ou de leurs IRP seront appliquées à la BDES et selon les dispositions en vigueur au titre du présent accord. L'ensemble des composantes de l'UES disposent dans leurs IRP, d'un Comité d'Etablissement ou une DUP.

NB  
AS  
AZ

UES Capgemini	1 CCE	
Capgemini Consulting	1 CE	1 CHSCT
Capgemini France	1 CE	1 CHSCT
Capgemini Outsourcing Services et Capgemini OSE	1 CE	2 CHSCT (Nord, Sud)
Capgemini Service, Gouvieux et Université	1 CE	1 CHSCT
Capgemini Technology Services	1 CE	7 CHSCT (Bretagne-Normandie, Centre-Ouest, Méditerranée, Nord-Est, Paris, Rhône Alpes-Auvergne et Sud-Ouest) - 1 coordination des CHSCT
Prosodie	1 CE	1 CHSCT
Backélite	1 DUP	
Sogeti Corporate Services	Intégré au CE de Sogeti Fr.	
Sogeti France	1 CE	8 CHSCT (Est, Issy-les-Moulineaux, Méditerranée, Nord, Ouest, Rhône Alpes Auvergne, Sud-Ouest Atlantique et Sud-Ouest Toulouse) - 1 coordination des CHSCT
Sogeti High Tech	1 CE	4 CHSCT (Grand-Ouest, Ile-de-France/Nord, Midi Pyrénées et Sud-Est) 1 coordination des CHSCT



A ces IRP s'ajoutent les mandats de représentation des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES ou des différentes filiales composant l'UES selon les dispositions de l'accord collectif relatif au fonctionnement de la représentation du personnel et de la représentation syndicale de l'UES Capgemini du 22 novembre 2011 :

- Délégués syndicaux centraux et d'UES
- Délégués syndicaux d'établissement

WJ  
AC  
4

## **Hiérarchisation des données et des accès de la BDES**

La BDES est accessible aux membres du comité d'entreprise, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et aux délégués syndicaux (art. L. 2323-7-2 du code du travail). Cette Base de Données sera également accessible aux membres des CHSCT (et des instances de coordination), de même qu'aux membres des commissions des CE (économique, formation et égalité professionnelle) et des membres de la commission économique du CCE. Les membres sont les élus et Représentants Syndicaux.

L'accord définit les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base de données.

Les informations seront consolidées aux différents niveaux suivants :

- **UES** : les informations économiques et sociales consolidées au niveau de l'UES seront accessibles :
  - aux membres du CCE,
  - aux membres de la Commission économique du CCE,
  - ainsi qu'aux délégués syndicaux centraux ou d'UES.
- **Etablissement** : les informations économiques et sociales au niveau d'un établissement seront accessibles :
  - aux membres du CCE,
  - aux membres de la Commission économique du CCE,
  - aux délégués syndicaux centraux ou d'UES,
  - aux membres du CE,
  - aux membres des commissions du CE formation, égalité et économique
  - aux délégués syndicaux d'établissement.
  - ainsi que, dans les SAS ayant mis en place une coordination des CHSCT, aux membres de cette coordination.

**CHSCT** : les informations économiques et sociales relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité consolidées au niveau d'un périmètre CHSCT seront accessibles:

- aux membres du CCE,
- aux membres de la Commission économique du CCE,
- aux délégués syndicaux centraux ou d'UES,
- aux membres du CE,
- aux membres du CHSCT de ce périmètre,
- ainsi qu'aux délégués syndicaux d'établissement.

Les informations relatives à l'instance de représentation IWC (International World Council) seront accessibles aux membres du CCE ainsi qu'aux délégués syndicaux centraux ou d'UES.

En cas d'acquisition et de prise de participation à plus de 50%, les informations sur les sociétés acquises seront intégrées dans la base de données au même niveau que l'UES.

### **Modalités d'accès et d'actualisation des données mises à disposition dans la base de données économiques et sociales**

La mise en place de la BDES est progressive. Les principes suivants sont constants dans les évolutions à venir de la BDES :

- La BDES est accessible informatiquement. Elle est accessible en tout lieu au moyen d'une connexion Internet sécurisée par l'authentification renforcée.

- La BDES permet l'export des données (PDF, Excel, Word, PowerPoint, ...).
- La BDES est accessible en permanence (sauf lors d'opérations de maintenance ou d'évolutions majeures).
- Chaque utilisateur détenteur d'un identifiant de connexion n'ouvre qu'une session de consultation de la base à la fois. La session est automatiquement close au bout d'un laps de temps d'inactivité.
- La Direction est responsable de la mise en œuvre de la BDES et de ses évolutions.
- La Direction est responsable de la véracité des données figurant dans la BDES.

La progressivité de la constitution de la BDES concerne d'une part la constitution des données à partir de l'exercice 2014, et d'autre part l'harmonisation des formats des informations mises à disposition dans la BDES pour chacune des différentes composantes listées dans le chapitre Champ d'application. L'agencement de la présentation des données pourra ensuite être organisé en s'appuyant sur l'harmonisation des informations.

La mise en place de la BDES est un projet à part entière de type mise en œuvre d'une solution progicielle mutualisée.

Les utilisateurs seront formés sur le fonctionnement de la BDES.

Le développement de la BDES intègrera dès sa conception la possibilité de consulter les données pour les personnes en situation de handicap visuel (norme W3C's WAI) et dans les limites de la plateforme progicielle utilisée. Un accès par des tablettes pourra être proposé dans un second temps.

#### **Modalités d'accès**

Un accès dynamique en consultation à la BDES est attribué à chaque utilisateur identifié dans le présent accord, et en fonction de son niveau d'autorisation.

La BDES est accessible en permanence, exception faite des périodes de maintenance, dont la planification sera portée à la connaissance des utilisateurs dans un délai raisonnable. Une solution de site miroir sera mise en œuvre en cas d'indisponibilité de plus de 48h. Ces périodes d'interruption, ne doivent pas perturber les cycles d'information et de consultation dont les informations contenues et mises à disposition dans la BDES servent de support.

Cependant, en cas d'arrêt d'une durée d'au moins 24 heures, les consultations en cours verront leurs délais décalés de l'équivalent de la durée en jours ouvrés de l'arrêt, arrondie à la journée supérieure.

#### **Actualisation de la BDES**

La BDES constitue un outil, et à terme une simplification dans la mise à disposition et la transmission des informations au comité d'entreprise. Sa mise à jour est par nature dynamique. Certaines données peuvent présenter un caractère définitif, telles que par exemple celles déclarées pour les années n-2, voir n-1. D'autres données sont périodiquement ou régulièrement mises à jour, et selon les dispositions du code du travail relatives à l'actualisation des informations transmises de manière récurrente au comité d'entreprise :

- Les données de l'année en cours : elles évoluent chaque mois à l'occasion des reporting présentés à chaque réunion mensuelle des CE, ou à chaque trimestre pour les informations communiquées à chaque réunion trimestrielle des CHSCT, ou en fonction des plannings des commissions de CE ou CCE évoquées dans le présent accord.
- Les données des années n+1, n+2 et n+3 qui peuvent aussi évoluer en fonction des orientations stratégiques, de l'évolution des marchés et des technologies.

- Concernant la prospective sur les trois années suivantes, les informations seront présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut de grandes tendances. La Direction expliquera les raisons qui l'empêchent de présenter des données chiffrées.

La BDES intègre des fonctionnalités d'historisation des modifications. L'accès des utilisateurs aux données et informations historisées est sous le contrôle de l'administration de la BDES.

Les utilisateurs sont informés par courriel des actualisations. Préalablement à la procédure d'information et de consultation, les membres de l'instance concernée sont informés spécifiquement de la mise à disposition des documents dans la BDES.

### ***Exploitation de la BDES***

Etant donné l'importance stratégique et la confidentialité des informations contenues dans la BDES, la direction met en œuvre les solutions et dispositions garantissant le meilleur niveau de sécurité. Elle veille notamment aux meilleurs choix concernant la sécurité, la disponibilité, l'hébergement et l'exploitation de cette source d'informations. La direction s'engage à maintenir sur le territoire français l'hébergement de cette source d'informations.

Des indicateurs (taux et fréquences d'utilisation) et relevés d'incidents seront constitués et transmis à la commission de suivi de cet accord.

### ***Reporting***

Le décret n° 2013-1305 rappelle que l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente à la date de mise en application de la BDES sera maintenu.

Les parties conviennent que la BDES est un moyen idéal pour aller vers une harmonisation des reportings dans l'UES.

Le présent accord comporte donc en annexe une liste des reportings actuellement fournis (plans, bilans, informations récurrentes communiquées aux CE, CCE et CHSCT). La commission de suivi statuera sur les documents et leur format qui auraient été involontairement oubliés dans cette liste.

### ***Unités de référence***

La BDES doit être la plus précise et la plus transparente possible :

- Les effectifs s'expriment en nombre de salariés (par tête ou en équivalents temps plein).
- La durée du travail s'exprime en heures ou en jours.
- Les informations portant sur les valeurs financières (capitaux, dépenses, recettes, dettes, rémunérations...) s'expriment en euros (ou multiples).

### ***Support aux utilisateurs***

Un service de support aux utilisateurs sera mis en place pour répondre à leurs demandes et solutionner les incidents signalés dans les meilleurs délais.

### ***Expertise***

Un nouveau droit à expertise est attaché à la consultation sur les orientations stratégiques. Il est distinct du rapport d'expertise sur les comptes annuels de l'entreprise, mais il peut être aussi organisé de telle sorte

que le choix de l'expert soit le même pour l'examen des comptes et l'expertise des orientations stratégiques.

Dans le cas d'une expertise unique comprenant l'examen des comptes et les orientations stratégiques, l'entreprise prend en charge intégralement le coût de l'intervention de l'expert.

### 3. Confidentialité

L'accès à la BDES s'accompagne d'une obligation stricte de discrétion sur les informations confidentielles pour les personnes y ayant accès (art. L. 2323-7-2 dernier alinéa). A cet effet une charte est signée avant l'accès aux données par tout utilisateur. Cette charte figure à l'annexe du présent accord.

A défaut de précision toutes les données relatives aux exercices n-1 et n-2 ne sont plus confidentielles.

L'ensemble des personnes ayant accès à la base est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (art. L. 2323-7-2). La jurisprudence permet de préciser cette notion. Une information ne peut être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public ou des salariés de l'entreprise. Par ailleurs, une information est confidentielle si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise.

L'article R. 2323-1-8 du code du travail prévoit en outre que lorsque des informations confidentielles sont présentées comme telles par l'employeur dans la base de données, il précise la durée du caractère confidentiel de ces informations que les personnes ayant accès à la base sont tenues de respecter.

Les informations économiques ou financières devront être examinées au regard des exigences légales qui régissent ces informations notamment en matière de droit boursier.

Les documents présentant un caractère fort de confidentialité comportent au moment de la consultation et de l'impression un filigrane mentionnant le nom de l'utilisateur ainsi que la date et l'heure de consultation.

### 4. Consultation des comités d'établissement sur les orientations stratégiques

Les comités d'établissement sont consultés chaque année sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail.

Le CCE sera informé chaque année sur les orientations stratégiques et les avis donnés par les CE. Chaque année le CCE sera informé sur les orientations stratégiques du Groupe par un représentant de la direction du Groupe.

La présentation donne lieu à un avis du comité d'établissement qui peut proposer des orientations alternatives.

La base de données est le support de préparation de cette consultation en ce qu'elle contient un ensemble de données économiques et sociales qui permettent de comprendre la situation de l'entreprise, ses choix et les conséquences des orientations stratégiques dans les domaines listés par la loi.

L'information sur les orientations stratégiques donnera lieu à un échange avec les organes de Direction ayant qualité de par la fonction de pouvoir répondre aux membres de l'instance sur les choix stratégiques.

La consultation débute au moment de la première réunion d'information et la Direction met à disposition les informations 48 heures avant cette réunion.

*Calendrier indicatif de consultation sur les orientations stratégiques (au niveau CE) :*

*1<sup>ère</sup> réunion : point sur l'état des données présentes antérieurement à cette réunion et à disposition pour la consultation – présentation des orientations (cette réunion doit se dérouler avant le 31 mars de l'année courante).*

*2<sup>ème</sup> réunion : Questions / réponses – expression possible de l'avis*

*3<sup>ème</sup> réunion : Réponses de la Direction à l'avis exprimé au cours de la 2<sup>ème</sup> réunion, sinon expression de l'avis possible lors de cette réunion*

*4<sup>ème</sup> réunion – facultative, selon que l'avis a été donné lors de la 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> réunion. S'il ne l'a pas été à la 2<sup>ème</sup> : réponses de la Direction à l'avis exprimé.*

## **5. Gouvernance de l'accord**

La gouvernance de la mise en œuvre de la BDES et de la consultation sur les orientations stratégiques répond à 2 objectifs distincts :

- Partager avec les partenaires sociaux les réflexions et décisions concernant les évolutions conceptuelles et structurelles de la BDES, depuis sa mise en œuvre initiale jusque vers son objectif d'harmonisation et réagencement des données.
- Prendre en compte les conditions de fonctionnement, les nécessités d'évolution ou de transformation de la BDES.

### ***Commission de pilotage et de suivi de la constitution de la BDES***

Une commission de pilotage et de suivi de la constitution de la BDES est constituée pour accompagner les différentes évolutions conceptuelles et structurelles de l'accord.

Cette commission comprend :

- 2 membres de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'UES
- 3 membres de la Direction et le chef de projet de la BDES

L'objectif de cette commission est de présenter et partager avec les partenaires sociaux les évolutions conceptuelles et structurelles de la BDES.

Elle se réunit selon les besoins liés aux évolutions prévisionnelles, a minima une fois pour chaque évolution structurelle ou conceptuelle importante.

Cette commission se réunit au moins 3 fois par an, les deux premières années et une fois ensuite. La fréquence des réunions peut être augmentée en fonction des besoins, notamment dans les situations suivantes :

- en cas de réorganisation au sein de l'UES ou d'un établissement affectant les périmètres d'applications définis plus haut dans cet accord,
- en cas de modification des textes législatifs réglementant les dispositions sur la BDES,
- en cas de conclusion d'un accord de branche dont les dispositions seraient plus favorables que le présent accord.

- En cas de modification d'un accord de branche ou d'UES portant sur un autre sujet mais impactant le contenu de la BDES.

Elle a pour objet de veiller au bon déploiement de cet accord, ainsi qu'à son bon fonctionnement. Elle statue sur son interprétation si nécessaire. Si une position unanime est trouvée sur une question d'interprétation ou suite aux situations décrites ci-dessus, les termes de cette position seront retranscrits dans un compte-rendu écrit soumis à la validation des parties et applicables dans les meilleurs délais.

Elle peut être saisie par tout salarié élu et/ou mandaté et par toute instance du personnel concernée par l'application de cet accord.

Les travaux et résultats de cette commission de suivi seront régulièrement présentés aux réunions du CCE et des CE.

## **6. Durée et modalités de suivi de l'accord**

### ***Durée de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### ***Date d'entrée en application***

La date d'entrée en application de cet accord est liée à son dépôt. Il prendra effet le premier jour du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt.

### ***Révision de l'accord***

Le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant qui sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

### ***Dénonciation de l'accord***

Le présent accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties, devra obligatoirement être précédée par l'envoi aux autres signataires d'une lettre recommandée expliquant les motifs de cette dénonciation.

WB

AS

AC

L.

Une commission de négociation devra alors se réunir, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin de traiter les points de désaccord.

En cas d'impossibilité d'un nouvel accord, l'accord est maintenu un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

## 7. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Fait à La Défense, le 27 juin 2014,

En 9 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

**Pour les sociétés de l'UES Capgemini**

**Nom : Jacques ADOUE**



**Pour la CFE - CGC**

**Nom : Alain CARDEAU**



**Pour la CGT du Groupe Capgemini**

**Nom :**

**Pour la Fédération Communication**

**Conseil, Culture - CFDT**

**Nom : BOLORE Frédéric**



**Pour la CFTC**

**Nom : Noureddine Benali**



**Pour FO**

**Nom :**

## Annexe 1 : confidentialité des informations

Certaines informations sont sensibles, voire très sensibles pour l'entreprise. Chaque personne qui veut consulter des données dans la « Base de Données Economiques et Sociales » (BDES) s'engage préalablement sur le respect de la confidentialité.

Certaines informations peuvent après consultation des instances perdre leur caractère de confidentialité.

D'autres informations conservent le caractère confidentiel et sont présentées comme telles par l'employeur dans la BDES. Ainsi par exemple des documents relatifs à la gestion prévisionnelle ou certaines données financières peuvent avoir ce degré de confidentialité.

C'est l'employeur qui décide d'attribuer ou pas un caractère confidentiel aux informations qu'il délivre. La commission de suivi peut être saisie par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pour donner un avis sur le classement confidentiel d'une information particulière.

Une information peut présenter un caractère confidentiel si sa diffusion est de nature à nuire à l'entreprise.

La confidentialité ne peut porter que sur les informations réellement confidentielles. L'employeur indique précisément sur quelles informations la confidentialité porte, ainsi que la durée. L'article R. 2323-1-8 du code du travail prévoit en outre que lorsque des informations confidentielles sont présentées comme telles par l'employeur dans la base de données, il précise la durée du caractère confidentiel de ces informations que les personnes ayant accès à la base sont tenues de respecter.

Les documents présentant un caractère fort de confidentialité comportent au moment de la consultation et de l'impression un filigrane mentionnant l'horodate et le nom de l'utilisateur.

Nature du document	Format	Périodicité	Echéance	Niveau
Etats financiers		Annuelle		
Reporting économique		Mensuelle trimestrielle filiale	ou selon	CE
Reporting effectifs		Mensuelle trimestrielle filiale	ou selon	CE
Reportings contractuels				CE
TEA				CE
Astreintes				
Bilan Social		Annuelle		CE – CCE
Rapport de Situation Comparée		Annuelle		CE – CCE
Formation professionnelle				
Orientations stratégiques, Plan et budget N+1		Annuelle		CE
Pré-bilan année N		Annuelle		CE
Bilan année N		Annuelle		CE
CHSCT				
Reporting trimestriel		Trimestriel		CHSCT
DUER		Annuel		CHSCT
PAPRI Pact		Annuel		CHSCT
Rapport HSCT		Annuel		CHSCT
Rapport Sociétal et Environnemental (RSE)		Annuel		CCE