

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> -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 (28) -nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; -nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; -maladies ; -nombre d'arrêts de travail ; -nombre de journées d'absence ; -maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° de l'article <i>R. 4624-31</i> ; -nombre d'arrêts de travail ; -nombre de journées d'absence ; |
| II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale : | |
| A-Congés : | <p>a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;</p> <p>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 ;</p> |
| B-Organisation du temps de travail dans l'entreprise. | <p>a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;</p> <p>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 ;</p> <p>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> |
| <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> <ul style="list-style-type: none"> -mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; -objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article <i>R. 2242-2</i>. Evaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues ; |
| 3° Fonds propres, endettement et impôts : | |
| | <p>a) Capitaux propres de l'entreprise ;</p> <p>b) Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;</p> <p>c) Impôts et taxes ;</p> |
| 4° Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments : | |
| A-Evolution des rémunérations salariales : | <p>a) Frais de personnel (24) 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 (17) : 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 (II) ; OU - rémunération mensuelle moyenne (19) (II) ; - part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (II) ; - grille des rémunérations (20) ;</p> <p>ii-Hiérarchie des rémunérations : 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 ; OU - 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 : Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22). Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché.</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 (25) ;</p> <p>Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) (I) ;</p> <p>Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat ...) ;</p> |
| C-Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ; | <p>Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (I) ;</p> |
| 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 ; | |