

BDESE
Index d'égalité Femmes-Hommes
&
Bilan Social annuel
Bilan Social Individuel
Les enjeux pour l'Entreprise

AT
MP
SOLUTIONS



Environnement réglementaire

- Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1er mars.
- Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats l'année suivante.
- Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).
- **Attention** : En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.
- L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du comité économique et social (CSE) ou des représentants du personnel une base de données économiques, sociales et environnementales (**BDESE**). Elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. La base de données comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise.
- **Attention** : en l'absence de base de données unique, l'employeur est coupable de délit d'entrave, passible d'une amende de 7 500 €.

Source : [Base de données économiques et sociales \(BDESE\) - professionnels | service-public.fr – 15/05/2021](#)

Source : travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro – 15/05/2021

Création simplifiée de votre BDESE



Pilotage social pour le service RH et le CSE

Automatique et sans effort !



100% fiables basés sur les données du format DSN

- Tableaux de bord - Index d'égalité - BDESE

Rapports BDESE personnalisés

Créer sa BDESE n'a jamais été aussi simple !

Personnalisez votre rapport avec une centaine d'indicateurs déjà précalculés par le logiciel BDESE.



Les Fonctionnalités du logiciel BDESE

1

230 indicateurs disponibles

Une centaine calculés automatiquement avec les données DSN, aides et préconisations pour les autres.

2

Contenu de la BDESE fourni et personnalisable

Conforme aux normes et attentes des CSE.

3

Rapport BDESE accessible sur intranet et/ou imprimable

Intégrable avec d'autres outils permettant de concevoir ou diffuser la BDESE.

4

Évolution constante des indicateurs calculés et des contenus avec l'évolution de la DSN

Exemple : données des travailleurs handicapés disponibles depuis Janvier 2020.

Exemples d'utilisation du logiciel BDESE

Exemples d'utilisation du logiciel BDESE

Problème : Vous ne savez pas quels indicateurs mettre en place ?

Solution : Nous vous proposons une option qui vous permet de sélectionner les indicateurs à afficher selon l'effectif de l'entreprise.

Choisissez les indicateurs à mettre en place en conformité avec votre CSE

Problème : Comment renseigner les données qui ne sont pas calculables grâce la DSN ?

Solution : Bien que 50 % des indicateurs soient calculables grâce à la DSN, le reste est à saisir de votre part. Pour cela, une aide à la saisie vous indique les données à renseigner pour alimenter vos indicateurs.

Partagez votre BDESE

Problème : Comment partager la BDESE avec mon CSE ?

Solution : Une gestion de droits permet à votre CSE de se connecter et de profiter de la BDESE depuis n'importe quel support. Vous pouvez également l'imprimer.

Calcul de l'Index égalité Femmes-Hommes

Calcul index égalité Femmes-Hommes clé en main

Avec les données de vos DSN vous pouvez créer le calcul Index Égalité Femmes-Hommes automatiquement par catégorie professionnelle ou par catégorie de poste équivalent.



Fonctionnalités clés de l'index d'égalité Femmes-Hommes

Calcul index égalité Femmes-Hommes

Index égalité Femmes-Hommes :

pour créer des rapports automatiques, imprimables et disponibles sur tous les supports

En s'appuyant sur vos fichiers DSN, les données sont réputées fiables

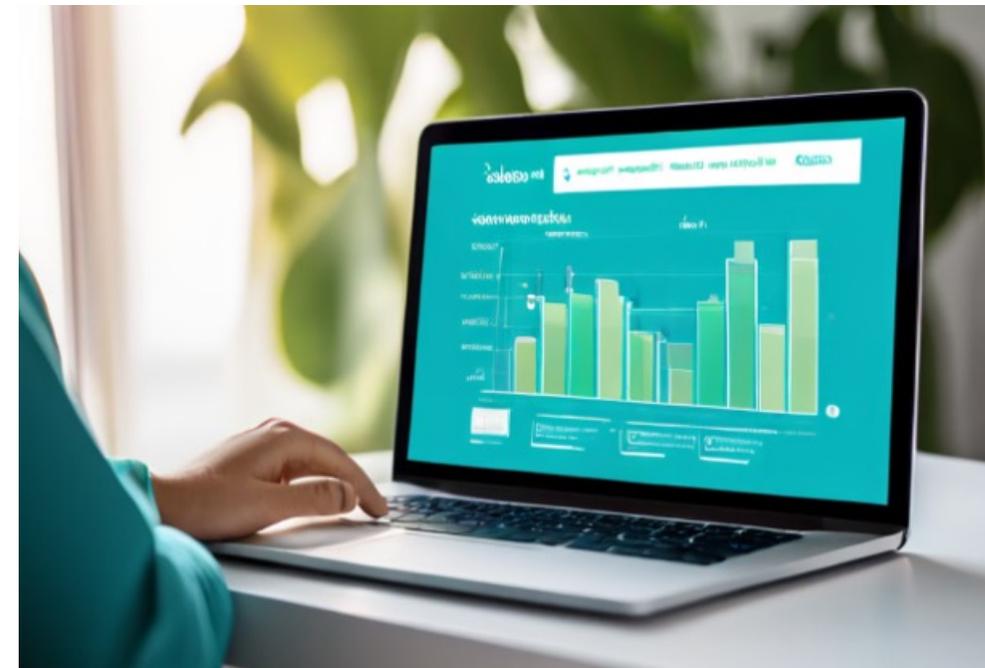
Votre rapport par CSP ou par catégorie de postes équivalents.



Détails du calcul de l'Index d'égalité

Calcul index égalité Femmes-Hommes

- En fonction de votre tranche d'effectif – plus ou moins 250 personnes
- Par catégorie socio-professionnelle ou catégorie de poste équivalent en accord avec votre CSE
- Index égalités F/H généré en 2 clics et accessible sur intranet et/ou imprimable
- Intégrable avec d'autres outils permettant de concevoir ou diffuser l'index égalité F/H
- Fournit toutes les données pour la déclaration obligatoire sur la plateforme



Utilisation pratique de l'Index égalité Femmes-Hommes

Calcul index égalité Femmes-Hommes

Un rapport automatisé

Problème : Que dois-je faire pour créer mon index d'égalité en seulement quelques minutes ?

Solution : Une fois vos fichiers DSN ajoutés dans la solution, l'outil précalcule votre index d'égalité femmes-hommes avec des contraintes telles que l'effectif présent plus de 6 mois, la rémunération brute annuelle équivalent temps plein, etc.

Données à modifier

Problème : Mes données DSN ne sont pas fiables pour certains employés, puis-je les modifier ?

Solution : Directement dans la solution ou dans Excel, vous pouvez modifier les données pour chacun de vos matricules.

Catégories de postes équivalents

Problème : Je ne fais pas mon index d'égalité femmes-hommes par CSP.

Solution : Une option vous permet de créer votre index d'égalité Femmes-Hommes par catégorie de postes équivalents. Vous pouvez injecter dans la solution la liste des catégories de postes équivalents par matricule.

Votre Bilan Social annuel

Qu'est-ce que le Bilan Social annuel (BS) ?

Le bilan social, obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, valorise la politique de rémunération, détecte les dysfonctionnements et met en place des mesures correctives tout en assurant une communication transparente avec le CSE. Il doit être validé par les Commissaires aux comptes et l'Inspection du Travail, présenté au CSE pour consultation annuelle, et transmis aux actionnaires et à l'Inspection du Travail après validation. La non-présentation expose l'employeur à des sanctions financières et légales.

Avantages du Bilan Social

- **Valorisation de la politique de rémunération** : Le bilan social met en lumière les pratiques salariales de l'entreprise.
- **Détection des dysfonctionnements** : Identification des problèmes potentiels dans les politiques sociales et salariales.
- **Mise en place de mesures correctives** : Permet de corriger les anomalies détectées.
- **Communication transparente avec le CSE** : Facilite le dialogue et la transparence avec le Comité Social et Économique (CSE).



Environnement réglementaire

Destinataires du Bilan Social Annuel

- **Établi par** : L'employeur.
- **Validation** : Par les Commissaires aux comptes et l'Inspection du Travail.
- **Présentation** : Aux membres du CSE pour validation et avis.
- **Consultation globale** : Par le CSE, quatre mois après la clôture de l'exercice comptable, au plus tard le 30 avril.
- **Accessibilité** :
 - À tout salarié sur demande.
- Aux actionnaires de l'entreprise. **Transmission** :
 - Aux actionnaires et à l'Inspection du Travail dans les 15 jours suivant la consultation par le CSE.
- **Intégration** : Dans la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementale).

Sanctions en Cas de Non-Présentation

- **Amende** : 7500 €.
- **Délit d'entrave** : Poursuites possibles.

Préparation et Consultation du Bilan Social

- **Périodicité** : Annuel, après la clôture comptable de l'entreprise.
- **Préparation continue** : Conseillée tout au long de l'année pour gérer le volume de données.
- **Consultation par le CSE** :
 - Soumission au CSE dans les quatre mois suivant la clôture.
 - Remise aux membres du CSE au moins 15 jours avant la réunion pour consultation.

Votre Bilan Social Individuel

Qu'est-ce que le Bilan Social Individuel (BSI) ?

- **Définition** : Outil de gestion RH, non obligatoire, qui présente de façon synthétique les salaires et avantages de chaque salarié pour l'année écoulée.
- **Objectif** : Valoriser la politique salariale et sociale de l'entreprise, et servir de levier d'engagement et de fidélisation des collaborateurs.

Contenu du BSI

- **Rémunération Fixe et Variable** : Salaire de base, primes, bonus.
- **Épargne Salariale** : Intéressement, participation, plans d'épargne (PEE, PERCO).
- **Avantages Sociaux** : Mutuelle, prévoyance, retraite.
- **Temps de Travail** : Congés, RTT, compte épargne temps (CET).
- **Formation** : Montant du CPF, formations suivies.
- **Avantages en Nature** : Voiture de fonction, restauration, transport.
- **Avantages Divers** : Tickets restaurant, chèques vacances, places en crèche.



Pourquoi le mettre en place ?

Pour les Salariés :

- Compréhension claire de la rémunération globale.
- Sensibilisation aux avantages et à la protection sociale.
- Vision de l'évolution dans l'entreprise.
- Support de discussion pour les entretiens et négociations.

Pour les Managers :

- Outil de soutien pour les entretiens annuels.
- Meilleure compréhension et communication de la politique de rémunération.

Pour l'Entreprise :

- Clarification et cohérence de la politique de rémunération.
- Promotion de la marque employeur.
- Valorisation des actions menées en faveur des salariés.



Pourquoi notre solution est faite pour vous ?

Digitalisation du BSI

Avantages :

- Accessible 24/7 via un espace sécurisé.
- Dynamique, attrayant, et économique.
- Simplification de l'expérience utilisateur.

Conclusion

Le BSI est un outil stratégique pour valoriser la politique salariale et sociale de l'entreprise, renforcer l'engagement des salariés et promouvoir la marque employeur. Son élaboration, bien que non obligatoire, offre des avantages significatifs pour les salariés, les managers, et l'entreprise.

