

LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Pour que les instances représentatives du personnel (IRP) exercent leurs prérogatives, il est nécessaire qu'elles disposent d'une information qui soit complète, détaillée, motivée, accessible en temps et en heure sur des projets amendables. L'accès aux informations utiles et à la qualité des données économiques et sociales est primordial pour permettre aux militants élus ou mandatés dans les IRP d'exercer leurs mandats. Après des années de contentieux judiciaires sur la transmission d'informations avant toute consultation, les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour parvenir à la mise en place d'une base de données économiques et sociales, obligatoire dans toutes les entreprises depuis juin 2015. Celle-ci est nommée BDES ou BDU (base de données unique).

De l'ANI à la loi LSE, puis le loi Rebsamen

La BDES est issue de l'ANI du 11 janvier 2013, traduit dans la loi sur la sécurisation de l'emploi (LSE) du 14 juin 2013. La loi de modernisation du dialogue social (LMDS) a en partie complété les dispositions de la BDES pour les entreprises de plus de 300 salariés. La LMDS du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, stipule que les données du CHSCT sont désormais intégrées à la BDES.

La Cfdt a voulu que soient mises à disposition des IRP, des informations plus lisibles, mieux orga-

nisées et mieux partagées. C'est ainsi que l'article L2323-7-2 du code du Travail stipule :

« Une base de données économique et sociale, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux. »

Contenu de la BDES

Le législateur a introduit dans la loi des obligations différentes suivant la taille des entreprises :

A) Entreprises de moins de 300 salariés : une BDES simplifiée

Outre les informations obligatoires portant sur la situation de l'entreprise (chiffre d'affaires, valeur ajoutée, résultat d'exploitation et résultat net), l'employeur a l'obligation de communiquer les informations ci-dessous (art R 2323-1-4) :

- ▶ Investissement social ⇒ évolution des effectifs par type de contrat, évolution des emplois par catégorie professionnelle, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (obligation effective depuis le 1^{er} janvier 2016), évolution de l'emploi des personnes

handicapées, évolution du nombre de stagiaires, formation professionnelle (type de formation et publics concernés), conditions de travail (durée et aménagement du temps de travail) ;

- ▶ Investissement matériel et immatériel, dont dépenses de recherche et développement, le cas échéant ;

- ▶ Présentation financière et économique de la situation de l'entreprise ;

- ▶ Fonds propres et endettement ;
- ▶ Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants :

- dans les sociétés anonymes, montant global des rémunérations versées aux cinq personnes les mieux rémunérées dans les entreprises jusqu'à 200 salariés, ou les 10 personnes les mieux rémunérées au-delà de 200 salariés ;

- ▶ Epargne salariale (intéressement, participation) ;

- ▶ Activités sociales et culturelles ;
- ▶ Rémunération des financeurs et des actionnaires ;

- ▶ Flux financiers à destination de l'entreprise ;

- ▶ Sous-traitance utilisée ou réalisée par l'entreprise ;

La loi Rebsamen supprime les informations trimestrielles (maintenues dans les 300 et plus) qui concernaient :

- ▶ L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;

- ▶ Les retards de paiement des cotisations sociales ;



B) Entreprises de plus de 300 salariés : une BDES élargie

En plus des informations précédentes, les informations suivantes doivent figurées :

- ▶ Informations environnementales, si l'entreprise y est soumise ;
- ▶ Rémunérations accessoires (primes par sexe et catégorie professionnelle, avantages en nature, régime de prévoyance et de retraite complémentaire) ;
- ▶ Rémunération des dirigeants mandataires sociaux (si entreprise concernée).

C) Les entreprises, quelles que soient leurs tailles, appartenant à un groupe, doivent communiquer les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :

- ▶ Transferts de capitaux tels que présentés dans les comptes individuels des sociétés ;
- ▶ Cessions, fusions et acquisitions réalisées.

Les informations doivent porter sur :

- ▶ les 2 années précédentes,
- ▶ l'année en cours,
- ▶ les 3 années suivantes, sous forme de perspectives.

Ces informations devront être complétées, au plus tard le 31 décembre 2016, par celles transmises de manière récurrente au comité d'entreprise : par exemple, liste des demandes de congé ou de période de travail à temps partiel, bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Négociée ou unilatérale : une philosophie de la BDES à construire

L'employeur n'est pas tenu par une obligation de négocier la BDES. Mais sa mise en place n'est pas négociable ! D'ailleurs, l'état des lieux des BDES démontre que peu d'entreprises ouvrent le débat et lorsque les négociations ont lieu, force est de constater que le résultat n'est pas toujours à la hauteur des informations des destinataires ni

sur le fond, ni sur la forme. On en reste qu'au minimum imposé par la loi, et le développement, par items, cher à la CFDT, n'est souvent qu'une base de chiffres dénuée de toute ambition de dialogue social.

« Il est donc recommandé que la conception de la base fasse l'objet d'une négociation avec les OS dans l'entreprise et/ou au niveau du groupe. A minima, un dialogue relatif à la BDES, à ses finalités et à sa construction paraît indispensable pour établir un climat de confiance. La BDES constitue un enjeu de dialogue important pour les entreprises et les élus », dixit la DGT.

Des revendications à faire progresser

Avec la mise en œuvre de la LMDS, nous avons une opportunité pour (re)mettre l'ouvrage sur le métier. Au regard de ces grands objectifs revendicatifs, il nous appartient, pour mener à bien nos missions, de faire préciser un certain nombre de choses :

- ▶ Faire en sorte qu'un public large ait accès à la BDES : élus CE, élus DP, élus du CCE, élus du CHSCT, titulaires et suppléants, délégués syndicaux, mandatés... La loi n'instaurant aucune restriction d'accès, hormis les RSS.

- ▶ Définir des modalités d'accès, de consultation et d'utilisation faciles pour tous, en partant du

constat que les élus appartiennent à différents métiers, activités... et que la loi prévoit une consultation en continu.

- ▶ Déterminer le contenant de la BDES en sécurisant l'accès, la possibilité d'extraction et d'exploitation des données.

- ▶ Élargir le contenu en prônant un classement par items et une mise à jour permanente. Au-delà des informations légales, la BDES doit, par exemple, recenser les accords d'entreprise, les divers rapports d'études et d'expertises du CE et du CHSCT, les différents documents et projets présentés par la direction aux IRP... •



LES OBJECTIFS DE LA CFDT :

Optimiser la mise à disposition des informations des IRP au service d'une meilleure connaissance des stratégies de l'entreprise.
Faciliter l'anticipation, en ayant notamment accès aux informations liées aux orientations stratégiques et à leurs impacts.
Élargir le contenu et l'accès à la BDES, au-delà des seules dispositions légales, par la voie du dialogue social :

- 1 Une BDES négociée tant dans son contenu que dans ses modalités d'accès et de lisibilité ;
- 2 Des informations utiles : des chiffres assortis d'analyses qualitatives ;
- 3 Un groupe de suivi de la BDES, permettre aux équipes d'évaluer, re-discuter le contenant et le contenu !