

# DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE : NOUVELLE DONNE AVEC LA BDU

INFORMATION-CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP), NÉGOCIATION : C'EST TOUT LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA MISE EN PLACE DE LA BASE DE DONNÉES UNIQUE (BDU). TOUTES LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS SONT CONCERNÉES.

DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE :  
NOUVELLE DONNE AVEC LA BDU

Le 14 juin 2014 dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le 14 juin 2015 dans les entreprises de moins de 300 salariés :

- les modalités d'information-consultation du Comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, du délégué du personnel (DP) changent ;
- l'articulation de l'information entre CHSCT et CE évolue ;
- les délégués syndicaux disposent de nouvelles informations pour négocier...

à condition que la BDU soit judicieusement mise en œuvre. Les équipes CFTD doivent se préparer à en négocier le contenu et l'usage avec leurs employeurs.



## BDU, KESAKO ?

Lors des négociations de l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2013, la CFTD a voulu que soient mises à disposition des IRP les informations indispensables à une vraie consultation et à des négociations ciblées et efficaces.

**Le principe d'une base de données** (base de données économiques et sociales, prévue par l'Ani du 11 janvier 2013, instaurée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et précisée par le décret du 27 décembre 2013) **unique permet d'assurer la cohérence dans la conduite des différentes missions des IRP et de faciliter le travail collectif de la section**



**BDU: DE L'ANI À LA MISE EN ŒUVRE**

**syndicale afin de mieux articuler information-consultation et négociation.**

La CFDT s'est investie dans la conception de cette BDU dont le plan d'ensemble est annexé à l'Ani et a été pour l'essentiel repris dans la loi et le décret.



**DES ATOUTS POUR LE DIALOGUE SOCIAL**

**UNE CONSULTATION PLUS UTILE**

**• Une consultation sur l'avenir de l'entreprise et de ses salariés**

Désormais, le CE sera informé et consulté en amont sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Il rendra son avis avant que l'entreprise n'arrête définitivement sa stratégie.

**Ce nouveau droit est un atout qui permet une véritable discussion entre employeurs et élus sur l'avenir économique et social de l'entreprise.** Cet échange est intéressant si les informations utiles sont bien fournies aux représentants des salariés et s'il a lieu suffisamment en amont des décisions. Qu'il suive ou non cet avis, l'employeur devra fournir au CE une réponse argumentée. Les questions, remarques, suggestions du CE peuvent venir amender, voire enrichir le projet de l'entreprise, au bénéfice de tous.

La portée de ce nouveau droit dépendra largement de la qualité de l'échange, qui suppose respect et confiance réciproques.

Par ces informations et cet échange sur la stratégie, les élus doivent être à même de comprendre globalement la situation de l'entreprise dans le contexte où elle évolue, de se faire expliquer les options de gestion et les choix envisagés, d'en estimer les conséquences probables à court et moyen termes sur la vie et le travail des salariés, et de faire valoir l'intérêt et les besoins de ces derniers dans la situation qui se profile.

Les conséquences économiques et sociales du projet sur la vie de l'établissement - au stade où la consultation a lieu - doivent être explicites. L'employeur doit préciser notamment son impact sur les activités, les emplois, les compétences, la formation, etc.

Si les options stratégiques présentées sont susceptibles de modifier l'organisation et les conditions de travail, la politique de santé, la prévention des risques, etc. l'employeur doit en débattre avec les représentants des salariés et consulter le CHSCT en amont de l'avis rendu par le CE pour permettre à ce dernier de formuler une position globale.

**• De nouvelles informations**

Les grandes rubriques, mentionnées dans le décret, pour lesquelles des informations sont désormais obligatoires dans toutes les entreprises sont les suivantes:

- investissements (social, matériel et immatériel) ;
- fonds propres, endettements et impôts ;
- rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments ;
- activités sociales et culturelles ;
- rémunération des financeurs ;
- flux financiers à destination de l'entreprise ;
- sous-traitance ;
- pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

**PRINCIPALE NOUVEAUTÉ**

Pour permettre la consultation en amont des décisions, il faut donner à voir l'évolution dans le temps. C'est pourquoi la principale nouveauté en termes d'information, c'est l'obligation de mettre à disposition des représentants des salariés non seulement les données économiques et sociales de l'année, mais aussi celles des 2 années passées et les tendances des 3 années à venir chaque fois que c'est possible.

Il est prévu d'intégrer à la BDU les nouvelles informations créées par la loi sur la formation professionnelle.

Le décret renforce enfin **l'obligation d'information sur les rémunérations des dirigeants** pour les Sociétés anonymes de plus de 300 salariés. Un vrai parallélisme s'instaure avec l'information communiquée aux actionnaires (détail de tous les éléments de la rémunération pour chaque dirigeant mandataire social).

**• Des informations ordonnées, centralisées et accessibles**

Pour une consultation utile, la qualité et la lisibilité des informations mises à disposition est indispensable.

La CFDT a voulu que les rubriques et les données de la BDU donnent à voir clairement comment s'effectue la redistribution de la richesse produite en investissements, notamment sociaux, en rémunération des salariés et des actionnaires. Les représentants des salariés pourront ainsi juger du caractère équitable ou non de cette redistribution, au regard de la façon dont chacun - dans l'entreprise mais aussi en amont et en aval - contribue à la création de richesse.

Il est également important que tous les mandatés aient accès à toute l'information.



La CFDT regrette que, dans la loi, le délégué du personnel n'ait accès à la BDU qu'à défaut de CE dans les entreprises de 50 salariés et plus.

L'idée d'une base commune est fondamentale pour assurer la cohérence du travail de représentation.

Elle oblige à penser l'organisation des informations de façon à mettre en évidence les liens qui existent entre elles. Ainsi, par exemple, le CHSCT pourra y trouver les éléments d'information nécessaires pour anticiper, du point de vue des conditions de travail, les conséquences prévisibles d'évolutions économiques qui se dessinent, même si l'employeur ne le consulte pas spontanément en ce sens.

#### DATE CLÉ

**31 décembre 2016**

C'est la date limite à laquelle les entreprises devront avoir intégré à la BDU les données – commentées par l'employeur sur chaque sujet de consultation – qui viendront à cette date se substituer aux rapports aujourd'hui remis au CE (bilan social, rapport de situation comparée...).

### EXTRAIT DE L'ANNEXE « EXEMPLE CFDT DE BDU »

Montants des principaux éléments de la rémunération	Année n-2	Année n-1	Année n	Prévision n+1
Rémunération annuelle fixe				
Rémunération au résultat (*)				
Attribution de stock-options ou de titres, distribution d'actions gratuites				
Levée d'options ou cession de titres				
Primes de bienvenue				
Primes de départ et de non-concurrence				

(\*) Description des critères de rémunérations sur résultat

Évolution des montants et engagements en matière de rémunération des dirigeants et salariés hors grilles	Année n-2	Année n-1	Année n	Prévision n+1
Montant des engagements en matière de :				
Retraite complémentaire ou supplémentaire				
Couverture Santé				
Avantages en nature				
Montant global des rémunérations allouées au titre de l'exercice aux membres des :				
Organes d'administration				
Organes de Direction				
Organes de surveillance				

#### ● Un nouveau droit à expertise pour aider le CE dans l'interprétation des données

Ce 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. Il offre la possibilité d'organiser un véritable accompagnement des élus en continu, ce qui facilite le dialogue avec l'employeur.

Ce travail de l'expert – qui n'a aucune raison de se traduire dans un rapport officiel – doit aider les représentants des salariés à élaborer leur avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise. La CFDT conçoit ce nouveau droit comme **une aide au décryptage de la BDU.**

Au moment de la négociation, il pourrait être judicieux d'utiliser ce droit pour une aide

au choix des indicateurs de la BDU, afin qu'elle remplisse correctement sa fonction de support pour l'anticipation.

Ce nouveau droit peut être financé de deux façons :

- **en cas d'accord entre l'employeur et le CE**, il est financé au-delà de 80% (jusqu'à 100%) par l'employeur. L'accord doit préciser le cadre, y compris financier, de l'intervention de l'expert ;
- **en l'absence d'accord**, l'expert sera financé à 80% par l'employeur et à 20% sur le budget de fonctionnement du CE (0,2%). Les 20% ne pourront toutefois pas excéder un tiers du montant annuel de ce budget.

#### UNE NÉGOCIATION MIEUX INSTRUITE

L'accès des délégués syndicaux aux données de la

BDU constitue un atout pour préparer toutes les négociations (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, plan de formation, temps de travail...).

La négociation annuelle sur les salaires, temps fort du dialogue social sur la répartition de la richesse créée par l'activité de l'entreprise, en fournit une bonne illustration. Outre la possibilité de croiser des données jusqu'alors dispersées, la BDU permet désormais :

- de mesurer la part de la masse salariale dans la richesse produite par l'activité de l'entreprise,
- de préciser la distribution des rémunérations tout au long de la hiérarchie,
- de faire progresser la transparence sur la rémunération des dirigeants.

# LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR [CFDT.FR](http://CFDT.FR) DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

## LE MODE D'EMPLOI

### ● DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE: METTRE EN ŒUVRE LA BDU



## L'ANNEXE

### ● EXEMPLE CFDT DE BDU



## LES MODES D'EMPLOI SUR LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI

- **NÉGOCIER LE CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS L'ENTREPRISE**
- **GPEC: NÉGOCIER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE**
- **INTERVENIR SUR LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**
- **UTILISER L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR SURMONTER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES CONJONCTURELLES**
- **ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
- **LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI**
- **DROIT À UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE**
- **TEMPS PARTIEL: NÉGOCIATION IMPOSÉE POUR LES BRANCHES LES PLUS CONCERNÉES**



Retrouvez l'ensemble de nos modes d'emploi sur notre site [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr) / Boîte à outils

DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE: NOUVELLE DONNE AVEC LA BDU