



Formation, Expertise et  
Conseil pour les CE et  
CHSCT

# La Base de Données Unique

**Paris, le 23 septembre 2014**

Jean-Pierre Yonnet

### ➤ Le deuxième volet de la loi de sécurisation de l'emploi

#### ❖ L'objectif : la consultation des IRP sur les orientations stratégiques de l'entreprise

- ✓ Une consultation en amont sur la stratégie et plus seulement en aval sur ce qui s'est passé.
- ✓ Un droit essentiel à exercer si nous voulons peser sur l'emploi, sur la GPEC, contribuer à prévenir les PSE etc.

#### ❖ L'outil : la base de données économiques et sociales, plus connue sous le nom de Base de Données Unique

- ✓ Elle regroupera l'ensemble des données précédemment fournies au CE.
- ✓ Elle peut être négociée et donc contenir des informations jugées utiles par les IRP pour comprendre le modèle économique de l'entreprise.

#### ❖ Quand?

- ✓ À partir du 14 juin 2014 pour les entreprises de > 300 salariés
- ✓ À partir du 14 juin 2015 pour les 50 – 300
- ✓ La 1<sup>ère</sup> année, pas d'obligation d'intégrer les 2 années antérieures

## ➤ La base légale

- ❖ Nouveaux articles 2323 - 7 - 1 et 2 du Code du travail
- ❖ Circulaire DGT du 18 mars 2014

### ➤ L'accès

#### ❖ Représentants du personnel

- ✓ Élus de CE, de CCE, membres de la DUP
- ✓ Membres des CHSCT
- ✓ DS

#### ❖ Forme de la BDU

- ✓ Papier ou électronique : pas de logiciel pleinement opérationnel aujourd'hui
- ✓ Attention: la forme est essentielle et doit faire l'objet d'une négociation

#### ❖ Possibilités d'accès

- ✓ Permanente: cela ne veut pas 24/24, 7/7. Les modalités peuvent être négociées .
- ✓ Où et comment: cela n'est pas précisé.



**Dès les questions de forme, on voit que la circulaire laisse beaucoup de place aux adaptations locales. C'est dans l'esprit de la LSE. Mais il faut nous saisir des questions ouvertes et négocier avec l'employeur le fond comme la forme.**

### ➤ À quel niveau?

#### ❖ La règle = l'entreprise

- ✓ Une BDU par entreprise au sens juridique du terme (SA, SAS etc.)
- ✓ Obligatoire à ce niveau, même en cas de groupe ou de SASU (actionnaire unique)

#### ❖ Un cas particulier : l'UES

- ✓ Plusieurs entreprises regroupées par convention ou décision de justice en UES
- ✓ La BDU est mise en place au niveau de l'UES

#### ❖ Le niveau du groupe

- ✓ Une BDU peut être mise en place par accord au niveau du groupe
- ✓ Cette BDU ne supprime pas l'obligation d'une BDU au niveau de chaque entreprise
- ✓ L'accord doit déterminer les personnes ayant accès à la BDU groupe

#### ❖ Les établissements

- ✓ Pas d'obligation de mettre en place un BDU par établissement
- ✓ Mais la BDU de l'entreprise devra comporter les informations nécessaires aux élus de comités d'établissement



**Ici aussi, le texte laisse une large place à la négociation**

## ➤ Le contenu de la BDU

Pour plus de détails reportez vous à la circulaire du SN

Le temps: 6 ans: 2 années antérieures, année en cours, 3 années à venir

- ❖ Investissement
  - ✓ Investissement social
  - ✓ Investissement matériel et immatériel
- ❖ Fonds propres, endettement et impôts
- ❖ Rémunération des salariés et des dirigeants
- ❖ Rémunération des financeurs
- ❖ Flux financiers à destination de l'entreprise
- ❖ Sous-traitance
- ❖ Transferts financiers entre les entités du groupe
- ❖ Et l'ensemble des informations déjà transmises au CE



**La BDU n'annule pas les autres consultations obligatoires du CE. Veillez à obtenir une base complète et actualisée. Les rapports comme par ex. le Bilan Social doivent toujours être présentés.**

## ➤ Le contenu de la BDU

L'objectif: parvenir à un accord d'entreprise ou de groupe sur le contenu de la BDU.

### Comment vous faire aider?

#### ❖ Votre fédération

- ✓ Elle connaît la branche et peut vous mettre en contact avec d'autres syndicats du même secteur ou du même groupe financier
- ✓ Elle peut organiser des formations, des rencontres etc.
- ✓ Elle a connaissance des autres accords BDU de la branche et elle peut donc vous aider à apprécier la qualité de celui que vous êtes en train de négocier.

#### ❖ Si vous êtes un CE non syndiqué

- ✓ Utilisez votre abonnement CE Services...

#### ❖ Votre Expert-comptable

- ✓ Il réalise déjà l'expertise annuelle et peut donc vous assister dans la négociation du contenu de la BDU
- ✓ Il doit se comporter en véritable partenaire
- ✓ Négociez avec lui un « paquet » négociation de l'accord BDU + expertise annuelle + expertise orientations stratégiques.

## ➤ Le contenu de la BDU

### Quelques exemples de ce qu'il faut négocier

#### ❖ Investissement chez un sous-traitant automobile

- ✓ Investissement social
  - ✓ Suivi de l'intérim
  - ✓ Mise en œuvre du plan de formation professionnelle: cohérence de ce plan avec l'évolution des technologies, des compétences requises dans l'entreprise, du marché;
  - ✓ Suivi des temps de travail par ligne de production; cohérence avec les chiffres de production
  - ✓ Conditions de travail en rapport avec les critères de pénibilité identifiés dans l'entreprise
- ✓ Investissement matériel et immatériel
  - ✓ Plan d'investissement à 3 ans.
  - ✓ Motivation de ce plan d'investissement: exigence des constructeurs, stratégie des concurrents.
  - ✓ Suivi trimestriel du plan d'investissement à 3 ans.
  - ✓ Plan de maintenance du parc machines existant.



**Sur l'ensemble de ces investissements, portez un regard critique, faites des propositions alternatives**



## ➤ Le contenu de la BDU

### Quelques exemples de ce qu'il faut négocier

- ❖ Fonds propres, endettement et impôts dans un grand établissement commercial
  - ✓ Fonds propres
    - ✓ Montant des fonds propres au regard du CA de l'entreprise
    - ✓ Haut de bilan: locaux en propriété, en location, logés dans une filière immobilière etc.
    - ✓ Qui possède la filiale immobilière, « valeur pour l'actionnaire »
    - ✓ Prévisions d'acquisition et de vente
  - ✓ Endettement
    - ✓ Ratios d'endettement de court et long terme
    - ✓ À quoi a servi l'endettement?
  - ✓ Impôts
    - ✓ CICE et utilisation du CICE (secteur à bas salaires)
    - ✓ IS, Crédit Impôt Recherche (important s'il y a des marques « maison »), fiscalité immobilière



**Sur l'ensemble de ces éléments, portez un regard critique, faites des propositions alternatives**

## ➤ Le contenu de la BDU

### Une grosse difficulté : la prospective à 3 ans

- ❖ Beaucoup d'entreprises auront **réellement** des difficultés à se projeter 3 ans dans l'avenir
  - ✓ Que sera le marché ?
  - ✓ Quelle sera la situation économique
  - ✓ Les sous-traitants sont très dépendants de leurs donneurs d'ordre
  - ✓ Etc.
- ❖ Pour autant toutes les entreprises font des projections
  - ✓ Des investissements en R&D
  - ✓ Des produits dans le « pipeline »
  - ✓ Des projets de conquête de marchés internes ou étrangers
  - ✓ Des investissements lourds (construction de sites, d'usines)
  - ✓ Des projets de GPEC

**Dans la négociation sur le contenu de la BDU, interrogez vous sur les indicateurs pertinents pour votre entreprise.**



## ➤ Le contenu de la BDU

### Ce qu'il doit y avoir dans un accord BDU

- ❖ La totalité des éléments prévus dans la circulaire DGT
  - ✓ Adaptés au cas particulier de votre branche et de votre entreprise
  - ✓ Mettant l'accent sur les points clés de la stratégie de l'entreprise: investissement, technologies, compétences etc.
- ❖ Les éléments récurrents déjà transmis au CE
  - ✓ Bilan social
  - ✓ Rapport égalité F/H
  - ✓ Etc.
- ❖ Les éléments stratégiques
  - ✓ C'est le point le plus novateur:
    - ✓ Qu'est-ce que la stratégie?
    - ✓ Les plans à 3 ans
    - ✓ Le développement
    - ✓ La stratégie des concurrents
    - ✓ Etc.

## ➤ Le contenu de la BDU

### Pourquoi l'accord BDU est-il essentiel ?

- ❖ Si vous avez une attitude passive, la Direction vous présentera ce qu'elle voudra bien
  - ✓ Des informations purement chiffrées: c'est un des grands risques. La direction peut, en s'appuyant sur un logiciel vous présenter des tableaux déshumanisés. C'est le cas aujourd'hui de beaucoup de bilans sociaux. Il faut des commentaires, des notes explicatives.
  - ✓ Des informations minimales: le code prévoit une information trimestrielle sur la « situation financière » de l'entreprise. C'est vague. Il faut préciser les indicateurs clés.
- ❖ **Négocier le contenu de la BDU est le premier pas vers un avis motivé**
  - ✓ Si vous ne demandez pas l'ouverture de négos, la direction en déduira que vous n'êtes pas intéressés
  - ✓ Si vous ne vous êtes pas impliqués dans le contenu, vous n'aurez pas engagé la réflexion sur le modèle économique de votre entreprise.
  - ✓ Vous ne serez donc pas en mesure de faire des contrepropositions.

## ➤ Le contenu de la BDU

### L'employeur peut-il substituer la BDU à tous les rapports actuels ?

- ❖ Les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques
  - ✓ Elles devront être intégrées à la BDU le 14 juin 2014 pour les >300 et le 14 juin 2015 pour les <300
- ❖ Les autres informations récurrentes
  - ✓ Elles devront être intégrées au plus tard le 31 décembre 2016
- ❖ La substitution
  - ✓ À terme toutes les informations récurrentes doivent être intégrées à la BDU
  - ✓ Cela permettra la suppression de certains rapports périodiques



**La tentation peut être grande d'en profiter pour réduire la portée de ces rapports, tels le BS, le bilan égalité F/H etc.**

**Les négociateurs de la BDU doivent être particulièrement attentifs à ce point.**

### ➤ Si vous n'avez pas encore négocié (cas le plus fréquent)

#### ❖ Il n'est pas trop tard

- ✓ La direction aura de toute façon à vous présenter une BDU « opérationnelle » pour le 14 juin
- ✓ La BDU est par nature un document évolutif. Vous pouvez l'améliorer à tout moment et un accord au second semestre 2014 vaut bien mieux que pas d'accord du tout.

#### ❖ Prévoir une clause de revoyure

- ✓ Il faudra plusieurs années pour roder la BDU. Prévoyez toujours une clause de revoyure annuelle.
- ✓ La première consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise permettra de mieux apprécier ce qui doit être mis dans la BDU.
- ✓ Cette consultation peut être une occasion d'améliorer le contenu de la BDU, qu'un accord ait déjà été signé ou non.

## ➤ La consultation sur les orientations stratégiques

### ❖ Quand?

- ✓ Pas précisé : annuel => pas lié à la mise à jour de la BDU

### ❖ Stratégie de l'entreprise

- ✓ Le CE est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité et l'emploi...
  - ✓ Consulté => avis
  - ✓ Une nouveauté= faire des propositions alternatives
  - ✓ Le CA doit faire une réponse argumentée
  - ✓ Le CE peut y répondre
- ### ❖ La BDU = le support de cette consultation

**Nous ne sommes plus dans la consultation de pure forme**

**Le CE peut faire des contrepropositions s'il estime que la stratégie n'est pas correcte**



**L'employeur ne peut les balayer d'un revers de la main**

**Si la stratégie s'avère mauvaise et les contrepropositions fondées, cela pèsera lourd sur la responsabilité des dirigeants**

## ➤ La consultation sur les orientations stratégiques

### ❖ Veiller à l'emploi

- ✓ GPEC
- ✓ Prévention des PSE

### ❖ Veiller aux conditions de travail

- ✓ Égalité professionnelle F/H
- ✓ Conciliation vie perso/vie pro



**Tout ceci ne se négocie pas sans vision prospective. La consultation sur les orientations stratégiques est une étape essentielle dans la négociation de ces sujets.**



## ➤ L'expertise orientations stratégiques

### À quel expert-comptable faire appel?

#### ❖ À celui qui fait déjà l'expertise annuelle

- ✓ Une grande partie des infos et des analyses liées à la BDU relèvent déjà de l'expertise annuelle
- ✓ Pour votre expert-comptable la BDU est donc une expertise complémentaire
- ✓ Il serait contreproductif de prendre un deuxième expert: une partie du travail devrait être fait en double ... partiellement aux frais du CE
- ✓ Le CE co-finance l'expertise BDU , il doit donc être attentif au coût

#### ❖ Combien ça coûte?

- ✓ Difficile à dire, il n'y a pas de recul.
- ✓ Selon l'ORSEU, une telle expertise:
  - ✓ Devrait coûter de 30 à 50% en plus du coût de l'expertise annuelle.

## ➤ L'expertise orientations stratégiques

- ❖ Faut-il essayer de négocier la prise en charge de la totalité par l'entreprise?
  - ✓ Pourquoi pas, mais pas au prix de l'indépendance. En échange de cette prise en charge, l'entreprise peut essayer de négocier à la baisse le contenu de la BDU ou peser sur le choix de l'expert, voire sur le contenu de son rapport.
  - ✓ Or, le coût de l'expertise est supportable pour la plupart des CE, d'autant qu'il ne peut dépasser le tiers du budget.
  - ✓ La prise en charge des frais par l'entreprise peut être la dernière étape d'une négo réussie, pas son préalable.
  - ✓ Si l'expert habituel du CE demande des honoraires déraisonnables, changez en!
- ❖ L'expert-comptable doit-il rendre un rapport?
  - ✓ Contrairement à l'expertise annuelle, l'expert comptable n'est pas tenu de rendre un rapport
  - ✓ Il est là pour vous aider à formuler un avis
  - ✓ Néanmoins, exigez de sa part un document écrit, qui l'engagera. Un expert incapable de formuler des recommandations sur la stratégie de l'entreprise n'est pas à même de bien vous aider.
- ❖ Quand faire cette expertise?
  - ✓ Négociez le calendrier : l'employeur y a aussi intérêt.
  - ✓ Enchaînez l'expertise du budget, l'expertise annuelle, l'analyse de la BDU et la consultation sur les orientations stratégiques : vous aurez ainsi un suivi et un accompagnement tout au long de l'année.

### ➤ Droit d'accès et consultation

#### ❖ Droit d'accès

- ✓ Les DS et les élus de CHSCT ont accès à la BDU. Donc, pas de restriction particulière, contrairement aux comités d'établissement.

#### ❖ Consultation du CHSCT

- ✓ Le CHSCT n'est pas consulté sur la BDU ou les orientations stratégiques
- ✓ Mais la mise à disposition d'informations dans la BDU ne remplace par la communication d'un rapport au CHSCT.

#### ❖ Intérêt pour les DS

- ✓ L'accès à la BDU est précieuse en négociation, en particulier pour les NAO

#### ❖ Confidentialité

- ✓ La circulaire souligne la confidentialité
- ✓ Mais pas de règles particulières => limité à ce qui pourrait nuire à l'entreprise

### ➤ BDU, négo orientations stratégiques et autres négos

#### ❖ Coordination des négos

- ✓ Vous pouvez profiter de la négociation d'un accord sur la BDU pour négocier le calendrier annuel des négociations et donc les dates obligatoires d'intégration de certaines informations dans la BDU

#### ❖ La GPEC

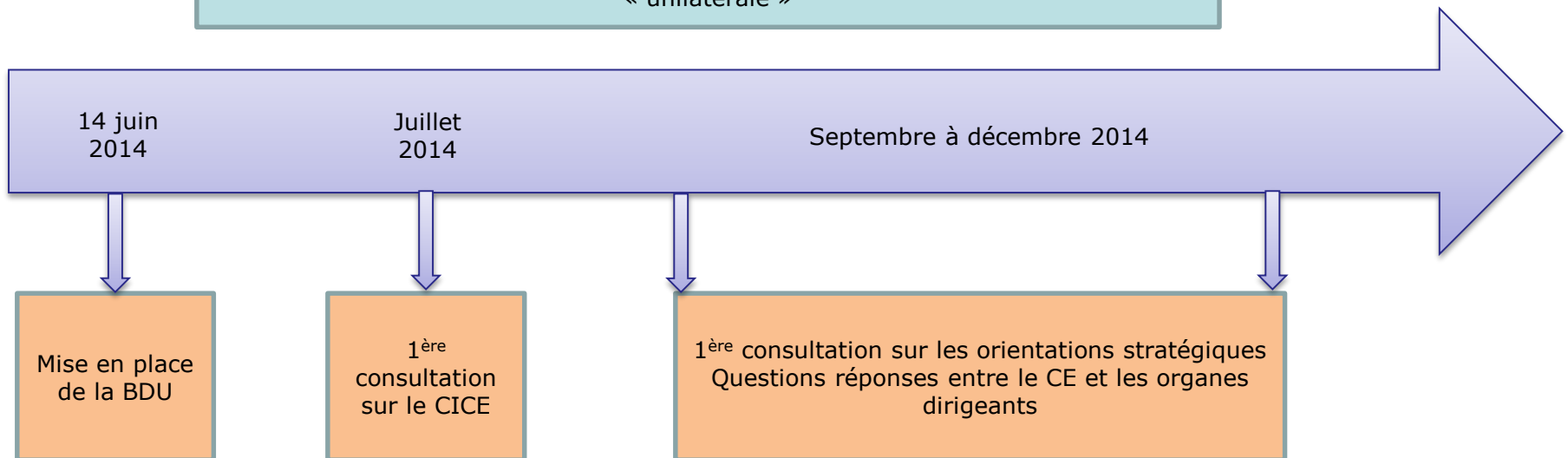
- ✓ La LSE a également étendu le champ des négos sur la GPEC, notamment les orientations à 3 ans du plan de formation.
- ✓ Vous pouvez donc réactiver les négos sur la GPEC à l'occasion de la mise en place de la BDU et de la consultation sur les orientations stratégiques

#### ❖ la NAO

- ✓ L'accès à la BDU est précieuse en négociation, en particulier pour les NAO
- ✓ Vous avez une excellente opportunité de mieux coordonner à cette occasion l'action des élus de CE et des DS qui ont tous deux accès à la BDU

## ➤ Frise du temps

Durant toute cette période, négociation sur la BDU. En cas de refus de la direction de mettre en place une BDU négociée, utilisez la période de consultation sur les orientations stratégiques pour mettre en lumière les insuffisances de la BDU « unilatérale »



Veillez à l'articulation des consultations et des expertises. Négociez les calendriers de façon à éviter les incohérences



Formation, Expertise et  
Conseil pour les CE et  
CHSCT

## **ORSEU**

3 rue Bayard – 59 000 LILLE

Tél : +33 3 20 47 15 24

Fax : +33 3 20 31 91 82

[www.orseu.com](http://www.orseu.com)

E-mail : [contact@orseu.com](mailto:contact@orseu.com)

SAS au capital de 49 400 euros

RCS : 483 777 827 RCS LILLE

Code NAF 7220Z

N° TVA intracommunautaire : FR93483777827