HAL
open science

L'impact de la Base de Données Économiques et Sociales sur le dialogue social en entreprise

Antoine Philibert Dit Jaime

To cite this version:

Antoine Philibert Dit Jaime. L'impact de la Base de Données Économiques et Sociales sur le dialogue social en entreprise. Gestion et management. 2016. dumas-01470059

HAL Id: dumas-01470059

https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01470059

Submitted on 17 Feb 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Mémoire de stage

L'impact de la Base de Données Economiques et Sociales sur le dialogue social en entreprise

Présenté par : Antoine Philibert dit Jaime

Nom de l'entreprise : Institut Laue Langevin
Tuteur entreprise : M. Régis Mulot
Tuteur universitaire : Mme Annick Valette

Master 1 FI
Master Management Stratégique des Ressources Humaines
2015 - 2016

Mémoire de stage

L'impact de la Base de Données Economiques et Sociales sur le dialogue social en entreprise

Présenté par : Antoine Philibert dit Jaime

Nom de l'entreprise : Institut Laue Langevin
Tuteur entreprise : M. Régis Mulot
Tuteur universitaire : Mme Annick Valette

Master 1 FI
Master Management Stratégique des Ressources Humaines
2015 - 2016

Avertissement :

Grenoble IAE, au sein de l'Université Grenoble Alpes, n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires des candidats aux masters en alternance : ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Tenant compte de la confidentialité des informations ayant trait à telle ou telle entreprise, une éventuelle diffusion relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne peut être faite sans son accord.

DECLARATION ANTI-PLAGIAT

Ce travail est le fruit d'un travail personnel et constitue un document original. Je sais que prétendre être l'auteur d'un travail écrit par une autre personne est une pratique sévèrement sanctionnée par la loi.

Je m'engage sur l'honneur à signaler, dans le présent mémoire, et selon les règles habituelles de citation des sources utilisées, les emprunts effectués à la littérature existante et à ne commettre ainsi aucun plagiat.

NOM, PRENOM

Antoine Philibert dit Jaime

DATE, SIGNATURE

18/06/2016

Autorisation de diffusion électronique d'un travail universitaire de niveau Master

L'AUTEUR

Je soussigné(e).....Antoine Philibert dit Jaime.....

Courriel pérenne : .....antoine.philibert@wanadoo.fr.....

Attention : courriel à signaler si vous souhaitez le diffuser sur DUMAS

[ ] **N'AUTORISE PAS** la diffusion de mon mémoire

[X] **AUTORISE** la diffusion de mon mémoire en texte intégral sur la base DUMAS
(Diffusion sur le web et accessibilité libre et universelle)

[X] Diffusion immédiate du mémoire

[ ] Diffusion différée du mémoire : date de mise en ligne : .....
(Embargo possible sur l'accès au texte intégral entre 15 jours et 10 ans
Pendant cette période, seule une notice bibliographique est visible)

Je certifie que :

- mon mémoire est exempte d'éléments non libres de droit ou qui pourraient porter atteinte au respect de la vie privée.
- conformément à la loi "Informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, je pourrai à tout moment demander modifier l'autorisation de diffusion que j'ai donnée par l'envoi d'une simple lettre ou un courriel au service documentaire de l'IAE.
- je renonce à toute rémunération pour la diffusion effectuée dans les conditions précisées ci-dessus.
- j'agis en l'absence de toute contrainte.

Fait à .....Marianette....., le.....18/06/2016.....

Signature de l'étudiant(e)
Précédée de la mention « bon pour accord »

Bon pour accord

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier l'ensemble des personnes qui ont contribué au succès de mon stage et avec qui j'ai eu l'occasion de travailler pendant ces trois mois.

Tout d'abord, j'adresse mes remerciements à ma tutrice, Mme Annick Valette, professeur à l'IAE de Grenoble, qui m'a conseillé dans le choix de mes axes de réflexion et dans la construction de mon analyse.

Je tiens à remercier vivement mon maître de stage, M. Régis Mulot, directeur des ressources humaines de l'Institut Laue-Langevin, pour sa confiance, son écoute et son implication tout au long de mon stage.

Je souhaite remercier également Mme Nathalie Wildes, conseillère en ressources humaines et coordinatrice de projet, avec laquelle j'ai eu la chance de travailler sur le projet de construction et de mise en place de la Base de Données Economiques et Sociales, pour son aide et sa confiance.

Enfin, je remercie l'ensemble du service ressources humaines de l'Institut Laue-Langevin, et plus précisément le groupe Recrutement et Intégration et le service Paie, pour leur accueil et leur disponibilité.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS **6**

INTRODUCTION **8**

PARTIE 1 : - LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES, UN ATOUT POUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL **11**

CHAPITRE 1 – UN COMPTE RENDU DE LA SITUATION DE L'ENTREPRISE 12

I. Le classement des informations par thème 12

II. La nature des données 15

CHAPITRE 2 – UNE MEILLEURE VISIBILITE DE L'AVENIR DE L'ENTREPRISE 16

CHAPITRE 3 – UN RENFORCEMENT DU ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LES DECISIONS 17

PARTIE 2 - LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES, UN OUTIL STRATEGIQUE POUR L'EMPLOYEUR **19**

CHAPITRE 4 – UNE TRANSMISSION FACILITEE DES INFORMATIONS 20

CHAPITRE 5 – UN OUTIL FAVORISANT UN BON CLIMAT SOCIAL 22

CHAPITRE 6 – UNE BASE AUX DISCUSSIONS ET NEGOCIATIONS COLLECTIVES 23

PARTIE 3 - LES DIFFICULTES ET LIMITES LIEES A LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES **26**

CHAPITRE 7 – L'IMPLICATION DES ACTEURS 27

CHAPITRE 8 – LA SOLUTION TECHNIQUE 28

CHAPITRE 9 – LES INFORMATIONS A FOURNIR 33

CHAPITRE 10 – LA MESURE DES RESULTATS 35

CONCLUSION **36**

RÉSUMÉ **44**

AVANT-PROPOS

L'Institut Max Von Laue – Paul Langevin, également appelé ILL, est un centre de recherche international situé à Grenoble leader mondial en sciences et techniques neutroniques.

L'ILL met à la disposition des scientifiques des faisceaux de neutrons alimentant environ 40 instruments de très haute technologie en constante modernisation. La source de neutrons que l'ILL utilise et produit est l'une des plus puissantes au monde.

Chaque année, environ 2000 chercheurs viennent d'une quarantaine de pays différents pour réaliser environ 800 expériences, sélectionnées par un comité d'experts du Conseil Scientifique de l'Institut. Les recherches répondent à un très large éventail de questions en science fondamentale, dans les domaines les plus variés : biologie, chimie, physique nucléaire, science des matériaux, etc. En échange des opportunités que leur offre l'ILL, les chercheurs publient des articles scientifiques sur leurs expériences et recherches. Environ 500 publications scientifiques sont donc effectuées chaque année, renforçant ainsi l'ILL dans sa position de leader mondial en recherche neutronique.

En marge de ces expériences, l'ILL collabore également avec les services de Recherche et Développement des entreprises industrielles, qui viennent effectuer des expériences dans un cadre confidentiel, pour ensuite transformer les résultats de ces expériences en innovation.

D'un point de vue légal, l'ILL est un institut de droit privé, et plus précisément une société civile de droit français régie par une Convention intergouvernementale. Il a été fondé en 1967 sous l'impulsion de la France et de l'Allemagne, qui seront rejoints par le Royaume-Uni dans ce projet en 1974. L'ILL appartient donc à ces trois pays, qui le financent à environ 77% et qui élisent un Comité de Direction, comité qui détermine par la suite les orientations et le budget de l'institut. Cette collaboration entre ces trois membres associés est très forte puisqu'on retrouve une personne de chacune de ces trois nationalités parmi les trois plus hauts postes, soit le directeur et les deux directeurs associés. L'ILL est également en partenariat avec 12 autres pays, dont 11 européens, qui contribuent à environ 23% du budget: l'Espagne, la Suisse, l'Autriche, l'Italie, la République tchèque, la Suède, la Hongrie, la Belgique,

la Pologne, la Slovaquie, le Danemark et l'Inde. En 2015, le budget global de l'ILL s'élevait à 81 millions d'euros.

Cet aspect international est également visible au niveau du personnel puisque l'ILL emploie environ 490 salariés, dont de nombreux allemands et britanniques. On trouve parmi ces salariés un grand nombre de scientifiques et de chercheurs, ainsi qu'un grand nombre de doctorants puisque l'ILL emploie un pool de 40 doctorants qu'il renouvelle continuellement.

L'ILL participe à plusieurs partenariats, notamment afin de pouvoir collaborer avec d'autres structures et optimiser ses ressources. D'une part, l'ILL fait partie de l'European Photon & Neutron (EPN) Science Campus, un hub de centres de recherche dont elle est le noyau historique. L'EPN Science Campus regroupe également une antenne de l'EMBL (European Molecular Biology Laboratory), l'ESRF (European Synchrotron Radiation Facility) et l'IBS (Institut de Biologie Structurale). Ce hub de centres de recherche attire plus de 8000 visiteurs par an. Enfin, l'ILL prend part au partenariat GIANT, ou Grenoble Innovation for Advanced New Technologies, qui a pour but de rapprocher et de coordonner l'éducation, la recherche et l'industrie afin de favoriser les innovations technologiques, qui peuvent avoir des impacts importants sur l'économie future.

INTRODUCTION

La base de données économiques et sociales, ou BDES, est une base de données qui regroupe un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition de personnes habilitées, dans le but d'encourager et de favoriser le dialogue social et les négociations collectives.

La BDES met en relation tout un panel d'acteurs, puisque le service ressources humaines, la paie, le service financier et la direction agissent pour produire et transmettre les informations, tandis que les instances représentatives du personnel et les représentants du personnel sont habilités à consulter les informations, reçoivent et traitent ces informations, pour enfin entamer des discussions et négociations collectives avec la direction.

Les instances représentatives du personnel, ou IRP, ayant accès à la BDES sont les membres du comité d'entreprise, les délégués du personnel, les membres du comité central d'entreprise, les membres du comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail, les délégués syndicaux, les membres de la délégation unique du personnel le cas échéant et les membres du comité d'établissement, si l'entreprise est à établissements multiples. Ces différentes instances assurent différentes fonctions : les délégués du personnel ont une fonction de réclamation ; le comité d'entreprise et le CHSCT occupent des fonctions d'information et de consultation, tandis que les organisations et délégués syndicaux assurent des fonctions de revendication et de négociation auprès de la direction.

D'un point de vue législatif, la BDES a été créée par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi. Ses modalités ont par la suite été modifiées par de nombreux textes législatifs, dont la loi Macron pour la croissance et l'activité du 6 août 2015. La BDES est une obligation légale pour les entreprises de plus de 50 salariés, et elle doit être mise en place au plus tard le 31 décembre 2016. A défaut l'employeur se rend coupable de délit d'entrave, ce qui est passible d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750€.

Parmi les informations que regroupe la BDES, on distingue deux types d'informations : les informations dites récurrentes, qui étaient déjà transmises aux instances représentatives du

personnel par d'autres biais, tels que le bilan social ou encore le rapport égalité hommes femmes ; et les informations dites stratégiques, qui concernent les orientations de l'entreprise, sa politique ou encore son budget. Ces informations doivent figurer pour l'année en cours, mais aussi pour les deux années précédentes ainsi que pour les trois années à venir, sous forme de perspectives et de prévisions.

Les informations qui doivent apparaitre dans la BDES sont regroupées en onze thèmes, que je présenterai en détail dans le chapitre 1 de la partie 1.

Nous allons aujourd'hui nous intéresser au lien entre base de données économiques et sociales et dialogue social. Le dialogue social, selon l'Organisation Internationale du Travail, inclut « tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale ». Il est précisé que « le dialogue social peut prendre diverses formes, depuis le simple échange d'informations jusqu'aux formes de concertations plus abouties ». Par le terme « dialogue social en entreprise », on désigne donc tous les types de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre les partenaires sociaux, à savoir l'employeur, ses représentants, les salariés et leurs représentants. Celui-ci sera nécessairement impacté par l'arrivée de la BDES.

Pour illustrer cette étude et cette analyse, nous nous appuierons sur l'exemple de l'Institut Laue-Langevin. L'ILL employant environ 490 salariés, il est dans l'obligation de mettre en place une BDES au plus tard à la fin de l'année 2016. Employant plus de 300 salariés, l'ILL se doit également de fournir plus d'informations pour chaque thème abordé dans la BDES qu'une entreprise qui emploierait moins de 300 salariés.

En ce qui concerne le contexte interne à l'entreprise, l'ILL avait, ces dernières années, un dialogue social plutôt difficile. En effet, les discussions et les négociations étaient tendues avec les représentants du personnel, qui refusaient souvent en bloc les propositions de la direction et du service ressources humaines. Cependant, ce dialogue social s'est depuis fortement amélioré, avec notamment les dernières élections en date des délégués syndicaux. Depuis, un

esprit de co-construction et de collaboration a commencé à s'installer, et l'ILL souhaite profiter de la BDES pour maintenir cet esprit de coopération.

En ce qui concerne le contexte national, on assiste depuis 1996 à une légère baisse du nombre de signatures d'accords et d'avenants interprofessionnels, au profit des accords d'entreprise. Comme l'indique Patrice Laroche dans son ouvrage *Gérer les relations avec les partenaires sociaux*, il y a un phénomène de « déplacement de la négociation collective au niveau de l'entreprise ». Cette évolution est couplée à une hétérogénéité croissante du personnel de l'entreprise, autant au niveau du statut que de l'identité professionnelle. Les enjeux de la négociation collective au niveau de l'entreprise s'en trouvent renforcés et justifient la mise en place de nouveaux moyens, dont la BDES fait partie.

Dans ce contexte où le dialogue social dans l'entreprise doit être repensé, la BDES pourrait s'avérer être un outil stratégique de communication entre la direction, le service ressources humaines et les Instances Représentatives du Personnel.

Nous pouvons alors nous questionner sur la manière dont la BDES va impacter le dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour répondre à cette question, nous verrons dans un premier temps en quoi la BDES est un moyen d'information pour le comité d'entreprise et les instances représentatives du personnel ; nous verrons ensuite en quoi elle constitue d'autre part un outil stratégique pour l'employeur et enfin nous analyserons quelles sont les difficultés et les obstacles à la création et à la mise en place de cette base de données.

PARTIE 1 :

-

LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES, UN ATOUT POUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

La BDES constitue un canal d'information très efficace pour le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les instances représentatives du personnel de manière générale. En effet, les informations qu'elle comporte permettent à la fois d'avoir un compte-rendu de la situation actuelle de l'entreprise, un historique de cette évolution à travers la situation des deux années précédentes ainsi que des perspectives pour les trois années à venir.

Cet ensemble d'informations est de nature à aider les représentations à comprendre les orientations et choix stratégiques pris par l'entreprise, afin d'être en mesure de réagir à ces orientations stratégiques et pouvoir être source de propositions.

CHAPITRE 1 – UN COMPTE RENDU DE LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

Dans un premier temps, la Base de Données Economiques et Sociales permet aux instances représentatives du personnel de disposer d'informations sur l'entreprise, son personnel et ses activités, qu'il s'agisse de données chiffrées, d'indicateurs ou de données qualitatives.

La législation, et plus précisément l'article L2323-8 du Code du Travail qui définit le cadre de la Base de Données Economiques et Sociales, définit de manière globale les informations que doit comporter la BDES en listant onze thèmes qui doivent figurer dans la BDES. Cet article précise également que « ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours ». L'administration française a ensuite réalisé une fiche pratique, en vue d'aider les entreprises dans la construction et la mise en place de la BDES, qui précise quelles sont les informations demandées pour chacun des thèmes.

I. LE CLASSEMENT DES INFORMATIONS PAR THEME

Le premier thème est la « présentation financière et économique de la situation de l'entreprise », qui comprend le chiffre d'affaires, le résultat d'exploitation, le résultat net ou encore la valeur ajoutée. Ces informations peuvent aider les représentants du personnel à juger les résultats de l'entreprise. Ils peuvent ainsi ajuster leurs exigences en termes de salaires ou d'investissement, par rapport aux résultats de l'entreprise. Dans le cadre de l'ILL, ce thème n'est pas réellement pertinent car l'ILL est un centre de recherche fondamentale financé par différents pays, il ne dégage donc pas réellement de chiffre d'affaires et ses résultats se mesurent moins en argent qu'en publications scientifiques.

Le deuxième thème est celui de l' « investissement social », qui décrit l'évolution de toutes les données en relation avec les effectifs, la formation et les conditions de travail des salariés d'une manière globale. Les effectifs y sont présentés par type de contrat, âge, ancienneté dans l'entreprise, catégorie professionnelle. Sont précisés aussi les effectifs de salariés handicapés et des stagiaires. La formation professionnelle est abordée sous l'angle des investissements et des publics concernés. Les conditions de travail traitent des thèmes du temps de travail et d'aménagement du contrat de travail, de l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, de l'absentéisme, des accidents du travail, des maladies professionnelles. Les dépenses en matière de sécurité y sont aussi rapportées. L'ensemble de ces données restitue une image détaillée du personnel de l'entreprise et de sa situation au travail dans l'entreprise. Ce thème est particulièrement important pour les représentants du personnel car les points qu'il regroupe sont, aujourd'hui plus que jamais, ceux sur lesquels les salariés ont souvent des revendications. En effet, les conditions de travail de manière générale et l'égalité professionnelle sont actuellement des éléments importants dans le dialogue social en entreprise.

Le troisième thème concerne l' « investissement matériel et immatériel ». Ce thème traite des immobilisations matérielles et immatérielles de l'entreprise, ainsi que des dépenses en recherche et développement.

Le quatrième thème est très important puisqu'il s'agit de l' « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Il regroupe l'ensemble des comparaisons « en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle », ainsi que différentes analyses des écarts potentiels et des évolutions de ces indicateurs. Ces informations, qualitatives et quantitatives, donnent une image globale de la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Actuellement, en France, on constate une rémunération moyenne inférieure pour les femmes à poste égal et une faible représentativité des femmes dans les postes à responsabilité, et notamment au sein des fonctions de direction. La mise en visibilité de la situation de l'entreprise grâce à des données factuelles devrait favoriser la lutte contre les éventuelles discriminations sexistes et les écarts

salariaux entre hommes et femmes, car ce sujet est au centre des revendications actuelles des représentants du personnel.

Le cinquième thème concerne « le fonds propre et l'endettement », et regroupe les capitaux propres de l'entreprise, ses emprunts et dettes financières, ainsi que les données fiscales. Cela permet aux représentants du personnel de compléter leur constat de la situation financière de l'entreprise et sur sa capacité de financement, en complément des informations compris dans le thème, portant sur la situation financière et économique de l'entreprise, évoqué ci-dessus.

Le sixième thème porte sur l' « ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants », les informations que ce thème comporte sont l'évolution des rémunérations salariales par sexe et catégorie professionnelle, les rémunérations accessoires et, dans le cas des sociétés anonymes, le montant global des rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées. Ces informations sont importantes pour les IRP afin de pouvoir constater l'évolution de la rémunération de base et des rémunérations accessoires sur les deux dernières années et sur l'année en cours.

Le septième thème porte sur « les activités sociales et culturelles », c'est-à-dire le montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, ainsi que le mécénat que peut éventuellement faire l'entreprise. Ce sujet peut avoir son importance, car les salariés accordent de plus en plus d'importance aux avantages annexes que peut leur offrir leur entreprise, notamment par le biais du comité d'entreprise et des activités que ce dernier organise.

Le huitième thème porte sur « la rémunération des financeurs », et donc traite des actionnaires et de l'actionnariat salarié, du nombre d'actions et des dividendes. Ces informations permettent aux IRP de se positionner par rapport à la rémunération du capital, afin d'être en mesure de la comparer avec la rémunération du travail, et éventuellement pouvoir négocier cette dernière. Dans le cas de l'ILL, ce thème ne sera pas abordé car l'ILL est certes un organisme de droit privé, mais il est financé par des Etats.

Le neuvième thème porte sur « les flux financiers à destination de l'entreprise », telles que les aides publiques, les exonérations et réductions de cotisations sociales, les crédits d'impôt ou encore le mécénat. Ce sujet est important à l'ILL puisque celui-ci est financé par des Etats ;

les informations que comporte ce thème la permettent donc aux représentants d'identifier précisément la composition du financement de l'ILL.

Le dixième thème porte sur « la sous-traitance utilisée ou réalisée par l'entreprise ».

Enfin, le onzième et dernier thème porte sur « les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, le cas échéant » et concerne donc les transferts de capitaux, les cessions, les fusions et acquisitions. Ce sujet-ci ne s'applique donc pas à l'ILL.

II. LA NATURE DES DONNEES

On peut également séparer ces données en deux catégories : les informations stratégiques et les informations récurrentes. Les informations récurrentes désignent les informations qui sont déjà transmises par la direction ou le service ressources humaines à travers divers rapports, réunions et communiqués ; les informations stratégiques désignent au contraire des informations qui n'étaient pas nécessairement transmises jusqu'ici, alors qu'elles revêtent une importance particulière puisqu'elles ont trait à la stratégie de l'entreprise. Cette catégorisation n'est pas absolue et peut varier d'une entreprise à une autre, ainsi on ne retrouvera pas forcément les mêmes données ni dans les informations stratégiques ni dans les informations récurrentes, d'une entreprise à une autre. L'aspect stratégique ou non des informations est donc à déterminer par la direction ou encore par le service ressources humaines.

Le fait d'avoir l'ensemble de ces données sur l'année en cours ainsi que sur les deux années précédentes permet aux instances représentatives ayant accès à la BDES de suivre facilement l'évolution de chacune des données, en particulier en ce qui concerne les données chiffrées et les indicateurs. Ainsi, les résultats et indicateurs donnés peuvent être placés dans un contexte et dans une tendance, dans lesquels ils font plus de sens puisque les personnes ayant accès à la base de données et aux informations qu'elle contient seront alors véritablement capable de juger de ce que signifie un indicateur à une certaine valeur ou une donnée à un certain montant.

Le fait que ces données soient fournies pour plusieurs années amène donc de la valeur ajoutée pour les représentants du personnel, en permettant une analyse plus fine et plus profonde de la situation de l'entreprise, que cette analyse soit globale, par thème, uniquement sur l'année en cours ou par comparaison aux années précédentes.

CHAPITRE 2 – UNE MEILLEURE VISIBILITE DE L'AVENIR DE L'ENTREPRISE

Dans un second temps, l'article L2323-8 du Code du Travail précise sur quoi doivent porter les informations contenues dans la BDES en ajoutant que « Ces informations doivent porter sur […] les 3 années suivantes, sous forme de perspectives ». Cela signifie que l'entreprise se doit d'une part de se projeter concrètement dans l'avenir au moyen de données chiffrées prévisionnelles, mais aussi d'autre part qu'elle doit obligatoirement communiquer ces données prévisionnelles.

Le fait que la BDES contienne des données prévisionnelles stratégiques pour l'entreprise, avec notamment la masse salariale, les budgets, les effectifs ou encore les orientations stratégiques pour les trois années à venir, a une importance capitale car ces données vont donner une meilleure visibilité de la stratégie de l'entreprise pour les prochaines années, ainsi que vis-à-vis des résultats et des indicateurs au sujet de ce qu'elle escompte pour ces trois années à venir.

Ces nouvelles obligations de communication des informations mises en place dans le cadre de la base de données économiques et sociales, et notamment concernant les prévisions et anticipations, répondent à un réel besoin de visibilité de l'orientation stratégique de l'entreprise de la part des salariés. En effet, dans un contexte de crise où il est difficile pour les salariés de se projeter, la transparence est indispensable pour leur donner une visibilité sur l'avenir de l'entreprise. Les tensions entre des salariés inquiets pour leur avenir et une direction ne communiquant pas assez sur sa stratégie et sur ses intentions pourront ainsi être évitées et le dialogue social dans l'entreprise en sera amélioré.

CHAPITRE 3 – UN RENFORCEMENT DU ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LES DECISIONS

On a déjà précisé que la BDES donne accès à des informations stratégiques et récurrentes portant sur les deux années précédentes, l'année en cours et les trois années à venir, à des personnes ou des membres d'entités habilitées à consulter ces informations.

Le fait que le comité d'entreprise et les instances représentatives du personnel puissent avoir accès à des informations centralisées et réglementées sur la situation actuelle et passée de l'entreprise à différents niveaux, ainsi que des prévisions pour les années à venir, leur confère une meilleure connaissance de la situation et de la stratégie de l'entreprise, et donc une meilleure capacité à discuter et négocier avec la direction. En effet, ceux-ci auront une meilleure visibilité d'ensemble de l'évolution de la situation de l'entreprise, de sa stratégie et de ses intentions pour l'avenir ; ils pourront donc s'approprier ces informations, les analyser et élaborer en connaissance de cause leurs propres propositions pour l'avenir de leur entreprise. Ces informations rendront donc les personnes ayant accès à la BDES capables d'influencer de manière plus importante qu'auparavant les différentes décisions que la direction générale ou la direction des ressources humaines peuvent prendre.

Cette volonté de donner plus de poids au comité d'entreprise et aux représentants du personnel dans les décisions est d'ailleurs confirmée dans la Loi de Sécurisation de l'Emploi, ou LSE, dans laquelle la BDES s'inscrit. En effet, celle-ci vise à « mieux anticiper et partager l'information » et à « renforcer la capacité des représentants des salariés à mieux comprendre et dialoguer sur la stratégie de l'entreprise ». Le but est donc d'éviter une asymétrie d'information trop importante entre direction et représentants du personnel, afin que ces entités s'équilibrent et que la direction ne puisse bénéficier d'un rapport de force trop déséquilibré en raison des informations qu'elle seule a en sa connaissance.

Cet accès à de nombreuses informations, certaines étant déjà transmises auparavant par d'autres moyens mais d'autres n'ayant pas été transmises jusqu'à ce jour, vient en effet contrebalancer un rapport de force potentiellement inégal entre représentants de la direction et représentants du personnel, lors des discussions et négociations collectives. Comme l'affirment Jacques Mabile et Françoise Piotet, co-auteurs de l'ouvrage *Le tableau de bord de*

la négociation sociale, « les parties ne disposent pas de moyens équilibrés : moyens en temps, en capacité d'analyse et de synthèse, en capacité de recueil de l'information ». La BDES est donc un outil pour rééquilibrer ce rapport de force jusqu'ici inégal et permettre aux négociations collectives de se dérouler dans de meilleures conditions, afin de déboucher sur les meilleurs compromis possibles, c'est-à-dire répondant au mieux aux différents besoins des parties prenantes.

PARTIE 2

-

LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES, UN OUTIL STRATEGIQUE POUR L'EMPLOYEUR

La BDES, en plus de fournir de nombreuses informations aux représentants du personnel et de leur donner plus de poids dans les décisions et les négociations collectives, est également un atout pour l'employeur qui, si cette dernière la met en place et l'utilise correctement, peut en faire un outil stratégique.

CHAPITRE 4 – UNE TRANSMISSION FACILITEE DES INFORMATIONS

La BDES permet de faciliter la transmission des informations entre les différentes entités productrices de ces informations (la direction, le service ressources humaines, la paie) et les différentes entités réceptrices de ces informations. En effet, l'instauration de la base de données économiques et sociales annonce le changement d'une transmission éparse, voire contradictoire, de documents et d'informations à une base de données unique centralisant l'ensemble des données. Ainsi, il n'est plus nécessaire pour la direction, le service ressources humaines et la paie de réaliser de nombreux rapports et diagnostics à destination de leurs interlocuteurs, puisque la BDES a un effet de substitution, ce qui signifie qu'elle remplace les documents dans lesquels figuraient anciennement les données qu'elle comporte. Les destinataires, quant à eux, n'ont pas à recouper les informations des différents rapports pour avoir une vision globale de la situation. On évite de plus les redondances récurrentes que l'on peut trouver entre les différents documents, puisque la législation ou les accords d'entreprise imposent parfois de mettre une même information sur plusieurs rapports, à l'image du bilan social et du rapport de la situation comparée des femmes et des hommes, qui peuvent comporter de nombreuses données communes devant obligatoirement figurer dans les deux documents. Enfin, l'unicité de l'information facilite aussi la mise à jour et le remplacement des informations obsolètes, puisqu'il suffit de corriger une information à un seul endroit pour que chacun visualise l'information à jour. Ainsi, le fait d'avoir un seul référentiel évitera le risque d'utilisation d'informations obsolètes.

D'autre part, la direction risque moins de voir ses données stratégiques révélées puisque d'une part les personnes ayant accès aux données de la BDES ont une obligation de confidentialité pour les documents classés confidentiels, et d'autre part il est plus facile de sécuriser une base de données unique que de multiples documents, que les données soient numériques ou bien au format physique.

Si l’employeur décide de mettre en place la BDES sous forme informatique, il peut également gérer aisément l’accessibilité et la sécurité de l’information, tout en traçant les activités de chaque personne ayant accès à la base de données, sur celle-ci.

Le fait qu’elle soit unique et qu’elle comporte des informations à jour et validées, ni redondantes ni contradictoires fait de la BDES un réel outil de progrès pour la transmission de l’information dans l’entreprise.

CHAPITRE 5 – UN OUTIL FAVORISANT UN BON CLIMAT SOCIAL

La BDES amène davantage de transparence entre l'entreprise et le comité d'entreprise ou les instances représentatives du personnel, qui peuvent ainsi mieux comprendre les intentions et la stratégie de l'entreprise. Les prévisions sur les 3 années à venir peuvent être également rassurantes, puisqu'elles donnent davantage de visibilité au sujet de l'avenir de l'entreprise aux représentants du personnel. Ainsi, la BDES permet de diminuer les craintes et incertitudes du personnel vis-à-vis du futur, et donc potentiellement d'améliorer le climat social.

Cet amélioration du climat social que peut amener la BDES reste cependant à nuancer puisque la transparence n'impacte positivement le climat social que si le manque de connaissance, de la part des représentants du personnel et des salariés, des intentions et de la stratégie de la direction constitue un objet de discorde, et donc que l'entreprise est considérée comme trop opaque. Il est également important que les informations communiquées dans le cadre de la BDES au sujet des années à venir soient de nature à rassurer les représentants du personnel et les salariés de manière plus générale. Cette transparence accrue ne participe donc pas à résoudre les conflits pouvant résulter de la divergence d'intérêts entre la direction, qui a sa stratégie et ses intentions propre, et les instances représentatives du personnel, qui ont leur propre besoins et revendications.

Cependant, la BDES peut, dans les entreprises où des conflits sociaux naissent sur la base de cette divergence d'intérêt, faciliter la recherche et la mise en place de compromis en donnant aux instances représentatives du personnel l'opportunité de réagir aux perspectives annoncées par l'entreprise et donc d'envisager des solutions alternatives. De plus, la BDES facilite la compréhension des décisions et de la situation de l'entreprise par les représentants du personnel, qui peuvent ensuite faire comprendre ces éléments aux salariés. Enfin, le fait de donner cette capacité à anticiper et réagir davantage participe déjà à l'amélioration du climat social, puisque cela évite le sentiment, que peuvent parfois avoir les instances représentatives du personnel, de subir les décisions de la direction sans avoir réellement la possibilité de faire quelque chose.

CHAPITRE 6 – UNE BASE AUX DISCUSSIONS ET NEGOCIATIONS COLLECTIVES

Le fait que la base de données économiques et sociales puisse participer à une amélioration du climat social, via une amélioration de la transparence de la stratégie de l'entreprise, constitue une excellente base pour les discussions et négociations collectives.

Dans un premier temps, la construction et la mise en place de la BDES incite et appelle à la coopération et à la discussion entre la direction et les instances représentatives du personnel. En effet, la mise en place d'une approche concertée dans ce projet est une première étape dans la construction d'un dialogue social sain et constructif au sein de l'entreprise. Cette approche concertée peut faire ou non le sujet d'un écrit ; ainsi, la construction et la mise en place de la BDES peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise afin de formaliser les décisions prises en réunion avec la direction et les représentants du personnel. Le fait de produire un écrit ayant une valeur légale permet une plus grande confiance entre les différentes entités du projet, ainsi qu'une certaine clarté sur ce qui a été convenu conjointement. Dans le cas de l'ILL, un accord a été rédigé et cet accord comporte une clause de revoyure. Celle-ci engage les parties signataires de l'accord, en l'occurrence la direction des ressources humaines et les représentants des organisations syndicales, à se revoir dans un délai convenu pour faire le point sur la BDES et ses apports, afin de décider si des modifications semblent nécessaires ou pas, qu'elles soient à l'initiative de la direction des ressources humaines ou des représentants des organisations syndicales.

Dans un second temps, une fois que la BDES a été construite et mise en place, la transparence qu'elle instaurera bénéficiera aux discussions et négociations collectives.

D'une part, cette transparence permet de passer de négociations potentiellement tendues entre les différentes entités à un véritable échange basé sur la confiance. C'est uniquement dans ce contexte de transparence et de confiance que peut s'établir une réelle collaboration à long terme. Ce type de relation est très bénéfique à la fois pour l'entreprise et pour les employés, il est en effet plus facile de faire évoluer les choses lorsque le dialogue social est bon et lorsque toutes les entités sont prêtes à s'écouter et à faire des concessions.

D'autre part, la transparence permise par la BDES donnera aux instances représentatives du personnel les informations nécessaires pour pouvoir juger de la situation de l'entreprise et de la stratégie de la direction. Comme le soulignent Jacques Mabile et Françoise Piotet dans

leur ouvrage *Le tableau de bord de la négociation sociale*, on ne peut pas « prôner l'adhésion aveugle » des salariés, pas plus qu' « on ne peut pas attendre des organisations syndicales qu'elles fassent des propositions sérieuses si elles ne disposent pas des moyens élémentaires d'information indispensables à leur travail ».

Ainsi, les IRP pourront se faire un avis documenté sur les sujets abordés, afin d'être en mesure de critiquer pertinemment les propositions faites par la direction, préconiser des améliorations ou des changements. Elles seront également capables de proposer des orientations alternatives. Cela ne peut qu'enrichir les discussions collectives et cela peut éventuellement amener la direction à adopter des décisions ou des stratégies auxquelles elle n'aurait pas pensé si elles n'avaient pas consulté les IRP, après les avoir au préalable correctement informés.

De plus, Jacques Mabile et Françoise Piotet rajoutent que « les salariés auront un comportement rationnel dans la mesure où on leur aura fourni les éléments susceptibles de fonder cette rationalité », c'est-à-dire en mettant en place une certaine forme de transparence. En l'occurrence, cela signifie que les instances représentatives du personnel seront plus enclines à accepter les propositions de la direction si elles sont en capacité de les comprendre, grâce aux informations transmises via la BDES.

Enfin, transmettre l'ensemble de ces informations aux IRP est essentiel en vue d'effectuer des négociations collectives dans de bonnes conditions puisque cela permet de rééquilibrer le rapport de force, jusqu'ici inégal, entre la direction et les IRP. Comme le soulignent Jacques Mabile et Françoise Piotet, quand il s'agit de la négociation sociale, « un adversaire trop ''faible'' ne pourra utiliser sa faiblesse que par le biais de la radicalisation de ses positions », ce qui constitue précisément « l'antithèse de ce qui est recherché dans la négociation », selon eux. Un partage plus équitable de l'information peut dont amener à une forme d'équilibre dans le rapport de force entre la direction et les instances représentatives du personnel, ce qui mène à des négociations plus performantes.

Ce rapport de force plus équilibré ne signifie pas que les parties prenantes partageront les mêmes opinions, ni qu'il n'y aura pas de conflit, cependant, comme le disent Jacques Mabile et François Piotet, cela signifie « que l'on reconnaît la légitimité de la différence des points de vue ». Cette reconnaissance mutuelle des intérêts et opinions, y compris divergents, est positive pour l'ensemble des parties prenantes. La direction pourra faire valoir ses points de

vue, faire comprendre ses opinions et ses intentions aux représentants du personnel, qui pourraient éventuellement y adhérer s'ils ont plus d'information à leur disposition et s'ils n'ont pas le sentiment d'être les victimes d'un rapport de force déséquilibré à leur désavantage. D'autre part, reconnaitre les intérêts et les opinions des représentants du personnel pourrait amener la direction sur des pistes de réflexion qu'elles n'auraient pas emprunté seule.

Pour conclure, on peut dire que le partage équitable de l'information, qui est aujourd'hui amené et encouragé par la BDES, est le moyen d'arriver à construire un climat de confiance favorable aux discussions et négociations collectives, afin d'arriver à des « solutions raisonnables » communes. Le fait d'obtenir ces solutions, qui peuvent se caractériser par un consensus ou un compromis, constitue le but premier des négociations collectives.

PARTIE 3

-

LES DIFFICULTES ET LIMITES LIEES A LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES

La qualité de la BDES et donc, son impact sur le dialogue social, dépendent de plusieurs aspects du projet : d'une part, de l'implication des acteurs, d'autre part, de la solution technique adoptée et enfin de la capacité de l'entreprise à fournir l'ensemble des informations demandées. Ces différents facteurs de réussite de la BDES peuvent également constituer les limites du projet si la direction n'y prête pas suffisamment attention.

CHAPITRE 7 – L'IMPLICATION DES ACTEURS

Une des potentielles limites principales à l'apport de la BDES en termes de dialogue social réside en l'implication des acteurs lors de sa construction et de sa mise en place.

La construction et la mise en place de la BDES doivent faire l'objet de discussions, voire de négociations, avec les IRP si l'entreprise souhaite qu'elle puisse avoir un impact positif sur le climat social. Il est donc important d'une part que la direction et que les ressources humaines se saisissent du sujet et s'investissent dans le projet, mais également que les représentants du personnel soient impliqués dans ce projet. La direction et les représentants du personnel doivent donc s'entendre sur la forme que prendra la BDES, sur les données qu'elle contiendra et sur ses modalités de fonctionnement.

Le problème présenté ici est donc que la BDES, bien qu'elle ait pour objectif d'améliorer le dialogue social dans l'entreprise, n'aura probablement pas l'effet escompté dans les entreprises ou le dialogue social est faible voire inexistant, puisque la direction produira, de manière unilatérale et sans approche concertée avec les représentants du personnel, un outil répondant uniquement aux contraintes légales et non pas aux potentielles demandes spécifiques des représentants du personnel, qui peuvent dépendre du secteur ou de la situation de l'entreprise.

Dans le cas de l'Institut Laue-Langevin, les représentants des organisations syndicales ont été impliqués dès le début du projet. En effet, ceux-ci ont été consultés, au cours de plusieurs réunions, sur différents points du projet. Parmi les questions abordées lors de ces concertations, on retrouve à la fois les informations qui figureront dans la base de données, la solution technique à choisir ou encore les différentes personnes qui auront accès à la base de données. Etant donné que les décisions concernant le projet de construction et de mise en place de la BDES ont été faites en coopération avec les IRP, que la direction a concerté tout au long du projet, la BDES qui sera mise en place à l'ILL d'ici la fin de l'année 2016 a toutes les

chances d'être une réussite et d'avoir un impact positif visible sur le dialogue social au sein de l'entreprise.

CHAPITRE 8 – LA SOLUTION TECHNIQUE

La seconde difficulté à laquelle se trouve confrontée l'entreprise qui veut mettre en place une BDES est celle du choix de la solution technique qui sera utilisée pour héberger et transmettre les données. En effet, l'entreprise doit faire un choix en la matière puisque la loi n'impose pas que la BDES prenne une forme plutôt qu'une autre, en effet la fiche pratique de mise en place de la BDES stipule que « la base de données est tenue à la disposition des personnes habilitées à la consulter sur un support informatique ou papier ».

Deux grands axes de solution s'offrent à l'entreprise : le choix d'une base de données économiques et sociales au format papier ou au format informatique.

Le format papier est moins coûteux, mais nécessite une organisation méticuleuse car la BDES regroupe de nombreux documents et les personnes la consultant doivent être capables de trouver aisément l'information qu'ils recherchent. Aussi, le problème de la confidentialité et de la sécurité de l'information peut aussi se poser puisqu'il faut alors mettre en place soit une salle dédié à la BDES, salle à laquelle uniquement les personnes concernées auraient accès ; soit la confier à la direction ou au service ressources humaines afin que les personnes habilitées viennent la consulter sur place. D'autre part, ce système-ci ne permet pas que les documents soient consultés par plusieurs personnes simultanément.

La solution informatique est avantageuse puisqu'elle permet des fonctionnalités supplémentaires. Par exemple, il est possible d'intégrer ou de relier la BDES au SIRH de l'entreprise, afin d'automatiser au maximum l'extraction des informations, et ce afin de pouvoir générer automatiquement les données avec un minimum d'actions à effectuer manuellement. Cela peut rajouter de la complexité au SIRH mais il est possible de gagner beaucoup de temps en automatisant ce qu'il est possible d'automatiser. Si l'entreprise choisit une solution informatique, deux choix principaux s'offrent à elle : l'entreprise peut décider de développer elle-même un outil en interne, ou bien d'acheter un outil à un prestataire.

Dans le premier cas, l'entreprise sera amenée à créer un outil qui ressemblera plus ou moins à un share ou à une plateforme collaborative, selon les moyens dont elle dispose pour

créer cet outil. Dans le cas d'un share, ou d'un simple espace réservé sur le réseau local de l'entreprise, il permettra de gérer les droits d'accès et de modification, mais ne sera pas nécessairement pertinent en ce qui concerne la sécurité. Si l'entreprise décide de créer un outil plus abouti et donc plus complexe, en y combinant par exemple à certains modules préexistants, tels que les modules de Gestion Electronique de Documents, elle peut réussir à remplir l'ensemble des fonctions, y compris avancées, que peut comporter la BDES. Il est également possible de baser sa BDES sur Excel, comme c'est le cas dans de nombreuses PME en raison du coup de développement relativement faible. Le problème principal lié à la solution informatique développée en interne, au-delà des compétences nécessaires pour la mettre en œuvre, réside en l'incertitude à l'égard des frais de maintenance de la solution.

Dans le second cas, l'entreprise devra alors choisir une offre sur le marché. La très grande majorité des outils de BDES actuellement sur le marché sont des SaaS, ou Software as a Service, ce qui signifie que l'entreprise louera cet outil à la manière d'un service ; elle paiera donc un montant déterminé chaque mois pour pouvoir utiliser l'outil en question. Dans le cas où l'entreprise décide de créer son propre outil, elle fera face à des coûts de développement importants au début, et probablement à des problèmes techniques par la suite. Si elle décide de faire appel à une entreprise externe pour avoir un outil en mode SaaS, elle bénéficiera d'un outil à priori fiable mais qui sera coûteux à long terme. Dans les deux cas, il sera probablement nécessaire de former les utilisateurs de la BDES, du moins les utilisateurs clés, à l'utilisation de l'outil, ce qui entraîne des coûts supplémentaires.

Le marché des outils de BDES en mode SaaS est florissant, on y trouve de nouveaux éditeurs comme des éditeurs déjà connus pour leurs solutions informatiques, leurs progiciels de gestion et leurs modules RH, à l'image d'ADP et de Capgemini.

Pour illustrer ce marché des outils de BDES en mode SaaS à l'aide d'un exemple concret, nous allons nous pencher sur le choix de l'outil réalisé par l'ILL. Dans ce cas, la direction générale et la direction des ressources humaines ont décidé de faire appel à un prestataire pour avoir un outil en mode SaaS, et leur choix s'est porté sur l'outil MyBDES proposé par Docapost, filiale du groupe La Poste spécialisée dans la gestion des échanges professionnels de documents. Les personnes responsables du projet ainsi que le directeur des ressources avaient au préalable visité une entreprise utilisant déjà cet outil afin de pouvoir évaluer

l'adéquation de l'outil à l'ILL ainsi que sa praticité. Il a ensuite été important pour eux d'obtenir l'avis des représentants, c'est pourquoi le choix de cet outil a été réalisé en concertation avec les représentants des organisations syndicales, qui étaient présents lorsque les commerciaux de Docapost sont venus présenter leur outil à l'ILL et qui ont donc pu poser des questions sur l'outil directement aux commerciaux de Docapost, tout en assistant à la démonstration de l'utilisation de l'outil. Les critères qui ont finalement motivé ce choix sont la sécurité et la confidentialité des données garanties par le système, couplées à la simplicité de son utilisation.

En effet, cet outil est simple à utiliser puisqu'il prend la forme d'un site internet, la base de données est donc accessible de partout et à toute heure, de plus le site est conçu pour être ergonomique et instinctif dans la prise en main, y compris sur les terminaux mobiles tels que les smartphones et les tablettes puisque le site a un responsive design, ce qui signifie qu'il s'adapte automatiquement au support sur lequel il est consulté. Le fait que l'outil soit online permet aussi d'effectuer les mises-à-jour sans arrêt du fonctionnement de l'outil, et sans que l'entreprise ait à payer pour celles-ci. La gestion des utilisateurs, de la création à la suppression en passant par la modification ; la mise en ligne, l'indexation et la recherche des documents ainsi que la gestion des rubriques des documents est facile et rapide. Enfin, les IRP ont un aperçu global de la BDES sur la page d'accueil, grâce à un tableau de bord générique qui présente le nombre de documents figurant sur la base de données, les derniers documents mis en ligne et les documents à valider.

Au début de la mise en place de la BDES, le chef de projet de chez Docapost accompagne l'entreprise, notamment en paramétrant la base de données selon les préférences du client, et en formant les utilisateurs clé. Par la suite, l'entreprise acquiert de l'autonomie dans l'utilisation de sa BDES et n'a alors plus recours au chef de projet, sauf dans des cas rares et spécifiques.

De plus, cet outil est un gage de sécurité puisque la base de données est entièrement hébergée en France sur 3 serveurs sécurisés, qui assurent la sécurité des données y compris en cas de sinistre, telle un incendie ou une inondation. Docapost est propriétaire des serveurs mais l'entreprise cliente reste propriétaire des données qu'elle met sur la base de données. Les fonctionnalités de l'outil contribuent aussi à la sécurité et à la confidentialité, puisqu'il y a d'une part un suivi de l'activité de chacun des utilisateurs vis-à-vis des différents documents

sur la base de données, il y a d'autre part des filigranes et des datamatrix uniques apposés aux documents afin d'en garantir l'authenticité et l'originalité, il est en outre possible de restreindre à différents niveaux l'usage qui peut être fait d'un document, en effet on peut limiter son utilisation à sa consultation en ligne, à son téléchargement ou encore à son impression. De plus, les IRP s'engagent, sous la forme d'un contrat électronique et à leur première connexion, à respecter les Conditions Générales d'Utilisation qui encadrent le respect de la confidentialité des documents présents au sein de la BDES. Enfin, il est possible de superviser l'accès des documents mis en ligne, et donc de ne donner l'accès à un document qu'à une partie des IRP.

L'outil MyBDES comporte de nombreuses fonctionnalités. Il est par exemple possible d'assigner une durée de validité aux documents, afin d'éviter d'avoir des informations obsolètes dans la base de données. Il est également possible pour les administrateurs, lors de la mise en ligne d'un document, d'en demander la validation par l'ensemble ou une partie des IRP. Ceux-ci pourront donc soit valider le document, soit l'invalider et écrire un commentaire pour expliquer leur refus, soit proposer des modifications pour le document. Enfin, il est possible de mettre en place des alertes par email en cas de mise en ligne, de modification, de validation, de fin de validité ou de suppression d'un document.

L'offre MyBDES se décline en 3 formules : la première, la formule « Standard », offre un stockage de données d'1 Go, 1 accès employeur, 10 accès IRP et 1 à 2 entreprise(s) pour 1000€ HT par an ; la seconde, la formule « Premium », propose 3 Go de stockage, 3 accès employeur, 30 accès IRP et jusqu'à 10 entreprises pour 2000€ HT par an ; et la dernière, la formule « SIRS », offre 40 Go de stockage et un nombre d'entreprises et d'accès employeurs et IRP illimité, son coût étant évalué sur devis.

Les outils en mode SaaS connaissent un grand succès auprès des entreprises, car ils facilitent grandement l'implantation de la BDES. Pour le cas de MyBDES, l'outil est déjà utilisé par plus de 12.000 personnes, au sein de grandes entreprises telles que Bouygues, Elior, Pages Jaunes, Veolia ou encore la Société Générale.

La solution technique, bien qu'elle soit un facteur de succès de ce projet de construction et de mise en place de la BDES et bien qu'elle ait donc un impact potentiellement important

sur l’effet de la BDES sur le dialogue social, ne suffit pas ; les éléments centraux de la BDES étant les informations, celles-ci peuvent donc constituer les plus grandes limites dans l’impact de la BDES sur le dialogue social.

CHAPITRE 9 – LES INFORMATIONS A FOURNIR

La troisième difficulté à laquelle se trouve confrontée l'entreprise qui veut mettre en place une BDES est celle de fournir les données exigées par la loi. En effet, la BDES reprend d'une part des données qui se trouvaient auparavant dans différents documents et rapports remis de manière éparse au comité d'entreprise et aux instances représentatives du personnel, mais doit aussi contenir des données qui n'étaient pas communiquées jusqu'à présent, voire pas produites pour certaines.

Cette exigence législative va de pair avec l'exigence que peuvent avoir les organisations syndicales lors des négociations, ainsi qu'avec un contexte économique où la rétention d'information est courante. Ce n'est cependant pas l'unique raison pour laquelle les instances représentatives du personnel ne disposent pas toujours de toutes les informations dont il devrait, légalement ou logiquement, disposer. Ainsi, Jacques Mabile et Françoise Piotet avancent que « beaucoup d'entreprises ont encore une politique systématique de secret à l'égard d'information d'informations qui ne le méritent pas », mais que, bien souvent, « l'information n'est pas fournie parce que l'entreprise n'a pas jugé utile de la rassembler pour elle-même ». Pour Jacques Mabile et Françoise Piotet, cette absence d'intérêt de certaines entreprises de rassembler certaines informations est un « indicateur d'alerte sur le fonctionnement de l'entreprise », qui peut caractériser d'une défaillance de l'entreprise dans sa manière d'analyser les évènements, les données chiffrées et donc a posteriori d'anticiper sur ce que sera son futur.

Ainsi, la législation demande à l'entreprise de fournir, via la BDES, l'ensemble des données exigées dans le texte de loi sur les 3 années à venir sous forme de prévisions, ce qui peut s'avérer difficile puisque la majorité des entreprises ne font d'elles-mêmes que des perspectives financières (résultats, trésorerie, bénéfices) et des perspectives en matière de masse salariale. De plus, les entreprises ne font pas toujours ces quelques perspectives sur 3 années. On peut donc imaginer qu'il sera difficile pour les entreprises de présenter des prévisions sur 3 années pour l'ensemble des données qui doivent figurer dans la BDES, notamment sur les domaines qui sont fortement impactés par des facteurs externes, qui par nature sont difficilement maîtrisables et peu prévisibles. Par exemple, on peut imaginer qu'il

sera difficile d'effectuer des prévisions en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes pour les 3 années futures, puisque cela touche les ressources humaines dans leur ensemble, et bien que certains domaines puissent être relativement contrôlés et prévisibles, tels que la paie, d'autres domaines, tels que le recrutement vont dépendre non seulement d'éléments internes, en l'occurrence du service recrutement auquel on peut assigner des directives et des quotas et qui est donc maitrisable, mais également d'éléments externes, en l'occurrence les candidats et leurs candidatures, ce qui constitue un facteur externe difficilement maitrisable, d'autant plus qu'il est interdit de faire des discriminations lors du recrutement, notamment lorsque ces discriminations sont basées sur le sexe du candidat.

Dans le cas de l'Institut Laue-Langevin, les données à intégrer dans la BDES ont été validées par les représentants des organisations syndicales lors d'une réunion avec les responsables du projet et le directeur des ressources humaines. Le problème de la rétention d'information ne s'est donc pas posé, et des compromis ont pu être trouvés. Ainsi, les représentants des organisations syndicales ont obtenu des responsables du projet et du directeur des ressources humaines de fournir certaines données supplémentaires dans la BDES, tandis que certaines données considérées comme obligatoires par la législation ne seront pas transmises, il s'agit notamment de certaines données prévisionnelles, du fait de la difficulté de les obtenir et du peu d'intérêt qu'elles présentent pour les IRP dans le contexte précis de l'ILL. Ces compromis ont été possibles uniquement parce que ce projet est mené en coopération entre la direction, les ressources humaines et les instances représentatives du personnel.

CHAPITRE 10 – LA MESURE DES RESULTATS

On peut également constater une autre difficulté liée à la Base de Données Economiques et Sociales : celle d'évaluer ou de mesurer les retombées de celle-ci. En effet, il n'existe pas d'outil spécifique pour mesurer l'évolution du dialogue social. Si l'on souhaite mesurer l'impact de la BDES sur le climat social, on peut s'intéresser à l'évolution du climat social à long terme, à l'aide d'un baromètre social, qui consiste en un questionnaire récurrent permettant de suivre l'évolution du climat social sur une longue période. Si l'on souhaite par contre évaluer l'impact de la BDES sur l'entreprise de manière plus générale, on peut s'intéresser à l'évolution du résultat à long terme. Dans les deux cas, ces mesures sont très imparfaites puisque le résultat et le climat social dépendent de très nombreuses variables, il sera donc difficile d'établir la cause de tel ou tel changement et il sera donc impossible de dire si la BDES a véritablement causé une amélioration ou une dégradation d'un de ces deux éléments.

Dans le cas de l'Institut Laue-Langevin, aucun outil pour mesurer les résultats de la BDES et son impact sur le dialogue social n'a été prévu pour l'instant.

CONCLUSION

La BDES constitue donc une avancée dans le dialogue social en entreprise, puisqu'elle instaure un nouveau moyen de communication des informations avec un contenu plus riche, rendu obligatoire par la législation. Ce nouvel échange, plus riche du fait des informations transmises supplémentaires, donne les moyens au comité d'entreprise et aux représentants du personnel de participer de manière plus efficace aux discussions et négociations collectives.

L'arrivée de la BDES apporte aussi son lot de difficultés et de contraintes, essentiellement pour l'entreprise, puisque son implantation peut nécessiter une certaine restructuration à la fois des données de l'entreprise et de la manière de les traiter et de les gérer, ainsi qu'un investissement financier conséquent. Enfin, la législation impose la communication de certaines données qui n'étaient parfois pas même produites avant, elle crée donc de la complication dans le processus ou dans l'alimentation en données de la BDES.

Construire et mettre en place une BDES est un investissement important, ses effets ne se verront pas nécessairement à court terme mais seront positifs à terme. Cet investissement, comme celui nécessaire pour la négociation vers laquelle la BDES est tournée, est important pour l'ensemble des parties prenantes : pour la direction et ses représentants, puisque la BDES nécessite de rassembler de nombreuses informations, ce qui exige parfois de créer ou de modifier des instruments de gestion ; pour l'encadrement, qui prend également part à ce recueil d'information ; mais aussi pour les représentants du personnel, qui doivent analyser et comprendre les informations transmises afin de pouvoir réagir et faire des propositions.

La BDES reste cependant un outil et ne constitue pas une finalité en soi. Son impact peut donc largement différer selon la volonté de la direction, l'implication plus ou moins grandes des IRP dans sa construction et sa mise en place et selon les moyens engagés. Une BDES minimaliste étant uniquement conforme à la loi n'aura pas d'impact significatif sur le dialogue social, tandis qu'une BDES construite en collaboration et enrichie de données autres que les données exigées par la législation pourra apporter une réelle plus-value au dialogue social et, par extension, à l'entreprise dans sa globalité.

BIBLIOGRAPHIE

MABILE Jacques et PIOTET Françoise. *Le tableau de bord de la négociation sociale.* Les Editions d'Organisation, 1991.

LAROCHE Patrice. *Gérer les relations avec les partenaires sociaux : fonctionnement et enjeux du dialogue social.* Editions Dunod, Paris, 2010. 250 p.

SELLIER Eric. « Le dialogue social, un élément de la performance de l'entreprise ». *Les cahiers du CERGOR.* Numéro 03/02, Avril 2013. Université Paris 1 Panthéon Sorbonne.

SITOGRAPHIE

Institut Laue-Langevin. *Site officiel de l'ILL*. Disponible sur <http://www.ill.eu/fr/a-propos> (Consulté le 9 mai 2015)

Institut Laue-Langevin. *Rapport annuel de l'ILL - 2015*. Disponible sur <http://www.ill.eu/fileadmin/users_files/Annual_Report/AR-15/index.html> (Consulté le 9 mai 2015)

Alerion. *Base de données économiques et sociales : des données existantes déjà majoritairement disponibles, mais de potentielles difficultés à prévoir et à anticiper dans la mise en œuvre pratique de cette base.* Disponible sur <http://www.alerion-avocat-paris.fr/IMG/pdf/base_de_donne_es_e_conomiques_et_sociales_des_donne_es_existantes-alerion_flash_social_avril_2014.pdf> (Consulté le 11 mai 2015)

Service public. *Fiche pratique sur la BDES.* Disponible sur <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32193> (Consulté le 10 mai 2015)

Code du travail, Ministère du travail

- Articles L2323-1 à L2323-9, disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195700&cidTexte=LEGITEXT000006072050>
- Articles R2323-1-2 0 R2323-1-10, disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028425763&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 relative à la BDES et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'experte, Ministère du travail.
Disponible sur <http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/03/cir_38086.pdf>

Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la BDES et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise, disponible sur <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2013/12/27/ETST1329085D/jo>

SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES

ILL : Institut Max Von Laue - Paul Langevin

BDES : Base de Données Economiques et Sociales

CE : Comité d'Entreprise

IRP : Instances Représentatives du Personnel

GLOSSAIRE

Dialogue social : L'ensemble des types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale.

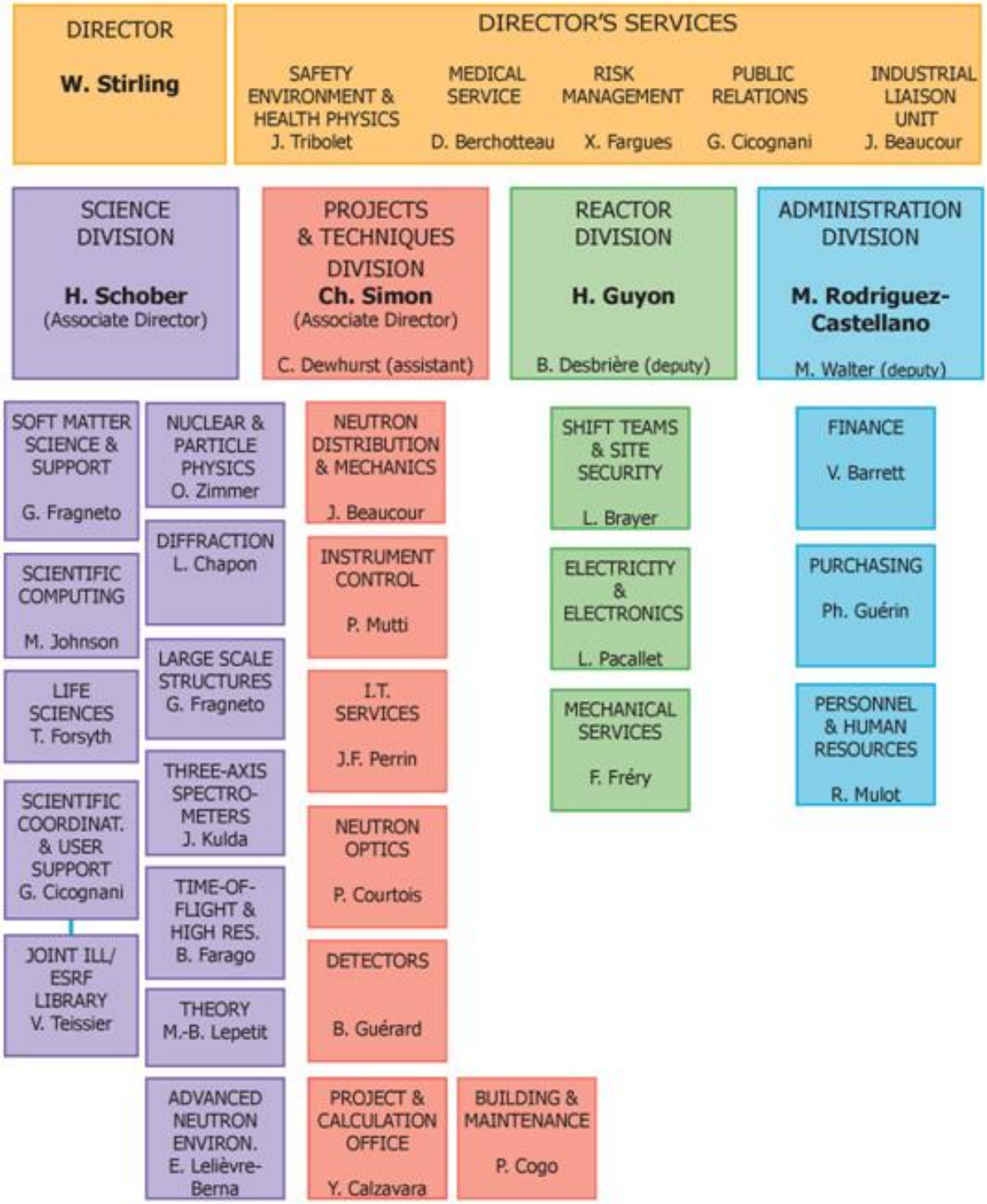
Share : Plateforme collaborative qui prend la forme d'un dossier auquel plusieurs personnes ont accès. Cette plateforme peut être basée sur internet ou bien sur un réseau interne à l'entreprise.

Climat social : Degré de satisfaction et de bien être des salariés dans l'entreprise.

TABLE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : ORGANIGRAMME DE L'ILL…….……41
ANNEXE 2 : OFFRE MYBDES PAR DOCAPOST……..42

ANNEXE 1 : ORGANIGRAMME DE L'ILL



ANNEXE 2 : OFFRE MYBDES PAR DOCAPOST

MyBDES

DOCAPOST

Une solution répondant à la réglementation en vigueur

Une solution personalisée pour votre organisation

Une solution multiplatformes en mode SaaS

Simplicité

Créez votre BDES en quelques clics !
Elle s'adapte à votre organisation quel que soit le nombre d'entreprises.
A destination de vos IRP et fonctionnels RH, MyBDES est une solution simple et intuitive permettant de répondre à vos besoins.

Sécurité

Hébergée en France sur nos datacenters, MyBDES est un gage de pérennité et de conformité réglementaire.
MyBDES est une solution en mode SaaS de DOCAPOST filiale du groupe La Poste.
Avec MyBDES, je fais le choix de la confiance.

Références

Avec plus de 12 000 utilisateurs, MyBDES est une solution reconnue et approuvée par le marché. En constante évolution pour répondre aux contraintes réglementaires, elle répond déjà aux enjeux de tous types d'entreprises :
Bouygues, Elior, Pages Jaunes, ST Dupont, GP 10, Luxottica, Veolia, Société Générale ...

SOCIETE GENERALE · elior · S.T. Dupont · LUXOTTICA · BOUYGUES · VEOLIA

Offres

Découvrez nos 3 formules.

Standard	Premium	SIRS
1000€ HT / an	2000€ HT / an	Nous contacter
1 Go de stockage	3 Go de stockage	40 Go de stockage
1 accès employeur	3 accès employeur	Accès employeur illimités
10 accès IRP	20 accès IRP	Accès IRP illimités
1 à 2 Entreprises	Jusqu'à 10 Entreprises	Entreprises illimitées
CHOISIR	CHOISIR	CONTACT

TABLES DES MATIERES

DECLARATION ANTI-PLAGIAT **5**
AUTORISATION DE DIFFUSION **6**
REMERCIEMENTS **7**
SOMMAIRE **5**
AVANT-PROPOS **6**
INTRODUCTION **8**
PARTIE 1 : - LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES, UN ATOUT POUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL **11**
CHAPITRE 1 – UN COMPTE RENDU DE LA SITUATION DE L'ENTREPRISE 12
I. Le classement des informations par thème 12
II. La nature des données 15
CHAPITRE 2 – UNE MEILLEURE VISIBILITE DE L'AVENIR DE L'ENTREPRISE 16
CHAPITRE 3 – UN RENFORCEMENT DU ROLE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS LES DECISIONS 17
PARTIE 2 - LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES, UN OUTIL STRATEGIQUE POUR L'EMPLOYEUR **19**
CHAPITRE 4 – UNE TRANSMISSION FACILITEE DES INFORMATIONS 20
CHAPITRE 5 – UN OUTIL FAVORISANT UN BON CLIMAT SOCIAL 22
CHAPITRE 6 – UNE BASE AUX DISCUSSIONS ET NEGOCIATIONS COLLECTIVES 23
PARTIE 3 - LES DIFFICULTES ET LIMITES LIEES A LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES **26**
CHAPITRE 7 – L'IMPLICATION DES ACTEURS 27
CHAPITRE 8 – LA SOLUTION TECHNIQUE 28
CHAPITRE 9 – LES INFORMATIONS A FOURNIR 33
CHAPITRE 10 – LA MESURE DES RESULTATS 35
CONCLUSION **36**
BIBLIOGRAPHIE **37**
SITOGRAPHIE **37**
SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES **38**
GLOSSAIRE **39**
TABLE DES ANNEXES **40**
TABLES DES MATIERES **43**
RÉSUMÉ **44**

RÉSUMÉ

L'objectif de ce mémoire est d'analyser l'impact de la Base de Données Economiques et Sociales, nouvelle obligation légale dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, sur le dialogue social au sein de l'entreprise. Pour cela, cette analyse se base d'une part sur les apports de ce dispositif pour les instances représentatives du personnel, d'autre part sur son aspect stratégique pour l'employeur et enfin sur les facteurs de réussite de ce projet, qui peuvent également en constituer les limites.

Pour illustrer cette analyse, nous étudierons le cas de l'Institut Max Von Laue – Paul Langevin, centre de recherche grenoblois, lors de son projet de construction et de mise en place de cette base de données.

MOTS CLÉS : dialogue social, base de données, négociations collectives, consultation, employeur, instances représentatives du personnel