

## GUIDES

## Base de Données Unique : le socle du dialogue social au sein des entreprises



Publié le : 27.03.2018 - Modifié le : 07.08.2018

Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, les entreprises de 50 à 300 sont invitées à entrer dans l'ère de la données... La base de données économique et sociale (autrement appelée Base de Données Unique) est devenue le socle du dialogue social au sein des entreprises : transparence et exhaustivité sont ses maîtres mots... Mais de quoi s'agit-il au juste ?

## BDU: ce qui change au 22 Septembre 2017

Les ordonnances du 22/09/17 réformant le droit du travail (JO du 23/09/17) **créent une instance unique de représentation du personnel** : le comité social et économique. Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, il remplace les DP/CE/CHSCT. Quelques points à rappeler sur cette instance :

- ✔ Elle devra être mise en place au plus tard le 31/12/19. Des mesures transitoires sont prévues pour organiser le passage au CSE
- ✔ Pendant la durée des mandats en cours des anciennes instances, les règles applicables (notamment en matière de consultation) avant les ordonnances restent en vigueur
- ✔ Des décrets doivent être pris pour permettre l'application des ordonnances.

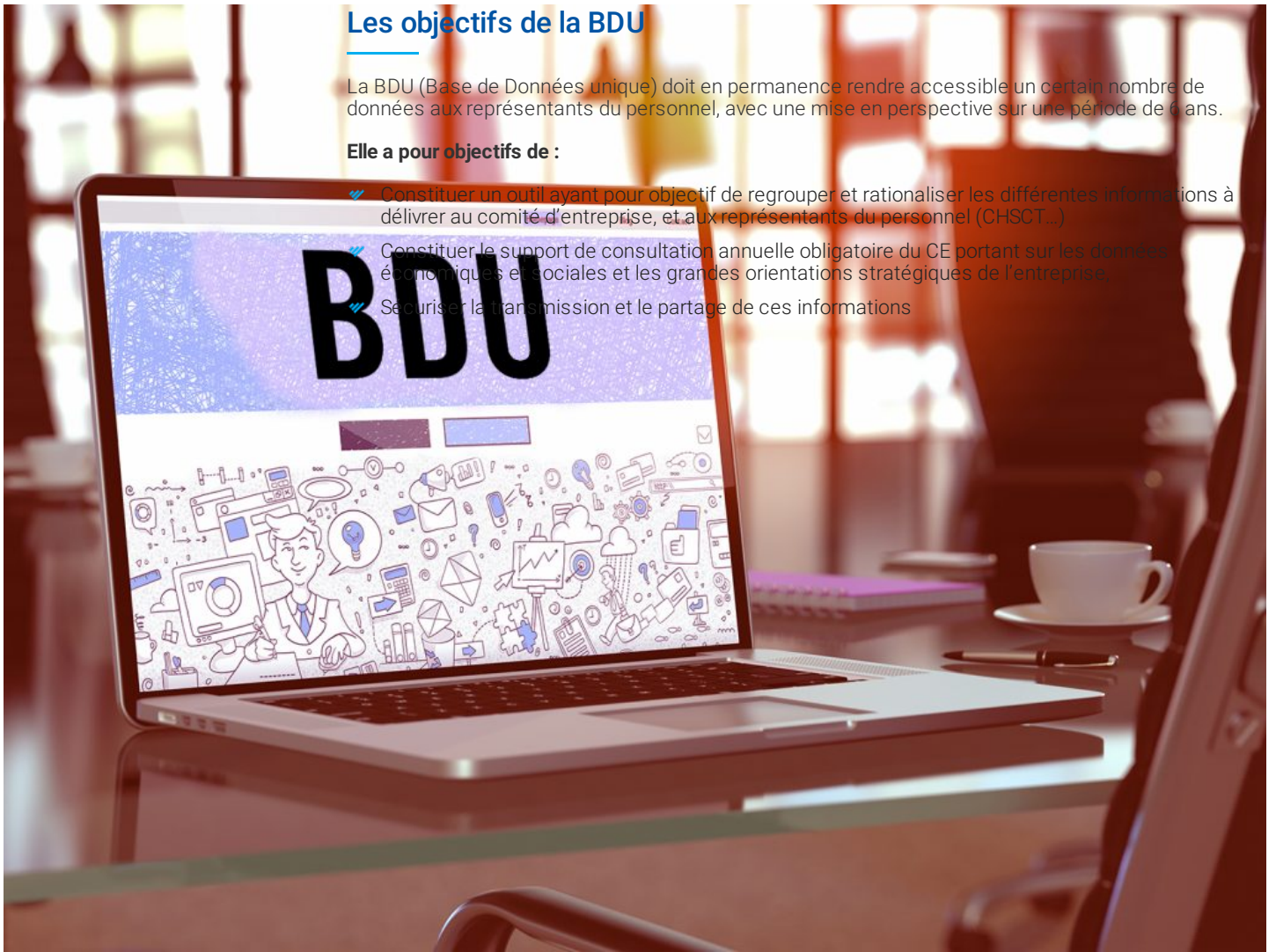
Concernant la BDES, les ordonnances autorisent une négociation plus large sur le contenu et les modalités de fonctionnement de la base.

## Les objectifs de la BDU

La BDU (Base de Données unique) doit en permanence rendre accessible un certain nombre de données aux représentants du personnel, avec une mise en perspective sur une période de 6 ans.

Elle a pour objectifs de :

- ✔ Constituer un outil ayant pour objectif de regrouper et rationaliser les différentes informations à délivrer au comité d'entreprise, et aux représentants du personnel (CHSCT...)
- ✔ Constituer le support de consultation annuelle obligatoire du CE portant sur les données économiques et sociales et les grandes orientations stratégiques de l'entreprise,
- ✔ Sécuriser la transmission et le partage de ces informations



## Quels sont les contenus à intégrer ?

Les informations figurant dans la BDU portent sur les thèmes suivants :

1. **Investissement social** (dont l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail), investissement matériel et immatériel et dans certains cas environnementaux ;
2. **Égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
3. **Fonds propres et endettement** ;
4. **Ensemble des éléments de la rémunération** des salariés et dirigeants ;
5. **Activités sociales et culturelles** ;
6. **Rémunération des financeurs** ;
7. **Flux financiers** à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
8. **Sous-traitance** ;
9. Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.



À NOTER

*Le contenu de la base peut varier si l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise. Ces informations portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes. Elles sont présentées sous forme de données chiffrées ou sous forme de grandes tendances pour les années suivantes.*

## Favoriser le dialogue social avec un outil unique en ligne

### LA BASE DE DONNÉES UNIQUE COMME OUTIL DE DIALOGUE SOCIAL

Avec cette base de données, l'employeur est dans l'obligation de mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise.

La Base de Données Unique contribue donc à donner **une vision claire de la formation et de son impact** sur la valeur créée dans l'entreprise.

En plus de **respecter votre obligation**, la Base de Données Unique est l'occasion de faire **évoluer vos modes de relations avec les représentants du personnel** afin qu'ils deviennent plus prospectifs et plus participatifs. Ce lieu unique de consolidation des données favorise également le dialogue social et **fait gagner du temps** en mettant à disposition des IRP toutes les informations communiquées jusqu'alors de façon récurrente.

### BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES OUTIL ET MODÈLE

Opcalia propose aux entreprises la mise à disposition d'un outil en ligne et clé en main pour une gestion simplifiée de leur BDES.

DÉCOUVRIR L'OUTIL EN LIGNE BDES OPCALIA

## Piloter et manager ses RH

Action compétences est une application qui facilite la démarche de gestion des compétences adaptée à votre organisation et à vos métiers.

**Le + : vous pouvez activer votre Base de données Economique et Sociale en plus d'Action Compétences.** Elle est disponible sans modification des conditions d'accès, ni supplément.

DÉCOUVRIR L'OFFRE

Tenir compte des obligations légales et réglementaires pour développer ses Ressources Humaines

## Textes de références

- Articles [L2323-8](#) et [R2323-1-2](#) et suivants du Code du travail
- Loi n° 2013-504 – du 14/06/2013 relative à la sécurisation de l'emploi (art. 8),
- Décret n° 2016-868 du 29/06/2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel
- Circulaire DGT 2014/1 18/03/2014 relative à la BDES et aux délais de consultation du CE et d'expertise.

