

ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La base de données UNIQUE

La BDU : un nouveau support important pour les représentants du personnel !
La loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013 change les modalités d'information des représentants du personnel. Dans ce contexte, une base de données économique et sociale doit être mise en place par l'employeur.
Le rôle des représentants du personnel s'en trouve renforcé.

La loi introduit que **le comité d'entreprise devra être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences** sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages.

Pour permettre aux élus de se prononcer en toute connaissance de cause, **les employeurs ont donc l'obligation de créer une base de données**. Celle-ci devra contribuer à donner aux élus, une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

Que doit-on mettre dans la base unique de données ?

Les informations obligatoires à fournir par toutes les entreprises sont vastes et diversifiées :

INVESTISSEMENTS

Investissement social

- Évolution des effectifs par type de contrat,

- Évolution des emplois par catégories professionnelles,
- Situation en matière d'égalité professionnelle,
- Évolution de l'emploi des personnes handicapées,
- Évolution du nombre de stagiaires,
- Focus sur la formation professionnelle,
- Détail des conditions de travail.

Investissement matériel et immatériel

- Analyse des investissements matériels et immatériels (évolution des actifs, dépenses de recherche et développement).

FONDS PROPRES, ENDETTEMENT, IMPÔTS

- Capitaux propres de l'entreprise,
- Emprunts et dettes financières,
- Impôts et taxes.

RÉMUNÉRATIONS DES SALARIÉS ET DIRIGEANTS

- Évolution des rémunérations : par catégories, par sexes, salaires moyens, etc.
- Intéressement,
- Participation.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

- Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise,
- Mécénat.

RÉMUNÉRATION DES FINANCEURS

- Rémunération des actionnaires,
- Rémunération de l'actionnariat salarié.

FLUX FINANCIERS À DESTINATION DE L'ENTREPRISE

- Aides publiques,
- Réductions d'impôts,
- Exonérations et réductions de cotisations sociales,
- Crédits d'impôts.

SOUS-TRAITANCE

Sous-traitance utilisée par l'entreprise,
Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

POUR LES ENTREPRISES APPARTENANT À UN GROUPE

- Transferts de capitaux,
- Cessions, fusions, acquisitions réalisées.

CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT

En outre, les entreprises d'au moins 300 salariés devront fournir des informations complémentaires :

- Évolution des effectifs par âge et par ancienneté,
- Exposition aux risques, et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité,

Pour les entreprises soumises aux dispositions du 5^{ème} alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce * :

- informations environnementales,
- Rémunérations accessoires : primes par sexe, par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire,
- Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux.

Le texte précise que ces informations ne devront pas être des informations « brutes ». Elles seront accompagnées de notes explicatives, la base étant un outil pédagogique, au service des instances représentatives du personnel (IRP).

Les informations seront présentées sur 6 exercices, l'année en cours et les deux années précédentes, et de façon prospective pour les trois années suivantes.

Au plus tard, le 31 décembre 2016, l'employeur devra intégrer à cette base, toutes les informations contenues dans le rapport annuel unique (entreprise de moins de 300 salariés) et dans le rapport annuel d'ensemble (entreprise d'au moins 300 salariés).

Les informations liées à des « événements » exceptionnels, continueront d'être transmises ponctuellement aux élus (licenciement économique, fusion, cession, etc...).

Comment fonctionnera cette base de données ?

La base de données est mise en place au niveau de l'entreprise. Une convention ou un accord peut également prévoir la mise en place d'une base au niveau du groupe. Elle doit être mise à jour au moins une fois par an, et à chaque fois que le code du travail le prévoit.

Cette base de données est

tenue à la disposition permanente des membres du comité d'entreprise, des délégués du personnel, des membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et des délégués syndicaux.

Pour ce faire, vous devrez évidemment appréhender cet outil et professionnaliser encore un peu plus votre fonction, notamment par un renfort de formation...

Enfin, sachez que dans ce contexte, **vous aurez également la possibilité de vous faire accompagner annuellement par l'expert de votre choix pour comprendre et interpréter la stratégie des trois prochaines années de votre entreprise ou de votre Groupe ...** Une mission légale, encadrée par le Code du Travail et financée à concurrence de 80 % par votre direction et 20 % par le budget de fonctionnement de votre Comité d'Entreprise, dans la limite maximum d'1/3 de votre budget annuel.

* Sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé ainsi qu'aux sociétés dont le total de bilan ou le chiffre d'affaires et le nombre de salariés excèdent des seuils fixés par décret en Conseil d'Etat.

I n f o s r a p i d e s

◆ MEILLEURS VOEUX ◆

L'équipe Quiétice
vous souhaite ses meilleurs
voeux de bonheur pour
cette nouvelle année 2014 !

Prochain stage QuiétICE :

Formation ÉCO CE
Du 12 au 16 mai 2014
à Clermont-Ferrand

Attention : date limite de demande à
l'employeur le 11 avril 2014 !

Le SMIC horaire brut est porté
à 9,53 € au 1^{er} janvier 2014
soit 1 445,38 € par mois.

Le gouvernement n'a pas souhaité apporter un coup de pouce supplémentaire au mécanisme de revalorisation légale du salaire minimum de croissance.