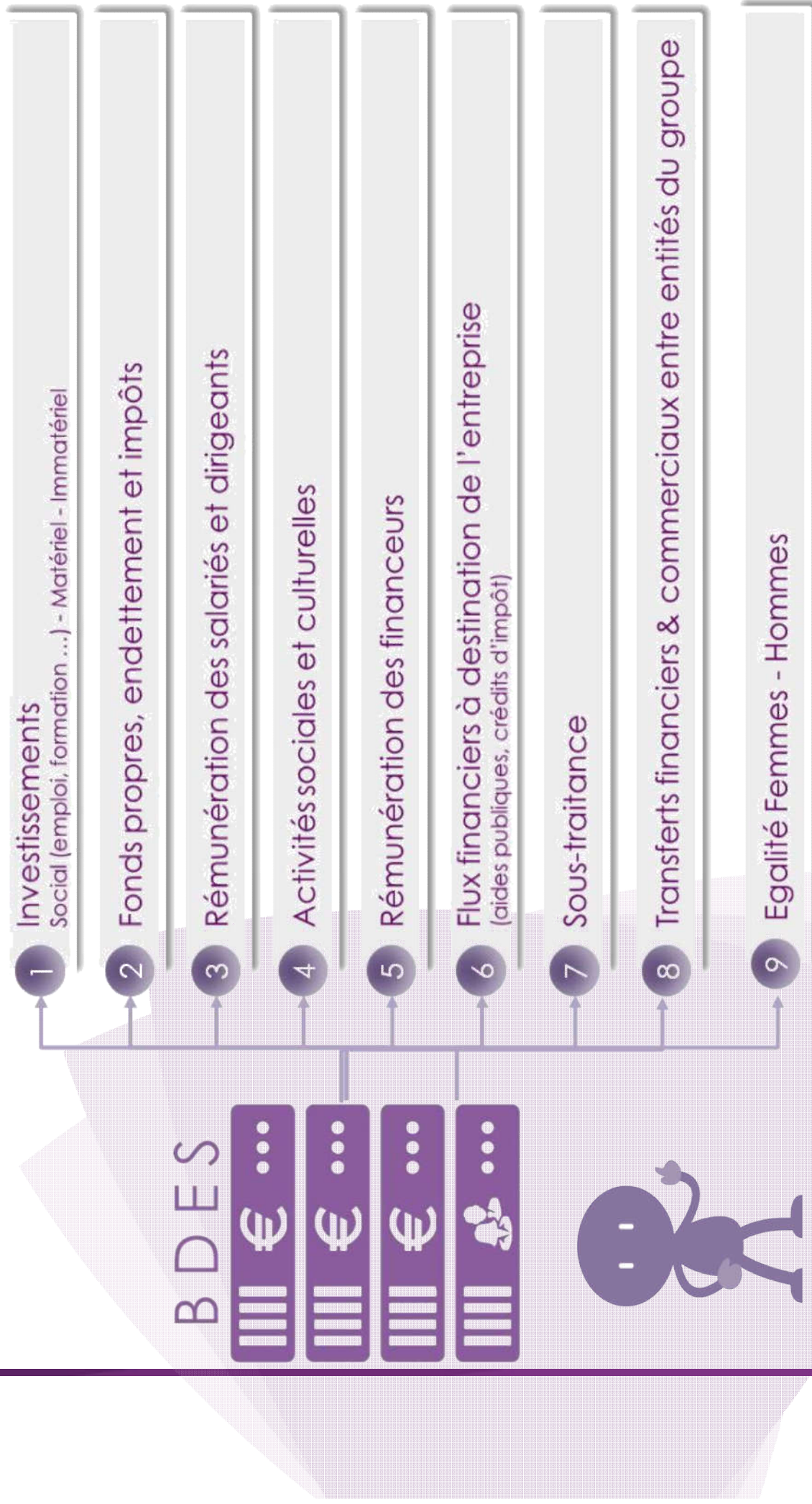

Le contenu de la BDES

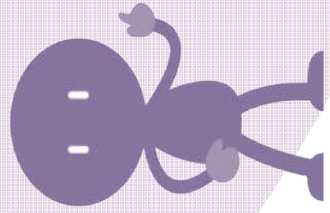
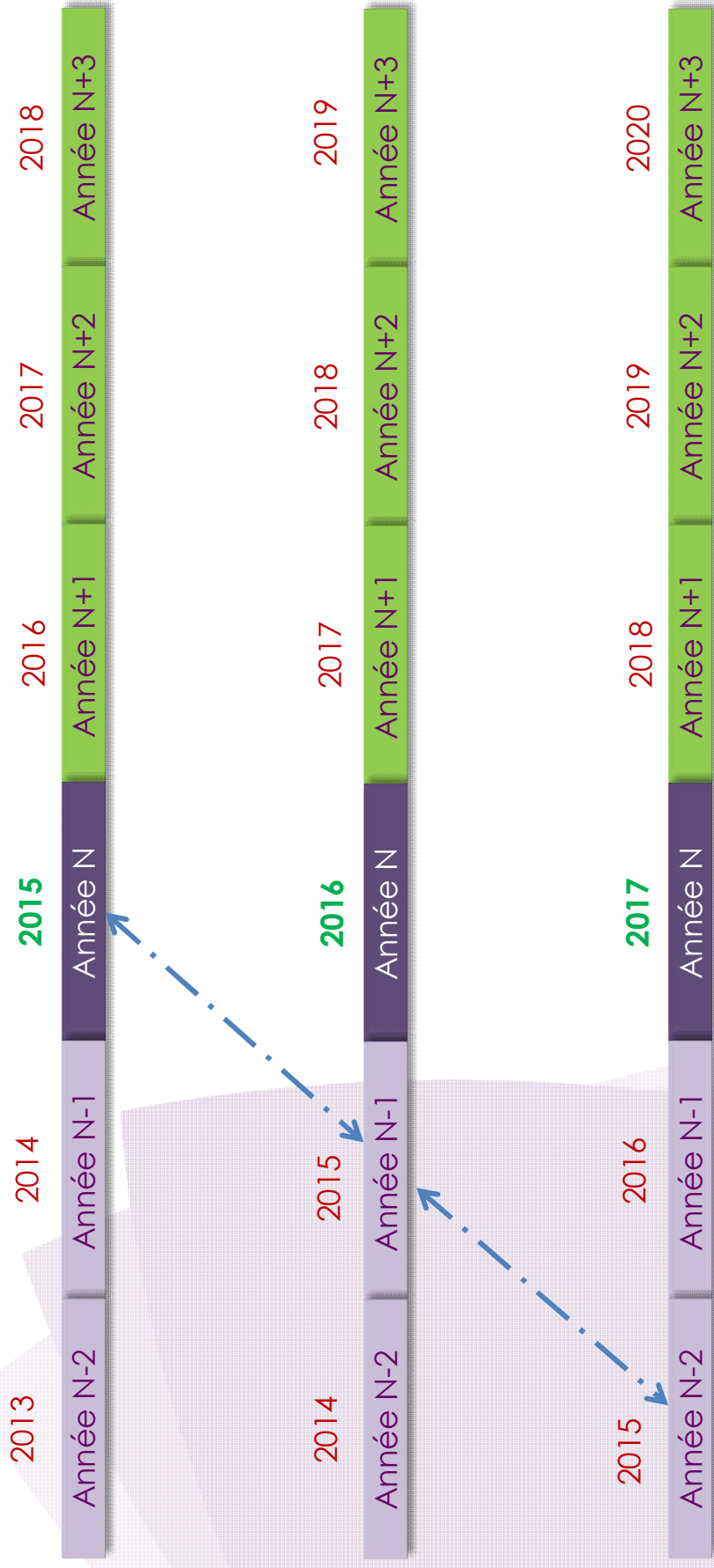
Le contenu de la BDES

9 rubriques obligatoires (Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013)

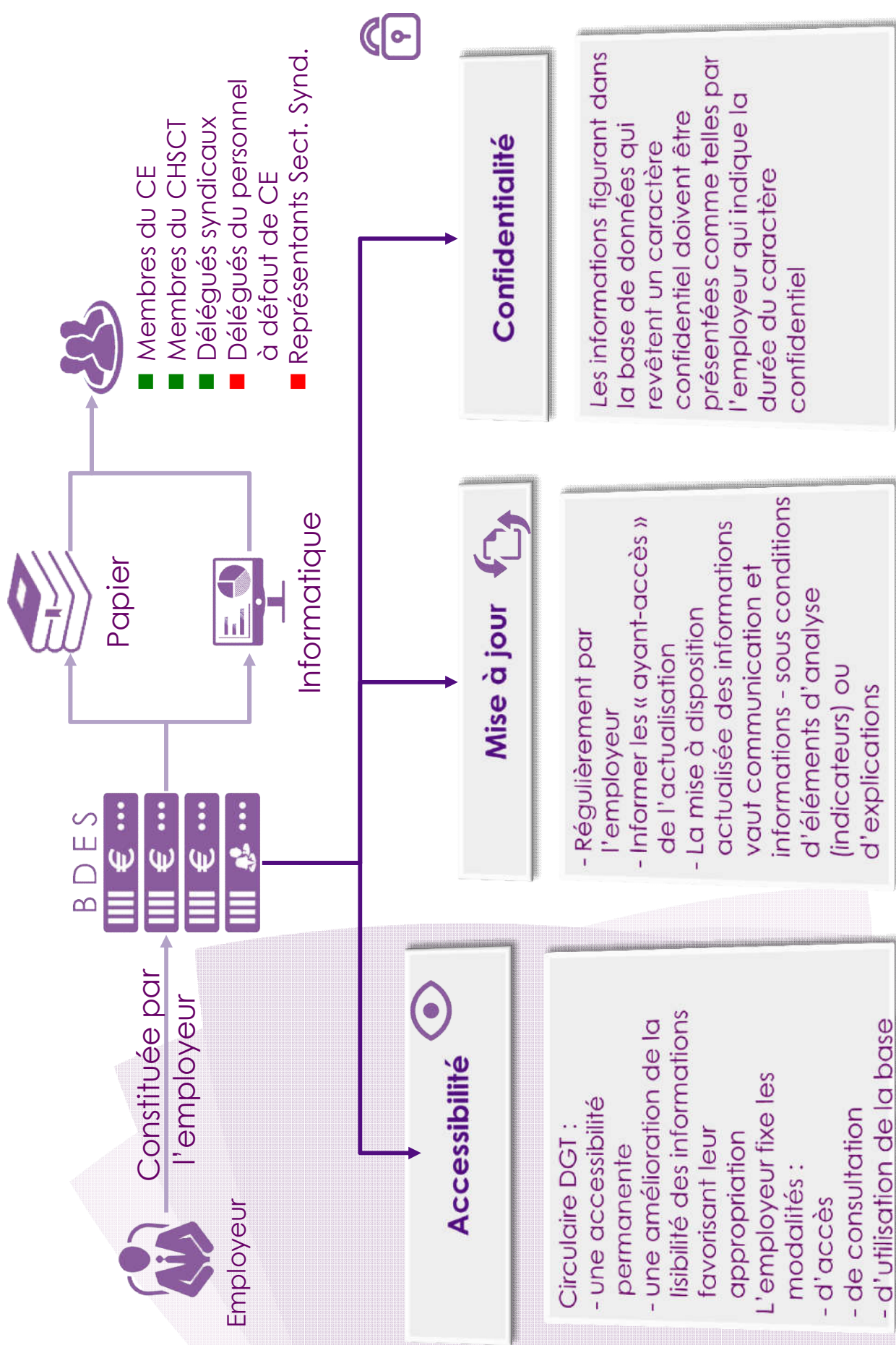


Le contenu de la BDES : une vision sur 6 années

L'importance des glissements de données



Le contenu de la BDES Fonctionnement



Le contenu de la BDES

Fonctionnement

Préalablement à sa mise en place, la BDES doit faire l'objet d'une consultation du C.E.

(La BDES ayant pour vocation de servir de support aux consultations des IRP)

▪ **La cour de cassation et ce de manière constante considère que le C.E. doit être consulté sur tout sujet de sa compétence consécutif à la mise en place de dispositions légales ou d'accords de branche.**

✓ (Cass. Soc., 26 Octobre 2010, n ° 09-67.760)

✓ (Cass. Soc., 21 Novembre 2012, n ° 11-10.625)

▪ **Circulaire* DGT du 18 MARS 2014**

Circulaires*: Directives et éclairages données aux fonctionnaires de la DIRECTE

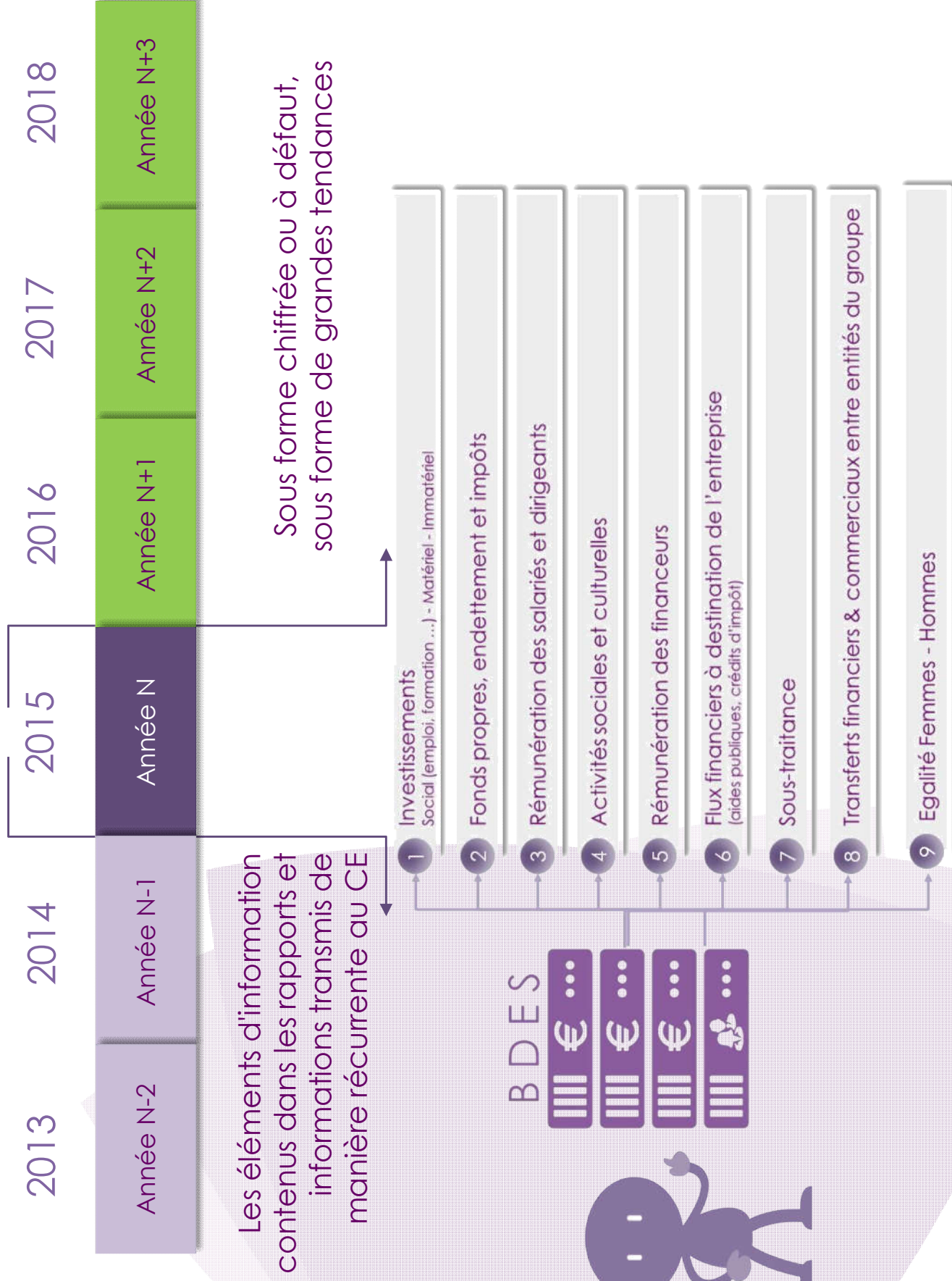
Le contenu de la BDES

Cas particuliers

- Entreprises dotées d'un CCE
- **La BDES comporte les infos mises à disposition du Comité et des Comités d'établissement**
 - **Groupe**
 - ⊗ **Convention ou Accord négocié entre employeur et OS représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par l'accord de mise en place de la BDES**
 - ⊗ **Nécessaire qu'elle reste accessible aux élus d'établissements et que l'accès aux informations les concernant leur soit garanti.**
 - **UES**
 - ⊗ **Mise en place d'une BDES dans les UES ayant des IRP**
 - **Accord de branches (OS représentatives et OR PROF)**
 - ⊗ **Améliorer le contenu de la BDES (Décret du 27/12/2013)**

La lecture de la BDES

Périmètre « Temps » de la BDES



Exemple d'un chapitre attendu dans la BDES



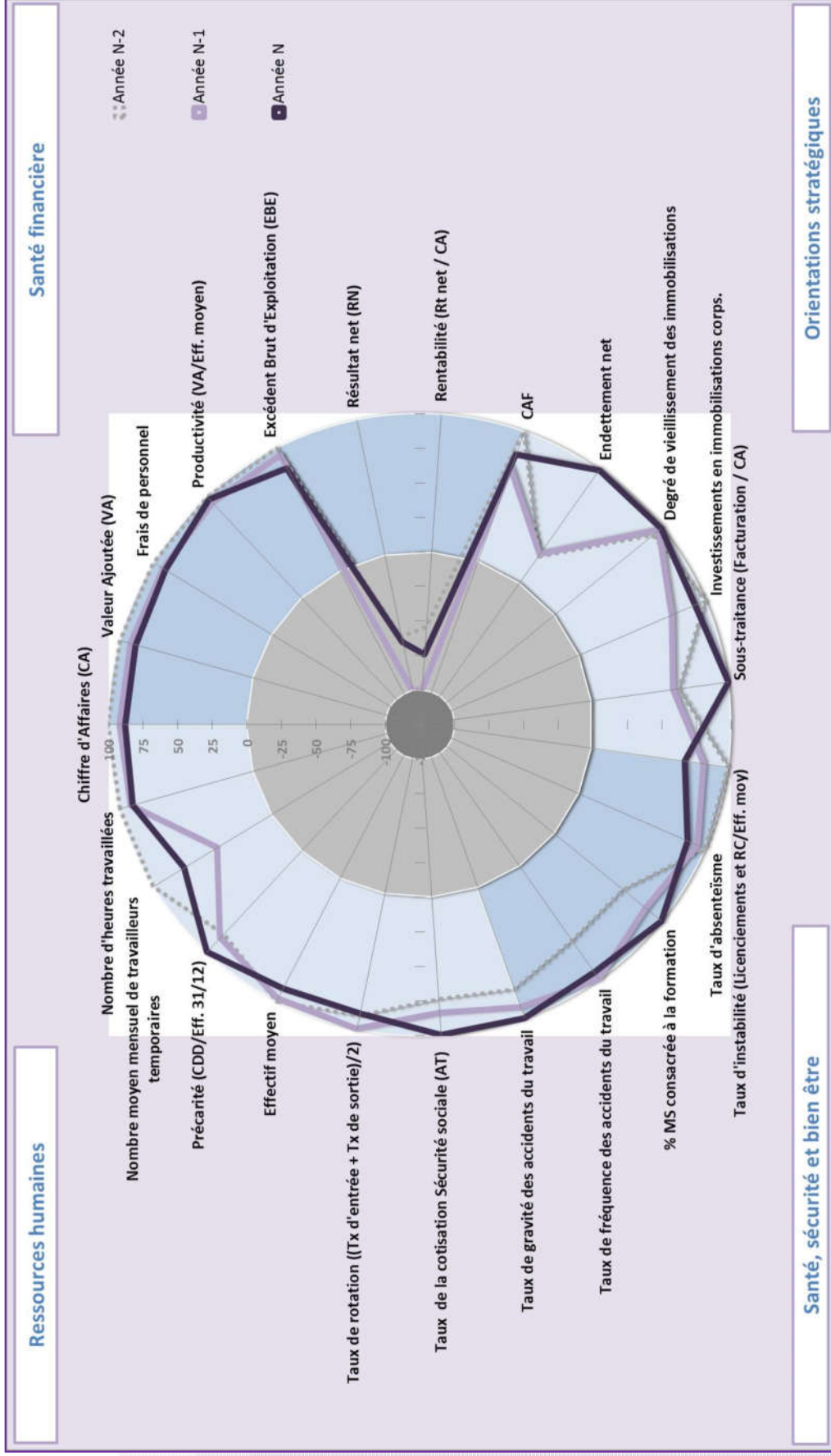
Chapitre C

Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments

	Année N-2		Année N-1		Année N		Année N+1		Année N+2		Année N+3	
	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%
Rémunérations salariales	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
- Par catégorie	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
A	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
B	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
C	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
- Par sexe	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
Femme	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
Homme	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
Epargne salariale	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
- Intéressement	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
- Participation	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
Rémunérations accessoires	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
- Primes / Catég	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
A	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
B	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
C	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
- Primes / Sexe	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
Femme	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
Homme	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
- Avantages en nature	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
- Prévoyance	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
- Retraite complémentaire	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%
Rémunération dirigeants mandataires sociaux	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%	—	%

BDES SAVOIR LA REVENDIQUER

Les indicateurs de la société X



... ainsi que les conditions de travail



La précarité a augmenté de 2 points en 2 ans à 12,5% en 2014.



Le taux de turn over a été de 90%. Au-dessus de la moyenne du secteur (64% en 2013)



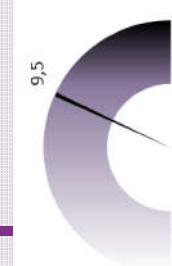
Le taux de cotisation usine a augmenté de plus d'1 point en moyenne en 2 ans pour atteindre 4,6% en 2014



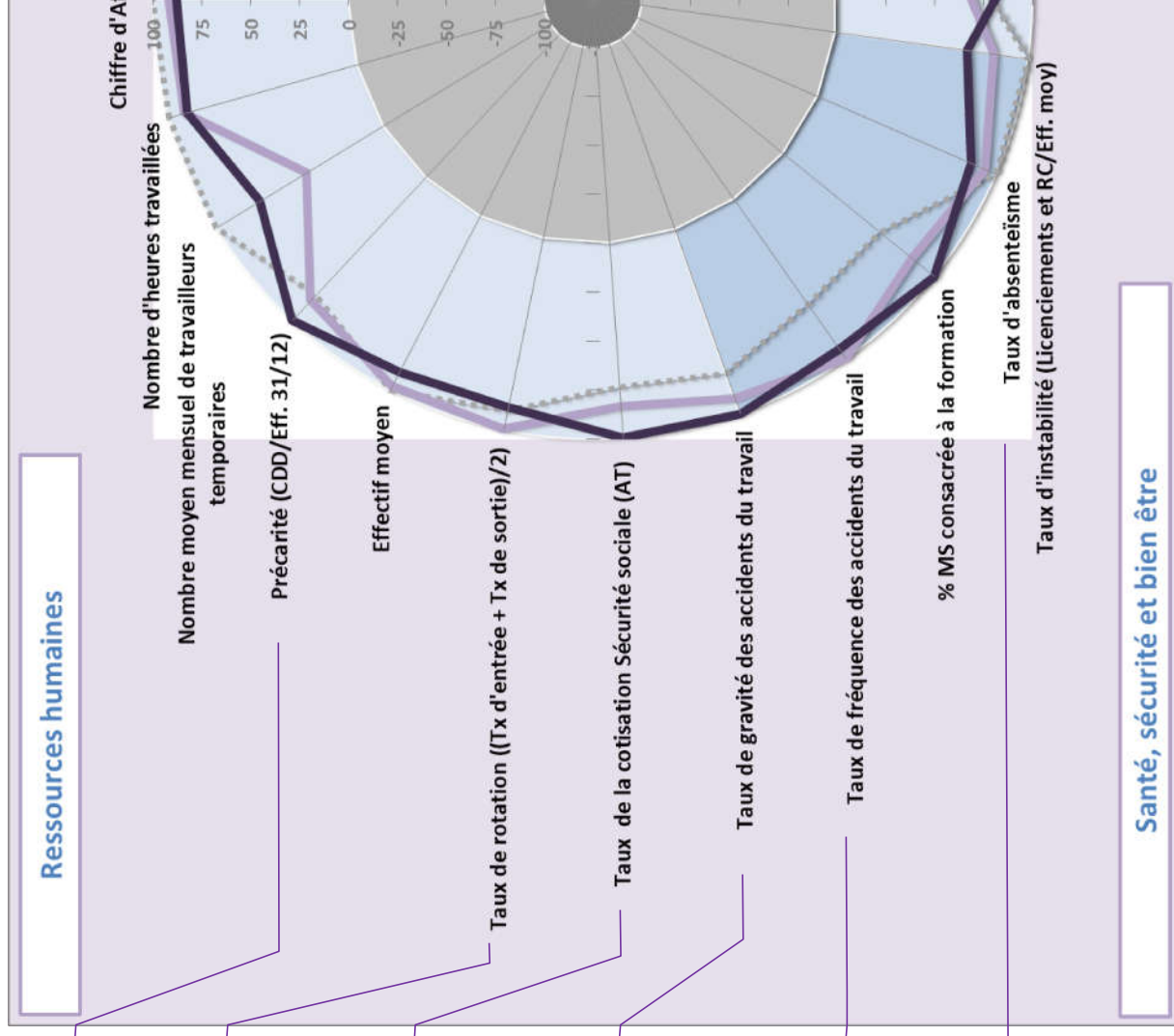
Le taux de gravité est passé de 1,4 à 1,7 en 2 ans mais reste inférieur à la moyenne du secteur (3 en 2013)



Le taux de fréquence des accidents est passé de 42 en 2012 à 60 en 2014 pour une moyenne du secteur bien inférieure (34 en 2013)



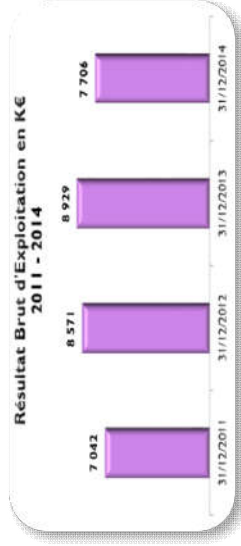
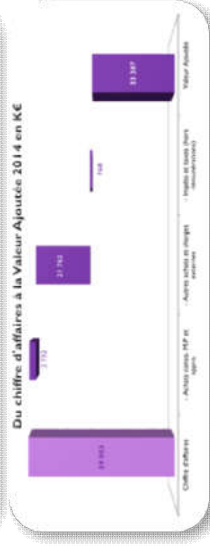
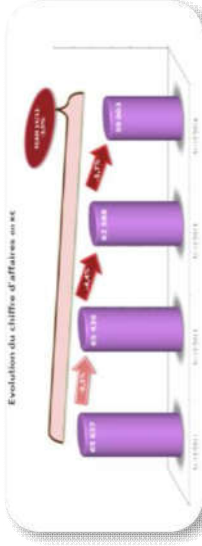
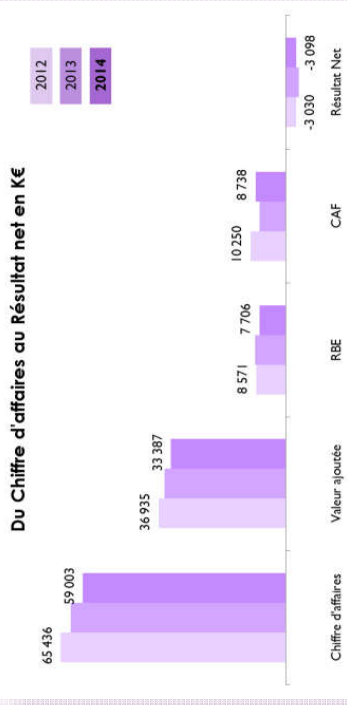
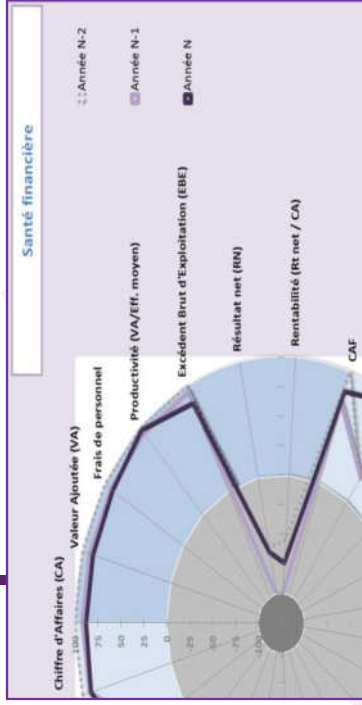
Le taux d'absentéisme a légèrement baissé mais avec 9,5%, il reste au dessus de la moyenne du secteur (4,2% en 2013)



Ressources humaines

Santé, sécurité et bien être

Des résultats économiques qui se dégradent...

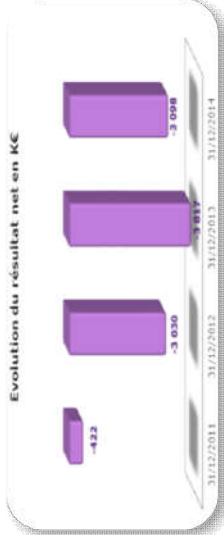


Le recul du chiffre d'affaires est encore plus net en 2014 avec -5,7% par rapport à 2013.

La valeur ajoutée baisse mais de façon moins importante que le chiffre d'affaires grâce à une maîtrise des consommations intermédiaires en baisse de plus de 1,4 M€ en 2014.

Après s'être amélioré en 2013, le résultat brut d'exploitation (RBE) se dégrade de plus d'1 M€ pour n'atteindre que 7 706 K€ en 2014. (7 713 K€ pour l'EBE)

Le RN s'est amélioré reste déficitaire à plus de 3 M€ en 2014.



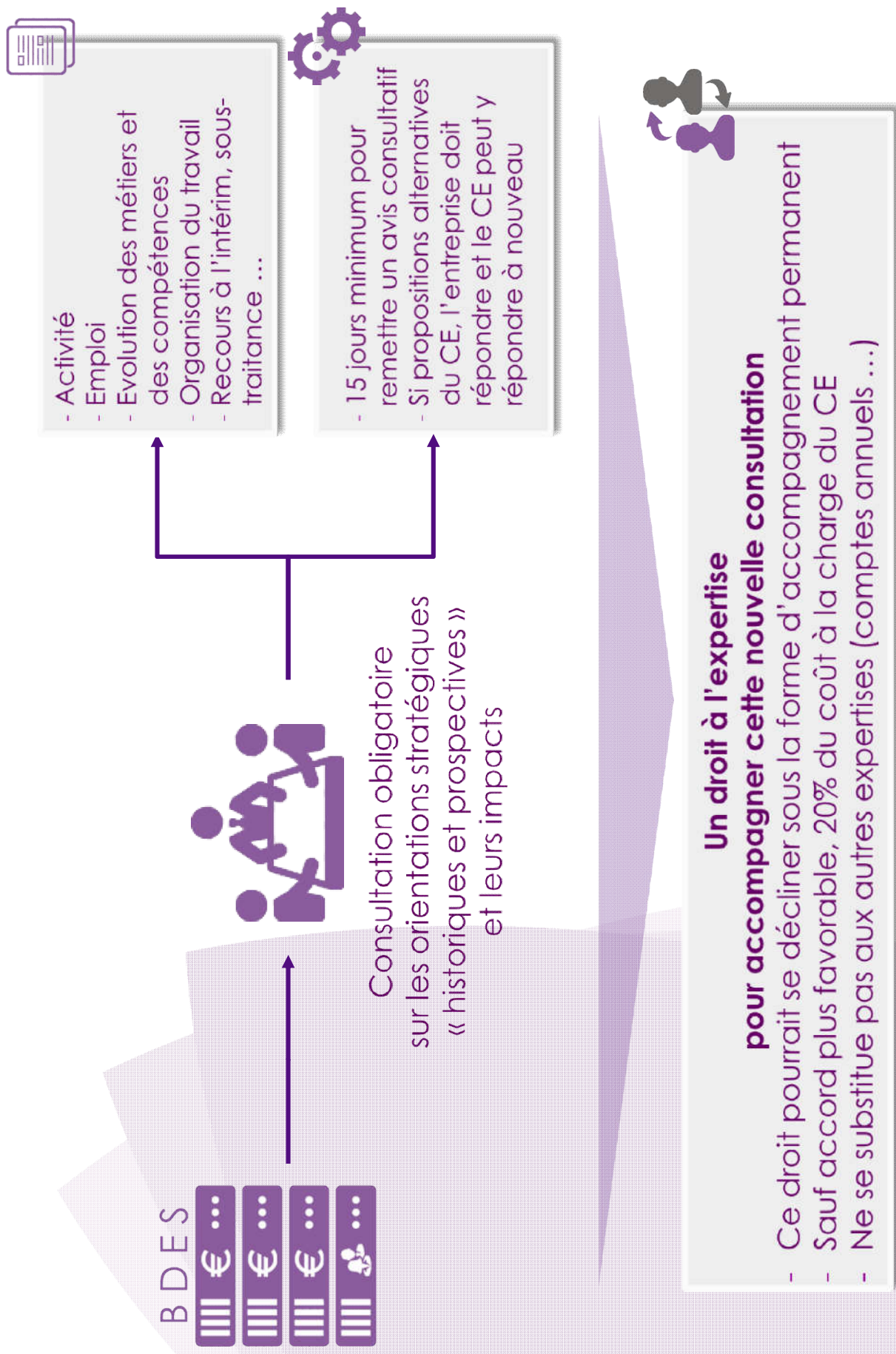
La trésorerie se dégrade à son tour.

Les déficits enregistrés sur ces 4 derniers exercices ont fortement dégradé le niveau des capitaux propres de la société X.

L'outil industriel vieillit.
Le taux passe de 63 % en 2012 à 67% en 2014.

Les enjeux de la BDES

Une évolution du dialogue social Un droit à consultation et à expertise

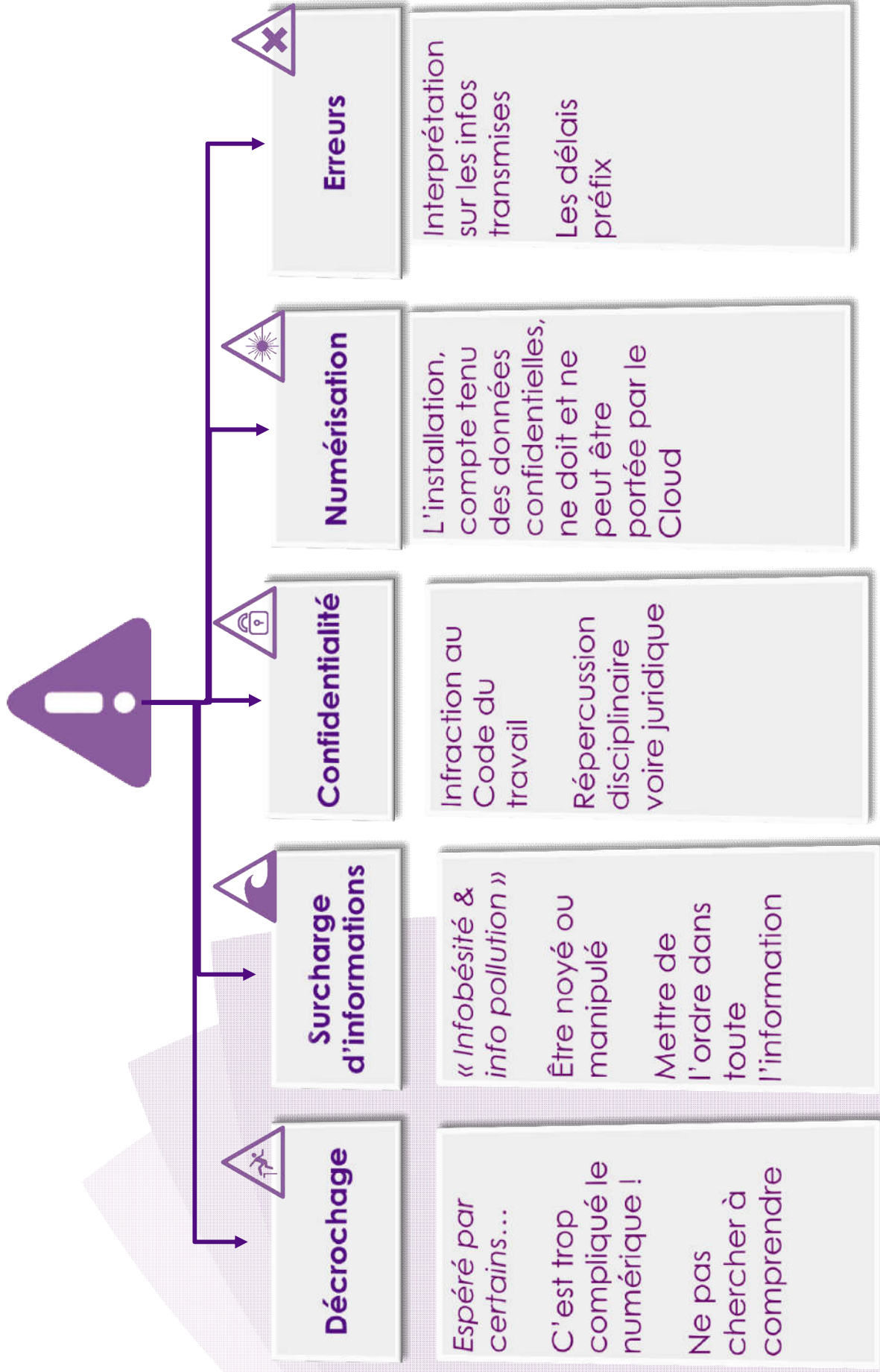


Les risques face à la BDES

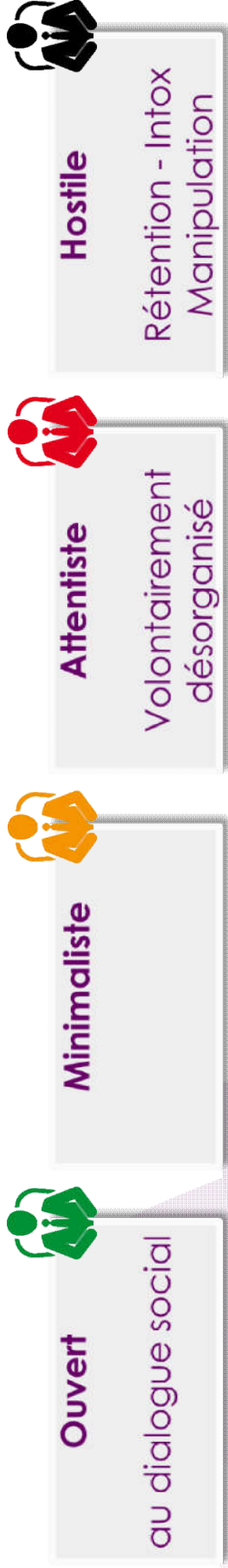
« C'est à la technologie de s'adapter aux exigences fondamentales du droit. Et non l'inverse ! »

Gérard Lyon-Caen

Les risques face à la BDES



Une évolution du dialogue social Un dirigeant ouvert ou fermé ?



Quelle attitude à adopter pour éviter les risques ?

Adopter une démarche méthodologique...
Et être accompagné



1

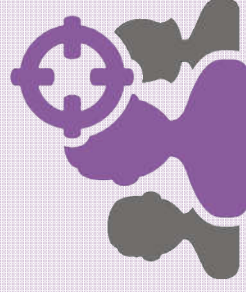
Observer
S'approprier
Maîtriser

2

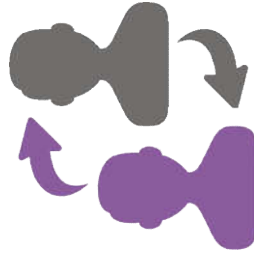
Comprendre
Décoder
Analyser

3

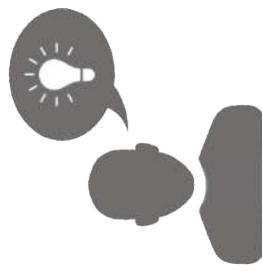
Agir
Réfuter
Proposer



Formation



Accompagnement
d'un expert



Proposition
d'actions

Faire respecter ses droits en utilisant tous les moyens légaux à sa disposition.

« Un droit qui ne se prend pas est un droit qui se perd »

En résumé

S'adapter pour ne pas subir

- Changements de paradigmes : d'un univers connu et maîtrisé à un univers numérique inédit et complexe
- numérique & travail
- *Vers une investigation*
- *methodologie différente*
- *d'atteinte des objectifs syndicaux*

Comprendre l'environnement

- Les intentions du législateur, du dirigeant et des IRP
- *La qualité du dialogue social, de la gouvernance, du climat social et la qualité de vie au travail*
- *La gestion des émotions, des relations et des motivations*

Comprendre la stratégie et anticiper

- Décoder les situations
- Les relations
- *S'informer pour mieux agir*
- *Ne pas avoir à réagir en permanence*
- *Comprendre individuellement et collectivement les enjeux*
- *Se former*

Agir de manière éclairée et coordonnée

- Savoir changer de registre face à la direction pour se positionner
- Devenir acteurs des décisions de l'entreprise
- Agir en concertation des différentes instances : DS / DP / CE / CHSCT
- Se faire accompagner : expertise et plan d'actions