



ET SI LA BASE DE DONNEES ECONOMIQUES ET SOCIALES DEVENAIT UN OUTIL POUR LES DRH ?

La Loi du 14 juin 2013 issue de l'A.N.I du 11 janvier de la même année a pour ambition d'améliorer le dialogue social en créant une consultation du comité d'entreprise sur les données stratégiques (article L. 2323-7-1 du code du travail).

En effet, la technicité des informations communiquées aux organisations syndicales et l'absence naturelle de lien entre elles ne leur permettent pas toujours actuellement de disposer d'une vision d'ensemble sur les orientations et les choix stratégiques de l'entreprise.

Par conséquent, la base de données a vocation à :

1. Contribuer à l'amélioration du dialogue social en aidant à la compréhension des informations stratégiques;
2. Contenir l'ensemble des informations listées dans le décret du 27 décembre 2013 pour garantir l'exhaustivité des informations stratégiques.
Les échéances du 14/06/2014 (pour les entreprises de plus de 300 personnes) et de 2015 (pour les entreprises de moins de 300 personnes) ne portent que sur les informations stratégiques uniquement pour l'année en cours.
3. Contenir les informations et les rapports présentés de façon récurrente aux organisations syndicales à compter du 31 décembre 2016.

Il convient donc de s'interroger sur le contenu de la base de données. La loi du 14 juin 2013, le décret du 27 décembre 2013 et la circulaire du 18 mars 2014 détaillent les rubriques qui devront être prévues dans cette base de données.

Toutefois, cet outil pourrait être une réelle opportunité pour les entreprises. En effet, grâce à cette nouvelle disposition, les entreprises pourraient créer un outil réactif et pertinent pour les personnes en charge des relations sociales (1).

De même cette base de données pourrait être l'occasion de professionnaliser les échanges entre les partenaires sociaux et les représentants RH de l'entreprise en assurant une protection et une sécurité des informations plus grandes que celles associées aux traditionnels envois papier et autres courriels.

La mise en œuvre de cette base suppose une phase technique préalable indispensable (2) et une phase de concertation sociale fortement recommandée (3).

1. Un outil aux services des directeurs des relations sociales

La base de données économiques et sociales doit permettre de mieux informer les partenaires sociaux d'une entreprise. Elle pourrait également être un outil au service des DRH et des équipes en charge des relations sociales. De facto, cette optique rend cette obligation plus attractive pour les entreprises.

A ce jour, les documents transmis aux représentants du personnel sont nombreux, leur périodicité différente, leur production souvent manuelle et fastidieuse, leur conservation incertaine souvent liée



à telle ou telle personne dans l'entreprise avec les inconvénients du partage de l'information, de l'accès notamment lorsque les personnes sont absentes ou quittent le service voire l'entreprise.

Or, cet outil mis en place au niveau de l'entreprise, pourra être une solution pour les directeurs des relations sociales en agrégeant, de façon automatique, l'ensemble des données nationales et locales ou encore en servant plusieurs rubriques. Par exemple, les éléments communiqués à ce jour dans le bilan social au point 1.1 effectifs pourraient alimenter automatiquement les éléments de la rubrique A 1° a) portant sur l'évolution des effectifs par type de contrat.

Cette base de données pourrait donc constituer une source de gain, de fiabilité, de sécurité et de confidentialité supérieurs à ce qui existe aujourd'hui. De même, la communication au sein de la filière RH peut en être ainsi facilitée.

Néanmoins, pour qu'un tel résultat soit possible, il est évident qu'un travail préalable important doit être conduit dans chaque entreprise. Il faut distinguer deux phases, l'une technique (2) et l'autre liée à la concertation avec les partenaires sociaux (3).

2. Les modalités techniques de la mise en œuvre

Une première phase technique sera essentielle pour déterminer la composition et les modalités de techniques et de fonctionnement de la base de données.

2.1 Une phase préparatoire de constat

En effet, il est nécessaire de dresser un inventaire quant aux éléments existants versus ceux demandés par les nouvelles dispositions :

- Documents déjà imposés par le code du travail ;
- Leur périodicité ;
- Les rubriques posées par les articles R. 2323-1-3, 2323-1-4 du code du travail ;
- L'origine des sources susceptibles d'alimenter automatiquement les rubriques des documents ...

2.2 Une phase de détermination des besoins

Afin de déterminer le paramétrage de la base de données, il convient d'identifier les besoins notamment en sondant les personnes en lien direct avec la gestion des relations sociales et leurs souhaits quant aux modalités de fonctionnement afin de déterminer :

- Le périmètre de la base de données;
- Les modalités techniques permettant de constituer automatiquement les fichiers ;
- La sécurité de la base de données ;
- La confidentialité attribuée à chaque type de document;
- les droits d'accès des utilisateurs de la base de données qu'ils soient internes à l'entreprise (filiale DRH et relations sociales) et externe (représentants du personnel et experts) ;
- Le suivi des échéances, du contenu des documents;
- La gestion de la prospective sur les 3 années à venir ;



- La gestion et la conservation des 2 années précédentes;
- Les modalités et la durée de conservation des données à destination des organisations syndicales et celles nécessaires à la filière RH ;
- Les documents susceptibles de venir enrichir la base de données comment par exemple les accords collectifs de l'entreprise ou encore le suivi des heures de délégation, le suivi des formations des représentants du personnel, les modalités de suivi de parcours au sein de l'entreprise.

2.3 La phase liée à l'établissement des « parcours clients »

Afin que la base de données soit un vrai outil de travail tant pour la filière RH que pour les partenaires sociaux, il convient les parcours soient simples, les informations faciles à trouver, l'ergonomie facilitée et qu'il soit évolutif. Les « adhérents » doivent s'identifier en s'inscrivant sur la base de données et donner leur consentement quant à l'utilisation de l'outil conformément aux conditions générales d'utilisation de l'outil.

Dès lors, cet outil doit être établi en respectant les pré-requis juridiques en matière de sécurité et protection des données à caractère personnel et autres règles imposées par les dispositions informatique et libertés.

Cette phase technique devra nécessairement intégrer les dispositions légales en matière de protection et conservation des données à caractère personnel.

En effet, compte tenu du fait que les informations communiquées sur la base de données économiques et sociales pourront être confidentielles, les entreprises auront intérêt à :

- identifier différents niveaux de confidentialité envisageables pouvant être associés à chaque document;
- associer à chaque niveau de confidentialité spécifique (chiffrement du document, accès spécifique, filigrane du document, traçabilité et suivi de chaque document, sécurité quant à la transmission et à l'impression de ce dernier...);
- les droits d'accès à la base de données personnalisé afin d'assurer une plus grande sécurité. Pour cela, les données à caractère personnel seront recueillies et un consentement est requis. Une démarche en ce sens auprès de la CNIL devra être faite.
- Les utilisateurs de la base de données devront également accepter les conditions générales d'utilisation.

Par conséquent, compte tenu des échéances, cet outil peut être créé en plusieurs phases: une première, la plus urgente, visant à mettre en place les informations stratégiques pour l'année en cours

- soit en faisant un lien informatique avec les documents transmis sur l'année en cours, soit en créant un outil spécifique assurant au moins cette fonctionnalité. En tout état de cause, une note stratégique devra être établie et présentée devant le comité d'entreprise.
- une deuxième, visant à mettre à disposition l'ensemble des informations et rapports transmis de façon récurrente aux organisations syndicales.



Il paraît quasi évident que seul un outil numérique permet de répondre à ces éléments.

3. La phase de concertation sociale incontournable

Une deuxième phase de concertation voire de négociation s'impose même si elle n'est pas obligatoire. Cette phase peut ressembler à un groupe de travail avec les partenaires sociaux. Il est fort probable que les organisations syndicales qui auront été impliquées dans la démarche signent un accord sur le sujet.

La négociation doit a minima porter sur :

- Les documents mis à leur disposition (la liste peut être modifiée afin d'être améliorée);
- Leur contenu ;
- Leur périodicité;
- La fréquence des mises à jour;
- Leur niveau de confidentialité;
- Le niveau de protection mis en place en fonction du niveau de confidentialité;
- Les modalités de traçabilité et de suivi des documents mis à leur disposition;
- Les droits d'accès, leur contrôle, leur durée de conservation;
- La possibilité ou non de compartimenter la base de données en tenant compte ou non des mandats des représentants du personnel ;
- Les indicateurs mis à leur disposition;
- Les modalités permettant d'établir une consultation sur les orientations stratégiques;
- Les modalités permettant de gérer la prospective sur 3 ans;
- La possibilité ou non que la base de données se substitue aux transmissions actuelles des documents;
- Les modalités de notification faisant ou non courir les délais prévus par le code du travail;
- Le lien avec la tenue des instances représentatives du personnel;
- Les modalités de fonctionnement de la base de données;
- Les obligations en matière d'informatique et libertés (recueil et protection des données à caractère personnel, recueil du consentement, conditions générales d'utilisation de la base....);
- Le calendrier de déploiement;
- L'information quant aux évolutions possibles de la base de données;
- Les points d'étape permettant de faire évoluer les fonctionnalités de cet outil.

La loi du 13 juin 2013 insiste sur les orientations stratégiques et la prospective, c'est l'occasion de responsabiliser les partenaires sociaux quant à la confidentialité de ces dernières.