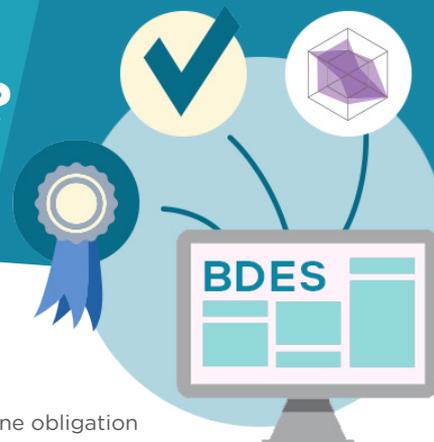


# Comment s'assurer que ma BDES est à la fois conforme et créatrice de valeur ?



## LA BDES RELÈVE-T-ELLE SEULEMENT D'UNE OBLIGATION LÉGALE ET DE LA GESTION DES RISQUES ASSOCIÉS ?

Créer puis maintenir à jour une BDES (« *Base de données économiques et sociales* ») est une obligation légale depuis 2014 pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. La BDES doit en effet servir de base de référence pour partager les indicateurs liés à l'activité et aux aspects RH entre la direction et les instances représentatives du personnel (IRP). **Son but est ainsi de faciliter les échanges et les négociations en permettant à toutes les parties prenantes d'accéder aux mêmes informations.**

La BDES représente donc d'abord un enjeu de conformité légale vis-à-vis du droit à l'information des élus du personnel. **Cependant, elle peut aussi devenir un véritable « carrefour du dialogue social » simplifiant et fluidifiant les relations entre la direction et les élus.** En effet, au-delà du seul cadre légal et des risques d'amendes pour non-conformité ou délit d'entrave, la BDES peut apporter de nombreux bénéfices en modernisant et dynamisant les échanges. Elle crée alors davantage de liens et de transparence au service d'un climat de confiance, ce qui facilite les négociations périodiques ou exceptionnelles et permet d'éviter de cristalliser le dialogue dans des situations complexes.

## COMMENT DÉPASSER LES CONTRAINTES DE LA BDES POUR LIBÉRER SON POTENTIEL D'AMÉLIORATION DU DIALOGUE SOCIAL ?

Bien souvent, **les directions générales ne voient la BDES que comme une contrainte du fait des nombreuses tâches chronophages qu'elle impose, à l'opposé du réel intérêt des IRP ;** alors que ces tâches pourraient grandement être facilitées :

### Supprimer les « corvées de saisie » grâce aux imports de données.

La première contrainte concerne la mise à jour des nombreux indicateurs

(plus de 600 à ce jour) par les équipes RH qui doivent non seulement « aller à la pêche aux informations » mais aussi veiller à leur conformité dans un cadre légal mouvant, comme les ordonnances Macron l'ont montrées récemment... Un imbroglio qui peut vite devenir ubuesque lorsque la BDES est gérée sur Excel.

Le temps conséquent nécessaire pour mettre à jour la base peut être considérablement réduit par une solution de BDES dédiée qui garantit à la fois la veille juridique nécessaire et propose des fonctions d'imports de données permettant ensuite d'automatiser le calcul des indicateurs.



### Automatiser la logistique liée à l'organisation de l'agenda social.

L'autre contrainte chronophage est liée à la gestion de l'agenda social et tout ce qui concerne la planification des réunions entre la direction et les IRP : envoi des convocations, diffusion des procès-verbaux et de compte-rendu, etc. Autant de tâches qui se multiplient dans les grandes entreprises du fait de leur organisation par Business Units et filiales, ce qui crée d'ailleurs d'autres problématiques de sécurité et de confidentialité...

À nouveau, une solution de BDES dédiée peut réduire l'impact de cette logistique sur les équipes RH grâce à l'automatisation de ces processus et une gestion des droits parfaitement adaptée.



# Les 5 points clés pour que votre BDES puisse créer un climat de confiance et améliorer le dialogue social

## 1 / S'ASSURER DE LA CONFORMITÉ LÉGALE

La veille juridique est importante pour pouvoir prendre en compte toutes les évolutions légales liées à la BDES. L'approche initiale autour de documents normalisés évolue aujourd'hui vers des indicateurs dynamiques qui ont été classés en 9 rubriques légales, dont 7 sont restées obligatoires depuis les ordonnances Macron, regroupés en 3 temps de consultation... **La solution de BDES doit d'abord permettre de s'affranchir de cette charge de travail continue et complexe.**

## 3 / AUTOMATISER L'ALIMENTATION DES DONNÉES

Automatiser les imports de données est essentiel pour faire gagner du temps aux collaborateurs RH afin qu'ils puissent se concentrer davantage sur la restitution d'indicateurs justes et adaptés, au service du dialogue social. Encore faut-il disposer de l'intégralité des données nécessaires dans la BDES. Si la base peut être alimentée de différentes manières **seule la richesse des données brutes de paie permet d'aller au-delà des obligations légales et de répondre aux indicateurs ad'hoc des organisations complexes.**

## 5 / GARANTIR LA SÉCURITÉ ET LA CONFIDENTIALITÉ

Les données contenues dans la BDES sont de nature confidentielle ou sensible. Dans un groupe dont l'organisation est multisites et multi-entités par exemple, les élus doivent uniquement accéder aux indicateurs relevant de leur périmètre. **La solution BDES doit donc apporter des garanties sérieuses en ce qui concerne la confidentialité des données "RGPD Friendly" et leur stockage sur une plateforme d'hébergement française certifiée ISO 27001.**

## 2 / INTÉGRER LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Force est de constater que les textes commencent quasiment tous par « Sans accord (...) ». Or, toutes les ETI et grandes entreprises ont des accords qui viennent enrichir et parfois simplifier le cadre légal, et qui doivent par conséquent être pris en compte dans la constitution des indicateurs de la BDES. **La capacité de personnalisation de l'outil est donc déterminante** (par domaines, sous domaines, indicateurs, champs, périodicité des réunions, structures, droits d'accès, etc.) afin d'organiser le dialogue social en s'alignant parfaitement avec les accords d'entreprise.

## 4 / SIMPLIFIER L'ACCÈS À L'INFORMATION DES ÉLUS

Les représentants du personnel témoignent souvent d'un réel intérêt pour la BDES, et encore plus durant les phases de consultations et négociations. En revanche, si l'accès aux informations n'est pas simple, ils peuvent avoir tendance à chercher et demander des informations qui ne sont pas toujours déterminantes mais qui prennent néanmoins énormément de temps à constituer. **La BDES doit contribuer à normaliser le dialogue social en proposant des restitutions visuelles explicites et faciles d'accès via le web.** Plus l'outil poussera les bonnes informations aux élus, moins les équipes RH seront sollicitées et meilleure sera la qualité du dialogue social.