



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

COMPRENDRE ET ANALYSER LE BILAN SOCIAL DANS UN CONTEXTE DE FORTE EVOLUTION LEGISLATIVE [Journée d'études du 27 septembre 2016]

Intervenants : Jean-François LEJEUNE - Cyrielle LESNIEWSKI - Pascale PRUNET
Cabinet PROGEXA

INTRODUCTION

Ce Form'Action concernant le bilan social privilégie la question de la BDES, la Banque de Données Economiques et Sociales, au regard du nouveau processus d'information/ consultation des élu-es dans l'entreprise. Ce dont il est question, c'est bien de la stratégie de l'entreprise. Il s'agit pour nous de se mettre en capacité d'articuler Base de Données Economiques et Sociales et stratégie en déterminant ce que l'on peut en faire, comment on aborde les questions de stratégie et comment on positionne notre action. Les pouvoirs publics ont tenté de nous expliquer que la BDES serait un support suffisant pour appréhender la stratégie de l'entreprise. Pourtant, il n'en est rien. En effet, cette dernière est constituée d'informations qui existaient déjà auparavant agrémentées de données prévisionnelles à trois ans. C'est ce qui paraît être une innovation majeure. Pourtant là encore, la qualité et la conformité de ces données aux business plans des entreprises ne sont pas vérifiables par les élue-es. Et il y a peu de chances que les « réorganisations » y soient indiquées comme des éventualités ou des risques possibles. Aussi, il est pratiquement certains que les données prévisionnelles n'engageront pas l'entreprise. La BDES laisse le comité d'entreprise dépendant de la volonté d'une direction d'exposer ou non des éléments fiables. Les véritables lieux et outils de production de stratégie sont fermés aux représentants du personnel. La Loi Sécurisation de l'Emploi (LES) maintient cette fermeture, laissant timidement entrouverts via les Conseils d'Administration.

Il en est du plan à moyen terme ou business plan, des hypothèses de croissance interne par lancement de nouveaux produits ou de prise de marché et désignation de cibles d'acquisitions externes, des études et des travaux des cabinets de conseil. Ces informations se trouvent au sein du Conseil d'Administration ou conseils de surveillance, du Comité de direction ou comité exécutif, comité d'investissement. Bien entendu, les choix stratégiques de groupes ou d'entreprises se lisent dans d'autres documents à condition que chaque consultation du comité se place dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

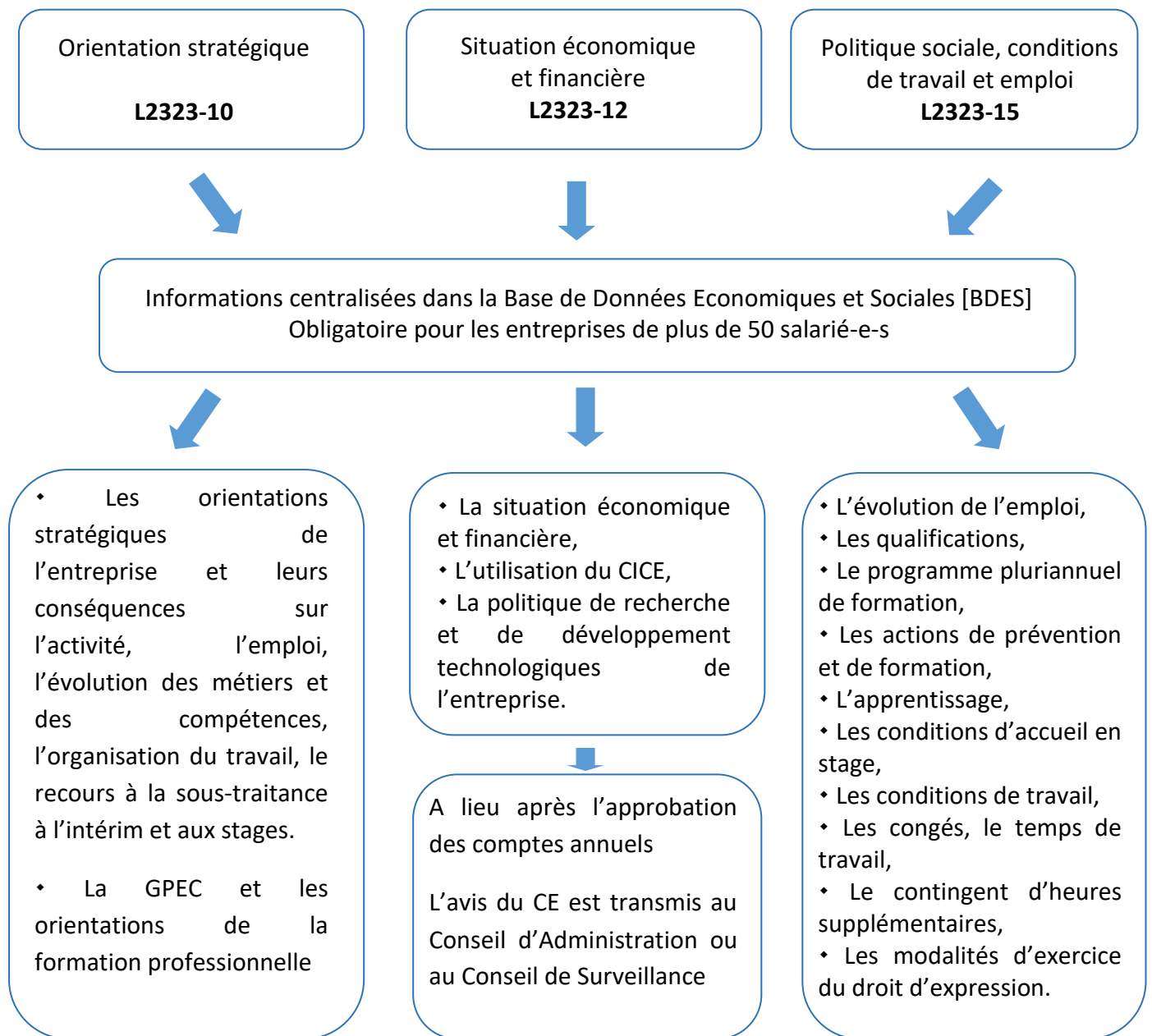
Position du problème

Nous sommes passés au niveau législatif du bilan social à la Banque de Données Economiques et Sociales et de nouveaux processus d'information/consultation. Compte-tenu des enjeux relatifs à notre volonté de travailler à des axes stratégiques alternatifs, nous avons privilégié dans ce Form'Action la BDES ... et ce d'autant, qu'il n'y a plus de bilan social tel que nous l'avions connu ces dernières décennies.

Textes de références

- **Powerpoint**
- **Les cahiers Lamy du CE - Mars 2015**
- **Antoine FAUCHER – Le guide de la BDES**

LE PROCESSUS D'INFORMATION CONSULTATION



L'EXPERTISE

Dans les trois cas, la prise en charge, sauf accord plus favorable, est de 80% pour l'employeur et 20% pour le Comité d'Entreprise. La durée de la Procédure d'information-consultation est désormais :

- D'un mois entre l'information et la consultation (rendu de l'avis),
- De deux mois s'il y a recours à une expertise CE dans les conditions suivantes :
 - ✓ L'expert envoie sa lettre de mission après sa nomination par le CE : J+3
 - ✓ La direction envoie l'ensemble des informations après la demande de l'expert : J+5
 - ✓ L'expert transmet son rapport avant la réunion de rendu d'avis : J-15

L'expert doit être nommé lors de la première réunion d'information sur chacun des Thèmes. L'inscription du recours à l'expert doit avoir lieu à l'ordre du jour de la réunion. Le vote doit avoir lieu à cette réunion. L'expert doit être informé dès la fin de la réunion au cours de laquelle il a été nommé.

Il est possible de conclure un accord collectif d'adaptation des modalités de consultations récurrentes (date, durée ...) ainsi que la liste des informations mises à disposition du CE.

LES INFORMATIONS CONTENUES DANS LA BDES

Les informations doivent porter sur :

- Les deux années précédentes,
- L'année en cours,
- Les trois années suivantes sous forme de perspectives.

Ainsi selon le décret n°2013-1307 du 27 décembre 2013, la BDES doit contenir :

▲ Les investissements :

- Investissement social :
 - Evolution des effectifs par contrat, âge, ancienneté ;
 - Evolution des emplois par catégorie socio-professionnelle ;
 - Situation en matière d'égalité professionnelle et mesure prise en ce sens ;
 - Evolution de l'emploi des personnes handicapées et les mesures prises pour le développer ;
 - Evolution du nombre de stagiaires ;
 - Formation professionnelle ;
 - Conditions de travail [tems de travail, RPS, pénibilité ...]
- Investissement matériel et immatériel :
 - Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciation ;
 - Dépense R&D ;
- Fonds propres, endettements et impôts :
 - Capitaux propres ;
 - Emprunts et dettes financières ;
 - Impôts et taxes ;

▲ Rémunération des salarié-e-s et dirigeants :

- Evolution des rémunérations salariales [frais de personnel, cotisations salariales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian par sexe et catégorie professionnelle] ;
- Pour les entreprises qui relèvent du L225-115 du Code du Commerce, rémunérations versées aux dix personnes les mieux rémunérées.

- Epargne salariale ;
- Rémunérations accessoires [primes, avantages en nature ...] ;
- Rémunérations des dirigeants mandataires.

▲ Activités sociales et culturelles :

- Mécénat ;
- Montant de la contribution.

▲ Rémunérations des financiers :

- Les actionnaires ;
- L'actionnariat salarié.

▲ Flux financier à destination de l'entreprise :

- Aides publiques, réductions d'impôts, exonérations, crédit d'impôts, mécénat.

▲ Sous-traitance.

▲ Transferts de capitaux, fusions, cessions et acquisitions.

Qu'en est-il du groupe, de l'UES ou de l'établissement ?

Dans les entreprises à établissements multiples, il n'y a pas d'obligation de mettre en place une base de données par établissement (cf. Circulaire du 14 mars 2014). Toutefois, les textes rappellent que cette base de données mise en place au niveau de l'entreprise devra comporter l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à la disposition du comité central d'entreprise (CCE) et des comités d'établissement. Cette base sera accessible aussi bien aux membres du CCE qu'aux membres des comités d'établissement.

Les groupes d'entreprises ne sont pas tenus de créer une base de données unique spécifique au groupe. Cependant, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe. Puisque la BDES est constituée obligatoirement au niveau de l'entreprise, la BDES de groupe mise en place par accord, ne se substituera pas à la BDES d'entreprise mais s'y ajoutera.

Faut-il créer une BDES au niveau de l'UES ? L'UES n'est visée à aucun moment par la Loi. C'est la circulaire du 14 mars 2016 qui vient préciser que l'UES étant assimilée à une entreprise s'agissant du droit de la représentation du personnel, une BDES doit être mise en place au niveau de l'UES.

QUELQUES RATIOS D'ANALYSE

- Comment a évolué l'indicateur de l'année N par rapport à l'année N-1 ?

Variation annuelle (en nombre) = Valeur N – Valeur (N-1)

- Comment a évolué l'indicateur de l'année N par rapport à l'année précédente N-1 ?

Taux de variation annuel en % = $\frac{\text{Valeur } N - \text{Valeur } N-1}{\text{Valeur } N-1} \times 100$

- Comment a évolué, en moyenne, chaque année sur une période de N années l'indicateur ?

Taux de croissance annuel moyen = $\left(N \sqrt{\frac{\text{valeur finale}}{\text{valeur initiale}}} - 1 \right) \times 100$

- Comment a évolué l'indicateur si l'indicateur de la première période est égal à 100 ?

Calcul d'un indice J en base 100 = $\frac{\text{Valeur } J}{\text{Valeur initiale}} \times 100$

- Quel est le poids de mon indicateur par rapport au total ?

Répartition en structure (%) = $\frac{\text{Valeur de l'indicateur}}{\text{Somme des indicateurs}} \times 100$

L'employeur a la charge de concevoir, élaborer, mettre en place et maintenir à jour la BDES, et en définir les modalités d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation.

Il est possible que ces modalités fassent l'objet d'un accord collectif.

La base de données est tenue à la disposition des personnes habilitées à la consulter sur un support informatique ou papier.

La BDES doit être accessible en permanence aux :

- membres du comité d'entreprise (CE) ou aux délégués du personnel ;
- membres du comité central d'entreprise ;
- membres du CHSCT ;
- délégués syndicaux ;
- membres de la délégation unique du personnel, si elle existe ;
- dans une entreprise à établissements multiples, membres du comité d'établissement.

À noter :

Tout utilisateur de la BDES doit respecter une obligation de discrétion. Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur, qui doit indiquer la durée de leur caractère confidentiel.

LES POSSIBILITES DE RECOURS A L'EXPERT

Le Comité d'entreprise a le droit de se faire assister par un expert-comptable conformément à l'article L2325-35 du Code du travail dans les cas suivants :

- ✓ En vue de la consultation annuelle de la situation économique et financière [article L2323-12 du Code du travail]
- ✓ En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise [Article L2323-10 du Code Travail].
- ✓ Attention, 20% du coût est à la charge du Comité d'Entreprise
- ✓ En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi [Article L2323-15 du Code du Travail].
- ✓ Quand il y a des opérations de concertation [Article L2323-34 du Code du Travail].
- ✓ Quand il y a exercice du droit d'alerte économique [Article L2323-50 du Code du Travail].
- ✓ Lors d'une consultation pour licenciement économique dans une même période de 30 jours [Article L2323-30 du Code Du Travail] ;

Le comité d'entreprise peut également mandater un expert-comptable qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer un certain nombre de négociations [Articles L.5125-1, L.2254-2 et L1233-24-1 du Code du Travail].

Article R2323-1-2 modifié par Décret n°2016-868 du 29 juin 2016 - art. 5 : La base de données prévue à l'article L. 2323-8 permet la mise à disposition des informations nécessaires aux trois consultations annuelles prévues à l'article L. 2323-6. L'ensemble des informations de la base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. La base comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

MODALITES DE RECOURS A L'EXPERT

Le recours à l'expertise est possible dans Le cadre des 3 blocs d'informations/ consultations vus précédemment :

- L'examen de la situation économique et financière est central dans la compréhension des enjeux au regard de l'évolution passée et des perspectives. Fondée notamment sur l'analyse des documents de gestion et des entretiens, cette expertise permet de resituer l'entreprise dans son environnement et de formuler une appréciation, afin d'accompagner les élu-es du Comité d'Entreprise dans la formulation de leur avis transmis à l'organe de gestion de l'entreprise. Cette mission permet un contact régulier entre les élus et leur expert.
- L'examen de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi permet d'apprécier la politique sociale de l'entreprise, au regard notamment e l'analyse de l'évolution de l'emploi, des éléments fixes et variables de rémunération des salarié-e-s, de la situation comparée des femmes et des hommes, de politique de formation, des indicateurs d'absentéisme et des actions de prévention des risques professionnels mises en œuvre.
- L'examen des orientations stratégiques de l'entreprise permet de procéder à une analyse des informations contenues dans la BDES. Il s'agit de restituer l'entreprise/ groupe dans son environnement, d'évaluer les risques et les opportunités sur chacun de ses segments d'activité, d'étudier le business plan actualisé et d'apprécier les conséquences potentielles sur l'activité et l'emploi interne/ externe au regard des actions mises en œuvre de GPEC et des orientations de la formation professionnelle.
- Le processus de désignation.

→ Les missions sont décidées par les élu-e-s du Comité d'établissement, du Comité d'Entreprise ou du Comité Central d'Entreprise. Pour les orientations stratégiques s'y ajoute le Comité de Groupe.

→ L'entreprise paie concernant l'examen de la situation économique et financière et l'examen de la politique sociale [Article L2325-35 du Code du Travail]. Concernant les orientations stratégiques, le CE (CCE ou Comité de Groupe), ce sont les instances qui paient 20% de la facture dans La limite du tiers du budget de fonctionnement.

→ La désignation se fait au plus tard lors de la première réunion d'informations/ consultation.

→ La désignation doit être inscrite à l'ordre du jour du CE (CCE, Comité de groupe) – [Articles L2323-12, L2323-10 et L2325-35 du Code de Travail].

→ Le vote a lieu en CE (CCE ou groupe) [Articles L2325-35, L2323-12, L2323-15, L2323-10 et L2325-35 du Code du Travail].

ENSEMBLE BOUSCULONS LE QUOTIDIEN !



SYNDIQUEZ-VOUS CGT



Fédération des Sociétés d'Études

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsebud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr