

# Analyses & Innovations RH

**La loi Sécurisation de l'Emploi a repris un élément faisant a priori consensus dans l'ANI de janvier 2013 : la « base de données unique » des IRP. Elle doit être mise en place au plus tard en juin prochain pour les entreprises de plus de 300 salariés. Nouvelle contrainte ou ouverture de nouvelles opportunités ?**

**plus de 300 salariés** **14 juin 2014**

Une obligation de mise à disposition d'une Base de Données (économiques et sociales) Unique est instaurée par la loi Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013. Cette BDU est le support de la préparation de **la nouvelle consultation annuelle du Comité d'Entreprise** devant désormais porter sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences en interne.

Compte tenu de l'ampleur de ses contenus la BDU pourra légalement se substituer, au plus tard le 31 décembre 2016, aux bilans et autres rapports transmis régulièrement au CE (bilan social, rapport sur l'égalité professionnelle, rapport sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, informations trimestrielles, etc.).

La Base de Données Unique est **accessible en permanence** aux membres du Comité d'Entreprise (ou à défaut aux Délégués du Personnel), ainsi qu'aux membres du CHSCT et aux Délégués Syndicaux, et le cas échéant aux membres du Comité Central d'Entreprise. Elle est **mise à jour régulièrement** par l'employeur, celui-ci devant informer les représentants du personnel de l'actualisation de la BDU.

C'est l'employeur qui en fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation.

**14 juin 2015** **pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés**

**Une mise en œuvre ambitieuse mais simple et aisée peut se révéler être :**

## **une source d'efficience pour les DRH**

- gain sur la production des informations
- pas de surcoûts d'infrastructure
- qualité et pertinence accrues des données exploitées

## **un élément contributif à l'élévation de la qualité du dialogue social**

dans l'entreprise sur la base d'informations et de données

**partagées**  
**et non éparpillées**

Les articles **L. 2323-7-1, L.2323-7-2 et L.2323-7-3** du Code du travail sont relatifs à la BDU. Le **décret du 27 décembre 2013** en précise les contours et le contenu.

L'idée de BDU faisait partie de l'Accord National Interprofessionnel négocié entre les partenaires sociaux, signé le 11 janvier 2013 et dont la plupart des dispositions auront été reprises dans la loi Sécurisation de l'Emploi.

L'ensemble des informations de la BDU doit contribuer à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. Ces informations doivent aussi permettre d'apprécier les conséquences de la stratégie sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à des sous-traitants, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages.

Cette nouvelle disposition légale issue de la négociation entre partenaires sociaux organise donc la production des données RH, et y ajoute une notion prospective puisque les données doivent intégrer des perspectives sur les exercices à venir.

La meilleure garantie qu'une version Portail IRP de la BDU soit une source éclairante d'informations pour les IRP, est que cette même BDU soit aussi l'outil de travail de la Fonction RH.

Une utilisation réservée et propre à la DRH d'une version outil de la BDU doit lui permettre de gérer ses flux, de piloter ses process, mais aussi de réaliser des projections, de faire varier des paramètres et de tester des hypothèses : or c'est notamment à partir de ces éléments que l'on bâtit une démarche prospective.

Les informations portent sur **l'année en cours**, sur les deux années précédentes, et sur des prévisions ou des **grandes tendances pour les trois années à venir**.

## CROSSTALENT PROPOSE DEUX SOLUTIONS POUR RÉPONDRE À LA NOUVELLE OBLIGATION LÉGALE :

**1/ Un Portail IRP administré par la DRH**, qui rassemble toutes les informations et données à fournir et les historise, avec un système totalement paramétrable de gestion des accès et des habilitations, une option Chat et la possibilité d'une bibliothèque de documents

**2/ Une production d'indicateurs - MetaSIRH®** (interfacé avec les SIRH) - en plus du Portail IRP

**La première solution** consiste à créer un portail, alimenté notamment des rapports, bilans et éléments prospectifs rassemblés par la DRH qui autorise les interfaces et les enrichissements, et qui gère tous les profils utilisateurs.

**La seconde solution** sophistique la première en développant en amont du portail un outil interfacés avec les SI pour produire directement tout ou partie des données obligatoires et servir aussi en tant que de besoin de plate-forme de saisie de compléments d'information et des prévisions pour les années à venir.

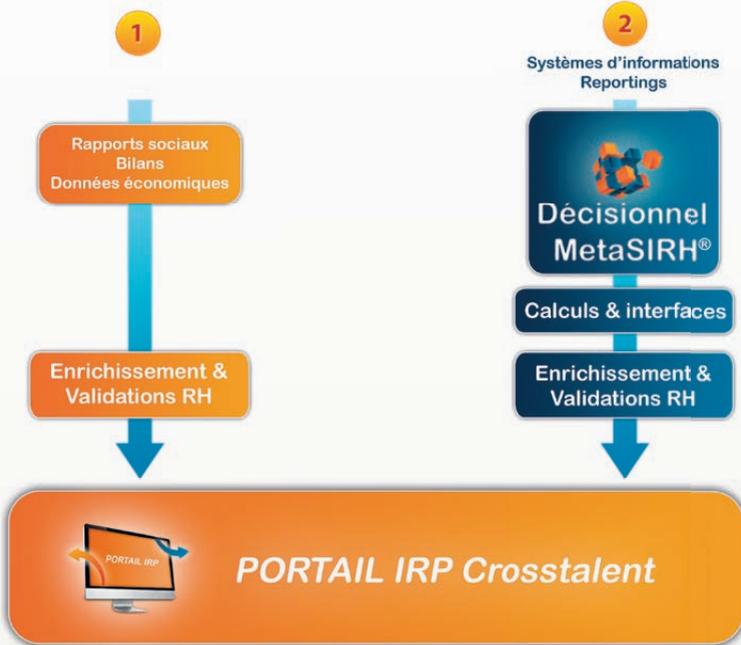
### SOUS LA DOUBLE CONDITION

- > qu'elle soit considérée de manière positive, comme pouvant contribuer à améliorer la qualité de dialogue social et l'efficacité de la Fonction RH,
- > et qu'elle soit mise en œuvre en bénéficiant des avancées qu'offrent aujourd'hui les dernières technologies informatiques,

**la BDU peut être source d'efficience accrue pour les DRH.**

En une quinzaine de jours seulement, grâce au Cloud et à l'expérience de Crosstalent, l'obligation légale de mise en place de la BDU peut être satisfaite à moindre coût.

## Options Possibles



## Périmètres fonctionnels

	Option 1	Option 2
 <b>DECISIONNEL MetaSIRH®</b> 		
<i>Interface de saisie</i>		✓
<i>Production de rapports &amp; tableaux de bords</i>		✓
<i>Agrégation et calcul d'indicateurs</i>		✓
<i>Gestion d'alerte et de circuit d'approbation</i>		✓
<b>PORTAIL IRP</b>		
<i>Gestion des profils utilisateurs et habilitations</i>	✓	✓
<i>Messagerie interne + Chat et fil de discussion (Chatter)</i>	✓	✓
<i>Gestion documentaire</i>	✓	✓
<i>Fonction de validation avant publication</i>	✓	✓
<i>Publication de rapports et tableaux de bord</i>	✓	✓
<i>Outil d'import multi format ( manuel, auto)</i>	✓	✓

**Question** : la BDU doit-elle obligatoirement être « informatisée » ?

**Réponse** : non, elle peut être tenue à disposition sur un support informatique ou papier. Néanmoins des développements en mode SaaS par exemple permettent aujourd'hui des productions adaptées, souples et peu onéreuses, et via le Cloud des possibilités d'accès à la fois très ouverts et totalement sécurisés.

**Question** : les représentants du personnel peuvent-ils avoir accès à des données individuelles ?

**Réponse** : la loi ne le prévoit pas. Grâce à aux avancées récentes dans le domaine informatique, et avec une gestion simple mais rigoureuse des droits, la BDU peut aisément être mise en œuvre en version électronique sans aucun risque d'accès à des données individuelles.

**Question** : quid de la confidentialité de certaines données ?

**Réponse** : comme dans les autres domaines, les informations qui revêtent un caractère confidentiel doivent être expressément présentées comme telles par l'employeur (avec indication de la durée du caractère confidentiel de ces informations) afin que l'article L.2325-5 du Code du travail s'applique.

**Question** : à quel(s) niveau(x) mettre en place la BDU ?

**Réponse** : la BDU doit légalement être mise en place au niveau de l'entreprise. Ce n'est qu'une convention ou un accord de groupe qui peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau d'un Groupe.

Les informations contenues dans la BDU doivent pouvoir s'insérer dans **8 rubriques** :

- A** investissements (social, matériel et immatériel, et, pour des sociétés cotées et les très grandes entreprises, informations environnementales)
- B** fonds propres, endettement et impôts
- C** rémunération des salariés et dirigeants
- D** activités sociales et culturelles
- E** rémunération des financeurs
- F** flux financiers à destination de l'entreprise
- G** sous-traitance
- H** transferts commerciaux et financiers entre entités d'un groupe.

Les bilans et rapports peuvent naturellement rester accessibles année par année. Une bibliothèque de documents peut être également mise à disposition (conventions collectives, accords d'entreprise, résultats d'élections professionnelles, statistiques du secteur d'activité, etc.).

**Analyse & Innovations RH** est une publication de : **Crosstalent**

17 rue Dumont d'Urville  
75116 PARIS [www.crosstalent.fr](http://www.crosstalent.fr)  
Tél. : +33 (0)1 73 79 58 40

**Directeurs de la Publication :**

Brice MALLIE ([brice.mallie@crosstalent.fr](mailto:brice.mallie@crosstalent.fr)),  
François RAJAUD ([francois.rajaud@crosstalent.fr](mailto:francois.rajaud@crosstalent.fr))  
et Henri SASLAWSKY ([henri.saslowsky@crosstalent.fr](mailto:henri.saslowsky@crosstalent.fr))

Crosstalent conçoit et met en œuvre des solutions innovantes pour la gestion d'entreprise et des ressources humaines. Les domaines d'application sont le pilotage des processus, le management des équipes, la mobilité professionnelle, la transmission du savoir. Crosstalent est partenaire intégrateur de Salesforce et force.com.