

L'état insuffisant des BDES laisse présager des négociations déloyales - Actuel CE, mars 2017

L'état insuffisant des BDES laisse présager des négociations déloyales

Alors que les entreprises vont consulter leur CE sur les orientations stratégiques, Catherine Ferrière, du cabinet **Tandem expertise**, déplore l'insuffisance et le caractère inexploitable des bases de données économiques et sociales (BDES). Elle s'étonne de l'absence de réactions des organisations syndicales, alors que la BDES avait été présentée comme une contrepartie aux délais préfix. Interview.

Quel est votre constat à propos de la base de données économiques et sociales (BDES) ?

« Ce que nous observons chez **Tandem** à l'occasion de nos expertises et des contacts avec les élus, c'est que la BDES est un outil inexploitable en l'état pour les représentants du personnel. Elle est très souvent insuffisante, peu pratique -on ne peut pas travailler véritablement sur les données- et rarement mise à jour. C'est problématique car cet outil est censé être au centre des trois grandes consultations annuelles du CE (*). Le fait que les directions ne communiquent pas dès le début de la procédure de consultation - comme la loi le prévoit- des informations complètes, précises et exploitables, ne laisse rien présager de bon sur la loyauté de la négociation d'entreprise développée par la loi Travail.

« La BDES est un outil inexploitable pour les élus du personnel »

Que conseillez-vous aux élus ?

Les délégués syndicaux, ou à défaut les élus du personnel, risquent de devoir négocier à l'aveugle, sans connaître l'environnement exact de l'entreprise et l'impact des changements qui leur sont proposés. C'est d'autant plus préoccupant que pèsent sur leurs épaules une très forte responsabilité dans la mesure où ils peuvent être amenés à négocier à la baisse dans certains domaines, en matière de temps de travail par exemple. Comment le faire en toute connaissance de cause si l'on ne connaît pas très précisément le nombre de salariés qui seraient concernés, l'impact précis d'une telle évolution, les objectifs poursuivis par la direction ? Une négociation loyale suppose d'avoir ces informations, de disposer d'un diagnostic fiable afin d'analyser ses propres marges de manœuvre.

Je m'étonne de l'absence de réaction des organisations syndicales face au problème de la BDES. Elles devraient être plus exigeantes et mettre davantage de pression sur les entreprises. Tout de même, cette base de données avait été présentée, lors de la négociation sur la sécurisation de l'emploi, comme la contrepartie des délais préfix qui s'imposent désormais aux instances du

personnel, et elle devait comprendre des informations sociales et économiques, même si celles-ci demeurent à mes yeux très limitées.

Dans les faits tout se passe comme si les entreprises avaient pris ce qui allait dans leur intérêt, c'est-à-dire les délais préfix car ils limitent le temps d'action du CE, mais qu'elles ne jouaient pas le « **Le bilan social est maintenant marginalisé dans une consultation fleuve** ».

jeu de la BDES en refusant de livrer une information loyale et complète. Je crains que ne se produise même un recul sur certains thèmes. Je pense par exemple au bilan social. Ce document se trouve maintenant marginalisé dans une consultation fleuve alors que le bilan social était solidement installé dans le décor de l'entreprise comme outil privilégié du dialogue social. Depuis la loi Travail, je conseille aux délégués syndicaux et aux élus de faire acter l'engagement de la direction à transmettre, dès le début de la négociation, l'ensemble des informations nécessaires et, à défaut, de prévoir le prolongement ou le report de la négociation. Et, vous allez me dire que je prêche pour ma paroisse, mais faire appel aux experts permet d'accéder à cette information, et de l'analyser.

Cette année devrait véritablement être mis en place dans les entreprises le nouveau calendrier de consultation du CE. Que suggérez-vous aux élus ?

Si la loi n'a pas prévu de calendrier, nous observons que, dans de nombreux cas, des entreprises ont commencé la consultation sur les orientations stratégiques (qui comprend aussi la GPEC -gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences- et les orientations de la formation); il y aura ensuite la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise en juin et la consultation sur la politique sociale à l'automne (qui comprend aussi les conditions de travail, l'emploi et le plan de formation).

« Je suggère de scinder en deux la consultation sociale »

Mais j'attire l'attention des élus sur le choix d'un calendrier adapté pour la consultation sociale. En effet, la densité de cette consultation, au coeur des attributions du CE, est problématique. Les élus doivent imposer à l'employeur suffisamment de temps pour traiter de façon approfondie tous les thèmes mentionnés, voire demander à scinder cette consultation : par exemple, en faisant en juillet ou septembre l'analyse de l'emploi, des conditions de travail et des rémunérations, afin de consacrer ensuite un deuxième volet à la formation, lors de réunions de novembre ou décembre, le tout permettant de rendre un avis global en ayant analysé tous les éléments.

En tant qu'expert auprès des CE, que vous inspirent les débats de la présidentielle ?

Les sujets liés au travail ou au dialogue social, je trouve qu'on en parle assez peu pendant cette campagne. Et lorsque ces sujets sont abordés, c'est souvent de façon plutôt négative.

« Les IRP apparaissent comme un sujet d'économies à réaliser ! »

Les uns veulent supprimer le compte pénibilité, d'autres mettre fin au monopole syndical de présentation des candidats au premier tour des élections professionnelles. Il y a aussi cette idée constante de relever les seuils de la représentation du personnel, voire même les fusionner. Dans le discours public, les institutions représentatives du personnel (IRP) apparaissent d'abord comme un sujet d'économies à réaliser ! Certes, Jean-Luc Mélenchon et Benoît Hamon ont une autre approche. Ils veulent abroger la loi El Khomri et favoriser la baisse du temps du travail. Mais je n'observe pas pour l'instant un réel débat sur ces sujets ni sur la question du travail.

Que pensez-vous de la proposition d'Emmanuel Macron, qui est désormais aussi celle de François Fillon, d'une instance unique de représentation du personnel pour toutes les entreprises ?

Cette proposition soulève les mêmes questions que celles que le Medef avait suscitées lors de la **négoceiation interprofessionnelle sur les IRP de 2014-2015**, lorsque le patronat avançait l'idée d'une instance unique. Sous prétexte de réduire le formalisme, ne risque-t-on pas, avec une seule IRP, de voir délaissée l'une des instances actuelles, que ce soit le CHSCT ou les délégués du personnel ? S'il y a moins d'élus et moins de temps, comment aller sur le terrain au contact des salariés pour connaître leurs problèmes, leurs revendications ? Les enjeux liés au travail ne risquent-ils pas d'être relégués au second plan ? Cette proposition revient à poser la question des moyens et des compétences réelles données aux représentants du personnel. Et cette question doit être relayée aux évolutions législatives qui renforcent le poids de la négociation collective : les délégués syndicaux et les élus doivent être désormais parfaitement formés et très vigilants, pour ne pas courir le risque de devenir une chambre d'enregistrement faute de temps pour analyser les projets et construire des alternatives ».

Catherine Ferrière

Actuel CE - mars 2017