Accord relatif à la mise en place et au fonctionnement de la base de données économiques et sociales à ERDF

1 Objet de l'accord

ERDF a la volonté de mettre en œuvre, dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise, les orientations issues de la loi dite de sécurisation de l'emploi n°2013-504 du 14 juin 2013 qui pose le principe d'une base de données économiques et sociales unique, ainsi que du décret d'application n°2013-1305 du 27 décembre 2013 qui vient en préciser le contenu, les dispositions régissant son fonctionnement et sa mise en place, lequel décret est lui-même complété par la Circulaire DGT 2014-1 du 18 mars 2014, dont est reproduit l'extrait ci-dessous :

« *...L'affirmation du dialogue social autour d'un rôle accru des salariés et de leurs représentants tant dans les actions d'anticipation que d'adaptation de l'entreprise était au cœur des préoccupations des signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui a été transposé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.*

À ce titre, la loi a mis en exergue la nécessité de mettre en place au sein de l'entreprise les outils permettant de mieux anticiper et partager l'information et renforcer la capacité des représentants des salariés à mieux comprendre et dialoguer sur la stratégie de l'entreprise. À cette fin, à la suite de l'ANI, la loi a introduit :

- *une nouvelle consultation du comité d'entreprise qui constitue ainsi un nouvel espace de dialogue sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui conditionnent la création de la richesse et sa répartition ;*
- *une ambitieuse modalité de partage avec les représentants des salariés de l'information de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux, au travers de la mise en place d'une base de données économiques et sociales unique regroupant de manière à la fois actualisée et prospective toutes les données utiles, et notamment celles transmises de manière récurrente au comité d'entreprise ...*
- *une sécurisation du dispositif de consultation du comité d'entreprise passant par un encadrement des délais de consultation du comité par un accord entre l'employeur et les élus ou, à défaut, par décret en Conseil d'État»;*

Par cet accord, les signataires conviennent de mettre à profit cette adaptation réglementaire pour enrichir le dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise en améliorant la mise à disposition de l'ensemble des documents de la filière CE, y compris les informations non récurrentes et non visées par la loi, aux élus et mandatés concernés.

Cet accord ne traite pas de l'autre aspect de la loi rappelé par la circulaire et visant à l'encadrement des délais de consultation du comité d'établissement, qui fera l'objet d'une concertation ultérieure.

2 Contenu de la BDES

1) Les informations récurrentes prévues par la loi et leur traitement

La loi prévoit 8 thèmes d'informations, lesquels sont détaillés dans le décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013 et qui sont différenciés selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou supérieur à 300 salariés.

Pour ce qui concerne ERDF, la base devra répondre aux informations suivantes :

1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel, et, pour les entreprises mentionnées au sixième

alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;

2° Fonds propres et endettement et impôts;

3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

4° Activités sociales et culturelles, mécénat ;

5° Rémunération des financeurs ;

6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

7° Sous-traitance ;

8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations peuvent être données à l'occasion de consultations récurrentes, (par exemple, la consultation sur les Orientations Générales de Formation, consultation sur le rapport sur la situation économique de l'entreprise, consultation sur le Rapport de Situation Comparée femmes / hommes, consultation sur le Bilan social) ou non (par exemple, information semestrielle sur la conclusion de contrats aidés, information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés…)

Ces documents préexistants seront archivés sous leur format actuel dans un onglet annuel spécifique de la base de données. Un tableau de correspondance permettant de repérer les informations récurrentes prévues par la loi dans ces documents sera joint.

Les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes. Les informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique également, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées, pour les raisons qu'il précisera.

2) Les informations inscrites dans la base de données

Les signataires conviennent d'étendre l'inscription des informations dans la base de données à l'ensemble des dossiers traités – en information ou en consultation – dans les CCE et les CE. Ainsi, les convocations, ordre du jour et l'ensemble des documents joints aux CCE et CE seront consignés et archivés dans cette base.

En complément des éléments d'information et de suivi sur la conduite et le déroulement de grands projets d'ERDF, (Linky, chantier numérique, chantiers de transformation …) seront mis à disposition et accessibles dans la base aux représentants du personnel en CCE, aux Délégués Syndicaux Centraux, et aux RSCCE.

3 Principes de fonctionnement de la base

1) Architecture de la base

Il s'agit d'une seule base de données couvrant le CCE et les CE. Pour chaque organisme CE l'arborescence est commune et chronologique à savoir un dossier par mois de l'année pour chaque CE + 4 dossiers pour réunions exceptionnelles

Pour l'organisme CCE, il est prévu : 1 dossier par mois (sauf Aout) + 3 dossiers réunions exceptionnelles + 3 dossiers pour autre information.(information issues du Conseil de Surveillance le cas échéant).
La Délégation Spéciale des CCE ERDF et GrDF est également paramétrée chronologiquement avec 4 dossiers annuels.
En tout état de cause, le nombre de dossiers par organisme et par an est ajustable.

2) Salariés concernés et périmètres d'accès

Les accès sont compartimentés en fonction des périmètres des organismes. Ainsi :

Ont accès aux informations et documents du seul CE dont ils relèvent:

- Chaque représentant du personnel en CE (titulaire ou suppléant)
- Chaque représentant du personnel au sein des CHSCT du périmètre CE (titulaire ou suppléant)
- Les Délégués Syndicaux, les RS CE et RSCHSCT du périmètre CE

Ont accès aux informations et documents du CCE dont ils relèvent :

- Chaque représentant du personnel en CCE
- Les Délégués Syndicaux Centraux, les RS CCE

Enfin les membres de la Délégation Spéciale, RSCCE, Délégués Syndicaux centraux d'ERDF et de GrDF ont accès aux informations relevant de la Délégation Spéciale.

Cela représente environ 1 800 salariés élus ou mandatés d'ERDF.

En complément, les Délégués Syndicaux Centraux, les RSCCE, le Secrétaire du CCE, ont accès à l'ensemble des informations de l'ensemble des CE concernés.

3) Gestion des habilitations et alimentation des compartiments CE

Un administrateur national et un suppléant (Chef de département Dialogue Social / Attachée relations sociales de la DRHTS) administre le compartiment CCE et Délégation Spéciale (en lien avec GrDF) et attribue les habilitations aux administrateurs CE (RRH ou personnes désignées par délégation).
Les administrateurs CE gèrent les habilitations de leur périmètre CE.
L'administration de la base consiste en la délivrance /retrait des habilitations et à la garantie du dépôt et de la mise à jour des données contenues dans le compartiment concerné.

4) Utilisation de la base pour l'envoi de la convocation et des documents d'une séance d'organisme CE ou CCE

Le principe d'adressage par voie électronique de la convocation ainsi que la liste des documents d'une séance d'organisme CE ou CCE aux représentants du personnel sera maintenu et réalisé via la Base de Données par des notifications personnelles : au périmètre d'un CE ou du CCE, l'élu du personnel recevra, dans les délais prévus par les accords actuels, les documents idoines.

Il est rappelé que la question des modalités d'information et des délais de consultation du CE ou du CCE ne fait pas partie de l'objet de ce présent accord et fera l'objet d'une concertation ultérieure.

5) Modalités d'accès, sécurité, confidentialité

Par construction la BDES est accessible en permanence aux salariés intéressés via une adresse internet sécurisés et un login.

Tous les documents seront horodatés et authentifiés afin de permettre le traçage du dépôt, de la consultation et de l'impression.

Les documents identifiés comme confidentiels seront filigranés avec la mention « confidentiel ». La durée de confidentialité du document doit être mentionnée explicitement par la Direction.

Il est rappelé ici que les membres des comités d'établissement, du CCE… sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

NB : Le ministère du travail ayant confirmé que, la BDES ne contenant pas de données nominatives, il n'y a pas lieu de la soumettre à la CNIL.

6) Mise en service

La mise en service opérationnelle de la BDES nécessite une information préalable des acteurs (le cas échéant à l'occasion de la tenue d'un organisme CE, CHSCT), l'habilitation des membres, et la complétude des documents à déposer.

4 Suivi et dispositions finales

1) Suivi de l'accord

Un comité de suivi de l'accord composé de 2 représentants par Organisation syndicale signataires et de la direction se réunira 2 fois la première année de mise en œuvre de l'accord puis à la demande de l'une des parties.

2) Entrée en vigueur, formalités de dépôt et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de la date de son dépôt .Il sera déposé à l'initiative de la Direction d'ERDF conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-4 du code du travail.

Il pourra être révisé à la demande de la Direction ou de l'une des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé selon les dispositions prévues par l'article L2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Courbevoie , le 09 OCT. 2015

Pour la Direction d'ERDF

Christophe CARVAL
Directeur des Ressources Humaines

les Organisations Syndicales Représentatives :

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
Représentée par :	Représentée par :	Représentée par :	Représentée par:
Ph. SIMONA		B. BOSQUILLON	B. TANTBOUEZ