

## BDES : EN FAIRE UN OUTIL UTILE POUR TOUS

Chez Lafarge France, la base de données économiques et sociales ou BDES (second volet de la loi de sécurisation de l'emploi), qui est le bras armé des orientations stratégiques à trois ans, n'a pas été constituée en même temps que le document prospectif de référence présenté l'été dernier. « C'est une démarche plus compliquée pour nous car inhérente à notre culture d'entreprise peu férue à ce jour de ce type d'outil. Constituer la BDES requiert une technicité informatique au niveau RH que nous n'avions pas. Nous avons donc saisi cette obligation légale pour harmoniser nos informations transmises jusqu'à présents, qui étaient disparates et sous des formats divers » confirme Sylvie Peretti. En collaboration avec le Comité du groupe France, un groupe de travail a donc été créé. « Avec les coordinateurs nationaux, nous organisons des réunions afin d'échanger sur les principaux items des contenus de la base et plus particulièrement sur celui des effectifs et des volumes d'activité. » Autre sujet clé au cœur des débats : le niveau de confidentialité pour accéder aux informations (cf. Encadré). La DRH parvient-elle à éviter l'un des principaux écueils de la BDES, à savoir n'être qu'un outil de recensement d'informations déjà connues et publiées dans d'autres documents ? « La constitution de la base de données, qui devrait être accessible d'ici fin 2014, est un travail supplémentaire important confié à la DRH. Il s'ajoute à nos autres missions. Mais notre cœur de métier n'est pas de faire du reporting. C'est pourquoi nous nous efforçons de réaliser un outil véritablement utile pour tous, à commencer par les élus, qui ne constitue pas une énième contribution au « mille feuilles administratif » déjà existant », insiste Sylvie Peretti.

Que conclure à ce stade pour Lafarge France ? Les deux nouvelles obligations réglementaires (ICOS et BDES) « participent au partage de l'information et facilitent un dialogue social responsable, y compris dans les périodes difficile. Pour la direction et les RH, c'est aussi l'occasion de présenter dans un même document, en dehors des moments forts traditionnels de prise de parole, toutes actions menées au cours des deux dernières années. C'est gratifiant et porteur d'avenir » conclut la DRH. ■



TRIBUNE

**Nadia Ghedifa**

Directrice générale de Secafi.

## La modernisation du dialogue social repose sur la capacité des acteurs à se parler

Les représentants du personnel ont vu, ces deux dernières années, leur paysage se transformer au gré de deux importantes réformes : la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et celle du 5 mars 2014 sur la démocratie sociale et la réforme de la formation. Comme nous l'avons vu dans ce Hors-Série, ces deux lois portent en elles des défis majeurs pour la modernisation du dialogue social en France et la sécurisation des parcours professionnels.

C'est dans ce cadre que, chez Secafi, nous avons réalisé une étude sur près de 160 plans de sauvegarde de l'emploi afin de voir si la loi de sécurisation avait changé les comportements et dans quels sens. Avec cette question : la loi a-t-elle favorisé l'emploi et les rebonds professionnels ?

Qu'avons-nous constaté ? Les directions et les organisations syndicales privilégient l'accord majoritaire et le signent. La LSE les contraint, notamment avec des délais resserrés et imbriqués avec ceux du CHSCT, à parler de tout en même temps et

en peu de temps. Il est donc primordial, sur des sujets aussi graves, de se fixer des priorités et de mettre sur la table des négociations, le plus tôt possible, les alternatives pour que les acteurs puissent s'en emparer et en discuter. Ainsi, comme les délais CE et CHSCT sont concomitants, les argumentations sur les conditions de travail doivent enrichir la critique des conditions économiques du projet de réorganisation.

Nous cherchons à toujours impliquer davantage les acteurs de proximité, et en particulier le management, dans la construction de nos analyses et préconisations et nous militons pour que la dynamique territoriale soit davantage prise en compte car c'est sur les territoires que les capacités de rebond pour l'emploi doivent se construire.

C'est un défi majeur à relever, au même titre que celui de la modernisation du dialogue social, qui repose beaucoup sur la capacité des acteurs à s'approprier les sujets, à se parler et à se faire confiance.