



## *A trois mois de l'échéance du 14 juin 2014, où en êtes vous dans la mise en œuvre de votre Base de Données Economiques et Sociales?*

La loi sur la sécurisation de l'emploi, et le décret No 2013-1305 du 27 décembre 2013 prévoient :

- La création d'une base de données économiques et sociales (BDES) unique pour les entreprises de 300 salariés et plus, à réaliser dans l'année (deux ans pour les entreprises de 50 à 299 salariés).
- Une nouvelle consultation sur les options stratégiques possibles de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences. Cette consultation portera également sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE).

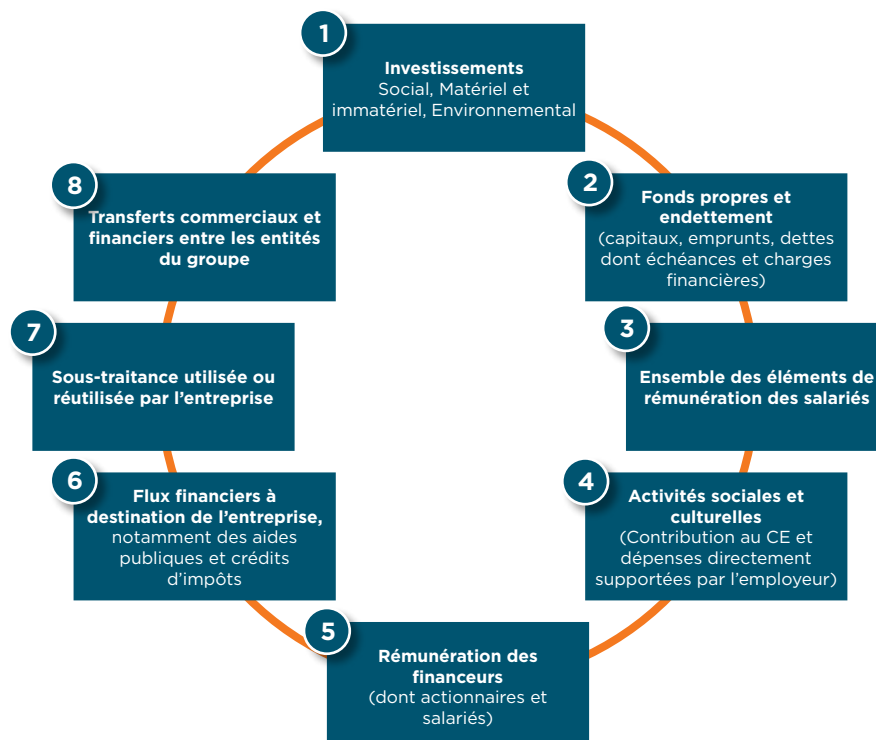
- La BDES doit être permanente et accessible, prospective (en donnant des grandes tendances à trois ans) ainsi que actualisée régulièrement.

- L'ensemble des représentants du personnel (membres du CE, des CHSCT et DP) sont les destinataires de la BDES. L'information peut être adaptée aux périmètres de ces instances.

- La BDES remplace les informations transmises actuellement aux IRP à l'exception du bilan social.

- En 2014, la BDES comporte les informations chiffrées actuelles ainsi qu'une projection en termes de grandes tendances sur les trois années à venir. Dans son périmètre cible (2016), la BDES comprend donc une vision historique de 2 ans et une vision prospective de 2 ans.

### Rappel du périmètre de la BDES



**Trois thèmes à aborder pour mettre en œuvre votre BDES :**

1. A quel niveau de précision diffuser les informations chiffrées et quelles caractéristiques pour les projections en termes de « grandes tendances » ? Quel est le niveau de couverture du reporting social actuel par rapport à la BDES ?

2. Quelle solution du support pour votre BDES ? Comment mettre à disposition les informations ? Support informatique ou papier ? Espace sécurisé sur intranet ? Quelle alimentation automatique par le SI ? Quelle procédure interne d'alimentation de la BDES ?

3. Quelle charte d'utilisation de la BDES (confidentialité, droits d'accès,...) ? Comment sécuriser la diffusion de l'information et suivre son utilisation ? Comment former et responsabiliser les partenaires sociaux ?

L'équipe Kurt Salmon accompagne ses clients dans la mise en œuvre de leur BDES et intervient sur ce sujet à des événements d'information et colloques.

Nous sommes à votre disposition pour adresser avec vous l'ensemble des thèmes et pour répondre à vos questions avec, si vous le souhaitez, l'appui de notre partenaire juridique Actance.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter :

**Claude Bodeau**, Associé en charge de l'équipe Ressources Humaines, [claudio.bodeau@kurtsalmon.com](mailto:claudio.bodeau@kurtsalmon.com), Tél.: 01 55 24 32 90

**Erling Jensen**, Manager RH-Management, [claudio.bodeau@kurtsalmon.com](mailto:claudio.bodeau@kurtsalmon.com), Tél.: 01 55 24 06 20, Port.: 06 13 22 06 20

**Audrey Sattler**, Assistante de l'équipe RH-Management, [audrey.sattler@kurtsalmon.com](mailto:audrey.sattler@kurtsalmon.com), Tél.: 01 55 24 32 90

 @KurtSalmonFR

 @RHbyKurtSalmon

Kurt Salmon est un cabinet de conseil en transformation des entreprises. La vocation des 1400 consultants de Kurt Salmon est d'apporter aux dirigeants des entreprises le conseil et les idées originales qui ont un impact direct et concret sur la réussite de leurs projets et, en particulier, sur leurs projets de transformation. Kurt Salmon accompagne les dirigeants dans l'exploration de nouvelles voies pour les entreprises. Nos équipes de conseil interviennent à leurs côtés pour mieux comprendre les attentes du marché, pour les aider à discerner les facteurs d'évolution de leur secteur d'activité et à trouver la différenciation compétitive qui leur permettra d'exprimer leur leadership.