

# NÉGO BDESE

La direction ouvre une négociation sur la BDESE. Mais que cache ce terme "barbare" ? Il s'agit de la **B**ase de **D**onnées **E**conomique **S**ociale et **E**nvironnementale. Il est vrai que ce sujet peut sembler lointain pour les salariéEs, il ne s'agit pas de droits applicables directement, mais d'un accès aux informations de l'entreprise et du groupe Capgemini, ce qui permet une défense collective des salariéEs par les ReprésentantEs du Personnel.

La BDES était issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 et inscrite dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Ces informations, un temps obligatoires, ont été soumises à la modification de plusieurs lois (Rebsamen, Macron,...) L'article 41 de la loi Climat et résilience d'août 2021, a élargi le contour de la BDES à l'environnement, qui devient ainsi la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

La BDESE comporte actuellement les thèmes suivants dans le Code du travail :

1. Investissements
2. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise
3. Fonds propres, endettement et impôts
4. Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
5. Fonds propres et endettement ;
6. Activités sociales et culturelles ;
7. Rémunération des financeurs ;
8. Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
9. Sous-traitance ;
10. Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ;
11. Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.



Il s'agit de dispositions supplétives, autrement dit, depuis les ordonnances Macron, un accord moins disant peut être négocié afin de limiter, voire de vider l'information définie au niveau de la Loi. Et la direction ne s'y est pas trompée. Complètement vide à sa création, elle avait déjà réussi à obtenir l'adhésion d'un accord pour les mandatures précédentes CE, DP, CHSCT qui a simplement réduit les informations aux documents fournis lors des réunions d'instance (CSEC, CSE, ICRP, ...). Exit les informations majeures développées dans chacun des thèmes.

D'ailleurs, ce précédent accord est devenu caduc, de l'aveu même de la direction, en raison de la disparition des instances regroupées en un seul CSE... La direction aurait dû appliquer les dispositions du Code du Travail, ce qui aurait permis d'enrichir l'information. Sans gêne la direction est restée hors la loi durant 5 ans, et ce malgré les multiples alertes de la CGT.



Le ton de la première réunion de négociation est donné. Il s'agit de faire pareil en rajoutant tout au plus une couche dans l'espace documentaire. Pas de base de données en vue et une rétention des informations qui se profile.

La CGT, suivie par d'autres Organisations Syndicales Représentatives lors de cette première réunion, a insisté sur la nécessaire reprise, à minima, des dispositions supplétives du Code du Travail, une réelle base de données qui permette des requêtes et un élargissement du niveau d'accès aux

différentes ReprésentantEs du Personnel. Concernant la BDESE, au vu de l'exhaustivité des données que l'entreprise doit fournir telles que prévues par la Loi, mieux vaut aucun accord qu'un accord moins disant que la Loi. Dans les positions prises lors de cette première réunion, cela pourrait en prendre le chemin...



Nous invitons les salariéEs à solliciter touTEs leurs ReprésentantEs du Personnel de toutes les Organisations Syndicales pour les sensibiliser sur la nécessité d'obtenir toutes les informations utiles à leur défense et l'acquisition de nouveaux droits. Nous sommes prêtEs à construire une intersyndicale pour définir ensemble les lignes rouges que la direction ne doit pas franchir.

**REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI**

**#ONESTLACGT**  
**LACGTCAP.ORG**



Retrouvez tous nos réseaux sociaux à l'adresse

<https://liens.lacgtcap.org/>



 [contact@cgt-capgemini.fr](mailto:contact@cgt-capgemini.fr)