

FICHE TECHNIQUES n°1/8.

CETTE FICHE N'EST QU'UN EXEMPLE ELLE FERA L'OBJET DE MODIFICATIONS

Mise en place du projet de portail " Intranet eDRH".

Consultation préalable obligatoire des instances représentatives du personnel.

Cette fiche est avant tout un guide, cela n'exempt en aucun cas le lecteur de consulter, notamment, un spécialiste du droit. Elle n'engage en aucun cas son auteur, voir l'avertissement en fin de cette fiche.

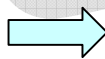
La mise en place d'un projet d'intranet, quel que soit le thème de l'intranet ou de l'Extranet (Entreprise, commercial, technique, DRH, Marketing, Communication ...) est un changement important : le CE¹ doit être consulté (article L 432-2 du Code du Travail), et il peut faire jouer son droit d'expertise (article L-434-6 du Code du Travail). Dans les administrations, le Comité technique paritaire compétent doit être préalablement consulté. Le DSI et le RSSI s'ils sont présents sera un plus non négligeable, afin de mener à bien cette implantation.

Textes de base dans le code du travail :



Article L432-2 du Code du Travail (concerne "tout projet important")


Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, un mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus. Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides, il doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.



Article L432-2-1 du Code du Travail (concerne "les traitements automatisés de gestion du personnel")

Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de ceux-ci. Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci. Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

¹ Voir la note en fin du document page 3.

 **Article L434-6 du Code du Travail (concerne le recours à une expertise technologique)**

...

Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, peut, en outre, avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés à l'article L. 432-2. Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ce même article.

La nécessité de consultation du Comité d'Entreprise et le droit d'expertise supposent que le projet:

- * introduise de nouvelles technologies dans l'entreprise (c'est vrai pour tout projet intranet)
- * soit important
- * ait des incidences sociales (c'est vrai pour tout projet intranet, particulièrement un intranet DRH)

La difficulté est d'identifier le "projet intranet" car il commence souvent par une suite d'expérimentations de faible importance dont les impacts deviennent peu à peu significatifs: le CE doit demander à être consulté le plus tôt possible, et en tout cas dès que cette importance est visible (nombre de personnes utilisant la messagerie, nombre de pages du site intranet, importance des informations publiées sur le site,...). Les CE doivent être très attentifs à ce type de projets, même si au début ne semblent se poser ni problèmes d'emploi, ni problèmes de conditions de travail: l'enquête " Liaisons sociales - France Télécom " (voir en bibliographie) a montré qu'une forte proportion d'entreprises n'a pas procédé à cette consultation alors que 60% estiment que l'intranet DRH induit un changement important dans l'organisation du travail.

Que trouve-t-on dans un portail pour un « Intranet eDRH »?

Aujourd'hui existent trois grands types d'intranets dans les entreprises :

a) Les sites intranets "professionnels" spécialisés par fonction et à accès limités, qui sont ou devraient être des outils de "partage de connaissances":

- Intranet commercial
- Intranet technique
- Intranet eDRH : accessible aux services DRH seulement

- b) Le site intranet eDRH " grand public " pour l'ensemble des salarié(e)s

A l'utilisation de ce site intranet eDRH, viennent s'ajouter :

- L'utilisation de la messagerie pour l'envoi d'informations individuelles ou collectives
- L'utilisation du site Internet de l'entreprise par la GRH pour le public extérieur, en particulier pour présenter les offres d'emplois.

- c) Le site intranet MK et Commercial sont des Intranet / Extranet sous VPN qui ne seront pas abordés dans cette fiche².

Les principaux services que l'on peut trouver sur un site intranet eDRH sont les suivants :

1 Intranet eDRH = outil de publication et de communication (journal et/ou panneau d'affichage)

- Des informations générales sur l'actualité de l'entreprise
- Des informations sur les services pratiques
- Des informations sur le droit du travail: convention collective, règlement intérieur, notes de services,...

² Les Extranet Techniques liés à la productions et les autres types d'Intranet doivent faire l'objet d'approche complémentaires que ce soit Juridiques ou Méthodologiques.

- Des informations pour la formation : catalogue, calendrier,...
- Des outils informations pour la mobilité interne : bourse de l'emploi,...
- Des informations pour la mobilité externe
- Des informations sur les recrutements et offres d'emplois
- Des informations ciblées par catégories de salarié(e)s : expatriés

2 Intranet eDRH = outil d'échanges des salarié(e)s avec RH et avec les autres salariés

- Annuaire de l'entreprise donnant l'adresse électronique des autres salariés
- Messagerie avec réponse personnalisée et rapide

3 Intranet eDRH = outil permettant au salarié de gérer son dossier personnel

- Des outils interactifs (personnalisés et sécurisés) pour la gestion des frais
- Des outils interactifs (personnalisés et sécurisés) pour la gestion du temps de travail
- Des outils interactifs (personnalisés et sécurisés) pour la gestion de la paie, de l'épargne salariale, de la prévoyance,...

4 Intranet eDRH = outil de formation

- Des outils de gestion des compétences (test,...)
- Des outils de formation à distance (e-learning) - ...

5 Intranet eDRH = outil de publication pour le Comité d'Entreprise

- Informations sur les œuvres sociales
- Gestion plus ou moins interactives des activités (réservations, billets,...)
- ...

6 Intranet eDRH = outil de management de l'information pour les conventions collectives.**7 Intranet eDRH = des solutions et des outils de GED³ et EKP⁴ (WSS et SPS).**

CETTE FICHE N'EST QU'UN EXEMPLE ELLE FERA L'OBJET DE MODIFICATIONS



Note : Attention, ce type d'utilisation par le CE doit toujours être explicitement négocié sous peine de nombreux conflits.

³ GED : Gestion Electronique de documents (voir l'utilisation de Windows SharePoint Services).

⁴ EKP : Entreprise Knowledge Portail.

AVERTISSEMENT

Les informations contenues dans ce document représentent l'opinion des auteurs EG/MR sur les points cités à la date de publication. Les auteurs EG/MR s'adaptent aux conditions fluctuantes du marché et cette opinion ne doit pas être interprétée comme un engagement de la part des auteurs EG/MR; de plus, les auteurs EG/MR ne peuvent pas garantir la véracité de toute information présentée après la date de publication de cette fiche.

Cette fiche est fournie à titre d'information uniquement. Les auteurs EG/MR EXCLUENT TOUTE GARANTIE, EXPRESSE ou IMPLICITE, EN CE QUI CONCERNE CE DOCUMENT.

L'utilisateur est tenu d'observer la réglementation relative aux droits d'auteur applicable dans son pays. Aucune partie de cette fiche ne peut être reproduite ou transmise à quelque fin ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, sans la permission expresse et écrite des auteurs EG/MR.

Les produits mentionnés dans ce document peuvent faire l'objet de brevets, de dépôts de brevets en cours, de marques, de droits d'auteur ou d'autres droits de propriété intellectuelle et industrielle des auteurs. Sauf stipulation expresse contraire d'un contrat de licence écrit des auteurs, la fourniture de ce document ne vous confère aucune licence sur ces brevets, marques, droits d'auteur ou autres droits de propriété intellectuelle et industrielle.

Les auteurs

Erol GIRAUDY / Martine ROBERT.

© 22/08/2004 Les auteurs EG/MR. Tous droits réservés. Ce document est fourni à titre d'information uniquement. Les noms de produits, services et sociétés mentionnés dans ce document sont soit des marques, soit des marques déposées de leurs propriétaires respectifs.

CETTE FICHE N'EST QU'UN EXEMPLE ELLE FERA L'OBJET DE MODIFICATIONS