

NIMER
gérer l'intranet

Quelle place pour



les syndicats ?

Par **Rodolphe Helderlé** Photos **Patrick Canigher** Illustrations **Guiek**

LES ACCORDS AUTORISANT LES SYNDICATS D'UNE ENTREPRISE À S'EXPRIMER SUR L'INTRANET DE LA SOCIÉTÉ SONT RARES. CES DERNIERS DÉVELOPPENT LEURS SITES EN PARALLÈLE AVEC PARFOIS PLUS DE SUCCÈS QUE LA DRH.

Toujours aucune obligation pour les entreprises mais le 5 mai 2004, l'article L412.8 du Code du Travail qui encadre les moyens d'expression accordés aux syndicats dans les entreprises s'est enrichi en intégrant qu'un accord d'entreprise pouvait baliser la place des syndicats sur les Intranets et les messageries électroniques. Bref, la balle est dans le camp des directions. Le tableau d'affichage représente le seul support matériel d'expression que les entreprises ont obligation de fournir. Sans parler d'accès au réseau, l'obtention de fax, ordinateurs ou imprimantes pour équiper les locaux syndicaux est loin d'être un droit.

LES ACCORDS NE SONT PAS LÉGION

Certaines entreprises n'ont toutefois pas attendu le 5 mai 2004 pour faire une petite place aux syndicats sur leurs Intranets. L'accord de France Télécom date par exemple du 30 juillet 2000. Aujourd'hui, ces accords concernent encore une minorité d'entreprise et se révèlent restrictifs. Ils déclinent la notion du panneau d'affichage statique en interdisant, dans les espaces de publication en ligne dévolus aux syndicats, l'intégration de la vidéo ou encore les systèmes d'abonnement à des newsletters. De même, toutes les directions s'accordent à interdire l'usage de la messagerie d'entreprise pour adresser

d'un coup d'un seul des alertes relatives à la mise en ligne d'un tract... Pas question de laisser l'arme du push dans les mains des syndicats. La nouvelle version de l'article L412.8 incite tout de même à l'ouverture en exprimant le fait qu'un accord peut parfaitement autoriser la possibilité d'user de la messagerie à des fins de tractage.

Sans aller jusque là, il y a des entreprises qui accordent plus de flexibilité que d'autres en matière d'utilisation de la messagerie. Sur le site de Peugeot Mulhouse, la direction autorise tacitement l'utilisation par la CFE-CGC de la messagerie pour informer ses quelque 600 adhérents. En cascade, chaque élu se charge d'informer une liste d'adhérents. Libre à ces derniers de relayer vers les sympathisants. Une liberté accordée par la direction alors qu'aucun accord ne borde l'expression syndicale en ligne chez Peugeot Mulhouse. *"Certaines directions laissent faire. Elles ne tiennent pas à s'engager dans des contentieux sur ce terrain. Certains juges sont en effet plutôt conciliants en estimant que l'usage du tractage électronique est un signe d'activisme susceptible de peser dans la capacité de représentation du syndicat,"* note Sylvain Niel, avocat spécialisé en droit du travail au sein du cabinet Fidal. *Les accords ne sont pas légion car il y a des négociations sociales beaucoup plus importantes à régler en ce moment dans les entreprises. Un accord sur le droit à l'expression syndicale en ligne a un coût."* Généralement, la DRH s'engage en effet à former les webmasters syndicaux, à fournir les logiciels et ordinateurs. Or les budgets des DRH sont de plus en plus serrés.

PRATIQUE DE HAUT RISQUE

Certaines entreprises réagissent avec virulence. Chez Oracle où aucun accord n'existait, >



Depuis juillet 2000 France Télécom a ouvert ses Intranets.

➤ la CFDT avait ouvert depuis mai 2004 une armoire électronique accessible à tout le monde où étaient publiés les comptes rendus de CE. Courroux de la direction qui a “découvert” que la CFDT utilisait, “à son insu”, l’Intranet depuis 6 mois. “Les comptes rendus étaient publiés avant leur approbation. Ce répertoire est désormais fermé”, souligne Didier Dubois, responsable des relations sociales. Mais ce qui n’a surtout pas plu réside surtout dans le fait que 450 salariés d’Oracle aient enregistré leur adresse professionnelle sur une liste de diffusion externe (YahooGroups) afin de se tenir informé des dernières mises à jour dans le dossier partagé de la CFDT accessible sur l’Intranet. Le Mardi 19 octobre dernier, Franck Pramotton, délégué syndical CFDT d’Oracle était assigné au tribunal de Grande Instance de Nanterre. “Un ‘usage’ de l’Intranet existait officiellement depuis mai 2001, de même que l’usage de la liste externe, sur inscription volontaire, depuis avril 2001. Le projet de constitution d’un accord TIC a été clairement mis sur la table en mai

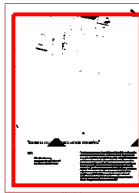
LA CFE-CGC DÉCLOISONNE LA CIRCULATION DE L’INFORMATION

La confédération des cadres s’est doté d’un Intranet en 2002. Aujourd’hui, 2 000 militants ont fait une demande d’habilitation pour pouvoir accéder à 1 200 documents, tracts, circulaires, argumentaires. Baptisé “Galaxie”, cet Intranet répertorie pas moins de 4 000 e-mails de militants. “Le terme de galaxie n’est pas neutre. Il participe à mettre à plat un mode de fonctionnement traditionnellement très structuré entre la confédération, les fédérations, les unions régionales, les unions départementales et enfin les sections locales des entreprises. Grâce à l’Intranet, le représentant d’une section peut parfaitement entrer directement en contact avec sa fédération sans passer par les représentants des échelons intermédiaires”, souligne Michel Ciesiolka, le webmaster de la confédération. Toutes les strates de la confédération ont la possibilité de publier des informations sur l’Intranet. “C’est l’information qui est importante. Peu importe la position de l’auteur dans l’organisation”, précise Michel Ciesiolka. Un sacré changement pour des confédérations qui héritent de structures très pyramidales largement décalées du mode d’organisation transversale qui prévaut aujourd’hui dans les entreprises.

2004, avec la demande explicite de confirmation des usages en place”, argumente Franck Pramotton dont la section alimente un site sur l’Internet. Et le délégué syndical d’ajouter, “il aurait été parfaitement possible de publier ces comptes rendus de CE sur ce site mais nous tenons à garantir un certain niveau de confidentialité à ces informations. L’attitude de la direction va nous conduire à publier davantage sur notre site. Je précise que les comptes rendus syndicaux n’ont pas le statut juridique de procès verbal”. À noter que chez Oracle, seul le comité d’entreprise est autorisé à publier les procès verbaux.

DES SITES SYNDICAUX À DEUX FACES

Même quand une place leur est accordée sur l’Intranet, la plupart des syndicats tiennent à maintenir une présence parallèle sur Internet afin d’élargir le nombre des visiteurs. Ainsi, en 2004, Devoteam a signé un accord donnant la possibilité aux syndicats de prendre place sur l’Intranet. “L’espace syndical est directement accessible depuis la page d’accueil. Il ne faut pas aller dénicher le lien dans un sous-répertoire de l’Intranet”, déclare Diego de Brissoult, le directeur des ressources humaines du groupe. En attendant, seule la CFTC a accepté de jouer le jeu. La CGT et la CFE-CGC se focalisent sur leurs sites Internet respectifs. Des centaines de sites de syndicats d’entreprise existent sur la toile mais, il faut bien remarquer qu’une grande partie de ceux qui avaient été lancés il y a 2 ou 3 ans ne sont plus mis à jour. En clair, il ne suffit pas de lancer un site, encore faut-il se donner les moyens d’une stratégie éditoriale pérenne. Gilbert Brockman, de la CFE-CGC de Thales dont la direction partage une partie de son Intranet avec les syndicats, “passe au minimum 2 heures par jour à animer le réseau de correspondants qui nous remonte les informations. Nous faisons très attention à ce que nous publions. Il ne s’agit pas de casser l’entreprise”. Diffamations, informations confidentielles, autant de motifs pour justifier une action en justice de la direction. Pour Sylvain Niel, “au travers de l’article L432.7 du Code du Travail l’obligation de secret se trouve de plus en plus engagée lors des réunions entre directions et syndicats et dans la circulation des documents.” Une politique du “tout confidentiel” dans laquelle les syndicats savent très bien s’y retrouver. “Nous ne donnons jamais de



“JOUER LE JEU DE LA CIRCULATION DES IDÉES.”

#01

Sébastien Ducamp,
avocat associé en droit social
au cabinet Kahn & Associé

“Les directions ont tout intérêt à jouer le jeu de la confrontation et de la circulation des idées. En matière sociale, l'argument de la confidentialité tient de moins en moins. Les syndicats en sont parfaitement conscients. Alors qu'elles devraient se montrer davantage réactives, les directions des ressources humaines se bornent aujourd'hui à une communication institutionnelle. Aujourd'hui, il y a une très grande volatilité de l'écrit. Les actions en justice ne sont pas forcément les plus adaptées en cas de dérives. La DRH doit être capable de réagir en faisant valoir ses arguments. C'est une chance pour une entreprise d'avoir des syndicats forts et constructifs.”



L'Intranet offre une plus grande proximité avec les salariés.

➤ *chiffres financiers avant que ceux-ci soit officialisés, juste des tendances. En matière d'information sociale en revanche, nous estimons pouvoir tout dire*", lance Pascal Pradot, délégué syndical CFDT d'Accenture. À la Société Générale, le site de la CGT n'a pas hésité à mettre en ligne le plan de réorganisation du groupe, baptisé 4D, sur son site Internet. À partir de là, la direction a ouvert des négociations pour accorder une place aux syndicats sur l'Intranet en octobre 2003. Un espace où la CGT ne

manque pas de dénoncer nominativement les excès de la pression commerciale. *"Les nouveaux directeurs ont les dents longues. Il n'y a pas eu d'attaque en diffamation pour la simple et bonne raison que tout est vrai. La diffusion de ces informations dont le personnel est assez friand contribue à limiter les excès de zèle. Notre site est plus visité que celui de la DRH"*, avance Michel Marchet, le délégué central CGT de la Société Générale.

UN BESOIN PARTAGÉ DE PROXIMITÉ

Une émulation se crée même parfois entre les syndicats d'une même entreprise pour drainer le maximum de trafic. La course à l'information est lancée. Et Yann le Vot, webmaster du site Internet CGT Technip, de relativiser l'impact de l'Internet en expliquant que *"les visiteurs de notre site ne travaillent pour la plupart pas chez Technip. Le site ne peut en aucun cas se substituer à*

un tractage à la main qui reste le meilleur moyen pour mesurer les réactions, discuter. Nous ne publions pas plus de tracts depuis que nous avons ouvert notre site. Le rythme ne change pas mais l'outil nous permet de mieux organiser l'information". Dans le même ordre d'idée, les syndicats d'entreprise ne se font pas trop d'illusions sur la capacité de leurs sites à accrocher de nouveaux adhérents. Rares sont d'ailleurs ceux qui affichent un niveau d'information exclusivement réservé à ces derniers. L'outil n'est donc pas considéré comme une panacée.

En attendant, la multiplication des sites des syndicats d'entreprise favorise la diffusion externe d'informations jusqu'alors circonscrites à l'interne. Autant d'occasions de prise de contact avec des salariés d'autres entreprises ou des candidats à l'emploi en quête d'informations. Des informations sociales particulièrement appréciées, par ailleurs, par l'environnement concurrentiel. Dans la mesure où les accords délimitant les moyens syndicaux en ligne ne deviennent pas davantage ouverts, il y a toutes les raisons de croire que le nombre de sites Web de syndicats d'entreprise va se multiplier. Surtout que des outils de publication basés sur des solutions libres, telles que SPIP, simplifient la création d'un site syndical "professionnel" à moindre coût. Une fédération comme celle de la CFDT des Banques va jusqu'à proposer une structure type de sites pour que les sections des banques puissent se faire une place sur le Net sans avoir à jongler avec la technique. ➤

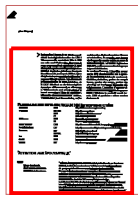


“RENDRE L'INFORMATION DIGESTE.”

#02

Alain Bonnet,
délégué Syndical CFDT
du Crédit du Nord.

“Quand bien même la direction nous accorderait une place sur l'Intranet, nous continuerions à alimenter notre site Internet. En effet, une fois au travail, le personnel dispose de peu de temps pour consulter des informations sociales. Nous accordons une attention toute particulière au traitement de l'information que nous publions. Il s'agit d'expliquer, d'être clair. L'information syndicale est trop souvent indigeste et un canal comme Internet représente l'occasion de mieux structurer les choses. Nous notons que depuis l'ouverture de notre site le 3 mars 2003, l'espace Intranet de la Direction des ressources humaines a été remanié. Nous y sommes certainement pour quelque chose. Notre site est d'abord un canal d'information, pas un moyen pour recruter de nouveaux adhérents. 120 personnes sont abonnées à notre newsletter.”



➤ Mais quel est l'impact de cet activisme syndical sur la stratégie d'information des DRH ? "Nous sommes bien conscients de titiller la DRH avec notre canal d'information. Notre revue de presse est par exemple très appréciée par le regard décalé qu'elle apporte. Nous essayons d'apporter un maximum d'explications factuelles sur les négociations et les accords. Je note que la DRH est aujourd'hui plus réactive pour mettre à jour les informations", rapporte Gilbet Brockman. À la direction de la Communication de Dassault Aviation, où la CFDT entretient un site Internet plutôt dynamique et bien structuré, on affirme que la "DRH ne cherche pas à suivre le rythme et se borne à communiquer à l'issue des négociations". Même écho à la communication de Carrefour. "Nous ne tenons pas à être en réaction, sauf en

cas d'aberrations. L'information sociale sur l'Intranet est minimaliste. En revanche, nous lançons régulièrement des enquêtes sociales au travers de boîtiers électroniques. Les résultats s'affichent en temps réel", confie un communicant du groupe de grande distribution.

En matière d'Intranet, il faut bien avouer que les DRH cherchent avant tout à optimiser les nombreux processus de recrutement, formation, évaluation, gestion des compétences, gestion des temps, gestion des plannings qui impliquent l'ensemble des collaborateurs. L'occasion d'apporter de meilleurs services et de dégager du temps pour mettre l'accent sur la proximité avec le terrain. DRH et syndicats : même combat finalement. ■

PANORAMA DES SITES SYNDICAUX DES ENTREPRISES CITÉES

ACCENTURE	CFDT	http://cfdt-accenture.org/menu.htm
AIR FRANCE	CFE-CGC	http://www.cgcaf.com
	CFDT	http://www.cfdtairfrance.com/
	FO	http://www.sgfoaf.com/
CARREFOUR	CFDT	http://cfdt.carrefour.free.fr/
	FO	http://www.fo-carrefour.org/
CRÉDIT DU NORD	CFDT	http://www.creditdunord.cfdt-banques.fr/sommaire.php3
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	CGT	http://perso.wanadoo.fr/cgt.societe.generale/index.htm
DEVOTEAM	CGT	http://cgtdevoteam.free.fr
	CFE-CGC	http://whatsup.devocgc.org
IBM	CFDT	http://www.cfdt-ibm.org/
ORACLE	CFDT	http://www.ifrance.com/cfdt-oracle/
TECHNIP	CGT	http://www.cgttp.eu.org/

"ATTENTION AUX ÉPOUVANTAILS."

#03

Diego de Brisoult,
directeur des ressources
humaines de Devoteam.

"Cela me dérange que des candidats à l'emploi intéressés par Devoteam arrivent, au fil de leur recherche sur le Net, sur certains sites syndicaux du groupe qui n'ont cessé de dresser des épouvantails. L'image de l'entreprise se trouve tronquée. Cela ne sert à rien de crier au loup en permanence pour asseoir sa légitimité. En 2004, nous avons ouvert un espace sur l'Intranet où les syndicats sont libres de publier de l'information. Seule la CFTC a accepté de jouer les jeu. La CGT et la CFE-CGC ont refusé de se positionner sur l'Intranet car l'accord interdit l'utilisation de la messagerie électronique à des fins collectives. Une telle autorisation requiert un minimum de confiance et de maturité. Un climat social constructif est nécessaire pour faire vivre ce type d'accord."