

La dématérialisation des bulletins de salaire chez M6



Basma BONNEFOY

Après plus de 7 ans chez Accenture en tant que Manager spécialisée dans le Retail, Basma Bonnefoy intègre M6 en 2007 en qualité de Responsable de l'organisation. Elle a en charge la Coordination fonctionnelle des Programmes et l'optimisation de l'Organisation des structures et des process du Groupe. Depuis 2011, elle a, en plus de ce périmètre, pris en charge l'administration du personnel, les études RH et le contrôle de gestion social en qualité de Directrice de l'Organisation et de l'Administration RH.



Créé en 1987 autour de la chaîne M6, le Groupe Métropole Télévision est devenu avec les années un groupe multimédia puissant, offrant une large gamme de programmes, de produits et de services disponibles sur les supports les plus divers : télévision, Internet, téléphone mobile... Seconde chaîne commerciale du marché, l'offre de M6 est complétée par W9, chaîne leader de la TNT. Fort de ses marques et de ses contenus, le Groupe M6 a étendu progressivement ses activités, ses diversifications représentant aujourd'hui près de la moitié de son chiffre d'affaires.

CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET

Le Groupe M6 a souhaité mettre en place la dématérialisation des bulletins de salaire afin de proposer à ses collaborateurs un service novateur qui s'inscrit dans une logique environnementale en phase avec les valeurs de l'entreprise. Au moment où le Groupe M6 s'est lancé dans la dématérialisation des bulletins de salaire, aucune entreprise en France n'avait encore fait ce premier pas.

LA RÉALISATION DU PROJET

Les collaborateurs font le choix d'adhérer ou non à ce service. Pour tous ceux qui adhèrent au service, les bulletins de salaire ne sont plus envoyés par courrier mais sont déposés automatiquement

chaque mois dans le coffre-fort du collaborateur. Le coffre-fort est un espace internet sécurisé et personnalisé dans lequel le collaborateur retrouve ses bulletins de salaire mais également les documents personnels qu'il y aura déposés. Concernant le bulletin de salaire, le collaborateur peut le visualiser, l'imprimer ou le partager avec un tiers (par exemple : un organisme extérieur type banque). Pour ceux qui ne souhaitent pas dématérialiser leur bulletin, le bulletin est envoyé à domicile par courrier par le prestataire dédié de la société Novapost. Côté employeur, l'administration RH a un coffre fort employeur dans lequel elle dépose en automatique les bulletins de salaire pour redistribution soit en format électronique soit en format papier. La dématérialisation des bulletins de salaire a été mis en place sur toutes les sociétés du groupe (hors

girondins de Bordeaux). 43 % des 1800 collaborateurs permanents concernés (CDI, CDD, stagiaires) ont adhéré au service. Les intermittents ne sont pas concernés par ce service (hors périmètre projet).

LES SPÉCIFICITÉS DU PROJET ET LES POINTS INNOVANTS

La première spécificité qui est en même temps le principal point innovant est qu'au moment du lancement de ce projet, aucune entreprise en France ne s'était lancée dans la dématérialisation des bulletins de salaire. Il a fallu convaincre tous les niveaux hiérarchiques du groupe de la viabilité de la solution avant même de s'intéresser aux gains apportés.

L'ORGANISATION DU PROJET ET MOYENS MIS EN PLACE

Pour ce projet, nous avons mis en place une équipe projet conjointe DORH/DSI avec les sponsors du projet (la DORH et directeur des moyens technologiques en accord avec le DAF membre du Directoire en charge des moyens de gestion), les directeurs de projet (le DSI et la directrice de l'organisation et de l'administration RH) et un responsable projet fonctionnel RH et DSI.

Nous avons également travaillé avec la communication interne pour la définition et réalisation de la stratégie et des actions de communication.

La société M6 Web a été la société leader sur le projet puisque c'est sur ce périmètre (90 personnes) qu'a été réalisé le prototype de la solution de dématérialisation des bulletins de salaire.

Afin de suivre l'avancement du projet étaient organisés : un comité de pilotage mensuel avec les sponsors du projet, un comité de projet hebdomadaire avec l'équipe projet et Novapost, et des comités de suivis avec M6 Web.

Au lancement du projet, aucun budget n'était alloué. En interne, les collaborateurs SI ou RH qui ont travaillé sur ce projet, l'ont fait en plus des autres projets qu'ils suivaient, sans budget dédié. La société Novapost, pour laquelle nous étions les premiers clients en France nous a assisté dans la mise en œuvre de la solution. L'accord que nous avions avec Novapost prévoyait de mettre en place la solution sur le périmètre de la société M6 Web à titre gratuit. Le coût pour M6 sur ce périmètre se limitait par conséquent aux frais de fonctionnement une fois la solution implémentée.

LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES, CONTRAINTES DU PROJET ET SOLUTIONS APPORTÉES

La principale difficulté était liée à l'absence de référence sur le marché français pour une solution qui concerne un des documents les plus importants pour un collaborateur dans le contexte professionnel : le bulletin de salaire. Il a fallu d'abord sécuriser tous les aspects juridiques en s'informant de ce que prévoyait la loi sur la validité juridique de ce format, en identifiant les organismes extérieurs qui reconnaissent la validité du document (banque, caisse de retraite, ..), en mettant en place des actions de communication très ciblées pour lever les freins au changement et sécuriser les collaborateurs sur ces points. Des présentations ont ainsi été organisées afin de rassurer les collaborateurs : en comité de direction pour les cadres dirigeants, en auditorium pour l'ensemble des collaborateurs et en comité d'entreprise pour les représentants du personnel. Nous avons également mis en place une communication sur intranet et une enquête de satisfaction.

Enfin, une présentation de la solution à tous les nouveaux collaborateurs pendant le parcours d'accueil a été réalisée.

RÉSULTATS ATTENDUS DU PROJET ET RÉSULTATS OBTENUS

Nous espérions un taux d'adhésion d'au moins 40 %, nous en sommes aujourd'hui à 43 %.

FUTURES ÉVOLUTIONS DU PROJET ET PERSPECTIVES

Aujourd'hui la solution est implémentée sur tout le groupe M6. Une nouvelle version du coffre fort (site sécurisé internet dans lequel le collaborateur retrouve l'ensemble de ses bulletins de salaire) est en cours de recette pour être implémentée mi-septembre 2012. Cette nouvelle version va nous permettre de dématérialiser l'ensemble des documents RH (contrat et avenant, relevé DIF, courriers divers (bonus, augmentation...)). Le collaborateur pourra retrouver dans un même lieu l'ensemble des documents relatifs à sa vie professionnelle au sein du Groupe. Nous allons profiter de cette nouvelle version pour communiquer sur ces nouveautés et essayer d'atteindre l'objectif fixé de 50 % d'adhésion.

Au premier trimestre 2013 nous prévoyons de dématérialiser les contrats des intermittents et de poursuivre au cours de cette même année avec la dématérialisation des bulletins de salaire des intermittents. En termes de volumétrie, on parle pour ces 2 derniers points d'environ 10 000 documents par mois.

