

Mai 2019

My HR

**Le futur SIRH
d'Enedis**

Déploiement du module Formation au 1^{er} juillet



Au motif de moderniser les processus RH, la direction d'Enedis œuvre depuis plusieurs mois aux spécifications et au paramétrage d'un nouvel outil, joliment baptisé « **My HR** ».



Vous avez dit My HR ?

Outil commun avec EDF mais paramétrable avec les spécificités d'Enedis, My HR vise à accompagner les transformations de l'entreprise en standardisant les opérations, en repositionnant la filière RH sur des activités à valeur ajoutée, en rendant plus transparentes et plus fluides ces activités, tout en améliorant fortement le service rendu par une interface conviviale.

La gestion du contrat de travail n'est pas incluse dans le projet.

My HR couvrira les processus suivants :

- Formation, dès le 1^{er} juillet
- Mobilité et recrutement, à l'automne
- Entretiens, pour la future campagne d'EAP fin 2019
- Emploi et compétences
- Rémunération
- Talents et dirigeants

*Ces trois modules seront
déployés courant 2020*

Salariés et managers au cœur des processus RH

Pour FO Énergie et Mines, **la qualité de vie au travail doit être l'objectif recherché**. Même si l'intention paraît bonne, nous alertons sur le report de la charge de travail induite sur les autres métiers au travers de la nouvelle application.

My HR devrait remplacer une trentaine d'applications vieillissantes et qui ne communiquaient pas entre elles. Les agents et les managers auront accès en temps réel aux informations qui les concernent, les inscriptions aux formations se feront au plus près des besoins, les collègues RH seront débarrassés des doubles saisies et pourront se centrer sur des activités de conseil aux agents... Beaucoup de progrès sont annoncés et la promesse client est alléchante.

AGIR, NE PAS SUBIR

www.fnem-fo.org



Trop beau pour être vrai ?

Durant toutes les rencontres avec les employeurs, et notamment en CHSCT et Comités d'Établissement, vos représentants FO n'ont eu de cesse de faire remonter toutes les inquiétudes afférentes au projet.

Aujourd'hui, plusieurs questions posées à la direction lors de ces rencontres restent sans réponse.

- Impact sur l'emploi : seuls les emplois des gestionnaires de formation seront en décroissance ? 24 postes déjà supprimés.
- Reconnaissance : les équipes RH s'adaptent et accompagnent les transformations. Cette implication sera-t-elle reconnue ?
- Management : les managers de proximité, en tant que « développeurs de compétences », feront eux-mêmes un certain nombre de gestes que réalisaient nos collègues RH. Auront-ils un accompagnement renforcé et une reconnaissance spécifique ?
- Déploiement : quels dispositifs pour accompagner la prise en main par les agents ?

Après des mois de concertation, il a été enfin possible de tester le module Formation de My HR. Rappelons que celui-ci sera déployé le 1^{er} juillet.

L'impression des testeurs est assez mitigée lors de ce LAB : l'outil présenté n'est pas très intuitif ni convivial, avec beaucoup trop d'étapes à renseigner avant d'aboutir au bon formulaire et des fenêtres très chargées, ce qui ne facilitera pas la visualisation sur smartphones.

Domage : la direction aurait-elle oublié qu'il y avait des utilisateurs derrière le SI ?

En conclusion, en raison de la suppression de 24 ETP, du report d'une activité RH sur les managers et d'un LAB non concluant, vos représentants FO Énergie et Mines donneront des avis négatifs sur ce dossier.