



Tract n° 017

Paris, le 22 septembre 2009

DELEGATION NATIONALE DE L.C.L. - Le Crédit Lyonnais

15 Rue Feydeau - 75002 PARIS / BC 315.51

Tél. 01.42.95.11.80 - Fax : 01.42.95.10.55

Adresse Lotus : cfdt_délégation-nationale@lcl.fr

Internet : cfdt-lcl.org

PEOPLEC@RE KE SA DONC ?

N°1

Au cours de la séance plénière du Comité d'Entreprise du 09 juillet 2009, la Direction Générale a présenté à l'ensemble des partenaires sociaux de LCL l'état d'avancement du fameux projet « Peoplec@re ».

Qu'est-ce ? A qui s'adresse-t-il ? Quelles sont les étapes de mise en service des divers modules ? Comment mettre cet outil au service du salarié et non l'inverse ?

Premières réponses et commentaires de la CFDT.



Qu'est-ce ?

Peoplec@re est avant tout un outil destiné à améliorer la gestion des Ressources humaines » au sein de LCL mais aussi à terme de l'ensemble du Groupe Casa.

Seront traités par « Peoplec@re », le dossier de gestion du salarié, sa formation, son évaluation, les entretiens de gestion, le plan de développement et le plan de succession, la gestion de la mobilité et du recrutement interne et plus tard la gestion des campagnes des mesures salariales individuelles.

A qui s'adresse-t-il ?

Peoplec@re s'adresse à l'ensemble des salariés LCL. D'ailleurs, fin 2008, la base de données collaborateurs à déjà été mise en place et vous avez été sollicité pour la mise à jour de certaines de vos données personnelles (adresse, situation maritale, maîtrise d'une langue étrangère, rémunération, situation professionnelle actuelle, etc.)



Attention, ce dossier collaborateur vous est accessible comme il l'est pour la ligne métier RH et la ligne hiérarchique.

Quelles sont les étapes de mise en service des divers modules ?

Modules « dossier collaborateur », « Evaluation »

- Octobre 2009 : formation des managers par les GRH (2 heures environ)
- Novembre 2009 : démultiplication « souhaitée » dans le réseau, à l'occasion de la fameuse « réunion du jeudi » et/ou autoformation via E-learning.

Module « self service formation »

- Décembre 2009 : formation des managers puis démultiplication
- Dès janvier 2010 : autoformation via E-learning

A noter : mise en place, normalement, d'un SVP utilisateurs « Peoplec@re » lors de la campagne d'évaluation 2009, puis lors du lancement du module « self-service formation ».

Comment mettre cet outil au service du salarié et non l'inverse ?

Croire, comme le dit la Direction, que Peoplec@re pourra « doter les collaborateurs et les managers d'outils leur permettant d'être pleinement acteurs de la gestion des ressources humaines » nous fait sourire à la CFDT, quand on voit quotidiennement les problèmes

posés en termes de gestion des salariés.

Ne rêvons pas, pour être « pleinement acteurs », il faut avant tout être écouté (Peoplec@re est un logiciel), considéré (autrement que par son numéro de matricule), informé (postes disponibles, conditions de mobilité, par exemple), motivé (mesures salariales) et être reçu régulièrement par le service « Ressources Humaines » (avec encore moins de GRH, comment est-ce possible ?).

Pour la CFDT, répondre à un logiciel ne doit pas faire oublier :

- La nécessité de faire justifier un refus de formation par le hiérarchique ou le service formation
- Le respect de l'anonymat du salarié lors de l'évaluation de la formation (et par voie de conséquence, du formateur)
- L'obligation, pour toutes formations E-learning, d'avoir accès à un poste de travail adapté, le temps nécessaire pour la réalisation de la formation, d'être hors contact clientèle (circulaire AFB du 1^{er} juillet 2009, applicable dans tous les établissements bancaires).
- L'importance de l'entretien d'évaluation qui ne peut avoir lieu à distance.

**A SUIVRE TRACT n°2
« LES CONSEILS DE LA CFDT »**