

**Avis de la Commission Emploi Formation (CEF)
sur le projet de bilan social 2018 de l'UES Crédit Agricole SA**

EN TERMES D'EFFECTIFS, l'année 2018 a été marquée par une baisse de l'ordre de 15% de l'effectif moyen par rapport à 2017. Cette baisse s'explique principalement par les transferts d'activité de la production Informatique de CA Payement-Services vers SILCA (131 postes), de la Direction Bancaire (DSB) et de la Direction des Etudes informatiques (MSI) de Crédit Agricole SA vers CACIB (respectivement 117 et 243 postes).

L'âge moyen de l'effectif inscrit est de 45,8 ans en légère baisse par rapport à 2017 sauf pour les cadres classés en L (53,6 ans) et les techniciens (51,7 ans).

La pyramide des âges de Casa continue de se dégrader avec une baisse des jeunes de 25 à 30 ans heureusement compensée par une hausse des 30-35 ans.

A fin 2018, l'ancienneté moyenne de l'effectif inscrit est stable à 16 ans. Par contre, la part des salariés de moins de 1 an d'ancienneté hors les alternants et les étudiants est en baisse, ainsi que celle des salariés ayant une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans ou entre 20 et 30 ans.

En 2018, les entrées d'effectif CDI ont augmenté de plus d'un tiers par rapport à 2017 : la moitié de ces entrées provient de mobilités entrantes, l'autre moitié de recrutements externes d'experts (cadres classés en J et en K pour l'essentiel).

En proportion, le nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure a augmenté en 2018 alors qu'il baissait depuis 2014 et la durée moyenne entre 2 promotions a baissé d'un an par rapport à 2017 (3,7 ans en 2018 contre 4,7 ans en 2017).

LA MASSE SALARIALE baisse mécaniquement de 7,2% sur la période suite aux transferts d'effectifs, alors que l'effectif moyen baisse de près de 15% entre 2017 et 2018. Il en résulte que la rémunération mensuelle moyenne de base augmente de 5 % et passe de 5 667 euros en 2017 à 5 971 euros en 2018. Cette hausse se répercute en particulier sur la rémunération des cadres en classification L et la part des salariés gagnant plus de 7 000 euros par mois passe mécaniquement de 25,1 % en 2017 à 28,6 % en 2018.

Le montant des 10 rémunérations les plus élevées augmente de 4,3% entre 2017 et 2018 pour s'établir à 12,8 M€. Par contre l'écart se stabilise entre les 10% de rémunérations les plus faibles et les 10% les plus fortes (6,3 en 2018).

LE MONTANT DU BUDGET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE de l'année 2018 est revenu au niveau des années précédentes (un peu plus de 8 M€), après une hausse exceptionnelle en 2017 (10,5 M€) due à la mise en œuvre du projet « transformons ensemble » (2017-2019) et des nouvelles formations réglementaires obligatoires dans le domaine de la conformité et de la cyber sécurité en particulier.

LE TAUX DE TELETRAVAILLEURS augmente en 2018 en passant de 13% en 2017 à 15% de l'effectif payé CDI en 2018. Il reste faible par rapport à d'autres entités mais devrait progresser en 2019 suite aux nouveaux accords sur le télétravail. Les femmes représentent un peu plus des deux tiers des télétravailleurs.

EN CONCLUSION, LE BILAN SOCIAL D'ENTREPRISE (BSE) répond désormais aux exigences de qualité et de rigueur qu'attend la Commission Emploi-Formation : une structure stable, un contenu homogène, des données homogènes d'une année sur l'autre et d'un établissement à l'autre, des définitions claires et précises, un outil automatique d'édition du BSE commun à plusieurs entités du Groupe et deux lexiques précisant les termes utilisés pour les effectifs et les rémunérations.

La Commission Emploi Formation propose aux élus du CE de donner un avis favorable sur le projet de bilan social 2018 tel que présenté au Comité d'Entreprise lors de sa séance du 27 mars 2019.