

Comité Social d'Entreprise du 25 mars 2020

Avis de la Commission Politique Sociale (CPS) sur le bilan social 2019 de l'UES Crédit Agricole SA

EMPLOI

L'effectif inscrit de l'UES Crédit Agricole SA est quasi stable à même périmètre (chiffres 2018 redressés, hors CA Payment Services) : on dénombre 1.991 salariés en 2019 contre 2.004 en 2018, soit une très légère baisse de 0,6 points. Dans le détail, 88% des salariés sont des CDI effectivement payés (dont 96% de cadres), 6% sont des CDI non payés et enfin 6% sont des CDD et alternants.

La structure par âge et par classe est quasi stable : on note une très légère baisse de l'âge moyen à 45,8 ans (-0,3 points). Comme les années précédentes, les non cadres et les hors classes (classe L) ont un âge moyen supérieur à 53 ans (respectivement 55,4 ans et 53,8 ans) tandis que toutes les autres classes de cadres se situent entre 40 et 49 ans.

L'ancienneté moyenne des CDI est en très légère progression (+ 0,6 points) : elle s'établit à 17,8 années.

A périmètre comparable, le taux de rotation (moyenne des entrées et des sorties) de l'effectif s'établit à 11,9%, en hausse de 0,6 point par rapport à 2018 et de 4,8 points par rapport 2017. Il reste cependant inférieur à la moyenne nationale France. Cette hausse s'accompagne :

- **d'une hausse des démissions**, phénomène constaté au niveau national France (les salariés de moins de 35 ans sont plus prompts à rompre leur CDI que leurs aînés en cas d'insatisfaction) ;
- **d'un dynamisme des mobilités Groupe** qui représentent le 1^{er} motif d'entrées et de départs de l'effectif CDI.

Le taux de promotion de l'effectif est en très légère progression (+0,2 points) : 7% de l'effectif payé a été promu en 2019. On constate toujours un taux de promotion quasi double pour les techniciens.

Le taux de salariés en situation de handicap est en très légère progression (+0,2 points) et s'établit à 2,9% (mais peut-être est-ce dû au changement de périmètre), toujours loin d'un objectif cible national de 6%.

Le taux d'absentéisme de 4,1% est en très légère progression (+ 0,2 points), en raison d'une augmentation des congés autorisés pour événements familiaux.

La CPS constate une quasi stabilité dans les données sur l'emploi à même périmètre. Elle note un taux de rotation assez dynamique avec une prédominance des mobilités dans le Groupe. L'âge moyen reste stable.

REMUNERATIONS

La tendance 2019 au niveau de l'UES Crédit Agricole SA est une baisse globale de la masse salariale. A périmètre comparable (données redressées hors CAPS en 2018), la masse salariale est en diminution de 1,4% avec un effectif moyen en baisse de 0,15%. Dans le détail, **la rémunération globale fixe baisse de 1,2% tandis que la rémunération globale variable baisse de 2,7% ;** pour cette dernière, la baisse semble se concentrer sur la classe L (hors classe).

Pour les autres indicateurs sur les rémunérations, nous notons :

- **une rémunération mensuelle moyenne de base au 31/12/2019 en hausse de 0,4% à 6 332 € ;**
- **une rémunération mensuelle médiane globale au 31/12/2019 en hausse de 1% à 5.810 € par mois ;**
- **une déformation vers le haut de la grille des rémunérations** suite au changement de périmètre avec la sortie de CAPS, avec plus de salariés dans les tranches élevées de rémunération (le poids des cadres dirigeants devient plus important comparativement) ;
- le rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés les mieux payés comparativement à celle des 10% les moins bien payés **s'est réduit à 7,9 contre 8,6 en 2018**, mais reste néanmoins élevé ;
- enfin, nous constatons **un pourcentage quasi stable de la participation financière au titre de la rémunération variable collective**, à hauteur de 9,7% de la masse salariale.

La CPS constate une masse salariale qui se contracte, de manière plus importante pour la partie variable, notamment dans la classification la plus élevée (classe L). Les rémunérations moyenne et médiane sont en légère progression.

La CPS rappelle, comme l'avait fait dans le passé la Commission Emploi Formation (CEF), que le principe actuel de la rémunération variable qui favorise les classifications élevées est injuste (taux moyen de RVP de 22,3% pour la classe L, entre 11,4 et 7,6% pour les autres classes de cadres, entre 5,9 et 4,5 % pour les techniciens).

La CPS regrette par ailleurs que la politique salariale appliquée depuis quelques années (pas d'augmentations collectives, limitation des promotions et des augmentations individuelles) pénalise particulièrement les salariés les moins bien rémunérés. Heureusement, une compensation leur a été octroyée en 2019, au travers de la prime pour le pouvoir d'achat fiscalement encouragée par les Pouvoirs Publics et versée au sein de l'UES Crédit Agricole SA en 2019 (prévue en 2020). Dans l'hypothèse où celle-ci ne serait pas reconduite dans la loi de financement de la Sécurité Sociale, la CPS suggère de consacrer chaque année une enveloppe spécifique pour les plus bas salaires.

HYGIENE ET SECURITE, AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL, FORMATION ET RELATIONS PROFESSIONNELLES

Accidents du travail avec arrêt de travail : leur fréquence a baissé pour s'établir à 0,4% tandis que celle des accidents de trajet a progressé à 0,7%. Globalement ces taux restent très faibles.

Sécurité : le nombre de salariés formés à la sécurité est très faible en 2019 et l'on constate une baisse importante par rapport à 2017 même si le périmètre n'était pas le même (respectivement 9 vs 104).

Temps partiel : le temps partiel reste principalement féminin, à savoir 134 femmes vs 19 hommes seulement, soit respectivement 14,5% et 1,5% des effectifs CDI. Il est deux fois plus élevé dans les classes de techniciens que chez les cadres (respectivement 27,5% contre 13,4%). Ces chiffres sont très inférieurs à la moyenne nationale France.

Télétravail : le nombre de télétravailleurs a plus que doublé, avec un taux passant de 20 à 45% des effectifs (chiffres à périmètre comparable et hors télétravail exceptionnel suite aux grèves de décembre). Cette hausse s'explique par une relance du télétravail au sein de l'entreprise avec la mise en place d'une souple formule en sus de la formule fixe ainsi que le développement du flex office au sein de deux grandes directions de Crédit Agricole SA.

Formation professionnelle : le budget est quasi stable à 3,2% (3,1% en 2018), ce niveau nous paraissant relativement faible, d'autant plus qu'il intègre des formations réglementaires obligatoires. Compte tenu du changement de périmètre entre 2018 et 2019, il ne nous est pas possible de faire une analyse plus poussée. A noter qu'un rapport spécifique est dédié à l'apprentissage.

Relations professionnelles : les élections des membres salariés du CSE ont eu lieu en 2019. Fait exceptionnel, on note un quorum atteint au 1^{er} tour pour le collège cadres.

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Un avis séparé est dédié à cette annexe.

CONCLUSION ET AVIS CPS

La Commission Politique Sociale (CPS) note la clarté et le sérieux de la présentation qui lui a été faite cette année, fruit de l'expérience de la Direction des Ressources Humaines de Crédit Agricole SA et des échanges qui ont eu lieu dans le passé avec la Commission Emploi Formation (CEF). La structure est stable et le contenu et les données sont homogènes d'une année sur l'autre. Elle regrette cependant le regroupement des cadres dirigeants et des autres cadres supérieurs hors classification au niveau d'une classe unique (classe L), ce qui ne facilite pas l'analyse.

Par ailleurs, l'exercice est rendu complexe du fait de deux changements de périmètre au niveau de l'UES Crédit Agricole SA : le transfert d'effectifs MSI vers CA Corporate & Investment Bank au 1^{er} janvier 2018 et la sortie de CA Payment Services au 1^{er} janvier 2019. La CPS a cependant pu s'appuyer sur des éléments qui ne figurent pas au bilan social, en obtenant le retraitement de certaines données essentielles pour effectuer une analyse pertinente¹.

En synthèse, la CPS réunie le 19 mars 2020 constate une politique sociale dans la continuité des années précédentes. Cependant, elle regrette une faiblesse des augmentations salariales et des promotions pour la grande majorité des salariés. Elle propose aux élus du CSE de donner un avis favorable pour le projet de bilan social 2019 tel que présenté au CSE du 25 mars 2020.

¹ Compte tenu du travail que représente le retraitement des données figurant au Bilan Social, elle n'a pas obtenu un retraitement de l'intégralité des données.