

Comité Social d'Entreprise du 26 mars 2021

Avis sur le bilan social 2020 de l'UES Crédit Agricole SA

PREAMBULE

La Commission Politique Sociale du CSE est en charge pour la 2^{ème} année consécutive de rédiger un avis sur le bilan social de l'UES Crédit Agricole SA, soumis à l'approbation du CSE du 26 mars 2021. L'exercice est rendu plus aisé cette année, en raison de la stabilité du périmètre de l'UES sur deux exercices consécutifs.

La Commission remercie les représentants de la Direction pour la clarté de leurs explications et les compléments d'information apportés suite aux nombreuses demandes formulées en réunion et post réunion.

EMPLOI

L'effectif CDI est quasi stable à 1 858 fin 2020 vs 1 863 fin 2019.

L'effectif CDD et alternants est en progression (+40) et représente 8,2 % de l'effectif total 2020.

La structure par âge et par classe est quasi stable à 45,3 ans vs 45,8 ans en 2019. A l'instar des années précédentes, les non cadres et les hors classes (classe L) ont un âge moyen significativement plus élevé (respectivement 54 et 55 ans) tandis que les autres classes de cadres se situent entre 40 et 49 ans.

L'ancienneté moyenne est en très légère baisse à 16,3 (-0,4).

Le taux de rotation de l'effectif qui mesure le taux de renouvellement des salariés (moyenne des taux d'entrées et de départs) est en baisse significative de 2,1 pts, soit un taux de 9,8 % en 2020 vs 11,9 % en 2019 et 11,3 % en 2018 à périmètre comparable.

- La baisse des départs (- 46) est due principalement à la **faiblesse des démissions** (24 vs 53 en 2019) dans un contexte particulier (crise sanitaire COVID-19).
- En parallèle, la baisse des entrées (-37) s'est retrouvée dans les chiffres des **mobilités entrantes en forte diminution** (75 vs 123 en 2019).
- Les **recrutements externes** n'ont pas pâti de la baisse des entrées, bien au contraire ; ils sont **en hausse** (98 recrutements vs 88 en 2019) et désormais, supérieurs aux mobilités entrantes. D'après la DRH, les Directions de l'UES CASA ne trouvent pas toujours dans le Groupe les profils adéquats.
- La CPS constate toujours très peu de recrutements d'alternants en CDI : 4 en 2020 sur plus d'une centaine d'alternants (137 en 2020, 106 en 2019).

Le taux de promotion de l'effectif est en baisse à 6,1 % contre 7 % en 2019. Ce taux reste très faible y compris pour la catégorie des techniciens dont le taux de promotion est à peine supérieur à celui des cadres (7 % en 2020).

Le nombre de salariés en situation de handicap est en baisse de 9 % : 49 en 2020 vs 54 en 2019, suite à 4 départs en retraite et 1 démission. Cela représente un taux d'emploi de 2,6% vs 2,9% en 2019. Les élus regrettent que la politique du Groupe en faveur des handicapés ne se traduise pas dans les chiffres de l'emploi de l'UES CASA.

Le taux d'absentéisme a baissé d'un 1/2 pt en 2020 : il s'établit à 3,6 % en 2020 vs 4,1% en 2019. La baisse est imputable à une diminution des arrêts maladie (-0,3 pts) et des congés de maternité (-0,3 pts). On peut penser que la diminution des arrêts maladies est imputable au contexte particulier de recours massif au télétravail en 2020 (cf. études qui mentionnent la baisse du nombre de jour moyen annuel d'arrêts maladie du fait du recours au télétravail). Parallèlement la baisse des congés de maternité suit un mouvement de baisse généralisée au niveau France.

Le congé de paternité rencontre un franc succès au sein de l'UES : ratio de 99 % des jours d'absence effectivement pris dans le cadre du congé de paternité en hausse de 5 pts par rapport à 2019.

La CPS constate une relative stabilité dans les données sur l'emploi au sein de l'UES Crédit Agricole SA. Elle note cependant un taux de rotation en baisse en lien avec une diminution des démissions tandis que du côté des entrées, les mobilités entrantes sont à la baisse et les recrutements externes à la hausse. Elle attire l'attention de la Direction sur la baisse du taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

REMUNERATIONS

La masse salariale se contracte légèrement à 197 M€ (-0,2 %) tandis que la réserve financière de participation (participation et intéressement) progresse légèrement de 2,7 %. Le cumul des deux est stable à 216 M€. La rémunération mensuelle moyenne de base progresse de 0,4% et la rémunération annuelle médiane régresse de 0,6 %. La part des primes dans la déclaration des salaires est en baisse, une tendance de fond pour toutes les classifications.

La dispersion des salaires étant importante, les salaires moyens et médians cachent de grandes disparités. Les élus constatent une prééminence de la tranche 5000 – 6000 € qui représentent 21,1 % des effectifs en 2020 et l'importance de la tranche des salaires supérieurs à 10 000 € avec 15,3 % des effectifs.

Le rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % les mieux payés par rapport aux 10% les moins bien payés diminue très légèrement à 7,7 (-0,2 pt) mais reste néanmoins très élevé comparativement à celui constaté au niveau de l'ensemble des salariés France (2,9) ainsi que dans d'autres établissements financiers (5,7 chez BNP Paribas, 6,6 à la Société Générale, de 3,1 à 6 dans le groupe CDC).

La CPS constate une masse salariale sous contrôle avec une part variable qui se contracte légèrement. La rémunération moyenne est tirée à la hausse par le poids important des cadres dirigeants dans l'effectif de l'UES CASA.

La CPS regrette, comme dans son avis de l'année dernière :

- **un calcul de la rémunération variable défavorisant particulièrement les petits salaires (taux de RVP plus bas appliqué à une rémunération de base déjà plus basse) ;**
- **la disparition des augmentations collectives et la limitation des promotions et des augmentations individuelles, ce qui freine le pouvoir d'achat des petits salaires.** Les Pouvoirs Publics viennent d'annoncer la reconduction en 2021 de la prime pour le pouvoir d'achat réservé aux bas salaires (prime Macron). La CPS encourage la Direction à ouvrir une négociation comme en 2019 et 2020 sur le versement de cette prime en 2021.

HYGIENE ET SECURITE, AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL, FORMATION, RELATIONS PROFESSIONNELLES ET AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE LA VIE DE L'ENTREPRISE

Accidents du travail avec arrêt : 1 seul accident en 2020 (4 en 2019) et aucun accident de trajet (13 en 2019). Le recours au télétravail massif du fait de la crise COVID 19 a eu un effet bénéfique sur les accidents du travail et accidents de trajet.

Sécurité : le nombre de salariés formés à la sécurité est de 48 (formation de sécurité incendie et évacuation en unité mobile), soit un effort conséquent par rapport aux années précédentes (9 salariés formés en 2019 et 24 en 2018).

Temps partiel : voir avis séparé sur le temps partiel.

Télétravail : les chiffres 2020 ne sont pas significatifs en raison du recours massif au télétravail dans le contexte particulier de la crise sanitaire COVID 19.

Formation professionnelle : les élus ne se prononcent pas sur cet item. Ils constatent au travers des chiffres du bilan social, une contraction de 8 % du budget, ramenant de 3,2 % à 2,9 % le pourcentage de masses salariale réservé à la formation en 2020. Un rapport plus complet doit être présenté aux élus dans les prochaines semaines.

Relations professionnelles : la gestion de la crise sanitaire en 2020 a pris beaucoup de place dans le dialogue social avec 11 points COVID en mars et avril 2020 puis 24 réunions de la commission paritaire COVID à partir de mai 2020. Cela a eu un impact sur le nombre d'accords signés, certains ont dû être reportés, notamment l'accord sur la QVT (Qualité de Vie au Travail). D'une manière générale, les élus considèrent que le dialogue social est actuellement en phase avec le contexte particulier de la crise sanitaire. Ils espèrent qu'une fois celle-ci finie, les négociations sur des sujets de fonds pourront reprendre, notamment l'évolution de l'accord Télétravail, la Qualité de Vie au Travail et l'aménagement des fins de carrière, etc.

Autres conditions relevant de la vie de l'entreprise : le montant des œuvres sociales est globalement en baisse du fait d'une moindre activité des centres de loisirs et de la restauration collective dans le contexte COVID 19. Parallèlement le montant des prestations complémentaires de vieillesse est en forte hausse (+ 10,5 M€) en lien avec le financement des « retraites chapeaux » des cadres dirigeants.

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES : voir avis séparé

RAPPORT TEMPS PARTIEL : voir avis séparé

CONCLUSION ET AVIS DE LA CPS

La CPS réunie le 24 mars 2021 constate une politique sociale dans la continuité de 2019 : stabilité des effectifs et de la masse salariale. Toutefois, la crise sanitaire de la COVID 19 qui a secoué la France en 2020 a eu quelques impacts en matière de politique sociale au sein de l'UES : recours massif au télétravail généralisé et baisse des démissions, des arrêts maladie et des accidents du travail.

La CPS propose aux élus du CSE de donner un avis favorable au cours de sa réunion du 26 mars 2021, au projet de Bilan Social 2020, hors items « Formation Professionnelle », « Egalité Professionnelle » et « Temps partiel », qui feront l'objet d'un avis séparé.

En complément, les membres de la CPS regrettent la faiblesse des augmentations salariales et des promotions et recommande l'ouverture d'une négociation sur le versement d'une prime pour le pouvoir d'achat en 2021 pour les bas salaires.

Comité Social d'Entreprise du 26 mars 2021

Avis sur l'annexe « Egalité professionnelle (femmes/hommes) » au bilan social 2020 de de l'UES Crédit Agricole SA

LA PART DES FEMMES DANS L'FFECTIF reste équilibrée avec un taux de 50,4 % en 2020 (50,8 % en 2019). Au niveau de l'effectif cadres CDI, la part des femmes reste stable à 48 %.

Dans le détail, la répartition est beaucoup moins équilibrée. Les femmes sont sous-représentées dans les deux classes avec les rémunérations les plus élevées : 31 % dans la classe L (32 % en 2019) et 44 % en classe K (43 % en 2019). D'une manière générale, plus la classification diminue, plus la part des femmes augmente. Ces chiffres s'expliquent pas le « poids du passé ». Un rééquilibrage sur l'égalité professionnelle F/H est en cours dans l'entreprise mais les impacts n'apparaissent pas encore dans les chiffres du Bilan Social et son annexe.

L'âge moyen des femmes a légèrement baissé à 45 ans (-0,4). Il est très proche de celui des hommes de 45,7 ans.

L'ancienneté des femmes reste légèrement supérieure à celle des hommes (18,5 vs 16,9 ans).

Au niveau des flux CDI, on constate contrairement à 2019, **moins d'entrées de femmes** (41 % d'entrées de femmes en 2020 pour 53 % en 2019). Au niveau des départs, il y a toujours **moins de départs de femmes** (44 % en 2020 et 48 % en 2019). La part des femmes CDI se contracte légèrement du fait de la diminution des femmes non cadres, la part des femmes cadres restant stable (voir ci-avant).

Le taux de promotion des femmes est inférieur de 1,4 pt à celui des hommes (4,7 % contre 6,1 %). De plus, ce différentiel s'est accru en 2020 en défaveur des femmes, puisqu'il n'était que de 0,9 pt en 2019. Après investigation, il apparaît un moindre différentiel au niveau de l'entité CASA social : taux de promotion de 4,3 % pour les femmes contre 4,7 % pour les hommes. Parallèlement, le pôle CACIF (filiales IDIA et SODICA) rattaché à l'UES CASA, concentre beaucoup plus d'inégalités : taux de promotion de 14,6 % pour les femmes, soit la moitié de celui des hommes de 28,8%. La situation 2020 s'explique par la présence d'un parcours de carrière programmé dans des activités de Front où les hommes représentent plus de 80% des effectifs. Le Pôle CACIF développe actuellement une politique de mixité dans le recrutement de stagiaires afin de disposer d'un vivier de femmes plus important pour d'éventuelles embauches.

REMUNERATIONS : dans la mesure où les femmes sont moins nombreuses dans les deux classifications les plus élevées (K et L) et compte tenu d'un niveau de salaire moindre pour les femmes dans la classe L la plus élevée, l'inégalité salariale toutes classifications confondues est très significative, **avec un écart de 25 % en défaveur des femmes.** Point positif, **l'écart de salaire a diminué de 2 pts en 2020 du fait notamment de la baisse de l'écart au sein de la classe L la plus élevée (-3 pts).** La CPS note par ailleurs une progression très significative du **nombre de femmes au COMEX de CASA** (4 femmes en 2020, vs 2 en 2019 et 1 en 2018).

FORMATION PROFESSIONNELLE, les femmes sont un peu plus nombreuses à s'être formées en 2020 pour un nombre moyen d'heures sensiblement inférieur : 12 heures contre 15 heures pour les hommes. Nous n'avons pas d'explication sur ce différentiel.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET ARTICULATION DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE : les femmes ont plus recours au temps partiel, à l'instar de ce que l'on observe au niveau national France. D'une manière générale, le taux de recours au temps partiel baisse chaque année. Un avis séparé est consacré au temps partiel.

Autres faits marquants :

- 2 hommes ont demandé un congé parental en 2020 (0 les 2 années précédentes) ;
- le taux de prise du congé de paternité est de 99,7% (358 jours pris sur 359 théoriques) ;
- le nombre de jours congés enfants malades est en baisse de 53% (impact du télétravail généralisé).

EN CONCLUSION, des avancées ont été réalisées ces dernières années dans l'UES en faveur de l'égalité professionnelle avec cependant peu de visibilité pour certains items dans l'annexe du Bilan Social (par exemple, taux de recrutement des femmes dans les deux classifications les plus élevées ou taux de promotion des femmes). Une adaptation du format de cette consultation pourrait être envisagée.

En prenant en compte, la légère contraction de l'écart salarial F/H dans l'entreprise, la progression de l'index Egalité Professionnelle F/H à 86 pts (+3 pts en 2020), la signature en 2020 d'un nouvel accord sur l'Egalité Professionnelle F/H et les annonces faites par la Direction sur la promotion des femmes dans les instances dirigeantes, **la CPS propose aux élus du CSE dans sa séance du 26 mars 2021 de donner un avis favorable pour l'annexe « Egalité professionnelle (femmes/hommes) » au projet de Bilan Social 2020.**

Comité Social d'Entreprise du 26 mars 2021

Avis sur l'annexe « Rapport Temps partiel » au bilan social 2020 de l'UES Crédit Agricole SA

Le nombre total de salariés CDI travaillant à temps partiel est en baisse régulière depuis plusieurs années. Il s'établit à 131 en 2020, soit **6,5 % de l'effectif**, un taux relativement faible (taux national de 18,4 % pour l'ensemble des salariés et 9,6 % pour les salariés cadres).

Dans l'UES Crédit Agricole SA à l'instar du niveau national, **ce sont principalement des femmes qui pratiquent le temps partiel : 13,1 % de l'effectif CDI femmes contre 1,2 % de l'effectif CDI hommes.** Chez les femmes non cadres, le taux de temps partiel s'élève à 26,2 %, soit plus du double de la catégorie cadres qui est de 11,9 % en moyenne. A l'intérieur de la catégorie cadres, on ne retrouve pas de grandes variations sauf pour la classification la plus élevée (L) avec un taux très inférieur à 7,5 %.

Au niveau de la structure par âge, le taux de temps partiel est sensiblement le même pour toutes les tranches d'âge à partir de 35 ans, avec un point haut pour les 55-60 ans à 10,6 % pour une moyenne de 8,4 % sur les 35-65 ans ; cela peut s'expliquer par la sur-représentativité des femmes techniciennes ayant plus recours au temps partiel dans les 55-60 ans. On ne constate pas un taux de temps partiel plus élevé pour les 60-65 ans en dépit de la possibilité de recourir au temps partiel aidé à 2 ans de la retraite. Parmi les moins de 35 ans, un seul salarié a choisi le temps partiel (1 homme).

Au niveau des flux d'entrées / départs en temps partiel, la CPS constate **14 entrées seulement en 2020, soit une baisse de 55 % par rapport à 2019 pour 30 départs.** Dans le détail, 9 salariés ont demandé à passer à temps partiel contre 19 en 2019. Le recours massif au télétravail en 2020 pourrait être une explication à la baisse importante de ces demandes, les salariés ayant la possibilité de mieux s'organiser à domicile, notamment pour assister une personne âgée, garder leurs enfants le mercredi ou une autre activité.

Au niveau de la structure par taux d'activité, 65 % des salariés ont opté pour un temps partiel à 80 % ou plus, 33 % pour un temps partiel compris entre 50 et 80 % et enfin, 2 % ont un temps partiel de 50 % ou moins. La CPS constate une baisse des temps partiels de 80 % ou plus (dans le passé ils représentaient près des trois quarts des temps partiels).

CONCLUSION ET AVIS DE LA CPS

Constatant une baisse du recours en temps partiel mais prenant en compte les modalités existantes et inchangées au sein de l'entreprise (accord sur le temps partiel et dispositions sur le temps partiel aidé pour les salariés en fin de carrière), la CPS propose aux élus du CSE au cours de la séance du 26 mars 2021 de rendre un avis favorable sur l'annexe « Rapport Temps partiel ».

Cependant, elle s'interroge sur la raison de la baisse au fil des années, du recours au temps partiel. S'agit-il d'une évolution des choix personnels, d'un durcissement des refus des managers ou d'une impossibilité de réduire la charge de travail dans certains services ? La CPS demande qu'une réflexion soit ouverte sur le sujet avec recherche des causes et détermination de nouveaux indicateurs (par exemple, progression salariale des salariés en temps partiel, taux de refus de passage en temps partiel, etc.).