

Avis CEF du 31 mars 2015 sur le bilan social 2014 de l'UES Crédit Agricole SA et ses annexes

I. Projet de rapport de bilan social

La présentation du Bilan Social de l'Entreprise (BSE) 2014 est identique à celle du BSE 2013 qui répondait aux suggestions d'amélioration de la CEF avec notamment l'ajout d'un glossaire en début de document avec les principales définitions et la description du périmètre de l'UES Crédit Agricole SA.

La Commission Emploi Formation (CEF) espère que cette présentation sera pérennisée pour les prochaines années. Pour son rapport au CE du 15 avril 2015, la CEF s'est focalisée sur les 2 chapitres Emploi et Rémunérations.

A. *En ce qui concerne l'emploi :*

Il n'y a pas d'évolution notable des effectifs payés et inscrits sur les trois années 2012 à 2014 toutes choses égales par ailleurs : la baisse constatée en 2014 correspond à la réintégration dans CA IMMO de 225 salariés de l'UES de Crédit Agricole SA qui étaient mis à disposition (MAD) de CA IMMO (ainsi que de quelques salariés de RIG).

1. La CEF constate depuis 3 ans une hausse régulière de la part des CDD dans l'effectif payé : 0,7% en 2009, 5,6% en 2012, 6,2% en 2013 et 6,5% en 2014 alors que la part des CDI baisse sur la période. A contrario, le nb de stagiaires, d'auxiliaires d'été et de salariés temporaires baisse de 355 en 2012 à 316 en 2014.

Commentaire CEF : il sera intéressant dans les années futures de s'intéresser à l'évolution de la part des CDD et emplois temporaires dans l'afin d'éviter l'éventuel développement d'emplois précaires. A ce propos la CEF signale qu'elle aurait aimé disposer d'un historique sur 5 ou 10 ans de ces données et espère que cela sera disponible dans la base de données économiques et sociales (BDES).

2. La pyramide des âges continue à se déformer mécaniquement.
 - o la part des salariés âgés de plus de 45 ans (dans les effectifs inscrits) est stable sur les 3 dernières années, alors que celle des plus de 60 ans passe de 3,9% en 2012 à 7,6% en 2014.
 - o La part des salariés de moins de 25 ans augmente légèrement de 4,1 à 4,8% sur la période. Toutefois les entrées de salariés de moins de 25 ans restent faibles (45 recrutements de moins de 25 ans en 2014 contre 27 recrutements en 2013 et 37 en 2012).
 - o La part des salariés de moins de 5 ans d'ancienneté décroît de 25% en 2012 à 22% en 2014.

La CEF aimerait connaître les actions prévues pour corriger la pyramide des âges et recruter des jeunes ou les fidéliser pour compenser les futurs départs à la retraite. En effet 25% des effectifs inscrits a plus de 55 ans et est susceptible de partir dans les 10 ans. A ce sujet la CEF rappelle que les cadres qui ont fait des études supérieures et démarré leur vie professionnelle à 25 ans n'obtiendront pas leurs à la retraite avant 65 ans ou 67 ans et qu'il est important de s'assurer que Crédit Agricole SA met tout en place pour leur assurer une fin de carrière adaptée à leur compétences et expériences professionnelles ainsi qu'à leur âge.

3. Le taux de salariés handicapés dans l'UES est de 2,2% au lieu des 6% réglementaires. Cette situation n'est pas pénalisée financièrement du fait que le groupe Crédit Agricole SA dispose d'un accord de groupe qui permet la mutualisation des actions et mesures d'accompagnement pour le handicap (formation, adaptations technologiques, transports, etc).

La CEF est intéressée pour en savoir plus sur ce sujet.

4. Enfin, la CEF note qu'il y a eu 189 promotions accordées en 2014 (168 en 2013 et 179 en 2012). 80% de ces promotions concernent des promotions de salariés en classification H, I ou J. Parmi ces promotions, 55% concernent des passages de H en I et de I en J, ce qui correspond à un peu plus de 10% des effectifs inscrits en classifications H et I. Ramené à l'effectif payé (CDI) de l'UES, le taux réel de salariés ayant bénéficié d'une promotion en 2014 est de 6,6%. A ce rythme un salarié peut bénéficier en moyenne d'une promotion tous les 15 ans.

B. En ce qui concerne les rémunérations :

La rémunération brute globale moyenne annuelle de 2014 s'établit à 71 622 euros (212 bis), ce qui correspond à une augmentation de 3,9% par rapport à 2013 alors que la masse salariale ne croit que de 1% sur la période.

Cette hausse des rémunérations s'explique par le départ des salariés à CA IMMO mais aussi par le départ de salariés avec des activités de gestion ou de back-office moins rémunérées que d'autres missions. Mais la cause essentielle reste l'impact sur l'ensemble des salariés de l'augmentation de 3,4 millions d'euros en 2014 dont ont bénéficié les 10 salariés les plus rémunérés (voir points 2 et 3 ci-dessous).

1. D'après l'analyse de la CEF, cette augmentation profite principalement aux salariés classés en L dont la rémunération moyenne est passée de 140,3k€ en 2013 à 147,8k€ en 2014 (+5,3%). En parallèle, la part des salariés de classe L dans l'effectif inscrit augmente en passant de 17% en 2012 à 18,3% en 2014. En comparaison la rémunération moyenne de la classe K est de 78,8k€ et est en baisse par rapport à 2013.

Commentaire CEF : il est regrettable que l'augmentation « apparente » des rémunérations en 2014 n'ait bénéficié qu'à une minorité de salariés, la grande majorité des salariés de l'UES Crédit Agricole SA n'ayant pas eu d'augmentation depuis plusieurs années et ayant de fait un pouvoir d'achat en régression. Afin d'affiner cette analyse, la CEF souhaiterait disposer de statistiques de moyennes de rémunérations plus proches de la réalité excluant les données extrêmes, d'une ventilation plus fine des effectifs en classe L (par cercles ou par classes A, B) ainsi que d'une répartition de la masse salariale par classification et sous classification pour la classe L.

2. La CEF note que les 10 rémunérations les plus élevées s'élèvent à 13 millions d'euros en 2014 contre 9,6 millions en 2013 et 8,3 millions en 2012 ce qui correspond à une augmentation de 35% entre 2013 et 2014 et de 56% entre 2012 et 2014. DRH explique cette augmentation par le bonus accordé aux dirigeants, qui est indexé sur la valeur de l'action Crédit Agricole SA, auquel s'ajoute une rémunération différée et conditionnelle dont l'acquisition est progressive sur 3 ans et soumise à des critères de performance. La CEF constate que les 10 rémunérations les plus élevées sont ainsi 30 fois plus élevées que les 10 rémunérations les plus faibles de cadres (44 111 € de rémunération moyenne).
3. Enfin l'écart se creuse entre la moyenne des rémunérations des 10% de salariés percevant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10% de salariés percevant les rémunérations les moins élevées avec un rapport qui passe de 6 en 2013 à 7 en 2014.

Commentaire CEF : cette situation est préjudiciable pour la motivation des salariés « lambda » qui ne comprennent ni la raison pour laquelle on leur refuse toute augmentation, ni ce qui justifie de tels écarts de rémunération entre les plus et les moins rémunérés, et encore moins les niveaux d'augmentation des salariés les plus privilégiés (quelle valeur ajoutée pour l'entreprise ?). Il serait peut-être opportun de réfléchir à la mise en place de maxima salariaux conventionnés (de même qu'il existe des minimas salariaux conventionnés) !

C. Conclusion et avis CEF

D'une manière générale, la CEF est satisfaite de la qualité du travail réalisé par la DRH mais pense qu'il y a encore quelques marges de progrès pour rendre le BSE plus digeste et éviter de passer des heures à l'analyser compte tenu du périmètre de l'UES Crédit Agricole SA qui évolue au fil des années.

La CEF espère que la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) permettra d'avoir un historique des différents indicateurs sur 5 ou 10 ans. Par ailleurs elle attend avec impatience la tenue d'une réunion dédiée au contrat de génération afin d'avoir un point précis sur les engagements pris et le suivi des actions proposées pour le transfert des savoirs entre les aînés et les jeunes, la qualité des conditions de travail des seniors et l'emploi de jeunes.

La CEF propose aux élus du CE de donner un avis favorable pour la qualité du document BSE 2014 tel que produit par la DRH mais elle reste mobilisée et attentive aux évolutions à venir concernant l'emploi et en particulier les rémunérations.

II. Projet de rapport « temps partiel »

- Le nombre de salariés à temps partiel est stable depuis 3 ans et s'établit entre 22 et 23% du nombre de CDI.
- Ce sont majoritairement les femmes qui travaillent à temps partiel : environ 300 femmes alors qu'il n'y a que 38 hommes.
- En 2014, 57 femmes ont le temps partiel pour retravailler à temps complet contre 10 hommes. D'après la DRH, la raison principale semble être la possibilité de travailler à domicile qui a motivé ces salariés à passer à 100%.
- 92% des femmes travaillant à temps partiel ont entre 35 et 55 ans.
- Près de 82% des salariés (femmes et hommes) travaillent à 80% ou plus de 80%.

La Commission Emploi Formation réunie le 31 mars 2015 exprime un avis favorable pour le projet de rapport « Temps partiel ».

III. Projet de rapport « Egalité professionnelle (femmes/hommes) »

Depuis quelques années le Groupe Crédit Agricole SA a mis en place plusieurs mesures pour développer l'égalité professionnelle femmes/hommes : grand prix Etudiante Louise Tallier, promotion de la mixité dans les relations avec les écoles, défense des valeurs de la mixité dans le Groupe, sensibilisation de l'ensemble du personnel et des managers à ce sujet.

L'année 2014 affiche des résultats encourageants même s'il reste des marges de progrès pour combattre les inégalités salariales :

- Le nombre de femmes dans Crédit Agricole SA est quasiment identique à celui d'hommes : 1542 femmes (CDI + CDD) contre 1695 hommes, ce qui représente 47,6% des effectifs inscrits.
- La part des femmes cadres augmente légèrement depuis 3 ans en passant à 44,8% de l'effectif en 2014.
- Les recrutements de femmes ont été pour la 1ère fois en 3 ans supérieurs à ceux des hommes : 172 femmes entrées et 139 hommes en 2014 ; les femmes ont ainsi représenté 55,3% des recrutements.
- Les femmes de moins de 35 ans représentent 10,6% de l'effectif contre 9,6% pour les hommes de moins de 35 ans.

En matière de rémunérations, il apparaît que :

- Les femmes cadres classées en K et L sont moins nombreuses que les hommes. Pourtant elles ont bénéficié en 2014 d'un taux de promotion de 6,2% en hausse et légèrement supérieur à celui des hommes (5,9%).
- Seules 3,4% des femmes cadres ont plus de 11 000€ de rémunération globale mensuelle alors que c'est le cas de 8,9% des hommes.
- De même, seules 36,5% des femmes cadres gagnent plus de 5 500 euros par mois alors que 55% des hommes cadres atteignent ce niveau de rémunération (page 61).
- L'écart de rémunération moyenne mensuelle est particulièrement fort chez les cadres classés en L : 8 776 € pour les femmes contre 10 077 € pour les hommes.

Comme dans le cadre du BSE 2014, la CEF est demandeuse d'une ventilation plus fine de la classification L afin de pousser ses investigations sur ce sujet.

La Commission Emploi Formation réunie le 31 mars 2015 exprime un avis favorable pour le projet de rapport « Egalité professionnelles (femmes/hommes) ».

IV. Projet de rapport sur l'emploi 2014

La Commission Emploi Formation réunie le 31 mars 2015 exprime un avis favorable pour le projet de rapport sur l'emploi 2014 qui reprend pour partie les données du BSE 2014.