



CONTOURS DE LA BRANCHE

2023

ALPES PROVENCE ■ ALSACE VOSGES ■ ANJOU MAINE ■ AQUITAINE ■ ATLANTIQUE VENDÉE ■ BRIE PICARDIE
■ CA GROUP INFRASTRUCTURE PLATFORM ■ CA TECHNOLOGIES ET SERVICES ■ CA TITRES ■ CENTRE FRANCE
■ CENTRE LOIRE ■ CENTRE OUEST ■ CENTRE-EST ■ CHAMPAGNE-BOURGOGNE ■ CHARENTE MARITIME DEUX-SEVRES
■ CHARENTE-PERIGORD ■ CORSE ■ CÔTES-D'ARMOR ■ DES SAVOIE ■ FINISTÈRE ■ FNCA ■ FRANCHE-COMTÉ
■ GUADELOUPE ■ IFCAM ■ ILLE-ET-VILAINE ■ LANGUEDOC ■ LOIRE HAUTE-LOIRE ■ LORRAINE ■ MARTINIQUE GUYANE
■ MORBIHAN ■ NORD DE FRANCE ■ NORD EST ■ NORD MIDI-PYRÉNÉES ■ NORMANDIE ■ NORMANDIE-SEINE
■ PARIS-ÎLE-DE-FRANCE ■ PROVENCE CÔTE D'AZUR ■ PYRÉNÉES GASCOGNE ■ LA RÉUNION ■ SUD RHÔNE ALPES
■ SUD-MEDITERRANÉE ■ TOULOUSE 31 ■ TOURAINE ET POITOU ■ VAL DE FRANCE

Fédération Nationale du Crédit Agricole

Sommaire

- 1** La branche du Crédit Agricole
- 2** Quelques repères coopératifs 2023
- 3** Chiffres clés 2023
- 4** La formation professionnelle dans les Caisses régionales
- 5** Handicap et emploi au Crédit Agricole
- 6** Le rôle et l'activité de la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole
 - Les organisations syndicales représentatives de la branche 2022-2025
 - Un dialogue riche et actif
 - Signature de 8 accords de branche en 2023
- 7** Les observatoires de la branche

La branche du Crédit Agricole

Conçu dès l'origine sous la forme coopérative, le Crédit Agricole est d'abord une histoire de femmes et d'hommes proches des territoires. En France, grâce à leurs collaborateurs et épaulées par leurs administrateurs, 39 Caisses régionales et cinq entreprises associées (la Fédération nationale du Crédit Agricole, l'Institut de formation du Crédit Agricole mutuel, Crédit Agricole Titres, Crédit Agricole Technologies et Services, Crédit Agricole Group Infrastructure Platform) en font vivre les couleurs sur le territoire. Elles se concertent au sein de la Fédération nationale du Crédit Agricole (FNCA) qui les représente et gère certains de leurs intérêts communs.

La FNCA est l'organisation professionnelle d'employeurs représentative qui négocie les accords collectifs pour la branche du Crédit Agricole. Cette représentativité a été reconnue officiellement pour la première fois par arrêté ministériel en date du 26 juillet 2017, et confirmée par un nouvel arrêté du 6 octobre 2021 dans le cadre d'une nouvelle mesure de représentativité par le Ministère du Travail.

Au sein de la branche professionnelle du Crédit Agricole, forte de sa représentativité, la FNCA négocie des accords collectifs avec le souci d'un dialogue social dynamique entre les partenaires sociaux, employeurs et organisations syndicales.

Construit année après année, ce dialogue apporte des solutions adaptées et souvent innovantes au service de la performance globale et des besoins des entreprises adhérentes. Il est animé par les dirigeants de nos entreprises et se poursuit en proximité, les accords nationaux se déclinant au niveau local, en conformité avec les valeurs prônées par notre groupe uni et décentralisé : proximité, responsabilité sociale et solidarité, plaçant les femmes et les hommes à l'origine de nos actions et au cœur de nos ambitions dans le cadre de notre modèle de Banque Universelle de Proximité.



Quelques repères coopératifs 2023



39

Caisses
régionales



5

Entreprises
affiliées



78 705*

Salariés



27 634

Administrateurs élus



11,6 MILLIONS

de sociétaires



2 395

Caisses
locales



7 015

Recrutements
CDI



4 070**

Alternants



7,7 %

De la masse salariale consacrée
à la formation en 2023

* Périmètre : 39 Caisses régionales, CA TITRES, FNCA, IFCAM, CATS ET CAGIP

**Alternants : contrat apprentissage et contrat pro CDD - hors contrat pro CDI

Chiffres clés 2023

Données RH



78 705 SALARIÉS
DONT 73 390 CDI
ET 5 315 CDD (DONT 4 070 ALTERNANTS)



59,8 %
DE FEMMES



41,7 ANS
ÂGE MOYEN

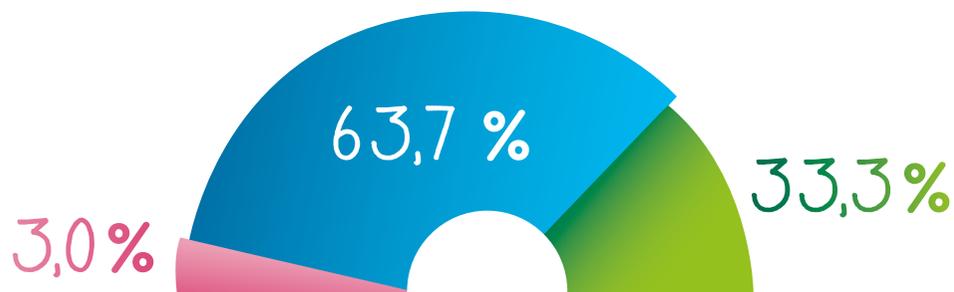


14,9 ANS
ANCIENNETÉ MOYENNE



11,8 %
DE SALARIÉS
à temps partiel choisi

RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR CLASSE D'EMPLOI



■ Classe I: ouvriers, employés ■ Classe II: techniciens, agents de maîtrise ■ Classe III: cadres

Périmètre: 39 Caisses régionales, CA Titres, FNCA, IFCAM, CATS et CAGIP

EFFECTIF CDI PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

Les familles professionnelles définissent la finalité dominante de la situation de travail. Elles contribuent au positionnement des fonctions repère. Elles sont au nombre de trois et sont définies selon leur proximité vis-à-vis du client :



RELATION CLIENT ET CONSEIL

Développer le courant d'affaires et concrétiser la relation commerciale en veillant à la satisfaction des besoins du client, à la pertinence des réponses apportées, à la qualité des prestations et relations, aux synergies collectives et la fluidité du fonctionnement.

63,7%



RELATION CLIENT ET APPUI COMMERCIAL

Contribuer à la croissance du courant d'affaires et faciliter la relation commerciale en contribuant à la satisfaction des besoins client et à la pertinence des réponses apportées, notamment par le développement de la qualité des prestations et relations, des synergies collectives et de la fluidité du fonctionnement.

14,4%



FONCTIONS SUPPORT

Assurer le fonctionnement et contribuer à l'optimisation et au développement des ressources de l'entreprise en veillant à la qualité des prestations et relations, aux synergies collectives et à la fluidité du fonctionnement, notamment afin de développer l'utilité clients.

21,9%

RECRUTEMENTS CDI 2023



CDI: plus de **7 015** recrutements dans la branche



Plus de **52,8%** des embauches CDI sont des **JEUNES DE MOINS DE 30 ANS**

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES DES RECRUTEMENTS CDI EN 2023

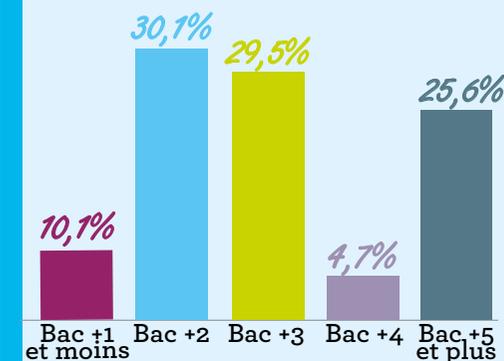


42,2%



57,8%

NIVEAU DE DIPLÔME DES RECRUTEMENTS CDI 2023



La formation professionnelle dans les Caisses régionales

Depuis de nombreuses années, les Caisses régionales accordent une grande importance à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, et plus particulièrement à l'une de ses composantes essentielles : la formation professionnelle.

Dans un contexte social en forte évolution, les Caisses régionales poursuivent leur accompagnement du développement des compétences des salariés, et ce, en s'appuyant sur l'Ifcam, acteur majeur de la transformation des entités.

QUELQUES REPÈRES CHIFFRÉS 2023



7,7%

de la masse salariale des CR investis en formation



79 420

salariés CDI et CDD formés



3 976 780

heures de formation

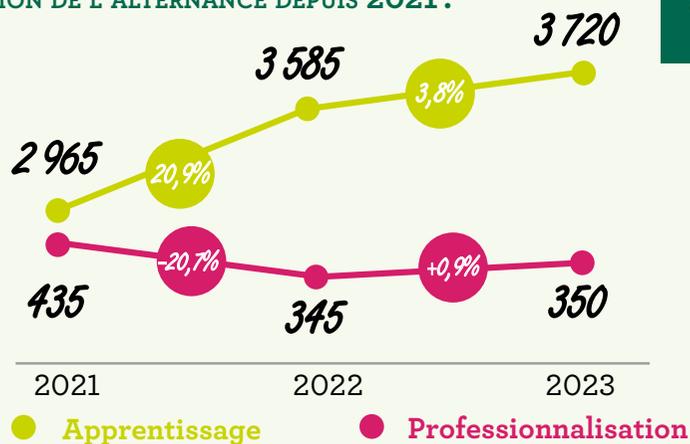


49

heures de formation par salarié en moyenne

L'alternance dans la branche

EVOLUTION DE L'ALTERNANCE DEPUIS 2021 :



En 2023, les Caisses régionales emploient

4 070 alternants

Handicap et emploi au Crédit Agricole



Constituée le 7 mars 2006, l'association HECA a pour objet de promouvoir l'emploi des personnes handicapées au sein des Caisses régionales et des organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, pour atteindre les objectifs fixés par les accords de branche et agréés par le Ministère du Travail.

Depuis 2006, avec l'implication de toutes les parties prenantes, cinq accords de branche ont ainsi été négociés et signés. En 2023, un nombre record de reconnaissances de handicap en interne a été atteint, résultant des actions de communication et de sensibilisation des référents HECA en proximité.

Notre dernier accord de branche, signé le 2 décembre 2022 pour une période de trois ans, structure cette belle dynamique.

Il est constitué de deux chapitres :

- Le chapitre 1 relatif au Handicap avec des objectifs chiffrés :
 - Un taux d'emploi de 6% sans qu'aucune entité ne se trouve au-dessous de 5% ;
 - La signature d'au moins 470 contrats en CDI, CDD de plus de 6 mois et alternance, avec un minimum de 200 CDI.
- Le chapitre 2 relatif à la Solidarité avec la prise en compte des aidants familiaux, du déploiement du micro-don de salaire et de l'accompagnement des salariés atteints d'un cancer.

UNE POLITIQUE HANDICAP EN ACTION AVEC DES RÉSULTATS TANGIBLES DEPUIS 2006



1 656

CDI signés



5 740

Déclarations de collaborateurs en poste



11 116

Aménagements de poste ou de temps de travail



2 832

Formations en alternance



8,0M€

Main-d'œuvre confiée au secteur protégé et adapté en 2023 (2,2 M€ en 2006)

Un taux d'emploi consolidé au niveau national multiplié par près de 4,4 en seize ans :

14,7%
fin 2006



6,41%
fin 2023

Le rôle et l'activité de la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole

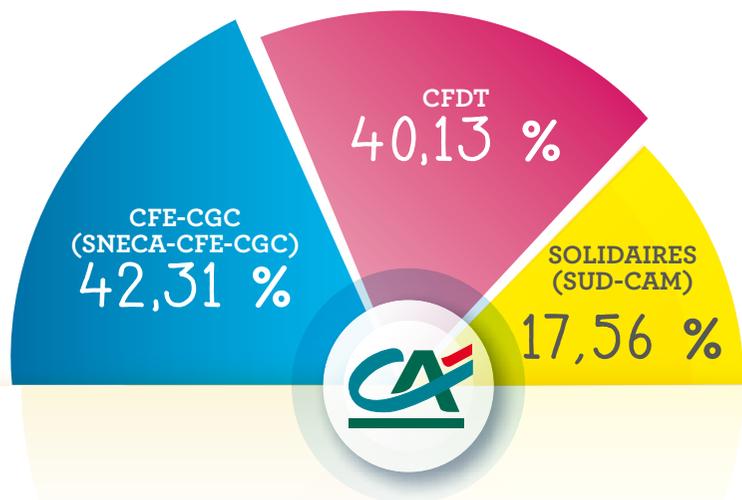
Le modèle des relations professionnelles dans la branche des Caisses régionales du Crédit Agricole et entités affiliées permet un dialogue social en lien avec la réalité du travail et la vie économique de ses entreprises. Ce modèle permet surtout une négociation collective vivante au bénéfice des entreprises et des salariés de la branche.

Les engagements pris dans ces accords et la dynamique de notre dialogue social de branche s'inscrivent pleinement dans le cadre de notre raison d'être : « Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société ».

L'existence de la branche Crédit Agricole a été réaffirmée par les pouvoirs publics au travers d'un arrêté ministériel du 6 octobre 2021, officialisant la représentativité de la FNCA en tant que seule organisation professionnelle d'employeurs dans la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et entités associées pour un nouveau cycle de quatre années (2022- 2025).

Les organisations syndicales représentatives de la branche 2022-2025

Au terme de l'arrêté ministériel relatif cette fois à la représentativité syndicale dans la branche du Crédit Agricole, et datant également du 6 octobre 2021, les organisations syndicales représentatives, disposant seules de la capacité à négocier et signer les accords collectifs de branche pour le cycle 2022 - 2025, sont les suivantes :



Un dialogue riche et actif

QUATRE INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL se sont réunies régulièrement en 2023 autour de sujets d'actualité :

- Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : 9 réunions
- Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle : 5 réunions
- Commission plénière de concertation : 2 réunions
- Conférence des permanents syndicaux : 2 réunions



LES MEMBRES DE LA DÉLÉGATION PATRONALE, dirigeants et élus des banques coopératives et mutualistes, sont élus annuellement.



LA CONCLUSION D'ACCORDS permet aux partenaires sociaux d'agir efficacement sur les relations de travail.



DES SUIVIS RÉGULIERS de la mise en œuvre des accords nationaux et locaux.



DES NORMES CONVENTIONNELLES DE BRANCHE adaptées au niveau local, à la diversité des situations des entreprises et des territoires.

En 2023, signature de 8 accords de branche



EMPLOI, ET PARCOURS DE CARRIÈRE

- Accord sur la stratégie & les orientations en vue des politiques GPEC locales (mai 2023)
- Accord sur les parcours de carrière des représentants du personnel et mandataires syndicaux (juin 2023)



MODERNISATION DU CONTRAT SOCIAL

- Accord de mise en conformité des durées de périodes d'essai avec le droit européen (juin 2023)
- Accord de modernisation de la CCN intégrant un congé « PACS » alternatif au congé « mariage » et valorisant la couverture prévoyance en cas de maladie longue durée (juin 2023)



FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI DES JEUNES

- Accord sur la formation professionnelle reconduit 1 an dans l'attente d'une éventuelle réforme (renégociation 2024)



TRAVAIL & ORGANISATION (ENJEUX HUMAINS / CLIENTS)

- Accord sur les orientations de la branche dans la mise en œuvre du droit à la déconnexion (novembre 2023)
- Accord reconduisant pour 5 ans l'Annexe 2 de la CCN sur la durée et l'organisation du temps de travail dans la branche (décembre 2023)



RÉTRIBUTION ET POUVOIR D'ACHAT

- Accord unanime sur les salaires (décembre 2023)



Focus sur les deux accords de branche signés en matière de Travail & organisation

Accord sur les orientations de la branche dans la mise en œuvre du droit à la déconnexion (novembre 2023) :

La branche Crédit Agricole s'est dotée depuis 2017 de ce cadre d'orientations et de bonnes pratiques visant à alimenter les négociations locales obligatoire sur ce thème.

En 2023, ce référentiel a été pérennisé de façon unanime par les 3 organisations syndicales afin d'inciter le dialogue social de proximité à investir l'enjeu central de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle dans un contexte d'hybridation du travail, par exemple via le suivi des connexions dites « excessives ».

Un texte relayé auprès des équipes, des managers et des acteurs du dialogue social dans la mesure où il conforte un modèle social respectueux de l'équilibre et de la santé des salariés.

Disponible en ligne, ici : Accord relatif aux orientations de branche sur le droit à la déconnexion 8 novembre 2023 signé (creditagricole.info)

Accord reconduisant pour 5 ans l'Annexe 2 de la CCN sur la durée et l'organisation du temps de travail dans la branche (décembre 2023) :

L'accord sur la durée et l'organisation du temps de travail au sein des entreprises de la branche du Crédit Agricole aborde une grande diversité de thématiques, notamment l'annualisation du temps de travail, le forfait annuel en jours, le droit à la déconnexion, le compte épargne-temps, le travail à distance ou encore la flexibilité des horaires de travail, en particulier dans nos réseaux d'agences.

L'Annexe 2 s'inscrit dans un contexte d'accélération inédite des transformations, notamment au niveau de l'organisation du travail à distance et de la relation au travail, à la suite d'une crise sanitaire sans précédent en 2020-2021.

Le cadre posé par l'Annexe 2 a permis de répondre aux attentes de souplesse exprimées par nos entreprises et nos clients, et de plus de flexibilité souhaitée par nos salariés :

- En réaffirmant l'ouverture du forfait annuel en jours à l'ensemble des salariés cadres (niveaux G et J), et la possibilité de l'étendre à certains salariés non-cadres (niveau F)
- En modernisant le socle de branche en matière de travail à distance, avec une définition des modalités pratiques au niveau de l'entreprise, dans le respect du triptyque satisfaction des clients, amélioration continue des conditions de travail des salariés et bonne marche de l'entreprise
- En proposant aux entreprises un cadre de méthode afin de mettre en place une organisation du travail flexible, consistant en une individualisation du temps de travail et une flexibilité des horaires de travail, notamment dans des agences bancaires dont les horaires d'ouverture sont fixes.

Disponible en ligne, ici : Crédit Agricole - Accord du 4 décembre 2023 - Annexe 2 CCN signé (creditagricole.info)



Les observatoires de la branche



L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications propose une réflexion prospective sur la transformation des métiers et des compétences des collaborateurs.

Présidé par Karine BOURGUIGNON, Directrice Générale de la Caisse régionale Normandie-Seine, l'Observatoire est un organisme paritaire, résolument placé au service des Caisses régionales et entités associées.

Agitateur d'idées, il est l'auteur de plusieurs études d'ampleur et contribue à de nombreux travaux communautaires :

- L'élaboration et l'actualisation d'un référentiel de plus de 1 500 compétences, dans le cadre d'une Académie ad hoc regroupant plusieurs Caisses régionales, l'IFCAM et les Pôle Utilisateurs et Pôle Produits RH.

- La participation au déploiement d'outils communautaires dédiés au développement des talents et des compétences.

- La réalisation d'études sur l'évolution de plusieurs métiers à vocation commerciale : conseillers patrimoniaux et conseillers professionnels, notamment.

- L'analyse prospective sur l'évolution des métiers en lien avec « les transitions énergétiques »

- L'ouverture de travaux sur l'Intelligence Artificielle sur nos principaux métiers.

Phare éclairant l'avenir, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications se veut être utile et concret pour tous les collaborateurs des Caisses régionales et entités associées.

Toutes ses publications sont disponibles sur son site Intranet dédié, accessible via creditagricole.info

creditagricole.info



L'Observatoire National des Conditions de travail vise à impulser une dynamique d'innovation sociale pour améliorer en continu les conditions d'exercice de l'activité des salariés de la branche. Véritables ressources pour réussir les transformations du Projet Humain des Caisses régionales, les méthodes de travail de l'Observatoire privilégient l'expérimentation de nouvelles manières de faire et des retours d'expérience sur de nouvelles pratiques mises en œuvre au sein des Caisses et entités de la Branche.

Au cœur des démarches impulsées par l'Observatoire : l'association de toutes les parties prenantes concernées (collaborateurs, managers, dirigeants, représentants des organisations syndicales, de la médecine du travail...), et ce, dès la conception des projets de transformation. Il privilégie un management porteur de sens et attentif à la régulation de l'activité. L'objectif, in fine, est de développer la performance globale conciliant satisfaction collaborateur, satisfaction client et performance de l'entreprise.

Organisme paritaire, présidé par Franck Bertrand, DG de la Caisse régionale Franche Comté, les membres de l'Observatoire se réunissent plusieurs fois par an pour coconstruire, partager, témoigner les avancées de leurs travaux dans le cadre du 3ème plan de travail 2021-2026. Quelques impulsions récentes de l'Observatoire :

- L'animation d'une communauté des référents QVT et Transformation des Caisses régionales et entités associées,

- L'ouverture de séquences d'inspiration avec des intervenants internes et externes (APHP, Michelin, LVMH...) auprès de des communautés QVCT / Transformation et RH, sur des thématiques variées, telles que les nouvelles relations employeur / employé, l'autonomie, la motivation au travail, la politique sociale...

- Un cycle de conférences DRH / DGA autour de la régulation de l'activité.

Fin 2024, se tiendra le prochain temps fort de l'Observatoire : la 5ème édition des Assises, avec 3 journées dédiées aux transformations : transformation des métiers, du management, de l'organisation du travail... Des invités de marque externes (dirigeants d'entreprises, chercheurs, ...) côtoieront des intervenants internes et des membres de l'Observatoire pour éclairer de nouvelles thématiques telles que l'impact de l'IA sur nos métiers, l'enjeu de la reconnaissance collaborateur, ou encore les nouveaux collectifs de travail...



Rédacteur : FNCA - Direction des Ressources Humaines
Création et impression : HandiPrint, Entreprise Adaptée.

