POLITIQUE RH

UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ EST FACTEUR DE PERFORMANCE POUR LE GROUPE.

PRINCIPES

Membre du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003, Crédit Agricole S.A. pose le dialogue social comme l'un des fondements de son pacte social et l'inscrit dans le projet du Groupe.

LE GROUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A. FAIT SIEN LES PRINCIPES ISSUS :

- de la Déclaration universelle des droits de l'Homme édictée par l'ONU en 1948 ;
- de la Convention européenne des droits de l'Homme (1950) ;
- de la Charte sociale européenne révisée (1996) ;
- des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Le respect de l'implication et du fonctionnement des institutions représentatives du personnel ainsi que la qualité du dialogue mené avec les organisations syndicales sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux qui favorisent le développement et la performance du Groupe et de ses entités.

La conviction du Groupe est qu'un dialogue social transparent et responsable, basé sur l'écoute et la concertation, au niveau du Groupe mais aussi de chaque entité, est le meilleur moyen de renforcer la confiance mutuelle entre les différentes parties prenantes et d'accompagner au mieux les transformations.

Cette conviction est rappelée dans l'Accord Cadre International signé avec UNI Global Union le 31 juillet 2019.

PROJET HUMAIN

CRÉDIT AGRICOLE S.A.

ACTEURS

Le Groupe attache une grande importance au développement et au maintien d'un dialogue social riche via des instances groupe ainsi que des instances locales et au travers des négociations menées avec les organisations syndicales par le Groupe et par les entités.

- Le dialogue social de niveau groupe est incarné par deux institutions transverses au groupe Crédit Agricole S.A. et aux Caisses régionales du Crédit Agricole :
  - le **Comité d'entreprise européen**
  - le **Comité de Groupe**

Ces comités ont pour mission de traiter des sujets transverses au groupe portant à la fois sur la dimension économique, sociale et financière. Ils ont été institués par des **accords collectifs de niveau Groupe.**

Par ailleurs, il existe une instance spécifique au sein du Groupe Crédit Agricole S.A. : le **Comité de concertation** dont sont issus les **correspondants syndicaux Groupe :**

- Le **Comité de concertation** a pour mission d'informer et d'échanger sur les projets stratégiques communs à plusieurs entités du groupe, le suivi des résultats du Groupe et de la situation de l'emploi, les opérations modifiant significativement son périmètre tant en France qu'à l'international, les stratégies d'évolution et les plans de développement de chaque métier.
- Les **correspondants syndicaux** représentent les organisations syndicales présentes au sein du Groupe. Ils sont les interlocuteurs premiers de la DRH Groupe qui les rencontre au minimum mensuellement dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

Des rencontres bilatérales régulières avec les organisations syndicales enrichissent ce dialogue social de proximité.

- Le dialogue social se déroule également au niveau des entités du Groupe, au travers des échanges avec les **comités sociaux et économiques** (CSE), leurs diverses **commissions** ainsi que dans le cadre des négociations locales avec les organisations syndicales. **100% des collaborateurs en France** sont couverts par au moins une **convention collective**.

Afin d'accompagner les partenaires sociaux dans l'exercice de leurs missions, un accord Groupe Crédit Agricole S.A. à durée indéterminée relatif au parcours des représentants du personnel a été signé le 8 mars 2019. Il prévoit plusieurs types d'actions en faveur de la promotion de l'engagement dans la représentation du personnel ainsi que des garanties en matière de gestion de carrière.

ENGAGEMENTS

Le Groupe considère l'exercice du droit syndical, de la représentation du personnel et de la négociation collective comme un droit fondamental dont il respecte l'exercice.

Ainsi qu'il est rappelé dans l'Accord Cadre International, il s'engage pour les pays où il est implanté à :

- Reconnaitre la liberté d'adhérer à une organisation syndicale et d'exercer ses droits en tant que membre d'une organisation syndicale ;
- Interdire toute mesure d'intimidation, de harcèlement, de représailles ou de discrimination envers les salariés adhérents ou non adhérents d'une organisation syndicale ;
- Permettre l'implantation d'une organisation syndicale pour autant qu'elle soit conforme au droit national applicable ;
- Négocier loyalement avec un syndicat implanté ;
- Privilégier le dialogue par rapport à toute autre forme d'action ;
- Informer de façon régulière les représentants des salariés sur la stratégie du groupe et son adaptation à l'environnement local ;
- Informer en amont de tout plan de restructuration qui a un impact important sur l'emploi au sein de l'entité et rechercher des solutions en cas de licenciements collectifs par le dialogue social.

Édité par Crédit Agricole S.A. - Réalisé par CA Immobilier - Production Graphique

PROJET HUMAIN

CRÉDIT AGRICOLE S.A.