

BILAN SOCIAL

UES CRÉDIT AGRICOLE S.A.

2017

Lexique des Effectifs

L'ensemble des Indicateurs Effectifs s'exprime en **nombre** (sauf indication contraire)

De même, l'ensemble des indicateurs effectifs sont exprimés à **fin de période** (sauf indication contraire)

UES Crédit Agricole SA	
Ensemble des entités employeurs composant l'UES : Crédit Agricole SA, Crédit Agricole Payment Services, IDIA, SODICA et CA Solutions Groupe Services	
Effectif Inscrit	= Effectif payé + Effectif non payé
Ensemble des collaborateurs ayant un contrat de travail en vigueur pour la période concernée	
Effectif Payé	
Ensemble des collaborateurs ayant un contrat de travail en vigueur et payé pour la période concernée	
Effectif non payé	
Ensemble des collaborateurs ayant un contrat de travail en vigueur et non payé pour la période concernée	Par exemple : Congés sabbatiques, détachés, médecins ...
Effectif Moyen	
Moyenne calculée en sommant les effectifs fin de mois sur l'ensemble de la période concernée, divisé par le nombre de mois	Il peut se décliner sous deux formes : - effectif moyen inscrit (indicateur 114) - effectif moyen payé (indicateur 114.2)
Effectif permanent	
Ensemble des collaborateurs en CDI présent depuis le 1er janvier à fin de période sans interruption, et à temps plein sur toute la période concernée	Il peut se décliner sous deux formes : - effectif permanent inscrit (indicateur 112) - effectif permanent payé (indicateur 112.2)
Type de contrat "Autres"	
Ensemble des collaborateurs en CDD particuliers, tels que les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les étudiants à temps partiel	Les auxiliaires de vacances ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur. Il sont cependant repris pour information dans les travailleurs extérieurs (indicateurs 121 à 124)
Âge et Ancienneté	
L'âge repris est l'âge du collaborateur à fin de période L'ancienneté prise en compte est l'ancienneté au sein du Groupe Crédit Agricole S.A.	
Absences	
L'ensemble des indicateurs d'absentéisme s'exprime en jours calendaires	Par exemple, une absence un vendredi est comptabilisée pour trois jours, alors qu'une absence un mercredi ne compte que pour une journée
Absences "Autres causes"	
Les absences non reprises dans les quatre grandes catégories (maladie, accidents, maternité, congés autorisés), sont regroupées dans la rubrique "autres causes"	Sont repris (entre autres) : le temps partiel médical (qui représente près de 90% de la rubrique), les examens professionnels, les congés recherche logement ...

Lexique des Rémunérations

L'ensemble des Indicateurs de Rémunération s'exprime en **montants Bruts hors charges patronales**
On "redresse à 100%" les rémunérations fixes afin de les rendre comparables entre collaborateurs à plein temps et collaborateurs à temps partiel

Masse Salariale Annuelle Totale (DSN) Déclaration Sociale Nominative : reprend l'ensemble des salaires déclarés par l'entreprise (salaires, primes, transports, charges, etc...)	Elle est calculée une seule fois par an par le Centre de Service Partagé Paie en début d'année. Elle correspond au montant déclaré par l'établissement aux autorités.
Effectif Moyen Il s'agit de l'indicateur 114.3 du chapitre Emploi, et correspond à l'effectif inscrit moyen mensuel	
Rémunération Moyenne Annuelle Calcul : DSN corrigée / effectif moyen (114.2)	
Rémunération Brute Annuelle (RBA) C'est le montant contractuel de la rémunération du collaborateur, exprimé en temps plein (redressé à 100%)	
Prime de Spécialité (PS) Elle correspond aux primes <u>non soumises à obtention d'objectifs</u> , et versées régulièrement au collaborateur (redressée à 100%)	Exemples : Prime de sous-sol, prime vestimentaire, etc ...
Rémunération de Base (RFA) Moyenne des Rémunérations Fixes Annuelles (hors rémunération variable) au dernier mois de la période, sur les collaborateurs en CDI, ayant été présents et payés depuis le début de l'année, et dont le taux d'activité est redressé à 100%.	RFA = RBA + PS Elle est déclinée en "rémunération mensuelle moyenne de base" dans l'indicateur 212, ce qui correspond à 1/12ème de la Rémunération de Base
Rémunération Variable Individuelle (RVI) Ensemble des rémunérations variables <u>payées</u> durant l'année calendaire. (Calcul fait uniquement sur les collaborateurs <u>présents et à temps plein</u> sur toute la période d'analyse)	RVI = RVP + BONUS + Autres Primes Elle englobe : - la RVP (Rémunération Variable de la Performance), - les bonus (avec ou sans versement sur le CET*), - l'ensemble des primes (VP, primes exceptionnelles ...). <i>* en fonction des accords d'Entreprise</i>
Rémunération Globale Annuelle (RGA) Somme des Rémunérations Fixes Annuelles et des Rémunérations Variables Individuelles , au dernier mois de la période, sur les collaborateurs en CDI, ayant été présents et payés, à temps plein, depuis le début de l'année.	RGA = RFA + RVI Elle est déclinée en "Rémunération Globale moyenne " dans l'indicateur 212 bis, "Rémunération Globale mensuelle" dans l'indicateur 213. Elle est également utilisée pour le calcul des indicateurs 221 et 222.

SOMMAIRE

BILAN SOCIAL 2017

	EMPLOI	P.08
	RÉMUNÉRATIONS	P.30
	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	P.38
	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	P.42
	FORMATION	P.46
	RELATIONS PROFESSIONNELLES	P.50
	AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE LA VIE DE L'ENTREPRISE	P.56
	ANNEXES	P.58
	Égalité professionnelle (Femmes / Hommes)	P.58
	Rapport temps partiel	P.72
	Informations complémentaires	P.78



EMPLOI

Effectifs

Effectifs au 31 décembre 2017

	2017	2016	2015
Effectif Inscrit 111	3 132	3 236	3 227
Effectif Payé 111.2	2 996	3 092	3 077
CDI	2 799	2 883	2 843
CDD	34	46	48
Autres	163	163	186
Effectif non Payé 111.3	136	144	150
Congé sans traitement	45	46	46
Détachés & expatriés	91	98	99
Congé de reclassement	-	-	5
Autres catégories (non repris à l'effectif payé)	-	-	-

détail par type d'effectif

Effectif Inscrit 111	3 132	3 236	3 227
CDI	2 934	3 027	2 993
Cadres	2 772	2 833	2 792
Techniciens	162	194	201
CDD	34	46	48
Cadres	29	39	42
Techniciens	5	7	6
Autres	164	163	186
Alternants	164	163	186
Étudiants à Temps Partiel	-	-	-
Autres catégories (non repris à l'effectif payé)	-	-	-
Effectif Payé 111.2	2 996	3 092	3 077
CDI	2 799	2 883	2 843
Cadres	2 648	2 703	2 656
Techniciens	151	180	187
CDD	34	46	48
Cadres	29	39	42
Techniciens	5	7	6
Autres	163	163	186
Alternants	163	163	186
Étudiants à Temps Partiel	-	-	-

Effectif non payé

	2017	2016	2015
Effectif Non Payé 111.3	136	144	150
Congé sans traitement	45	46	46
Cadres	33	32	33
Techniciens	11	14	13
Autres	1	-	-
Détachés & expatriés	91	98	99
Cadres	91	98	99
Techniciens	-	-	-
Congé de reclassement	-	-	5
Cadres	-	-	4
Techniciens	-	-	1
Autres catégories (non repris à l'effectif payé)	-	-	-

Effectif payé en ETP

	2017	2016	2015
Effectif Payé (en Équivalent Temps Plein) 111.4	2 948,8	3 040,5	3 024,7
CDI	2 751,8	2 831,7	2 790,8
Cadres	2 607,1	2 658,1	2 610,5
Techniciens	144,7	173,6	180,3
CDD	34,0	45,8	47,9
Cadres	29,0	38,8	41,9
Techniciens	5,0	7,0	6,0
Autres	163,0	163,0	186,0
Alternants	163,0	163,0	186,0
Étudiants à Temps Partiel	-	-	-

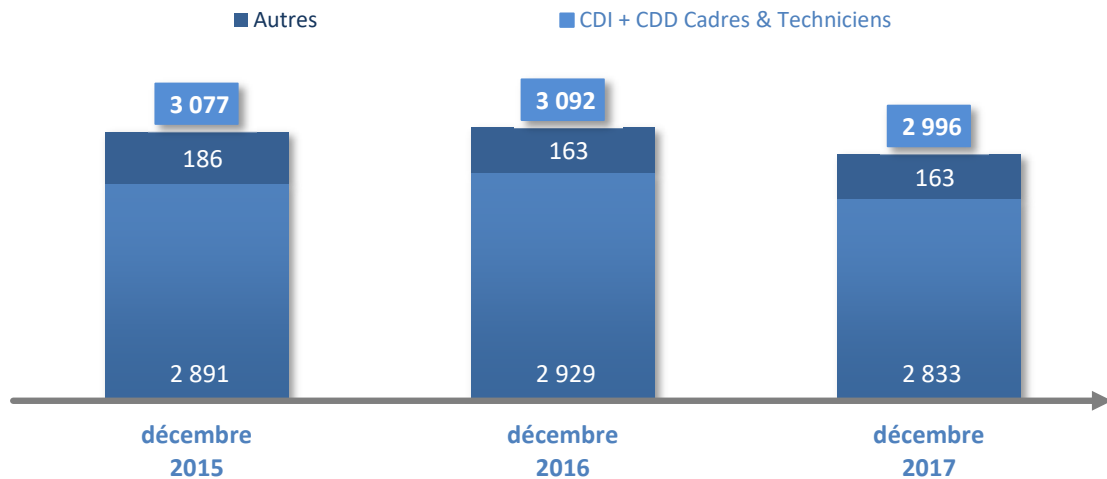
Effectif permanent

(salariés en CDI, en position d'activité à 100% du 1er janvier à fin de période)

	2017	2016	2015
Effectif permanent CDI inscrit à temps plein 112	2 377	2 330	2 309
Cadres	2 258	2 192	2 168
Techniciens	119	138	141
Effectif permanent CDI payé à temps plein 112.2	2 234	2 161	2 117
Cadres	2 139	2 049	2 006
Techniciens	95	112	111

Évolution des effectifs payés

	2017	2016	2015
Effectifs Payés	2 996	3 092	3 077
CDI + CDD	2 833	2 929	2 891
Autres	163	163	186

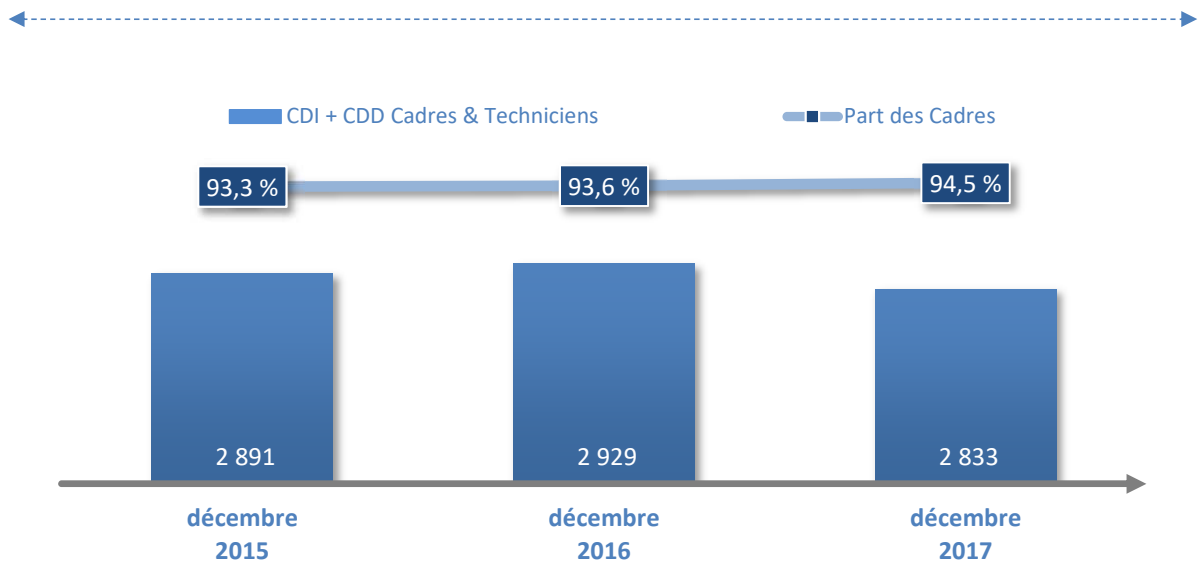


Évolution de la part des cadres dans l'effectif payé

à l'exclusion des salariés "Autres"

	2017	2016	2015
Effectifs Payés (CDI + CDD)	2 833	2 929	2 891
Part des cadres	2 677	2 742	2 698

Évolution de la part des cadres dans l'effectif payé ⁽¹⁾



(1) à l'exclusion des salariés « Autres »

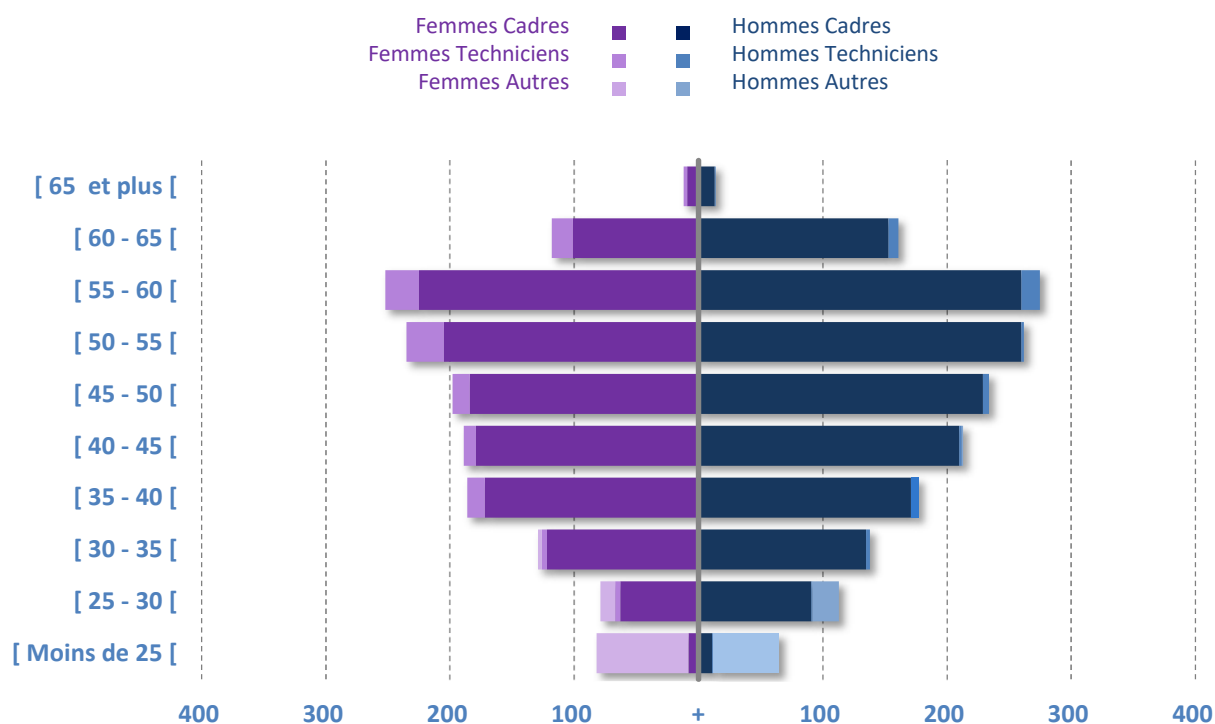
Effectif moyen

	2017	2016	2015
Effectif inscrit moyen mensuel (CDI + CDD en nombre) 114	3 176	3 222	3 211
Cadres	2 836	2 846	2 828
Techniciens	180	200	218
Autres	160	176	167
Effectif payé moyen mensuel (CDI + CDD en nombre) 114.2	3 036	3 080	3 043
Cadres	2 709	2 717	2 679
Techniciens	168	186	199
Autres	160	176	166
Effectif inscrit moyen mensuel (en ETP, arrondi) 114.3	3 123	3 167	3 152
Cadres	2 791	2 797	2 778
Techniciens	173	193	208
Autres	160	176	167

Structure par âge des effectifs au 31 décembre 2017

Répartition par âge (effectifs inscrit)	116	2017	2016	2015
Cadres		2 801	2 872	2 834
[65 et plus [		22	21	16
[60 - 65 [		254	211	228
[55 - 60 [		485	488	490
[50 - 55 [		465	473	484
[45 - 50 [		413	406	389
[40 - 45 [		389	435	419
[35 - 40 [		343	353	342
[30 - 35 [		257	264	274
[25 - 30 [		154	185	162
[Moins de 25 [		19	36	30
Techniciens		167	201	207
[65 et plus [		4	1	-
[60 - 65 [		25	24	24
[55 - 60 [		42	62	63
[50 - 55 [		32	31	39
[45 - 50 [		19	28	26
[40 - 45 [		12	19	21
[35 - 40 [		20	18	14
[30 - 35 [		7	13	14
[25 - 30 [		5	4	5
[Moins de 25 [		1	1	1
Autres		164	163	186
[65 et plus [		-	-	-
[60 - 65 [		-	-	-
[55 - 60 [		-	-	-
[50 - 55 [		-	-	-
[45 - 50 [		-	-	-
[40 - 45 [		1	-	-
[35 - 40 [		-	1	1
[30 - 35 [		3	2	1
[25 - 30 [		33	29	33
[Moins de 25 [		127	131	151
Total		3 132	3 236	3 227
[65 et plus [		26	22	16
[60 - 65 [		279	235	252
[55 - 60 [		527	550	553
[50 - 55 [		497	504	523
[45 - 50 [		432	434	415
[40 - 45 [		402	454	440
[35 - 40 [		363	372	357
[30 - 35 [		267	279	289
[25 - 30 [		192	218	200
[Moins de 25 [		147	168	182

Pyramide des âges des effectifs inscrits au 31 décembre 2017



détail

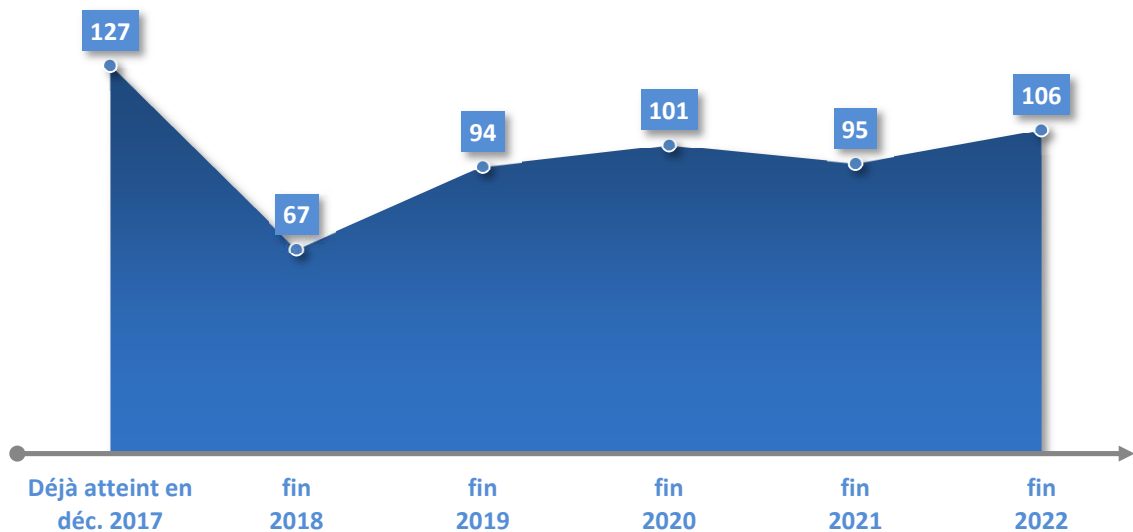
	Femmes			Hommes		
	Cadres	Tech.	Autres	Cadres	Tech.	Autres
Répartition de l'effectif inscrit	1 268	123	89	1 533	44	75
[65 et plus]	9	3	-	13	1	-
[60 - 65]	101	17	-	153	8	-
[55 - 60]	225	27	-	260	15	-
[50 - 55]	205	30	-	260	2	-
[45 - 50]	184	14	-	229	5	-
[40 - 45]	179	10	-	210	2	1
[35 - 40]	172	14	-	171	6	-
[30 - 35]	122	4	3	135	3	-
[25 - 30]	63	4	12	91	1	21
[Moins de 25]	8	-	74	11	1	53

Structure par âge des effectifs (suite)

Âge moyen (en 10 ^{ème} d'année) de l'effectif inscrit	2017	2016	2015
116.2	46,0	45,4	45,5
Cadres	47,0	46,3	46,6
L	53,5	52,6	52,5
K	50,4	49,7	49,8
J	46,9	46,4	46,4
I	41,7	41,5	41,5
H	41,3	40,0	41,2
Techniciens	50,6	50,3	50,6
G	50,5	50,5	50,8
F	50,4	48,8	48,9
E	55,0	57,1	57,6
D	-	-	55,9
C	-	-	-
B	-	-	-
Autres	23,7	23,7	23,6
Âge moyen (en 10 ^{ème} d'année) des CDI inscrits	47,4	46,8	47,1

Salariés atteignant l'âge de 62 ans ⁽¹⁾

⁽¹⁾ âge théorique de départ à la retraite fixé à 62 ans, sans tenir compte des carrières longues



Structure par ancienneté de l'effectif inscrit

Répartition par ancienneté	117	2017	2016	2015
		3 132	3 236	3 227
Cadres		2 801	2 872	2 834
[40 et plus [		55	43	54
[35 - 40 [		148	142	150
[30 - 35 [		211	201	227
[25 - 30 [		384	399	334
[20 - 25 [		164	202	278
[15 - 20 [		525	454	353
[10 - 15 [		285	320	380
[5 - 10 [		531	571	506
[1 - 5 [		427	395	416
[moins de 1 an [		71	145	136
Techniciens		167	201	207
[40 et plus [		15	16	15
[35 - 40 [		38	43	47
[30 - 35 [		13	21	29
[25 - 30 [		26	29	29
[20 - 25 [		7	8	9
[15 - 20 [		13	15	13
[10 - 15 [		15	23	22
[5 - 10 [		18	21	18
[1 - 5 [		19	17	17
[moins de 1 an [		3	8	8
Autres		164	163	186
[40 et plus [		-	-	-
[35 - 40 [		-	-	-
[30 - 35 [		-	-	-
[25 - 30 [		-	-	-
[20 - 25 [		-	-	-
[15 - 20 [		-	-	-
[10 - 15 [		-	-	-
[5 - 10 [		-	-	-
[1 - 5 [		49	60	56
[moins de 1 an [		115	103	130
Total		3 132	3 236	3 227
[40 et plus [		70	59	69
[35 - 40 [		186	185	197
[30 - 35 [		224	222	256
[25 - 30 [		410	428	363
[20 - 25 [		171	210	287
[15 - 20 [		538	469	366
[10 - 15 [		300	343	402
[5 - 10 [		549	592	524
[1 - 5 [		495	472	489
[moins de 1 an [		189	256	274

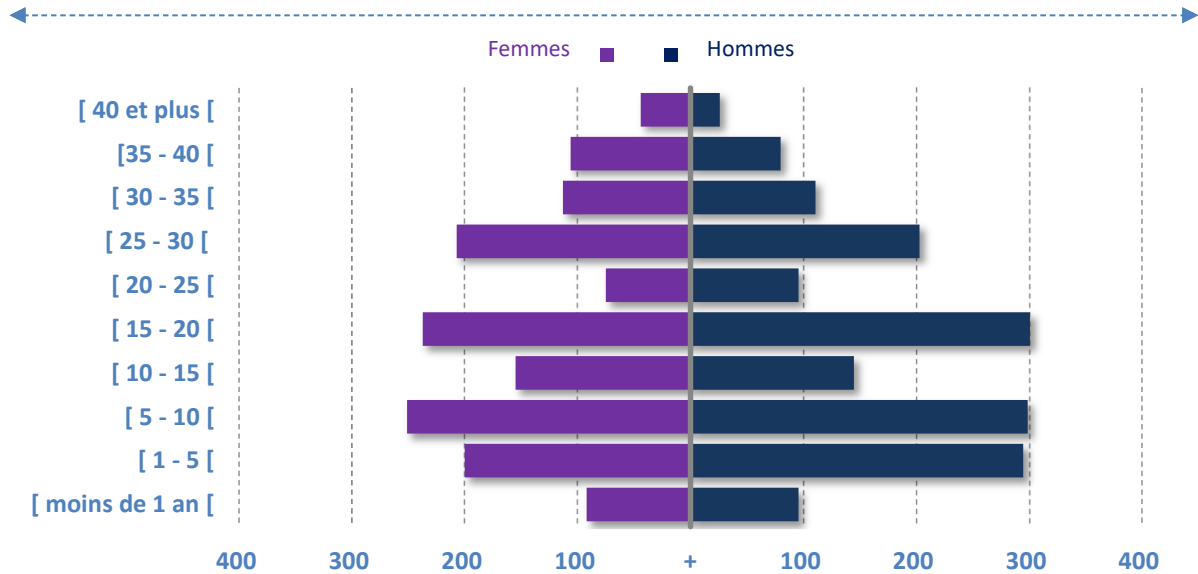
Structure par ancienneté de l'effectif inscrit (suite)

	2017	2016	2015
Ancienneté moyenne de l'effectif inscrit (en 10 ^{ème} d'année) 117.2	16,2	15,7	16,2
Cadres	16,6	16,0	16,4
L	21,3	20,3	20,3
K	18,9	18,2	18,7
J	15,7	15,5	15,7
I	13,0	12,8	13,1
H	14,2	12,8	14,0
Techniciens	23,5	23,4	24,3
G	23,0	23,4	24,4
F	25,0	22,2	22,8
E	36,1	36,1	34,7
D	-	-	34,9
C	-	-	-
B	-	-	-
Autres	0,7	0,8	0,7
Ancienneté moyenne (en 10 ^{ème} d'année) des CDI inscrits 117.2	17,3	16,8	17,3

Structure par nationalité de l'effectif inscrit

	2017	2016	2015
Cadres	2 801	2 872	2 834
Nationalité Française	2 703	2 772	2 741
Autres Nationalités	98	100	93
Techniciens	167	201	207
Nationalité Française	164	197	204
Autres Nationalités	3	4	3
Autres	164	163	186
Nationalité Française	140	137	160
Autres Nationalités	24	26	26
Total	3 132	3 236	3 227
Nationalité Française	3 007	3 106	3 105
Autres Nationalités	125	130	122

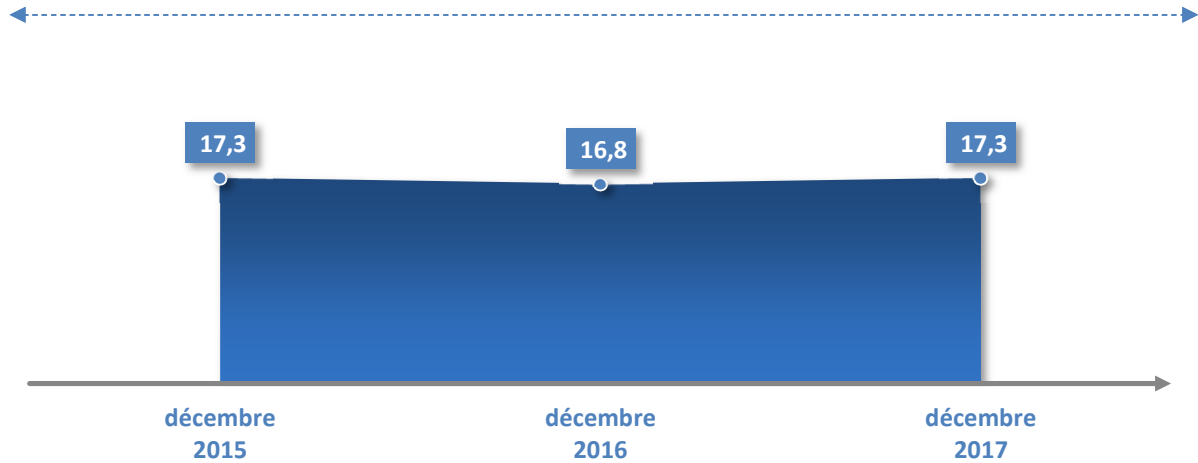
Pyramide des anciennetés des effectifs inscrits au 31 décembre 2017



détail

	Femmes	Hommes	Total
Répartition de l'effectif inscrit	1 480	1 652	3 132
[40 et plus [	44	26	70
[35 - 40 [	106	80	186
[30 - 35 [	113	111	224
[25 - 30 [	207	203	410
[20 - 25 [	75	96	171
[15 - 20 [	237	301	538
[10 - 15 [	155	145	300
[5 - 10 [	251	299	549
[1 - 5 [	200	295	495
[moins de 1 an [	92	96	189

Évolution de l'ancienneté moyenne des effectifs en CDI



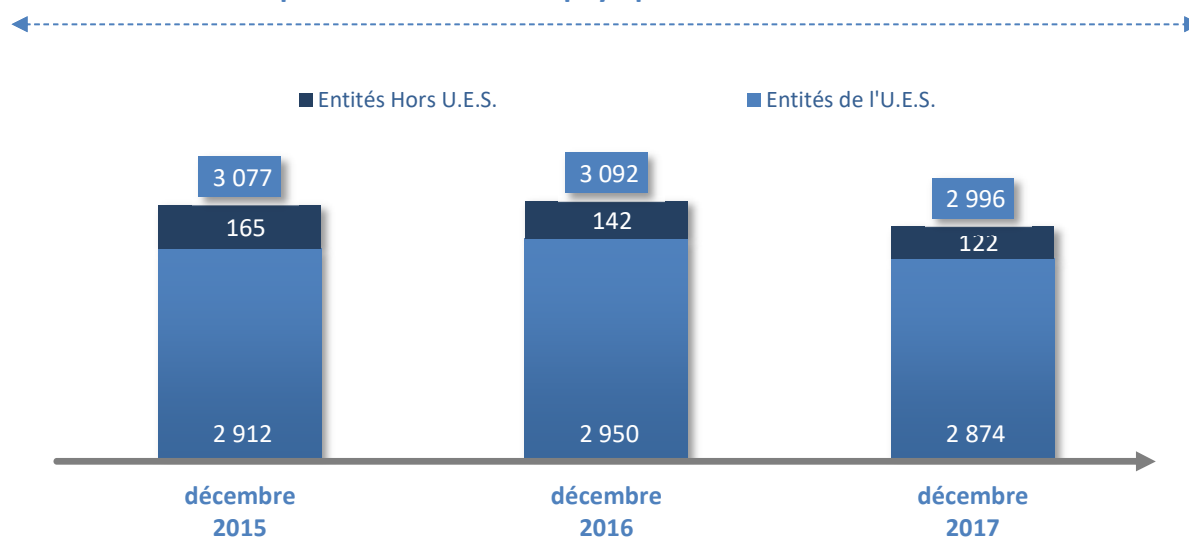
Structure des effectifs

Structure de l'effectif inscrit par classification	119	2017	2016	2015
		3 132	3 236	3 227
Cadres		2 801	2 872	2 834
L		516	526	523
K		567	587	604
J		783	784	743
I		547	522	511
H		388	453	453
Techniciens		167	201	207
G		135	162	160
F		30	36	42
E		2	3	4
D		-	-	1
C		-	-	-
B		-	-	-
Autres		164	163	186

Travailleurs extérieurs

		2017	2016	2015
Effectif mis à disposition reçu	121.2	3	2	2
Nombre de stagiaires (écoles, universités ...)	122	159	143	148
Nombre d'auxiliaires de vacances		96	104	110
Travailleurs temporaires (intérim)				
Nombre moyen mensuel	123	15	16	19
Durée moyenne d'un contrat (jours)	124	100	114	144

Répartition de l'effectif payé par structure bénéficiaire



Répartition par entité bénéficiaire de l'effectif payé à fin d'année dans l'U.E.S.	2017	2016	2015
	2 874	2 950	2 912
001 - CREDIT AGRICOLE S.A.	1 983	2 064	2 056
031 - PLEINCHAMP	8	6	7
034 - CA SOLUTION GROUPE SERVICES	22	29	31
037 - CA PAIEMENT			47
105 - CA CARDS & PAYMENT			648
105 - CREDIT AGRICOLE PAYMENT SERVICES	739	727	
109 - FONCARIS	18	23	21
149 - PROGICA	6	6	7
156 - SODICA (EX IDIA)	73	75	75
157 - IDIA	25	20	20

Flux

Flux d'Entrées - Sorties

	2017	2016	2015
Entrées à l'effectif payé	+239	+385	+353
Entrées CDI 131	+181	+306	+261
dont recrutements externes directs	+74	+141	+147
dont les transformations de contrat	+10	+23	+18
dont mobilités entrantes (provenant du groupe Crédit Agricole)	+97	+142	+96
Reprises d'activité	+15	+23	+26
Entrées CDD 132 (hors alternance et Auxiliaires de vacances)	+43	+56	+66
Départs de l'effectif payé	-335	-347	-364
Départs CDI	-257	-260	-265
Suspensions d'activité	-23	-29	-32
Départs CDD (hors alternance et Auxiliaires de vacances)	-55	-58	-67
Flux net de l'effectif payé	-96	+38	-11

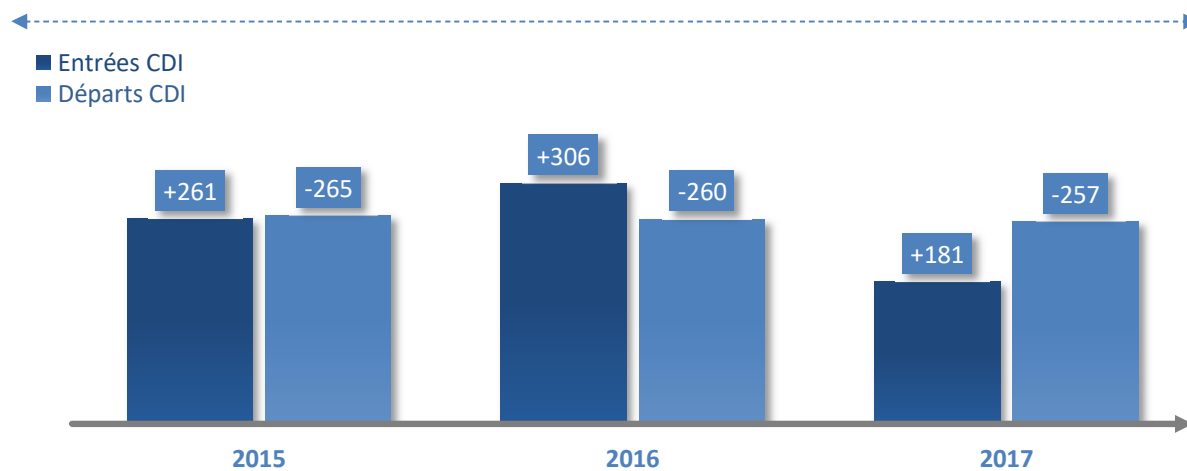
Entrées en CDI au cours de l'année

		2017	2016	2015
Répartition par niveau de classification	131	+181	+306	+261
Cadres		+176	+290	+249
L		+34	+46	+45
K		+17	+36	+32
J		+45	+62	+40
I		+44	+62	+49
H		+36	+84	+83
Techniciens		+5	+16	+12
G		+5	+14	+11
F		-	+2	+1
E		-	-	-
D		-	-	-
C		-	-	-
B		-	-	-
Entrées CDI salariés de moins de 25 ans par classification	134	+7	+27	+22
Cadres		+6	+26	+22
Techniciens		+1	+1	-

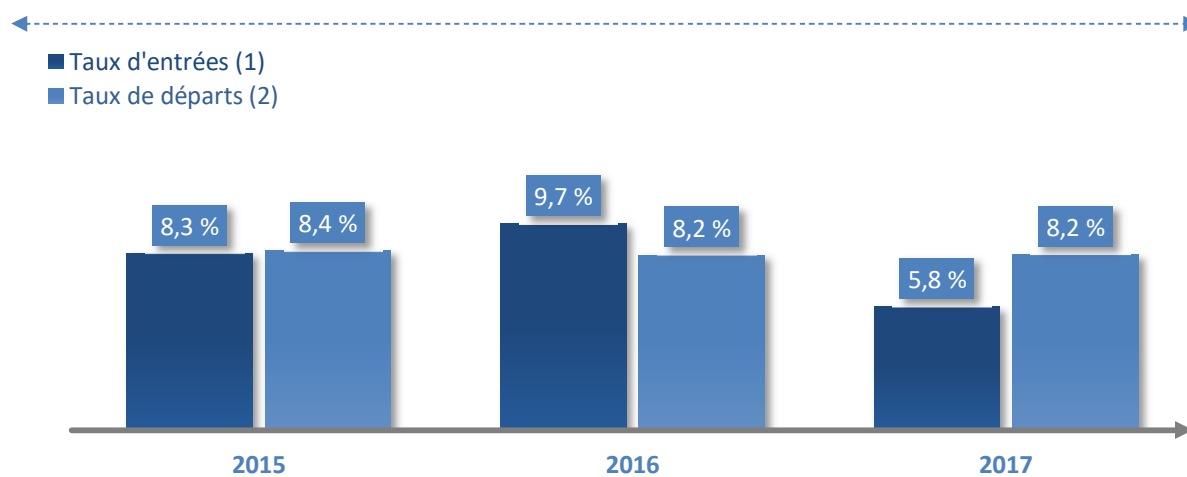
Départs en CDI au cours de l'année

		2017	2016	2015
Répartition par niveau de classification		-257	-260	-265
Cadres		-233	-249	-244
L		-44	-58	-52
K		-53	-60	-56
J		-51	-51	-56
I		-38	-41	-46
H		-47	-39	-34
Techniciens		-24	-11	-21
G		-22	-8	-19
F		-2	-1	-2
E		-	-1	-
D		-	-1	-
C		-	-	-
B		-	-	-

Flux CDI



Taux d'entrées et de départs (en pourcentage / effectif moyen)



(1) Nombre d'entrées en CDI sur l'effectif moyen en nombre

(2) Nombre de départs de CDI sur l'effectif moyen en nombre

Entrées

	2017	2016	2015
Entrées CDI à l'effectif payé 131	+196	+329	+287
Cadres	+191	+310	+272
Entrées CDI	+176	+290	+249
dont recrutements externes directs	+74	+136	+140
dont les transformations de contrat	+8	+20	+18
dont mobilités entrantes	+94	+134	+91
Reprises d'activité	+15	+20	+23
Techniciens	+5	+19	+15
Entrées CDI	+5	+16	+12
dont recrutements externes directs	-	+5	+7
dont les transformations de contrat	+2	+3	-
dont mobilités entrantes	+3	+8	+5
Reprises d'activité	-	+3	+3
Entrées CDD à l'effectif payé (hors alternance) 132	+43	+56	+66
Cadres	+38	+48	+60
Techniciens	+5	+8	+6
Entrées Auxiliaires de vacances 133	+97	+116	+116

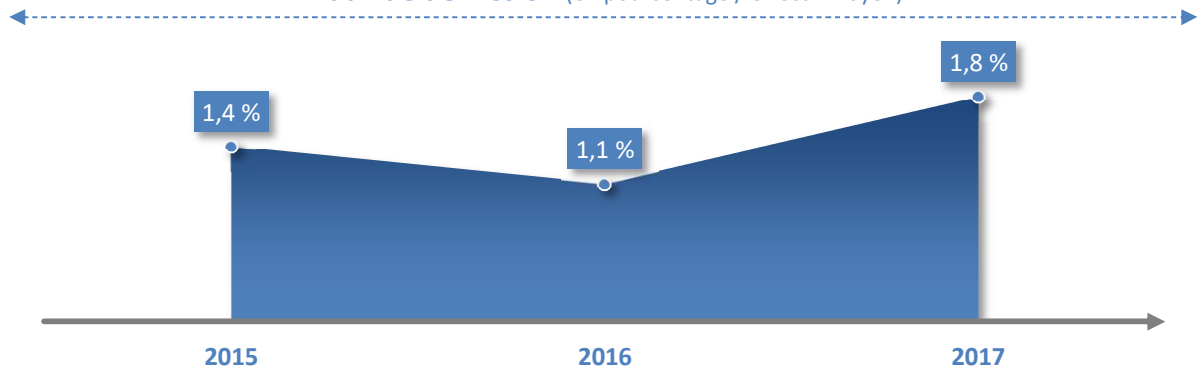
Détail des Entrées de - 25 ans à l'effectif payé

Entrées salariés de - 25 ans 134	+17	+42	+38
Entrées salariés de - 25 ans en CDI 134.2	+7	+27	+22
Entrées salariés de - 25 ans en CDD	+10	+15	+16
Cadres	+15	+42	+37
Techniciens	+2	-	+1

Départs

		2017	2016	2015
Départs CDI à l'effectif payé	141	-257	-260	-265
Cadres		-233	-249	-244
Démissions	142	-54	-35	-44
Départs liés au PSE	143	-	-	-
Retraites et pré-retraite	143 - 147	-47	-82	-43
Licenciements	144	-13	-20	-19
Départs au cours de la période d'essai	146	-2	-1	-4
Décès	148	-2	-1	-3
Mobilités	149	-101	-95	-107
Ruptures conventionnelles	149	-14	-15	-8
Autres départs	149	-	-	-16
Techniciens		-24	-11	-21
Démissions	142	-1	-	-
Départs liés au PSE	143	-	-	-
Retraites et pré-retraite	143 - 147	-12	-8	-10
Licenciements	144	-2	-3	-3
Départs au cours de la période d'essai	146	-	-	-
Décès	148	-	-	-1
Mobilités	149	-4	-	-2
Ruptures conventionnelles	149	-5	-	-1
Autres départs	149	-	-	-4
Départs CDI		-257	-260	-265
Démissions	142	-55	-35	-44
Départs liés au PSE	143	-	-	-
Retraites et pré-retraite	143 - 147	-59	-90	-53
Licenciements	144	-15	-23	-22
Départs au cours de la période d'essai	146	-2	-1	-4
Décès	148	-2	-1	-4
Mobilités	149	-105	-95	-109
Ruptures conventionnelles	149	-19	-15	-9
Autres départs	149	-	-	-20

Taux de démission (en pourcentage / effectif moyen)



Promotions

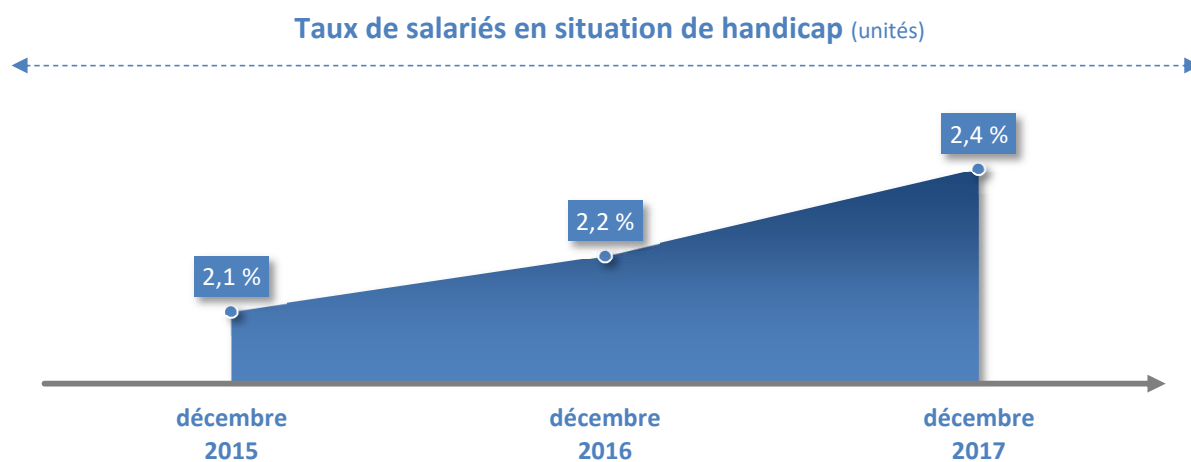
	2017	2016	2015
Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieur 151	142	185	187
Cadres	128	163	164
K à L	9	18	13
J à K	27	27	35
I à J	35	62	72
H à I	57	56	44
Passage Cadre G à H	10	12	20
Techniciens	4	10	3
F à G	4	10	3
E à F	-	-	-
D à E	-	-	-
C à D	-	-	-
B à C	-	-	-
Durée moyenne entre 2 promotions (en année) 151Bis	4,7	4,0	4,3
Cadres	4,7	4,0	4,4
L	6,9	6,0	6,0
K	5,5	3,4	4,0
J	4,4	4,0	4,0
I	4,0	3,3	3,7
H	5,2	5,4	6,2
Techniciens	6,1	5,0	2,7
G	6,1	5,0	2,7
F	-	-	-
E	-	-	-
D	-	-	-
C	-	-	-
Taux de promotion de l'effectif payé 151Bis	5,0 %	6,3 %	6,5 %
Cadres	4,8 %	5,9 %	6,1 %
Techniciens	9,0 %	11,8 %	11,9 %

Chômage

		2017	2016	2015
Nombre de salariés mis au chômage partiel	161	-	-	-

Handicap

		2017	2016	2015
Nombre d'unités en situation de handicap	171	73	69	65
Nombre de personnes en situation de handicap à la suite d'un accident de travail intervenu dans l'entreprise	172	5	3	2

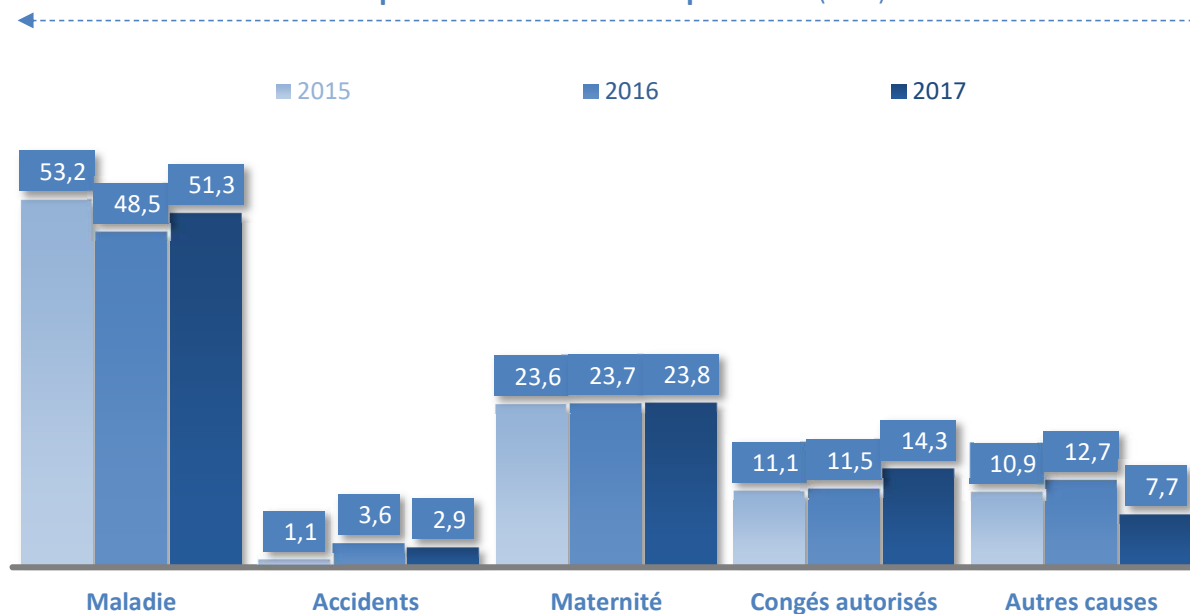


Absentéisme

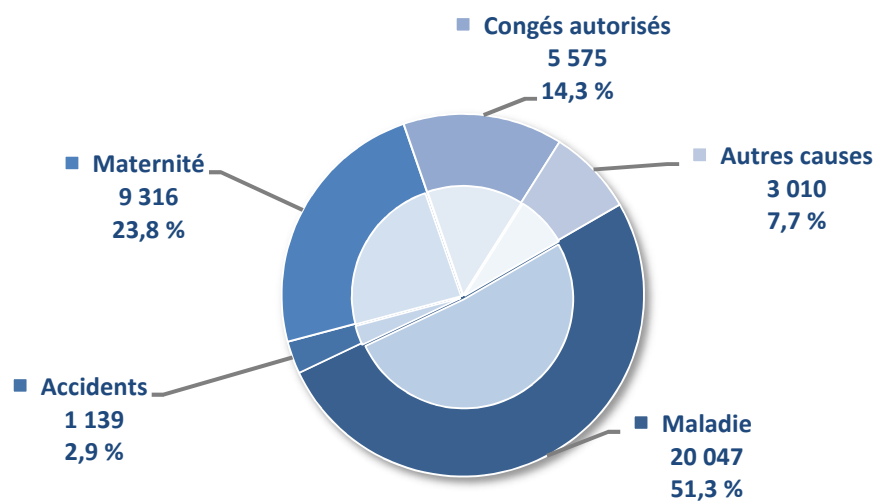
Absentéisme de l'effectif payé (hors alternants et auxiliaires de vacances)

	2017	2016	2015
Nombre de jours d'absences (calendaires) 181	39 087	43 586	43 779
Maladie 182 - 183	20 047	21 157	23 293
Cadres	16 456	17 830	-
< à 3 jours	757	704	-
de 3 à 90 jours	10 304	9 071	-
> à 90 jours	5 395	8 055	-
Techniciens	3 591	3 327	-
< à 3 jours	76	80	-
de 3 à 90 jours	973	1 347	-
> à 90 jours	2 542	1 900	-
Total	20 047	21 157	23 293
< à 3 jours	833	784	827
de 3 à 90 jours	11 277	10 418	11 293
> à 90 jours	7 937	9 955	11 173
Accidents de travail et de trajet 184	1 139	1 562	502
Maternité 185	9 316	10 340	10 343
Congés autorisés (événements familiaux, ...) 186	5 575	4 995	4 857
Autres causes 187	3 010	5 532	4 784
Taux d'absentéisme 181 Bis	3,5 %	3,9 %	3,9 %
Maladie 182 - 183	1,8 %	1,9 %	2,1 %
Cadres	1,5 %	1,6 %	-
< à 3 jours	0,1 %	0,1 %	-
de 3 à 90 jours	0,9 %	0,8 %	-
> à 90 jours	0,5 %	0,7 %	-
Techniciens	0,3 %	0,3 %	-
< à 3 jours	NS	NS	-
de 3 à 90 jours	0,1 %	0,1 %	-
> à 90 jours	0,2 %	0,2 %	-
Total	1,8 %	1,9 %	2,1 %
< à 3 jours	0,1 %	0,1 %	0,1 %
de 3 à 90 jours	1,0 %	0,9 %	1,0 %
> à 90 jours	0,7 %	0,9 %	1,0 %
Accidents de travail et de trajet 184	0,1 %	0,1 %	NS
Maternité 185	0,8 %	0,9 %	0,9 %
Congés autorisés (événements familiaux, ...) 186	0,5 %	0,4 %	0,4 %
Autres causes 187	0,3 %	0,5 %	0,4 %
Ratio jours d'absence effectivement pris dans le cadre du congé de paternité 189	98 %	100 %	98 %

Répartition des absences par motif (en %)



Nombre de jours d'absence calendaires



Congés supérieurs à 6 mois	190	30	30	32
----------------------------	-----	----	----	----

Congé C.E.T.	8	6	8
Congé création d'entreprise	6	4	3
Congé d'enseignement et de recherche	-	-	-
Congé individuel de formation	-	-	-
Congé parental	4	6	11
Congé pour convenance familiale	-	-	1
Congé sabbatique	12	14	9



RÉMUNÉRATIONS

Rémunérations

Montant des rémunérations

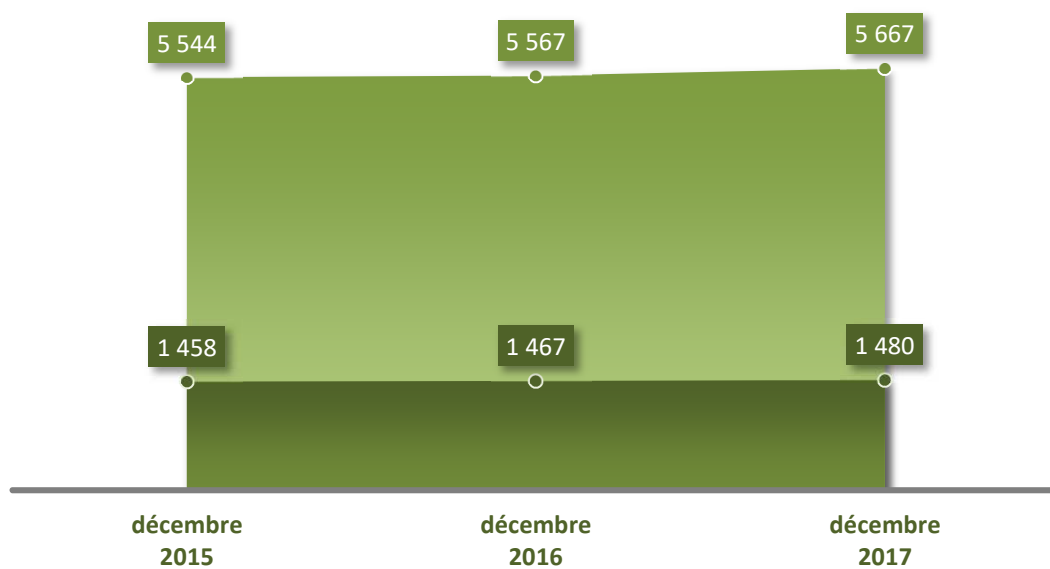
	2017	2016	2015
Masse salariale annuelle total (DSN) 211	277 294 795	273 315 864	273 320 141
DSN corrigée des indemnités transactionnelles, indemnités de départs en retraite et indemnités de congés payés	270 423 665	266 996 535	256 934 608
Effectif moyen	3 123	3 167	3 152
Rémunération moyenne annuelle	80 213	78 430	80 500
Rémunération moyenne mensuelle (sur 12 mois)	6 684	6 536	6 708
Rémunération mensuelle moyenne de base ⁽¹⁾ 212	5 667	5 567	5 544
Cadres	5 827	5 745	5 730
L	11 115	10 835	10 883
K	6 166	6 104	6 056
J	4 931	4 893	4 854
I	4 033	3 971	3 959
H	3 502	3 480	3 453
Techniciens	2 966	2 961	2 943
G	3 005	3 005	3 006
F	2 730	2 695	2 680
E	2 917	2 821	2 503
D	-	-	-
C	-	-	-
B	-	-	-
Part des primes non mensuelle dans la déclaration des salaires ⁽²⁾ 212 bis	15,6 %	15,1 %	18,2 %
Cadres	15,9 %	15,4 %	18,6 %
L	27,7 %	26,6 %	35,5 %
K	12,3 %	11,6 %	12,3 %
J	10,6 %	10,8 %	11,2 %
I	8,1 %	7,8 %	8,3 %
H	7,5 %	7,6 %	7,2 %
Techniciens	4,9 %	4,4 %	4,7 %
G	4,8 %	4,4 %	4,6 %
F	5,6 %	4,8 %	5,0 %
E	5,8 %	5,3 %	5,1 %
D	-	-	-
C	-	-	-
B	-	-	-

(1) Rémunération du dernier mois de la période, hors primes, de l'effectif payé depuis le début de l'année, redressé à 100%.

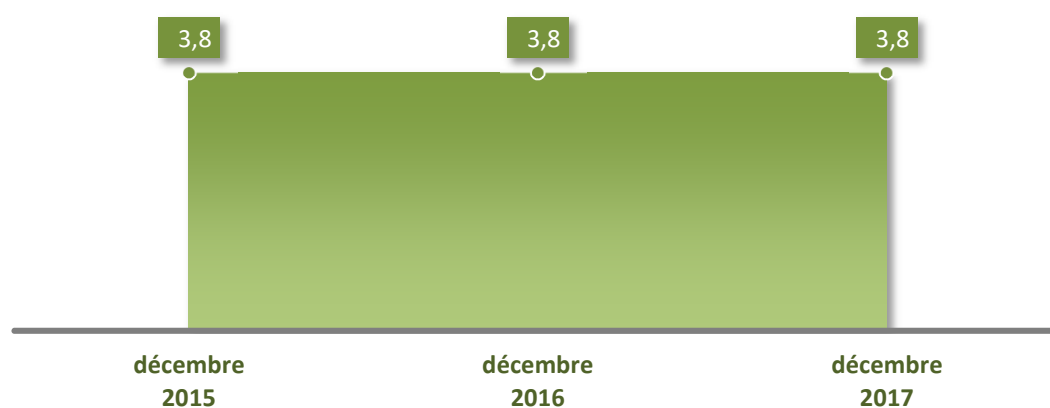
(2) Rémunération à fin de période de l'effectif payé et à temps plein depuis le début de l'année.

Évolution de la rémunération moyenne mensuelle de base / SMIC mensuel

- Rémunération moyenne mensuelle
- SMIC mensuel



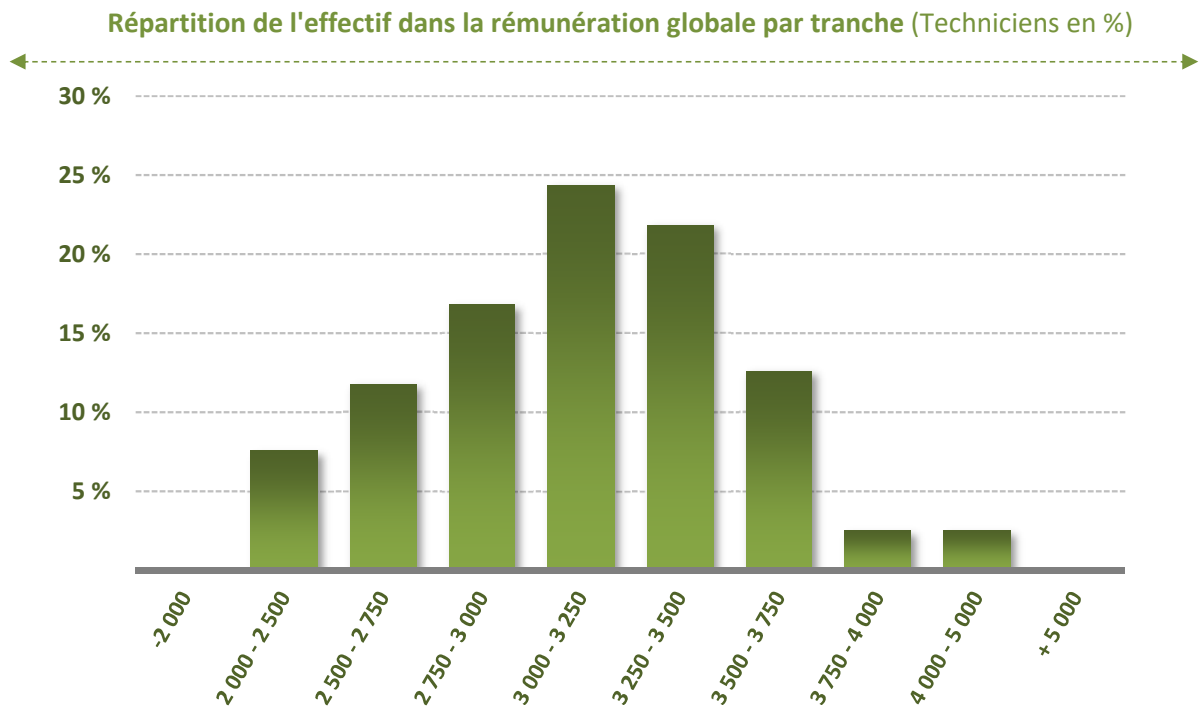
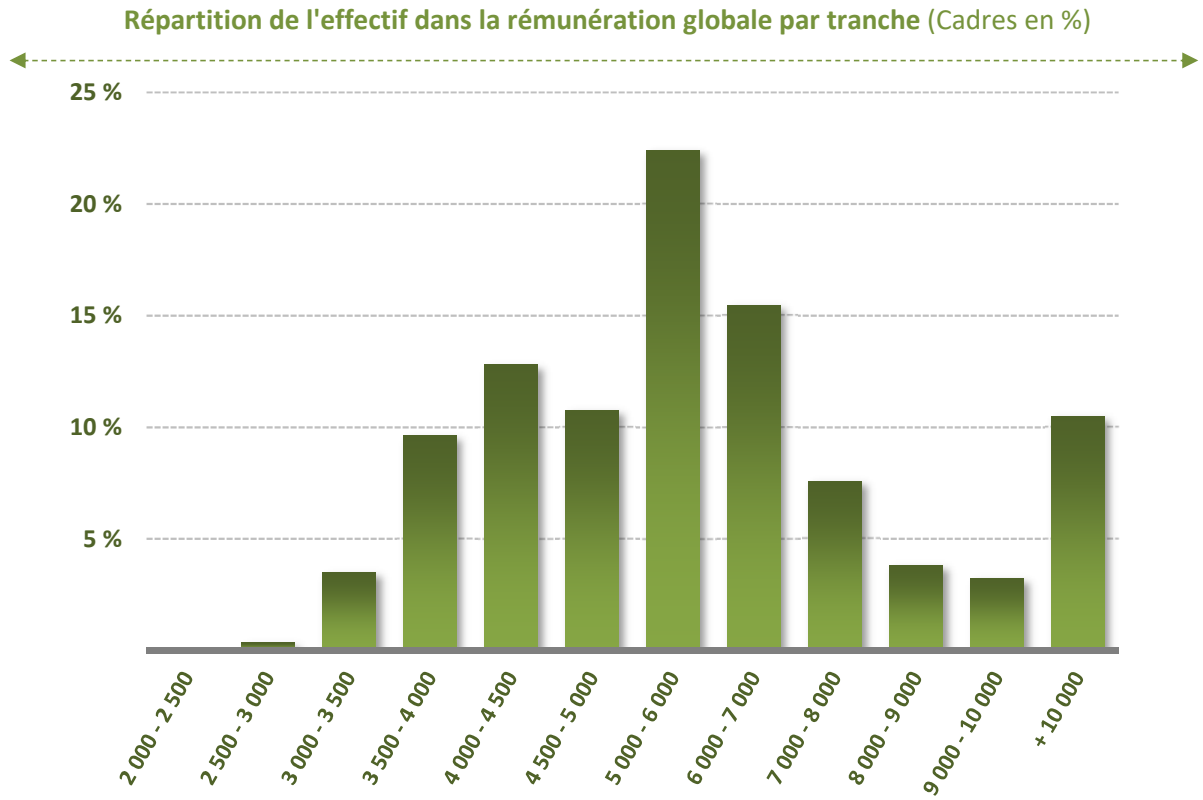
Rapport de la rémunération moyenne mensuelle de base et le SMIC



Montant des rémunérations

	2017	2016	2015
Grille de rémunération globale mensuelle 213			
Cadres			
+ 10 000	10,5 %	9,4 %	10,4 %
9 000 - 10 000	3,2 %	3,9 %	3,2 %
8 000 - 9 000	3,8 %	3,8 %	3,2 %
7 000 - 8 000	7,6 %	8,0 %	8,4 %
6 000 - 7 000	15,5 %	14,6 %	14,9 %
5 000 - 6 000	22,4 %	22,6 %	22,4 %
4 500 - 5 000	10,8 %	10,1 %	10,3 %
4 000 - 4 500	12,8 %	11,5 %	10,8 %
3 500 - 4 000	9,6 %	11,8 %	11,7 %
3 000 - 3 500	3,5 %	3,9 %	4,4 %
2 500 - 3 000	0,4 %	0,4 %	0,4 %
2 000 - 2 500	-	-	-
- 2 000	-	-	-
Effectifs concernés	2 258	2 192	2 168
Techniciens			
+ 5 000	-	-	-
4 000 - 5 000	2,5 %	2,2 %	1,4 %
3 750 - 4 000	2,5 %	1,5 %	2,8 %
3 500 - 3 750	12,6 %	8,0 %	8,5 %
3 250 - 3 500	21,9 %	23,2 %	16,3 %
3 000 - 3 250	24,4 %	24,6 %	27,0 %
2 750 - 3 000	16,8 %	23,9 %	27,0 %
2 500 - 2 750	11,8 %	11,6 %	10,6 %
2 250 - 2 500	7,6 %	5,1 %	5,7 %
2 000 - 2 500	-	-	0,7 %
-2 000	-	-	-
Effectifs concernés	119	138	141
Rémunération annuelle médiane	65 836	66 327	65 836

Rémunération à fin de période de l'effectif CDI payé et à temps plein depuis le début de l'année



Hiérarchie des rémunérations (**)

	2017	2016	2015
Rapport 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 221	6,4	5,8	6,5
Montant global des 10 rémunérations les plus élevées 222	12 250 043	9 724 546	12 059 112

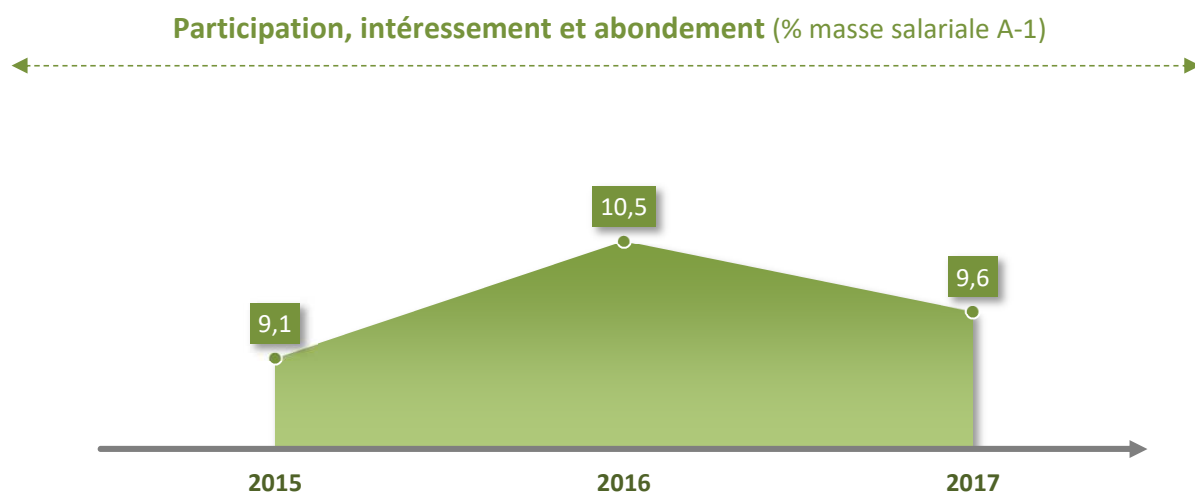
(**) salariés présents dans les effectifs payés depuis au moins le 1er janvier de l'année

Charges accessoires

	2017	2016	2015
Montant des versements aux entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel 242	2 443 450	2 447 789	1 344 918
Total des frais du personnel (milliers d'euros) (inclut la provision pour la rémunération collective) (normes internationales) 251	453 263	442 038	430 457

Participation financière

	2017	2016	2015
Montant global de la réserve de participation	25 725 069	26 917 796	23 681 028
Dont participation financière 261			
Montant global	1 905 216	1 816 248	1 282 390
Nombre de bénéficiaires	3 506	3 500	3 525
Montant moyen	543	519	364
Dont intéressement et supplément d'intéressement 262			
Montant global	19 976 444	21 937 673	19 018 617
Nombre de bénéficiaires	3 506	3 500	3 525
Montant moyen	5 698	6 268	5 395
Dont abondement	3 843 409	3 163 875	3 380 021
Montant PEE	1 621 777	1 008 413	1 013 992
Nombre de bénéficiaires	2 792	2 636	2 815
Montant moyen	581	383	360
Montant PERCO	2 221 632	2 155 462	2 366 029
Nombre de bénéficiaires	2 270	2 237	2 419
Montant moyen	979	964	978





HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Hygiène et sécurité

Accidents de travail ou de trajet

		2017	2016	2015
Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt	311	31	13	24
Nombre de journées perdues pour accidents de travail intervenus dans l'année	312	742	1 421	252
Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales)	313	-	-	-
Nombre d'accidents mortels (trajet, travail)	314	-	-	-
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt	315	36	39	45
Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestataires de service dans l'entreprise	316	30	46	28
Taux de la cotisation d'accidents du travail		1,14 %	1,13 %	1,13 %

Répartition des accidents par élément matériel

		2017	2016	2015
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	321	-	-	-
Nombre d'accidents liés à des chutes / dénivellements	322	26	27	16
Nombre d'accidents occasionnés par des machines	323	1	2	5
Nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage	324	6	12	-
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	325	-	-	-
Autres cas:	326	26	10	56
Dont autres accidents de travail		5	1	13
Dont autres accidents de trajet		21	9	43

Maladies professionnelles

		2017	2016	2015
Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées	331	-	-	-
Nombre de salarié atteint par des infections pathologique à caractère professionnel	332	-	-	-
Nombre de déclaration par l'employeur de procéder de travail susceptible des provoquer des maladies professionnelles	333	-	-	-

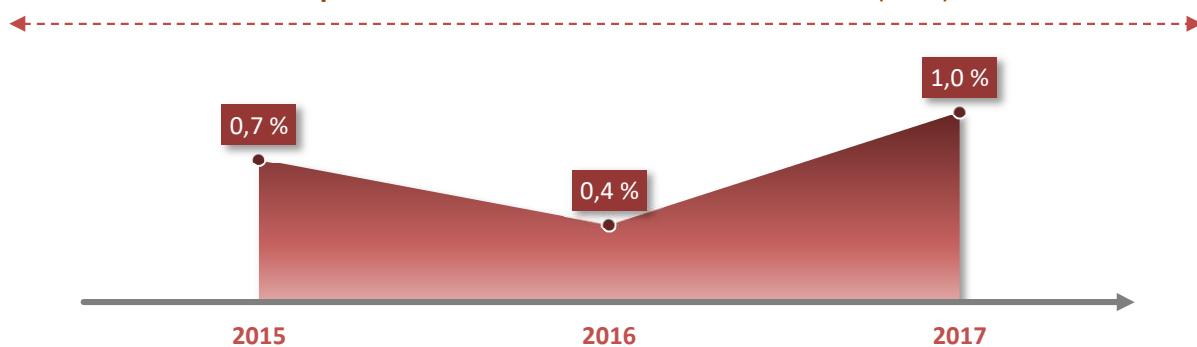
Comité d'hygiène et de sécurité

		2017	2016	2015
Nombre de réunions du CHSCT	341	10	12	7

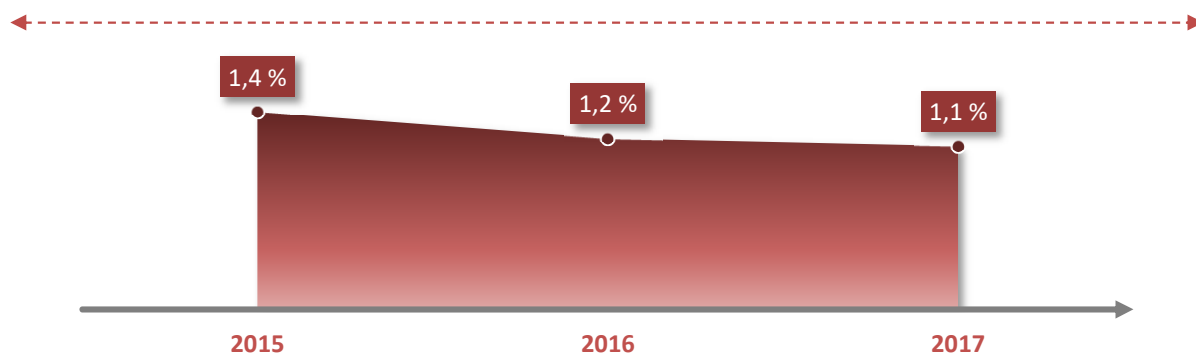
Dépenses en matière de sécurité

		2017	2016	2015
Effectif formé à la sécurité dans l'année	351	24	24	134
Montant des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise	352	4 652 428	4 574 581	4 026 000

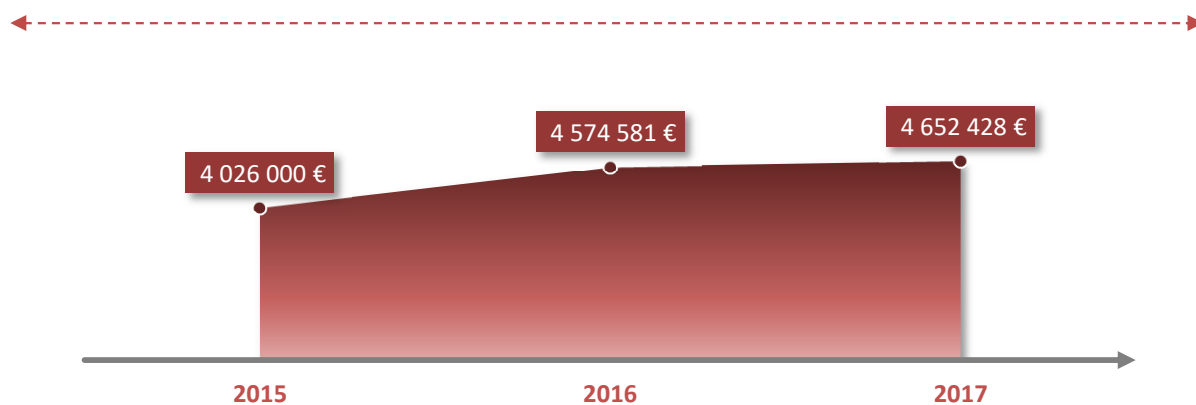
Fréquence des accidents de travail avec arrêt (taux)



Fréquence des accidents de trajet avec arrêt (taux)



Dépenses de sécurité





AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Autres conditions de travail

Durée et aménagement du temps de travail

Horaire hebdomadaire moyen affiché : 39h

	2017	2016	2015
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur 412	294	283	293
Cadres	293	282	291
Techniciens	1	1	2
Autres	-	-	-
Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés 413	-	-	-
Cadres	-	-	-
Techniciens	-	-	-
Autres	-	-	-
Nombre de salariés travaillant à temps partiel 414	274	300	309
Cadres	243	267	278
dont hommes	32	31	37
dont femmes	211	236	241
Techniciens	31	33	31
dont hommes	2	3	3
dont femmes	29	30	28
Autres	-	-	-
dont hommes	-	-	-
dont femmes	-	-	-

Télétravail

	2017	2016	2015
Nombre de salariés travaillant au moins une journée en télétravail *	370	362	371
dont hommes	136	133	163
dont femmes	234	229	208

* Ne prend en compte que les collaborateurs Crédit Agricole SA

Durée et aménagement du temps de travail (suite)

Horaire hebdomadaire moyen affiché : 39h

	2017	2016	2015
Taux de salariés travaillant à temps partiel 414.1	8,7 %	9,3 %	9,6 %
Cadres	8,7 %	9,3 %	9,8 %
dont hommes	1,1 %	1,1 %	1,3 %
dont femmes	7,5 %	8,2 %	8,5 %
Techniciens	18,6 %	16,4 %	15,0 %
dont hommes	1,2 %	1,5 %	1,4 %
dont femmes	17,4 %	14,9 %	13,5 %
Autres	-	-	-
dont hommes	-	-	-
dont femmes	-	-	-
Nombre moyen de jours de congés annuel 416	27,0	26,9	26,6
Cadres	28,0	28,0	27,5
Techniciens	23,1	25,3	23,1
Autres	10,0	10,0	12,2
Nombre moyen de jours de RTT annuel 416.2	10,2	12,2	11,0
Cadres	10,2	12,1	10,9
Techniciens	10,3	12,9	11,1
Autres	-	-	-
Nombre de jours fériés payés 417	9	9	9

Les jours de congés annuels et les jours de RTT correspondent à des jours posés

Organisation et contenu du travail

	2017	2016	2015
Nombre de personnes occupant des emplois alternants ou de nuit 421	22	26	25
Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail 431	-	-	-

Médecine du travail

		2017	2016	2015
Nombre de prélèvement d'analyse de produits toxiques et mesures	432	-	-	-
Nombre de visites médicales	461	1 392	1 442	1 628

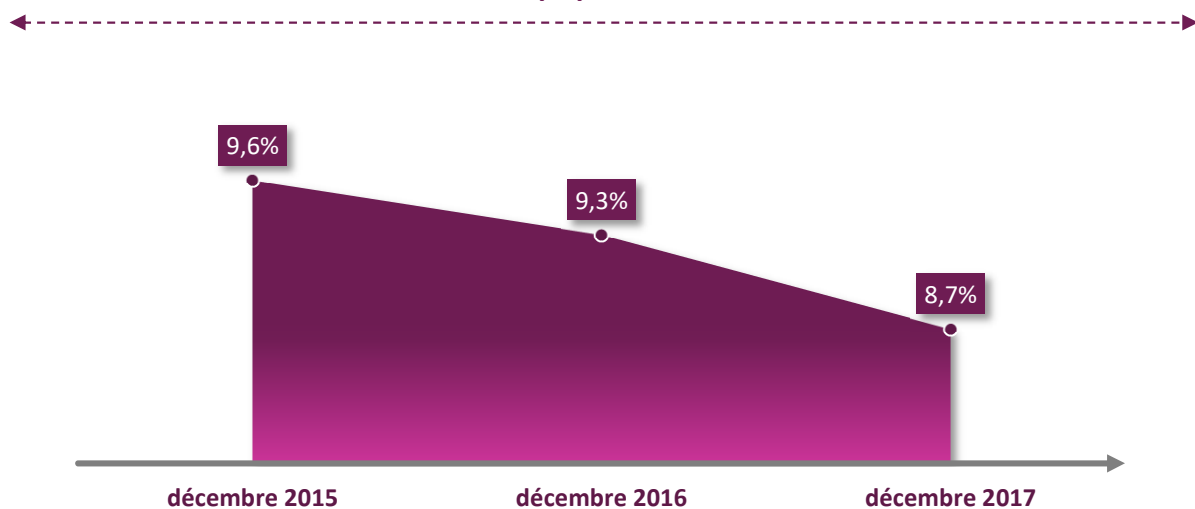
Dépense d'amélioration des conditions de travail

		2017	2016	2015
Somme des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'Entreprise au sens de l'article L.236-4 du code du travail	451	N.D.	N.D.	

Travailleurs inaptes

		2017	2016	2015
Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail	471	5	N.D.	N.D.

Effectif à temps partiel (sur Effectif Inscrit)





FORMATION

Formation

Formation professionnelle continue (51)

		2017	2016	2015
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation	511	4,0 %	3,3 %	3,1%
Montant consacré à la formation	512	10 546 906 €	8 512 388 €	8 518 321 €
Nombre de participants	513	2 960	2 969	2 549
Cadres		2 609	2 620	2 360
Techniciens		351	349	189
Nombre d'heures de formation rémunérées	514	62 474	49 765	49 877
Cadres		59 608	46 447	48 087
Techniciens		2 866	3 318	1 790

Répartition par action de formation

Action d'adaptation au poste de travail et au maintien dans l'emploi (total heures)	515	47 009	38 573	38 670
Cadres				
Nombre d'inscriptions		15 370	7 654	7 949
Nombre d'heures		44 929	36 886	37 095
Techniciens				
Nombre d'inscriptions		1 509	759	441
Nombre d'heures		2 080	1 687	1 575
Action de développement des compétences (total heures)	515	15 475	12 878	11 207
Cadres				
Nombre d'inscriptions		1 422	641	423
Nombre d'heures		14 688	12 006	10 992
Techniciens				
Nombre d'inscriptions		96	26	10
Nombre d'heures		787	872	215

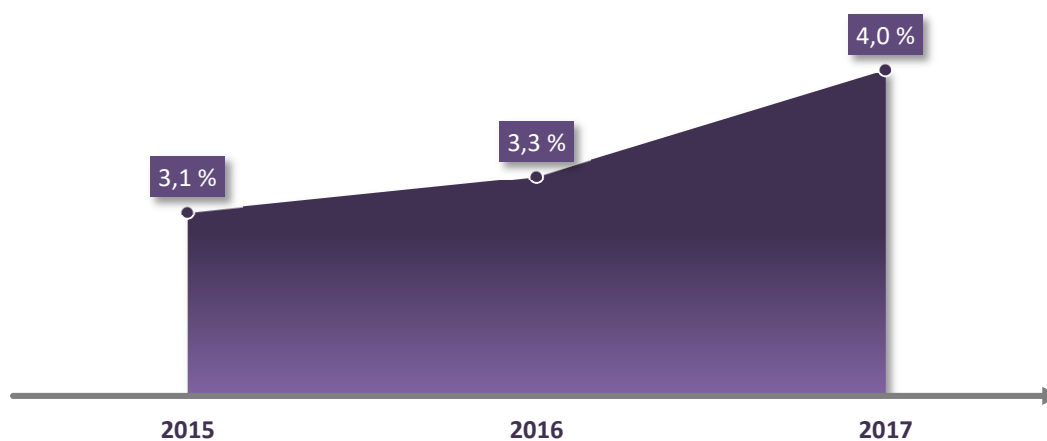
Congés formation (52)

		2017	2016	2015
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré	521	15	11	14
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré	522	-	-	-
Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé de formation	523	-	-	-
Nombre d'heures de congés formation rémunérées	514	3 122	2 539	3 412
Cadres		2 706	2 395	2 861
Techniciens		416	144	551

Apprentissage (53)

		2017	2016	2015
Nombre de contrats d'alternance conclus dans l'année	531	134	117	149

Dépenses en formation (% de la masse salariale)





RELATIONS PROFESSIONNELLES

Représentants du personnel

Élections

	2017	2016	2015
Participation aux élections (par collège) 611			
Participation aux élections des DP (IDF)		2 tours	
Cadres		44,6 % 46,2 %	
Techniciens		24,2 % 26,1 %	
Participation aux élections des DP (Province)		1 tour	
Cadres		64,7 %	
Techniciens		65,3 %	
Participation aux élections du CE		2 tours	
Cadres		45,5 % 47,0 %	
Techniciens		27,2 % 28,5 %	
Participation aux élections des administrateurs salariés			1 tour
Cadres			25,5 %
Techniciens			14,9 %

Volume global de crédit d'heures utilisées

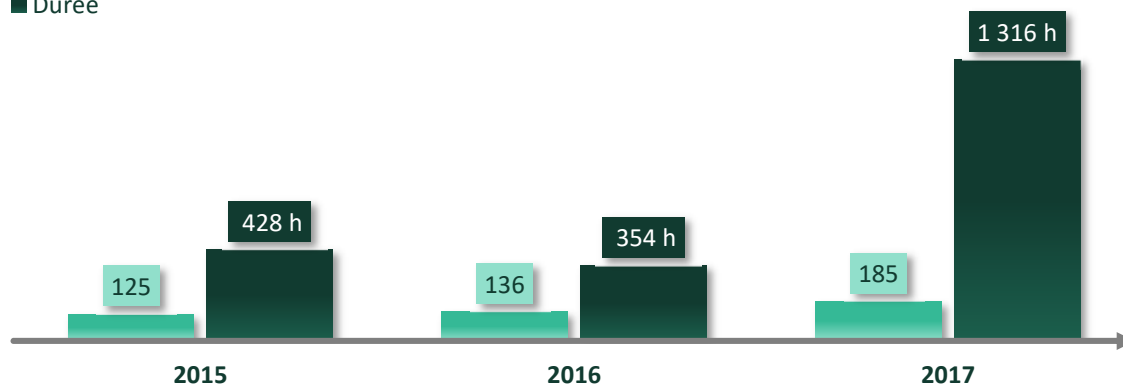
	2017	2016	2015
Volume global de crédit d'heures utilisées 612	38 785	37 752	34 403
Crédit syndical collectif	7 644	7 866	7 307
Crédit site intranet syndicaux	1 200	1 230	1 466
Délégués du personnel	4 720	4 830	4 670
Comité d'entreprise	6 712	6 036	5 834
Commissions spécialisées du CE sans CHSCT	5 120	4 656	3 128
Délégués syndicaux	6 152	6 264	5 840
Représentants syndicaux au CE	1 325	1 080	1 200
Rep. des salariés au Conseil d'administration	1 800	1 800	1 800
CHSCT	4 112	3 990	3 158

Réunions avec les représentants du personnel

	2017		2016		2015	
	Nombre	Durée	Nombre	Durée	Nombre	Durée
Réunions avec les représentants du personnel 613	185	1 315,5 h	136	354,0 h	125	427,5 h
Commissions consultatives paritaires	1	3,0 h	1	2,5 h	1	2,5 h
Comité d'entreprise	20	60,0 h	14	33,0 h	13	61,0 h
Commissions spécialisées du CE	93	1 083,0 h	52	155,0 h	42	193,0 h
CHSCT (IDF)	10	20,0 h	8	16,0 h	7	18,0 h
CHSCT (Lyon)	8	10,5 h	4	7,0 h	6	10,0 h
Commission harcèlement			1	2,5 h		
Délégués du personnel (Paris)	12	24,0 h	12	24,0 h	12	24,0 h
Délégués du personnel (Lyon)	11	11,0 h	12	12,0 h	11	13,0 h
Délégués Syndicaux	13	26,0 h	11	21,0 h	18	35,0 h
Comité de Groupe	5	20,0 h	2	8,0 h	3	11,0 h
Commission de conciliation	2	4,0 h				
Commission technique d'interprétation						
Commission de suivi (accord RTT)						
Commission handicapés	4	30,0 h	11	43,0 h	7	45,0 h
Comité de concertation	2	8,0 h	2	6,0 h	2	5,0 h
Comité européen	4	16,0 h	6	24,0 h	3	10,0 h

Réunions avec les représentants du personnel

■ Nombre
■ Durée



Accords signés dans l'année (614)

Rémunérations et périphériques
- Accord salarial (NAO) - Accord intéressement (RVC) - Accord sur les frais de santé
Dialogue Social
Diversité
Autres
- Accord d'accompagnement Transformons Ensemble

Congés de formation

	2017	2016	2015
Formation économique, sociale et syndicale			
Nombre de bénéficiaires	7	31	11
Durée totale des congés (en jours)	21	24	33
Formation CHSCT			
Nombre de bénéficiaires	-	5	-
Durée totale des congés (en jours)	-	3	-
Formation prud'homale			
Nombre de bénéficiaires	-	-	-
Durée totale des congés (en jours)	-	-	-

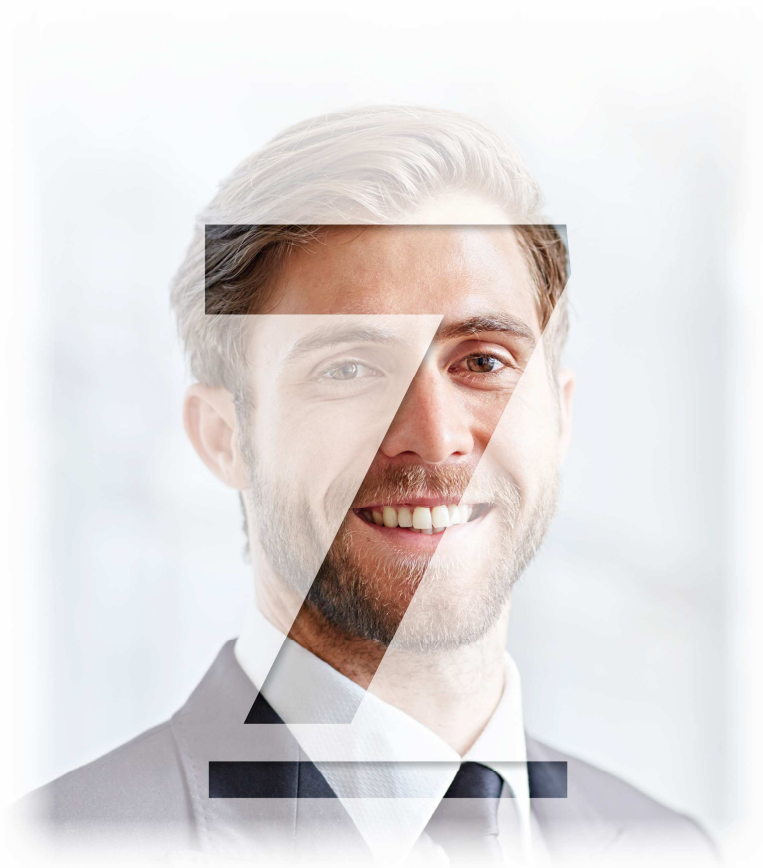
Procédures

	2017	2016	2015
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause 632	3	4	N.D.
Dont procédures individuelles	3	4	N.D.
Dont procédures collectives	-	-	N.D.
Nombre de mises en demeure et de procès verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année 633	-	-	N.D.

Accueil et informations

Les indicateurs 622 - Accueil
 623 - informations

sont maintenant disponibles dans la rubrique «Informations Complémentaires»
en annexe 3 (page 78)



AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE LA VIE DE L'ENTREPRISE

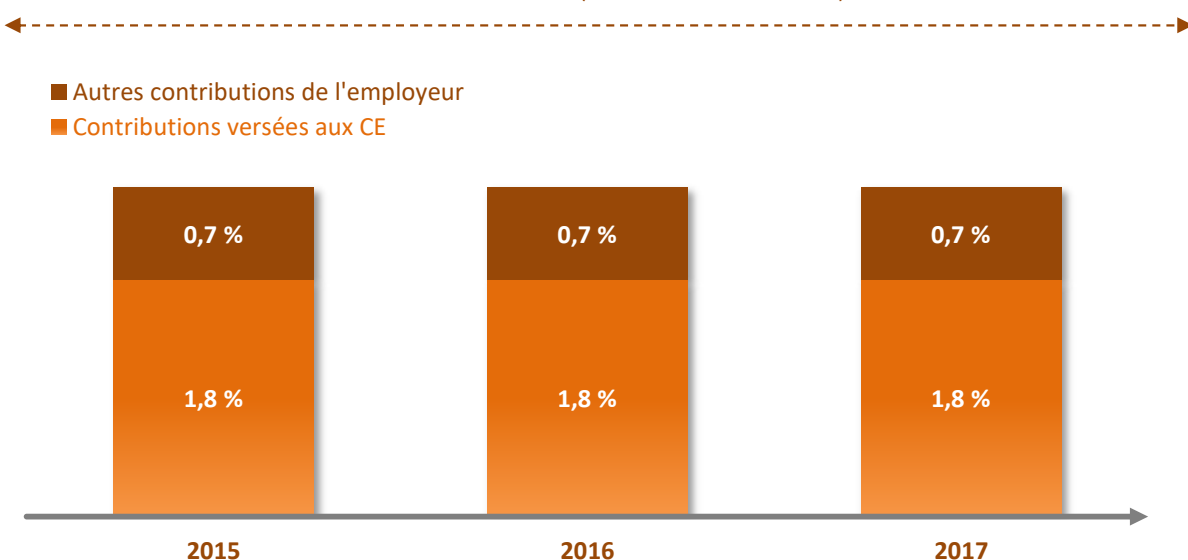
Autres conditions relevant de la vie de l'entreprise

Œuvres sociales

Œuvres sociales	71	2017	2016	2015
Contributions versées aux CE	712	4 489 793	4 401 085	4 512 206
Participation du CE aux modes d'accueil de la petite enfance		213 126	216 010	206 159
Autres contributions de l'employeur	711	4 846 070	9 632 088	1 793 444
Crèches		384 918	632 170	676 376
Centres de loisirs		405 584	412 926	382 636
Restauration		1 161 321	877 771	734 432
1% Logement		1 102 852	1 160 842	-
Transport *		1 317 704	6 073 175	-
Vacances		N.D.	N.D.	-
Services Médicaux		473 691	475 205	-
Divers		-	-	-
Autres charges sociales	72	2017	2016	2015
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires de prévoyance (milliers d'euros)	721	7 175	6 930	6 974
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires de vieillesse (milliers d'euros)	722	43 258	52 150	36 045

* En 2017, cet indicateur prend en compte uniquement les frais de transports payés aux collaborateurs

Œuvres sociales (en % de la masse salariale)





ANNEXE 1

ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE

(FEMMES/HOMMES)

Conditions Générales d'emploi

Effectif

Structure par contrat et par classification	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Cadres	1 268	1 533	1 307	1 565	1 291	1 543
CDI	1 250	1 522	1 282	1 551	1 268	1 524
CDD	18	11	25	14	23	19
Techniciens	123	44	143	58	147	60
CDI	119	43	139	55	144	57
CDD	4	1	4	3	3	3
Autres	89	75	91	72	109	77
Alternants	89	75	91	72	109	77
Etudiants à temps partiel	-	-	-	-	-	-
Autre catégorie (non repris à l'effectif payé)	-	-	-	-	-	-
Global	1 480	1 652	1 541	1 695	1 547	1 680
CDI	1 369	1 565	1 421	1 606	1 412	1 581
CDD	22	12	29	17	26	22
Autres	89	75	91	72	109	77

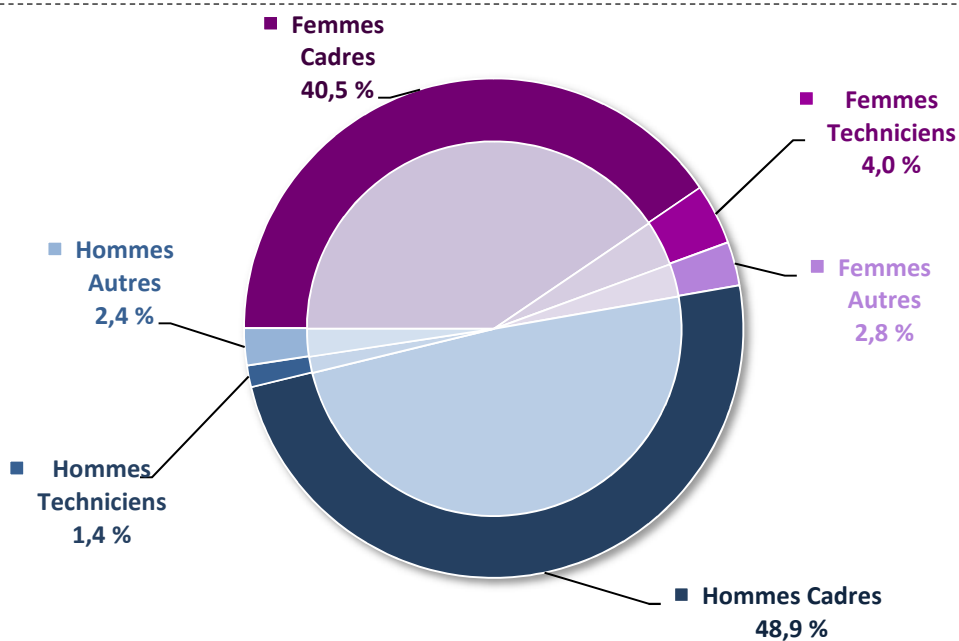
Effectif par âge

Structure par tranche d'âge et par classification	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Cadres						
-35 ans	6,2 %	7,6 %	7,0 %	8,0 %	6,9 %	7,5 %
35 - 50 ans	17,1 %	19,5 %	17,4 %	19,5 %	16,8 %	18,9 %
+ de 50 ans	17,2 %	21,9 %	16,0 %	20,8 %	16,3 %	21,4 %
Âge moyen	46,8	47,2	45,9	46,6	45,9	47,1
Techniciens						
-35 ans	0,3 %	0,2 %	0,5 %	0,1 %	0,4 %	0,2 %
35 - 50 ans	1,2 %	0,4 %	1,4 %	0,6 %	1,5 %	0,4 %
+ de 50 ans	2,5 %	0,8 %	2,5 %	1,1 %	2,6 %	1,3 %
Âge moyen	50,5	50,8	49,8	51,6	50,0	52,1
Autres						
-35 ans	2,8 %	2,4 %	2,8 %	2,2 %	3,4 %	2,4 %
35 - 50 ans	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
+ de 50 ans	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Âge moyen	23,5	23,9	23,5	24,0	23,6	23,5
Global						
-35 ans	9,3 %	10,1 %	10,3 %	10,3 %	10,8 %	10,0 %
35 - 50 ans	18,3 %	19,9 %	18,8 %	20,1 %	18,3 %	19,3 %
+ de 50 ans	19,7 %	22,7 %	18,6 %	21,9 %	18,9 %	22,7 %
Âge moyen	45,7	46,3	45,0	45,8	44,7	46,2

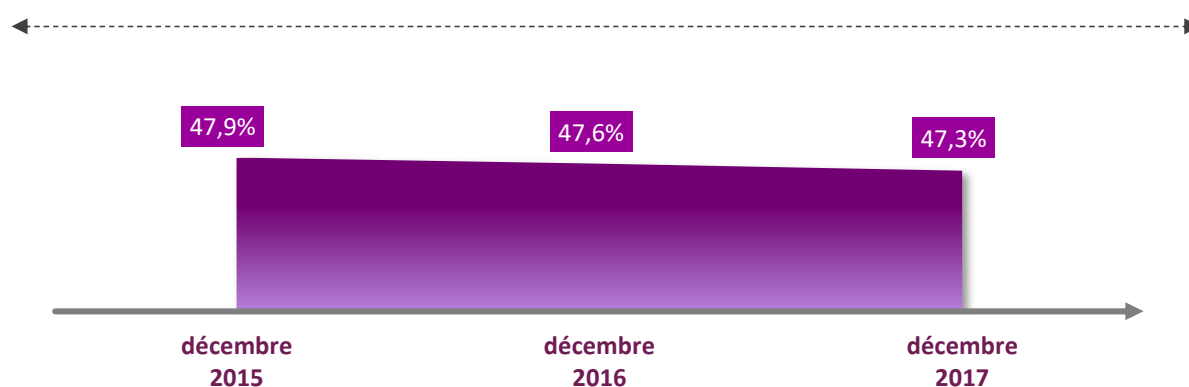
Effectif par ancienneté

Structure par ancienneté moyenne de l'effectif	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Cadres	17,6	15,8	16,8	15,4	17,0	16,0
L	21,1	21,3	19,6	20,6	18,9	20,9
K	19,6	18,4	19,0	17,7	19,4	18,2
J	16,6	15,1	16,4	14,7	16,5	15,1
I	15,4	10,4	14,8	10,7	15,2	10,8
H	17,2	7,9	15,7	7,2	16,2	9,1
Techniciens	23,5	23,5	23,4	23,4	24,3	24,3
G	22,7	24,1	22,4	26,3	22,8	29,0
F	24,6	25,6	22,8	21,4	24,1	21,0
E	36,1	-	35,1	38,2	33,8	37,2
D	-	-	-	-	34,9	-
C	-	-	-	-	-	-
Autres	0,7	0,9	0,8	1,0	0,6	0,9
Global (CDI+CDD)	18,1	16,1	17,4	15,7	17,6	16,4
Global CDI	18,4	16,2	17,7	15,9	17,9	16,6

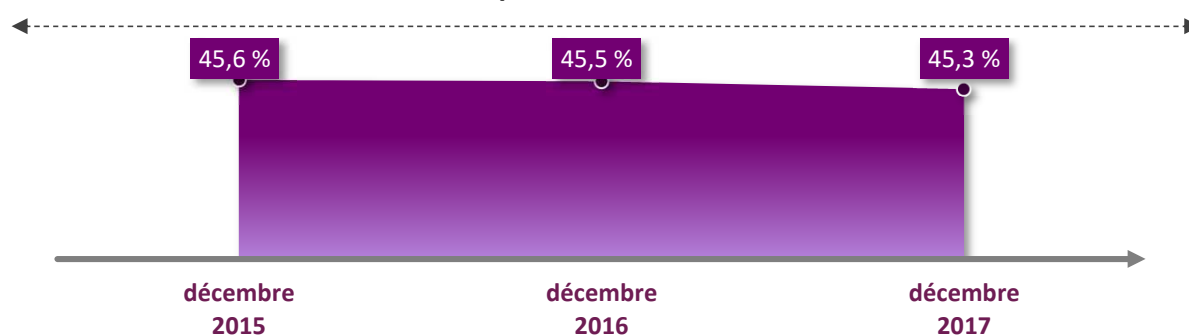
Répartition des effectifs par classification



Évolution de la part des femmes dans l'effectif



Évolution de la part des femmes chez les cadres



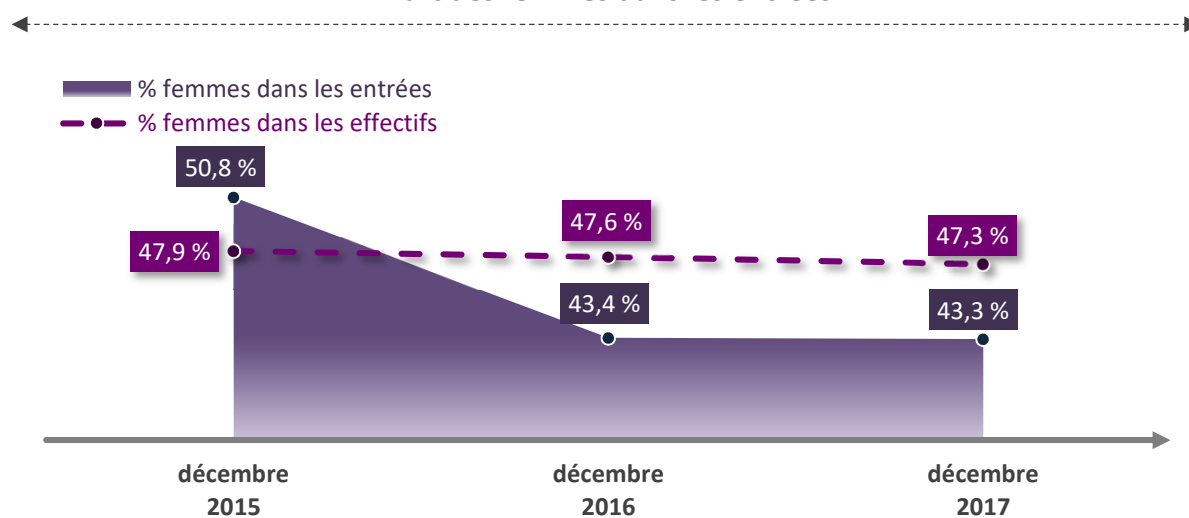
Durée et organisation du temps de travail

	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Durée du travail	1 480	1 652	1 541	1 695	1 547	1 680
Temps complet	1 240	1 618	1 275	1 661	1 278	1 640
Temps partiel	240	34	266	34	269	40
Organisation du travail	1 439	1 557	1 498	1 594	1 497	1 580
Travail en équipe	5	13	3	17	3	20
Régime heures	333	133	362	138	392	146
Régime jours	922	1 065	954	1 092	929	1 066
Autres régimes	179	346	179	347	173	348
Congés longue durée (6 mois)	16	14	18	12	22	10
Cadres	16	14	17	12	20	10
Congés parentaux	4	-	6	-	10	-
Congés sabbatiques	4	8	6	8	6	3
Autres congés	8	6	5	4	4	7
Techniciens	-	-	1	-	2	-
Congés parentaux	-	-	-	-	1	-
Congés sabbatiques	-	-	-	-	-	-
Autres congés	-	-	1	-	1	-

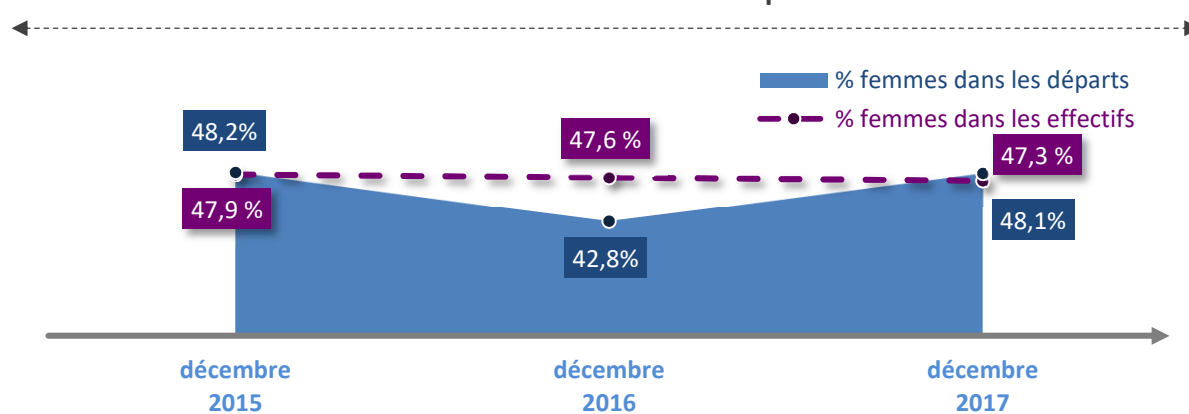
Flux

	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Entrées à l'effectif payé	+97	+127	+157	+205	+166	+161
Entrée CDI	+69	+112	+121	+185	+125	+136
Dont recrutements externes directs	+27	+47	+49	+92	+68	+79
Dont les transformations de contrat	+3	+7	+9	+14	+8	+10
Dont mobilités entrantes (provenant du groupe Crédit Agricole)	+39	+58	+63	+79	+49	+47
Entrée CDD (hors alternance et auxiliaires de vacances)	+28	+15	+36	+20	+41	+25
Départs CDI à l'effectif payé	-115	-142	-103	-157	-113	-152
Cadres	-100	-133	-96	-153	-97	-147
Démissions	-22	-32	-19	-16	-15	-29
Départs liés au PSE	-	-	-	-	-	-
Retraites et pré-retraite	-17	-30	-31	-51	-16	-27
Licenciements	-8	-5	-8	-12	-6	-13
Départs au cours de la période d'essai	-1	-1	-	-1	-1	-3
Décès	-	-2	-1	-	-1	-2
Mobilités	-44	-57	-31	-64	-46	-61
Ruptures conventionnelles	-8	-6	-6	-9	-5	-3
Autres départs	-	-	-	-	-7	-9
Techniciens	-15	-9	-7	-4	-16	-5
Démissions	-1	-	-	-	-	-
Départs liés au PSE	-	-	-	-	-	-
Retraites et pré-retraite	-7	-5	-5	-3	-8	-2
Licenciements	-1	-1	-2	-1	-2	-1
Départs au cours de la période d'essai	-	-	-	-	-	-
Décès	-	-	-	-	-1	-
Mobilités	-3	-1	-	-	-2	-
Ruptures conventionnelles	-3	-2	-	-	-1	-
Autres départs	-	-	-	-	-2	-2
Départ CDI	-115	-142	-103	-157	-113	-152
Démissions	-23	-32	-19	-16	-15	-29
Départs liés au PSE	-	-	-	-	-	-
Retraites et pré-retraite	-24	-35	-36	-54	-24	-29
Licenciements	-9	-6	-10	-13	-8	-14
Départs au cours de la période d'essai	-1	-1	-	-1	-1	-3
Décès	-	-2	-1	-	-2	-2
Mobilités	-47	-58	-31	-64	-48	-61
Ruptures conventionnelles	-11	-8	-6	-9	-6	-3
Autres départs	-	-	-	-	-9	-11
Sortie CDD (hors alternance et auxiliaires de vacances)	-35	-20	-33	-25	-47	-20

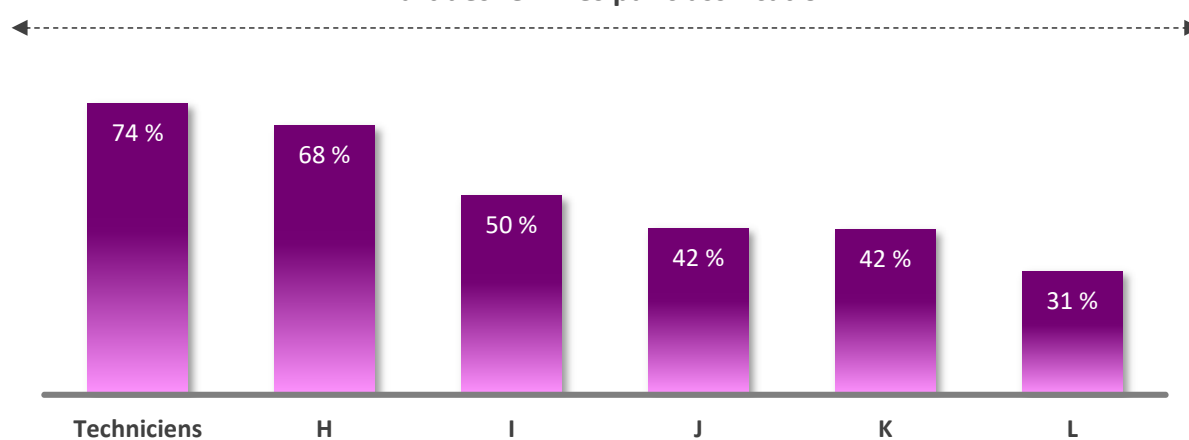
Part des femmes dans les entrées



Part des femmes dans les départs



Part des femmes par classification

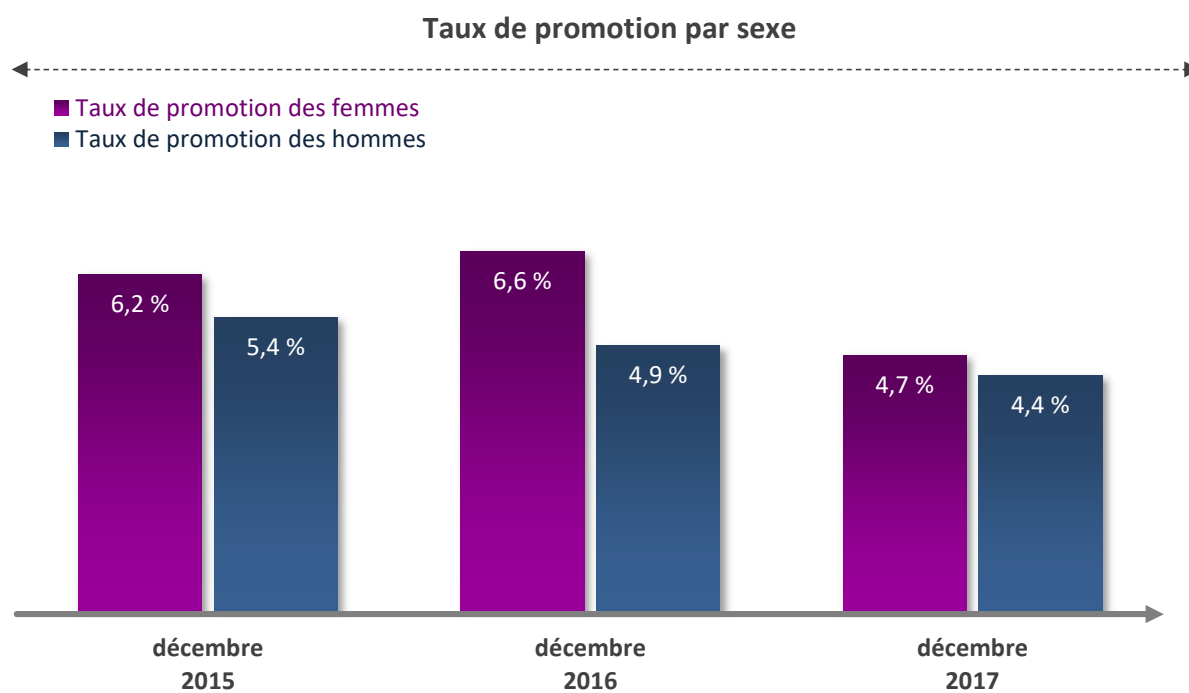


Niveau de classification

	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Structure par classification	1 480	1 652	1 541	1 695	1 547	1 680
Cadres	1 268	1 533	1 307	1 565	1 291	1 543
L	161	355	161	365	159	364
K	237	330	242	345	239	365
J	330	453	332	452	312	431
I	276	271	273	249	270	241
H	264	124	299	154	311	142
Techniciens	123	44	143	58	147	60
G	101	34	120	42	119	41
F	20	10	21	15	24	18
E	2	-	2	1	3	1
D	-	-	-	-	1	-
C	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
Autres	89	75	91	72	109	77

Promotions

	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Promotion de l'effectif CDI payé	70	72	102	83	96	91
Cadres	62	66	86	77	75	89
Taux de promotion	4,9 %	4,3 %	6,6 %	4,9 %	5,8 %	5,8 %
K à L	5	4	7	11	7	6
J à K	16	11	12	15	15	20
I à J	16	19	33	29	28	44
H à I	25	32	34	22	25	19
Passage cadre G à H	7	3	9	3	19	1
Techniciens	1	3	7	3	2	1
Taux de promotion	0,8 %	6,8 %	4,9 %	5,2 %	1,4 %	1,7 %
F à G	1	3	7	3	2	1
E à F	-	-	-	-	-	-
D à E	-	-	-	-	-	-
C à D	-	-	-	-	-	-
B à C	-	-	-	-	-	-
Global	70	72	102	83	96	91
Taux de promotion	4,7 %	4,4 %	6,6 %	4,9 %	6,2 %	5,4 %



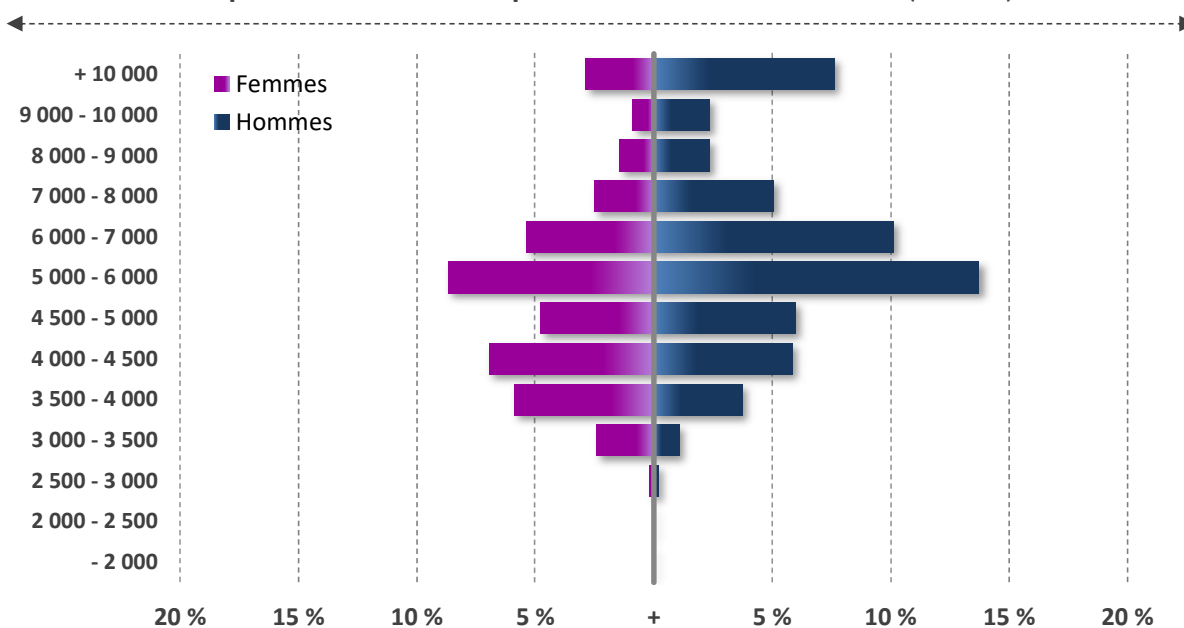
Rémunérations

Grille de rémunération globale mensuelle ^(*)

	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Cadres						
+ 10 000	2,9 %	7,6 %	2,6 %	6,9 %	2,5 %	7,8 %
9 000 - 10 000	0,9 %	2,4 %	1,1 %	2,8 %	0,8 %	2,4 %
8 000 - 9 000	1,5 %	2,4 %	1,4 %	2,4 %	1,0 %	2,3 %
7 000 - 8 000	2,5 %	5,1 %	2,8 %	5,2 %	3,1 %	5,3 %
6 000 - 7 000	5,4 %	10,1 %	4,8 %	9,9 %	4,6 %	10,2 %
5 000 - 6 000	8,7 %	13,7 %	8,8 %	13,8 %	8,4 %	14,0 %
4 500 - 5 000	4,8 %	6,0 %	4,2 %	5,8 %	4,2 %	6,1 %
4 000 - 4 500	7,0 %	5,9 %	6,0 %	5,4 %	5,3 %	5,5 %
3 500 - 4 000	5,9 %	3,7 %	7,6 %	4,2 %	7,8 %	3,9 %
3 000 - 3 500	2,4 %	1,1 %	2,5 %	1,4 %	2,9 %	1,5 %
2 500 - 3 000	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,1 %	0,4 %	0,1 %
2 000 - 2 500	-	-	-	-	-	-
- 2 000	-	-	-	-	-	-
Techniciens						
+ 5 000	-	-	-	-	-	-
4 000 - 5 000	1,7 %	0,8 %	1,5 %	0,7 %	0,7 %	0,7 %
3 750 - 4 000	2,5 %	-	0,7 %	0,7 %	2,8 %	-
3 500 - 3 750	11,8 %	0,8 %	6,5 %	1,5 %	5,7 %	2,8 %
3 250 - 3 500	15,1 %	6,7 %	15,9 %	7,3 %	9,9 %	6,4 %
3 000 - 3 250	14,3 %	10,1 %	15,2 %	9,4 %	16,3 %	10,6 %
2 750 - 3 000	12,6 %	4,2 %	17,4 %	6,5 %	19,2 %	7,8 %
2 500 - 2 750	6,7 %	5,0 %	8,7 %	2,9 %	7,1 %	3,6 %
2 250 - 2 500	4,2 %	3,4 %	2,9 %	2,2 %	4,3 %	1,4 %
2 000 - 2 500	-	-	-	-	-	0,7 %
- 2 000	-	-	-	-	-	-

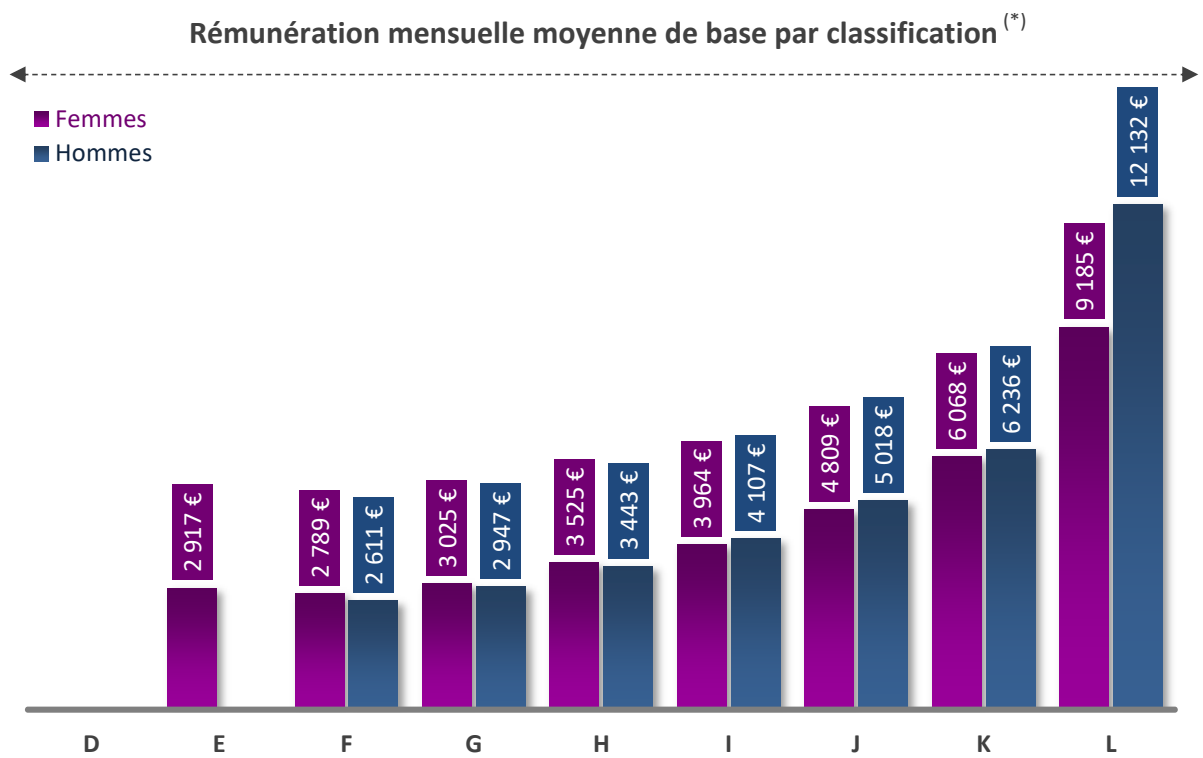
(*) Effectif CDI et CDD payé du 1^{er} janvier au 31 décembre

Répartition de l'effectif par tranche de rémunération (Cadres)



Rémunération mensuelle moyenne de base (*)

	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Cadres	5 131 €	6 431 €	5 055 €	6 357 €	4 973 €	6 379 €
L	9 185 €	12 132 €	8 865 €	11 900 €	8 763 €	11 923 €
K	6 068 €	6 236 €	6 056 €	6 138 €	6 005 €	6 088 €
J	4 809 €	5 018 €	4 764 €	4 987 €	4 744 €	4 933 €
I	3 964 €	4 107 €	3 905 €	4 046 €	3 885 €	4 041 €
H	3 525 €	3 443 €	3 492 €	3 449 €	3 467 €	3 416 €
Techniciens	2 994 €	2 886 €	2 971 €	2 936 €	2 948 €	2 929 €
G	3 025 €	2 947 €	2 996 €	3 033 €	3 004 €	3 011 €
F	2 789 €	2 611 €	2 770 €	2 598 €	2 676 €	2 687 €
E	2 917 €	-	2 821 €	-	2 503 €	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-
Global	4 947 €	6 331 €	4 856 €	6 242 €	4 773 €	6 250 €
Répartition au Comex Crédit Agricole S.A.	1	15	1	15	2	24



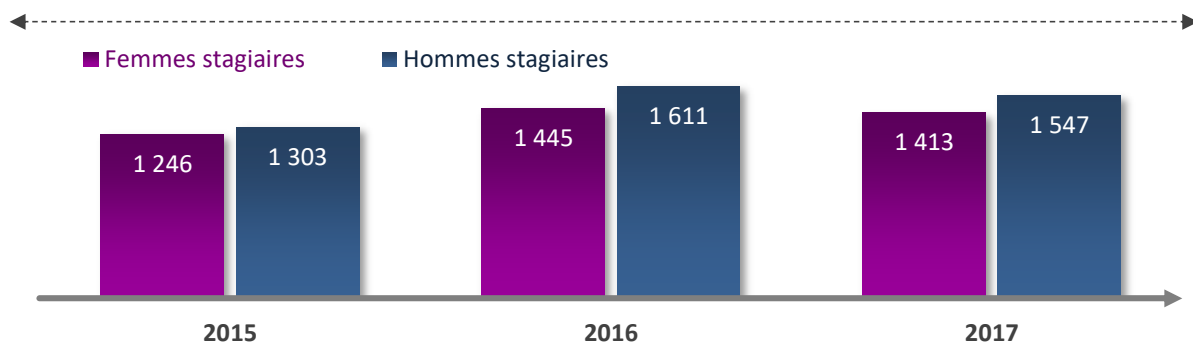
^(*) Rémunération du mois de décembre, hors primes, de l'effectif payé 12 mois et dont le taux d'activité est redressé à 100%

Formations

Détail des informations sur la formation

	2017		2016		2015	
Participants	F	H	F	H	F	H
Cadres	1 205	1 404	1 213	1 487	1 109	1 251
Techniciens	208	143	232	124	137	52
Global	1 413	1 547	1 445	1 611	1 246	1 303
Nombre d'heures de formation rémunérées	27 696	34 778	23 198	26 567	22 892	26 985
Cadres	25 632	33 976	20 629	25 818	21 444	26 643
Techniciens	2 064	802	2 569	749	1 448	342
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	20	22	16	16	18	21
Répartition par action de formation						
Action d'adaptation au poste de travail et au maintien dans l'emploi						
Nombre d'inscriptions	7 915	8 964	4 005	4 408	3 876	4 514
Nombre d'heures	20 141	26 858	18 283	20 290	18 747	19 923
Action au développement des compétences						
Nombre d'inscriptions	753	765	271	396	188	191
Nombre d'heures	7 554	7 921	6 074	6 804	4 145	7 062
Salariés en congé individuel de formation						
Cadres	7	8	5	5	5	8
Techniciens	-	-	1	-	2	-
Global	7	8	6	5	7	8
Nombre de contrats en alternance conclus dans l'année						
Apprentissage ou professionnalisation	76	58	65	52	91	58

Répartition de la formation en nombre de participants



Conditions de travail

	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Salariés percevant une prime de pénibilité	1	-	1	-	1	-
Cadres	1	-	1	-	1	-
Techniciens	-	-	-	-	-	-

Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Congés

Crédit Agricole S.A. maintient le salaire pendant les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, sous déduction des indemnités journalières. A l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, la salariée a la faculté de prendre un congé rémunéré de 45 jours à plein salaire, ou de 90 jours à demi-salaire.

Congés de paternité (*)

Le congé de paternité est de 11 jours calendaires en cas de naissance simple, 18 jours calendaires en cas de naissance multiple. Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de(s) l'enfant(s).

	Nombre de salariés	Total jours théo.	Total jours pris	% jours pris
Cadres	35	385	379	98,4 %
Techniciens	1	11	11	100,0 %
Global	36	396	390	98,5 %

(*) Données calculées sur l'effectif présent à fin d'année et ayant eu un enfant entre le 1er septembre de l'année précédente et le 31 août de l'année en cours

Organisation du temps de travail dans l'entreprise

	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Temps partiel (nombre de salariés)	240	34	266	34	269	40
Cadres	211	32	236	31	241	37
Techniciens	29	2	30	3	28	3
Congé enfant malade (en jours)	723	377	629	419	629	407
Cadres	648	370	561	406	577	385
Techniciens	75	7	68	13	52	22

Services de proximité

Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance : cf. «œuvres sociales» dans la partie 7 «autres conditions».

	2017	2016	2015
Dépenses éligibles au crédit d'impôt famille (dépenses de crèches)	384 918 €	632 170 €	311 069 €



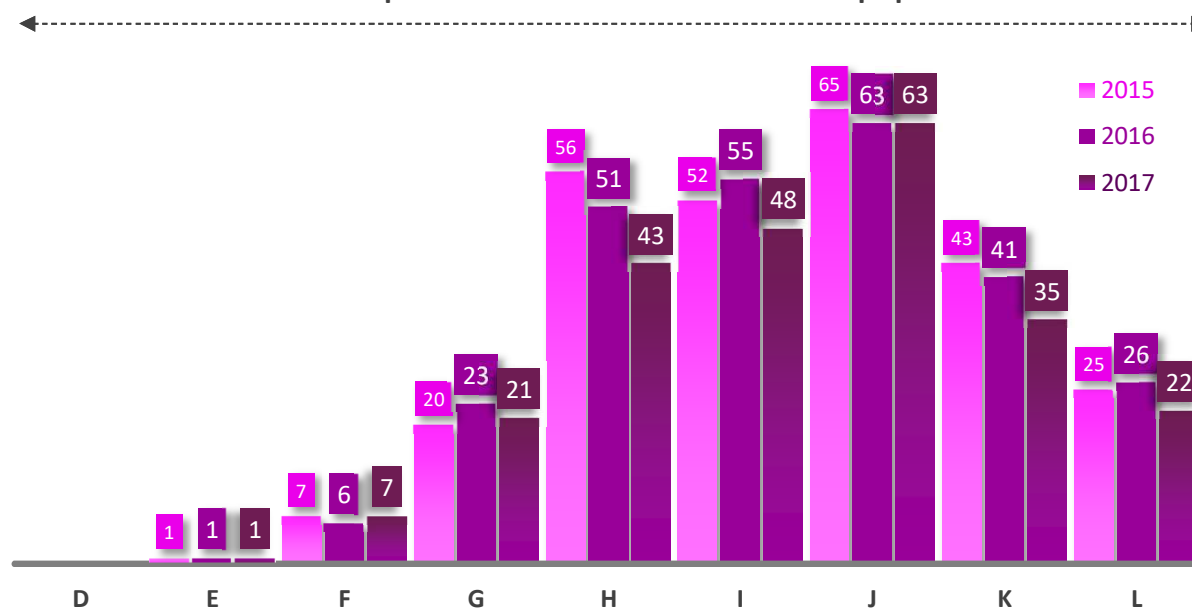
ANNEXE 2

RAPPORT TEMPS PARTIEL

Répartition des effectifs (hors alternants)

	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
Cadres	211	32	236	31	241	37
L	22	3	26	2	25	1
K	35	10	41	10	43	15
J	63	15	63	16	65	15
I	48	3	55	2	52	3
H	43	1	51	1	56	3
% effectifs CDI	16,9 %	2,1 %	18,4 %	2,0 %	19,0 %	2,4 %
Techniciens	29	2	30	3	28	3
G	21	1	23	2	20	2
F	7	1	6	1	7	1
E	1	-	1	-	1	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
% effectifs CDI	24,4 %	4,7 %	21,6 %	5,5 %	19,4 %	5,3 %
Total	240	34	266	34	269	40
% effectifs CDI	17,5 %	2,2 %	18,7 %	2,1 %	19,1 %	2,5 %

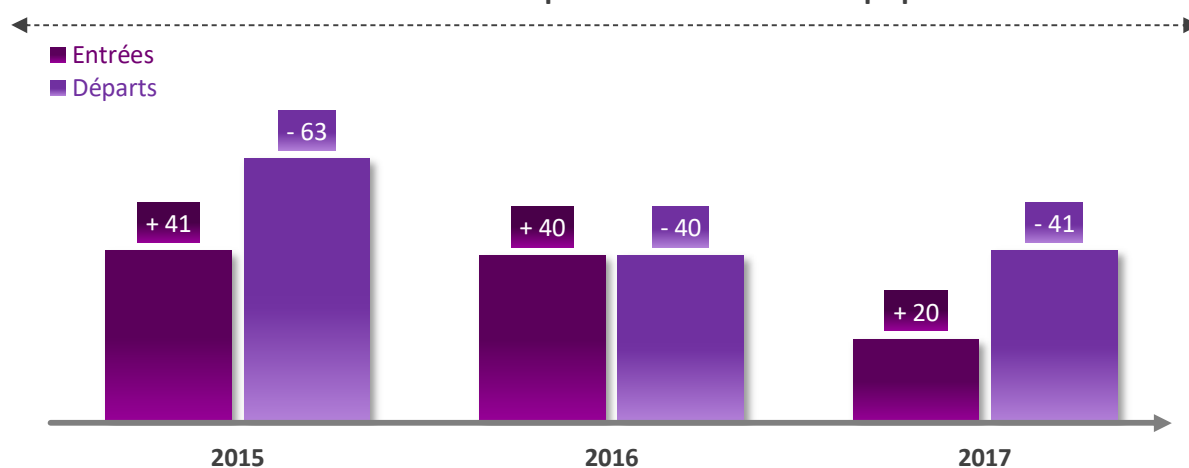
Structure par classification des femmes à temps partiel



Flux

	2017		2016		2015	
41	F	H	F	H	F	H
Entrées	+20	+7	+40	+8	+41	+5
Passages à temps partiel	+12	+7	+28	+4	+29	+5
Entrées de salariés travaillant à temps partiel	+5		+6	-	+6	-
Reprises d'activité de salariés travaillant à temps partiel	+3		+6	+4	+6	-
Départs	-41	-9	-40	-12	-63	-5
Retours à temps complet	-17	-4	-19	-4	-33	-1
Départs de salariés travaillant à temps partiel	-23	-2	-18	-6	-22	-1
Suspensions d'activité de salariés travaillant à temps partiel	-1	-3	-3	-2	-8	-3
Flux net sur effectifs à temps partiel	-21	-2	-	-4	-22	-

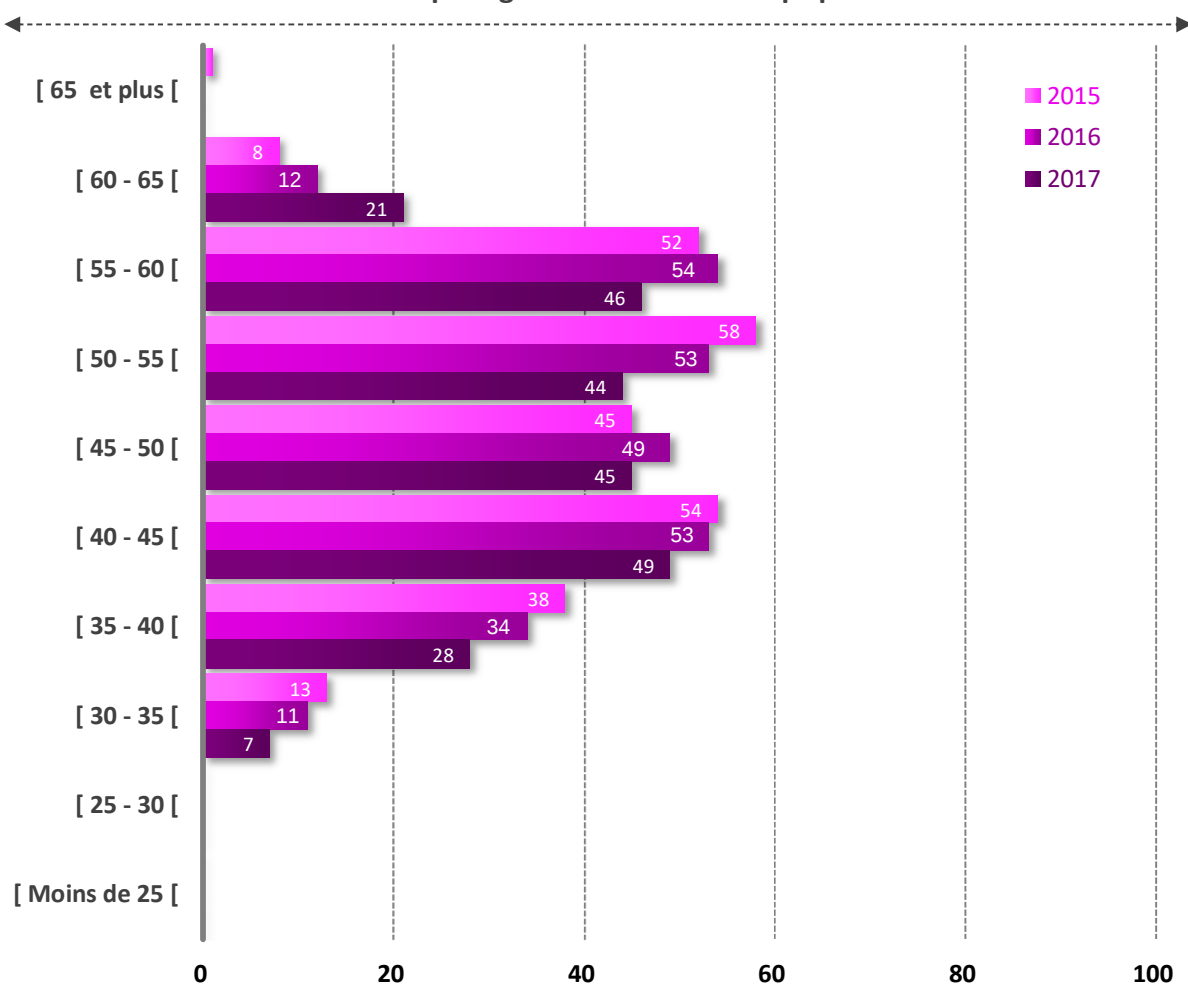
Détail des entrées et départs des femmes à temps partiel



Structure par âge

	2017		2016		2015	
	F	H	F	H	F	H
[65 et plus [	-	2	-	1	1	1
[60 - 65 [	21	8	12	7	8	5
[55 - 60 [	46	5	54	6	52	12
[50 - 55 [	44	9	53	7	58	4
[45 - 50 [	45	4	49	6	45	9
[40 - 45 [	49	5	53	5	54	6
[35 - 40 [	28	1	34	2	38	2
[30 - 35 [	7	-	11	-	13	1
[25 - 30 [	-	-	-	-	-	-
[Moins de 25 [	-	-	-	-	-	-
Total	240	34	266	34	269	40
Age moyen	48,9	53,7	48,2	52,1	47,9	51,8

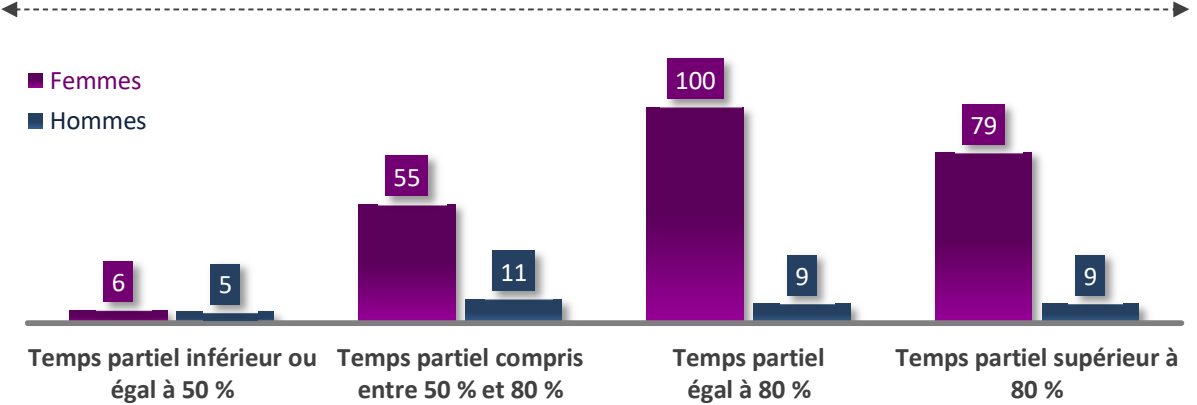
Structure par âge des femmes à temps partiel



Structure par taux d'activité

	2017		2016		2015	
Temps partiel inférieur ou égal à 50 %	6	5	7	6	7	6
Temps partiel compris entre 50 % et 80 %	55	11	60	7	53	7
Temps partiel égal à 80 %	100	9	107	10	117	12
Temps partiel supérieur à 80 %	79	9	92	11	92	15

Structure par taux d'activité





ANNEXE 3

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Accueil et informations

Accueil (622)

Les collaborateurs qui intègrent Crédit Agricole SA sont invités à un entretien d'accueil par la Direction des Ressources Humaines.

Informations (623)

Les collaborateurs de Crédit Agricole S.A. sont informés de manière régulière sur la vie de l'entreprise et du Groupe : sa stratégie, son organisation, ses évolutions... Cette mission est principalement assurée par la Direction de la Communication de Crédit Agricole S.A.

Les principaux outils de communication :

- Le site corporate d'actualité du groupe Crédit Agricole : www.credit-agricole.com (plus de 500 000 visites par mois)
- Les outils du dispositif de la Com Groupe, diffusés à plus de 85 000 collaborateurs en français, anglais et italien
- Le 60 secondes : newsletter d'information quotidienne lue par 37 000 collaborateurs chaque jour,
- Le 6 minutes : outil mensuel synthétisant l'information du Groupe en 12 actualités et 3 dossiers thématiques, plus de 30 000 ouvertures par mois,
- Le 6 Live, l'appli mobile tous collaborateurs, qui leur permet d'être informés en avant-première des actualités du
- La communication de proximité, formalisée dans l'Info Campus (newsletter d'actualités à destination des collaborateurs des campus Evergreen et SQY Park), et ponctuée de nombreux événements
Le social Wall, la plateforme de référence pour le groupe Crédit Agricole, permettant d'agrèger tous les comptes sociaux officiels du Groupe - 2 000 visiteurs uniques par mois,
- Les petits-déjeuners avec Philippe Brassac auxquels une dizaine de collaborateurs de Crédit Agricole S.A. sont conviés chaque mois
Les communiqués de presse : 250 diffusions en 2017
- La communication managériale, avec notamment la réunion des Cerle 1 et l'appli Morning briefing

La Direction des Ressources Humaines Groupe est en charge de la Communication interne RH. Elle informe les collaborateurs sur tous les sujets d'actualité RH pour permettre de faciliter leur quotidien en tant que salariés de Crédit Agricole S.A.

Les principaux outils de communication interne RH :

L'Intranet RH Groupe diffuse l'ensemble des informations nécessaires à la vie quotidienne et l'évolution professionnelle des collaborateurs dans l'entreprise. Ce site est doté de nombreuses fonctionnalités qui facilitent l'accès à l'info (agenda, fil d'actualités internes, flux RSS d'infos externes, dernières offres d'emploi internes, mouvements...). Il est complété par des campagnes d'informations régulières qui mettent principalement en avant les thématiques de développement de carrière (employabilité, digital, mobilité, formation, mixité...). Ces campagnes sont relayées dans :

- Le « MAG RH », magazine digital bimestriel comprenant un dossier, des actualités, des vidéos, des interviews, des chiffres clés... sur les principales infos RH du moment.
- Le Flash RH managers, newsletter présentant aux managers les actions utiles au développement de carrière des collaborateurs.
- Le Flash RH, newsletter mensuelle consacrée à l'actualité RH pratique (démarches, inscriptions, événements, dates clés...).
- Des formats ad hoc (événements, conférences, affichages) ainsi que par l'édition de supports spécifiques, digitaux ou papiers.

La chaîne d'infos « Développement Professionnel » est entièrement dédiée à la construction des carrières. Les collaborateurs y retrouvent les actions du Groupe Crédit Agricole S.A. en matière d'emploi : recrutement, formation, développement, mobilité...

Enfin les sites du SIRH permettent aux collaborateurs de gérer leur vie quotidienne dans l'entreprise : MyJobs (bourse de l'emploi interne), PeopleCare (gestion de carrière), Pygmalion (gestion des congés), Centre de Service Paie... Ils sont accessibles depuis l'Intranet RH Groupe et le site d'actualités du Groupe.

Accompagnement RH

Chez Crédit Agricole SA, différents types d'entretiens sont proposés aux collaborateurs :

- Entretien professionnel dont l'objectif est d'accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences et leur réflexion sur leur projet professionnel. Cet entretien a lieu chaque année et permet de mettre en œuvre des plans d'actions qui feront l'objet d'un suivi par le manager et la RH, notamment lors des revues de collaborateurs
- Entretien annuel d'évaluation, orienté sur l'évaluation et la définition des objectifs annuels via l'évaluation de la performance et des compétences métiers et transverses. A cet effet, un référentiel de compétences transverses a été déployé dans l'entretien annuel d'évaluation dans People Care. Un guide d'accompagnement a été créé à destination des managers et des collaborateurs. Il propose une définition des compétences et des exemples de plans d'actions de développement et de formations associés
- Entretien de gestion mené par la Direction des Ressources Humaines pour l'accompagnement des collaborateurs : souhait de mobilité exprimé, suivi de prise de poste, développement, retraite.

Des actions d'accompagnement à destination des managers ont été mises en place :

- Guide de la campagne managériale
- Communautés managériales sous un format digitalisé
- Serious game sur l'entretien d'évaluation
- Ateliers de formation à l'entretien professionnel

Des actions spécifiques d'accompagnement sont proposées aux collaborateurs en démarche de mobilité

- Création d'une cellule mobilité : En complément de l'accompagnement des Responsables Ressources Humaines et Gestionnaires Ressources Humaines, la Cellule Mobilité accompagne individuellement les collaborateurs sur la construction de leur projet professionnel, de leurs cv et sur la préparation des entretiens.
- Comité Mobilité Intra RH CASA : instance hebdomadaire de partage des postes disponibles et des profils de collaborateurs en mobilité
- Ateliers mobilité : Animés par des acteurs RH et ouverts à tous, les Ateliers Mobilité rappellent les fondamentaux et proposent une méthodologie sur les thématiques suivantes : l'Atelier Projet professionnel, l'Atelier CV, et l'Atelier Entretien de recrutement

Notes Personnelles

This image shows a full page of blank white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for writing. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal grey lines across its entire width, providing a guide for handwriting or typing. The paper itself is a clean, off-white color. There are no margins, text, or other markings present on the page.

Avis de la Commission Emploi Formation (CEF) du 8 mars 2018 sur le bilan social 2018 de l'UES Crédit Agricole SA

EMPLOI

1. Effectif

Pour Casa la tendance de l'évolution de l'effectif inscrit et de l'effectif payé de l'UES Casa est à la baisse : de 3 077 au 31/12/2015 à 2 996 au 31/12/2017 (&.111.2). Il en est de même pour l'effectif payé mesuré en Equivalent Temps Plein (ETP). Cette baisse s'explique principalement par la baisse du nombre de technicien(ne)s (-37), le moindre recrutement d'alternants en 2017 qu'en 2015 (-23) et le moindre recours aux CDD (-14).

La raison de la hausse de l'effectif permanent payé à temps plein de 2 309 en 2015 à 2 377 en 2017 contre (&.112) s'explique par le recrutement d'environ 340 collaborateurs au cours de l'année 2016 et donc non comptés à temps plein en 2017.

2. Pyramide des âges et structure par âge des effectifs

L'âge moyen des CDI inscrits (&.116.2) croît : il atteint 47,4 ans en 2017 contre 46,8 ans en 2016 et 47,1 ans en 2015. Il dépasse de 5 ans celui du Groupe Casa et s'explique par une politique de recrutements à Casa de cadres « seniors » de classifications K (50,4 ans en moyenne) et L (53,5 ans en moyenne).

La pyramide des âges de Casa (&.116) se dégrade à nouveau en 2017 après une légère amélioration en 2016. On constate une nette baisse des jeunes de moins de 30 ans (339 en 2017 contre 382 en 2015) et des 40-45 ans (402 en 2017 contre 440 en 2015). A contrario le nombre de salariés de plus de 55 ans croît (832 en 2017 contre 821 en 2015) et représente plus du quart de l'effectif inscrit. La part des salariés de plus de 50 ans représente 42,4% de l'effectif inscrit (avec 1329 salariés).

A fin 2017, 127 salariés ont plus de 62 ans ; 161 autres salariés auront 62 ans d'ici fin 2019 (fin du projet « transformons ensemble ») et 302 autres atteindront 62 ans en 2020, 2021 et 2022 (&.116.3). D'après la DRH, 20% des salariés atteignant 62 ans d'ici fin 2022 ont déjà fixé la date de leur départ de l'entreprise.

La CEF aimerait connaître l'âge moyen de départ à la retraite des femmes et des hommes.

3. Structure des effectifs par ancienneté

L'ancienneté moyenne pour Casa s'établit à 17,3 ans en 2017 comme en 2015. Elle est plus élevée que dans le Groupe Crédit Agricole SA. L'évolution de la structure de l'effectif inscrit par ancienneté (&.117) met en évidence la difficulté de l'UES à garder certains salariés :

- Le nombre de salariés de moins de 1 an d'ancienneté (hors « Alternants et Etudiants ») est passé de 144 en 2015 à 74 en 2018 (2,5% de l'effectif cadres et techniciens) ce qui est le signe d'un moindre recrutement ;
- Le nombre de ceux qui sont dans les tranches d'ancienneté 10-15 ans et 20-25 ans chute également fortement, respectivement de 402 en 2015 à 300 en 2018 et de 287 en 2015 à 171 en 2018 ;
- Le nombre de salariés d'ancienneté comprise entre 1 et 5 ans a légèrement augmenté de 433 en 2015 à 446 en 2018 (15% de l'effectif).

La CEF s'interroge sur les raisons des départs de salariés ayant entre 10 et 15 ans d'ancienneté ou entre 20 et 25 ans d'ancienneté et souhaiterait une analyse de la DRH sur ces départs : âge moyen, classification, rémunération moyenne, raisons, raisons du départ etc. Il est en effet essentiel pour le Groupe Crédit Agricole SA de recruter des jeunes cadres (ou des experts) et de réussir à les garder ou au minimum de comprendre les raisons de ces départs afin de prendre des mesures pour les enrayer ou les remplacer.

4. Flux d'entrées – sorties

Les entrées d'effectif payé (&. 131) ont diminué de 353 en 2015 à 239 en 2017. Cette baisse est due à une baisse de moitié des recrutements externes directs et une baisse régulière des recrutements de CDD. Par contre les entrées de collègues du Groupe (mobilités entrantes) sont stables.

La CEF constate une baisse inquiétante des recrutements de moins de 25 ans en 2018 (CDI et CDD) : +17 en 2017, +42 en 2016 et +38 en 2015 (&.134) et souhaiterait en connaître la raison (augmentation du niveau d'études ? de l'âge des primo-accédants au travail ?).

Les départs d'effectif payé (&.141) sont en légère baisse depuis 3 ans (-257 en 2017). Les raisons principales restent d'une part les démissions/retraites/ruptures conventionnelles (-148), d'autre part les mobilités (-105 en 2018).

La CEF souhaiterait distinguer les mobilités Groupe des mobilités externes. Par ailleurs, elle constate un nombre croissant de démissions qui passe de 35 en 2018 à 55 en 2018 et souhaite en connaître les causes. Enfin elle suggère l'ajout d'un tableau avec le « détail des sorties de – de 25 ans à l'effectif payé » comme il existe pour les entrées de moins de 25 ans avec si possible les raisons de ces départs.

5. Promotions

A effectif globalement constant, le nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure ne cesse de baisser depuis 2014 (&. 151). De même la durée moyenne entre 2 promotions (&.151 bis) augmente fortement : elle est de 4,7 ans en 2017 alors qu'elle était de 4 ans en 2017 et de 4,3 ans en 2015. Seule la durée moyenne de la classification H bénéficie d'une baisse en passant de 6,2 ans en 2015 à 5,2 ans, ce qui est encore inférieur à la durée moyenne toutes catégories confondues.

Le taux de promotion de l'effectif payé (&.151 bis) se dégrade également : 5% en 2018 contre 6,3% en 2018 (et 6,5% en 2015).

La CEF souhaite que l'information sur le « taux de promotion de l'effectif payé » soit ventilée par classification comme cela est fait pour « le nombre de salariés promus » et « la durée moyenne entre deux promotions ». La CEF aimerait également savoir quel est le nombre et le profil des heureux bénéficiaires de promotions (sexe, tranche d'âge, ancienneté, classification). Au-delà des promotions, en l'absence d'augmentations collectives depuis plusieurs années, la CEF aimerait disposer des mêmes informations sur les augmentations individuelles distribuées à casa.

REMUNERATIONS

La masse salariale (&.211) augmente en 2017 comparé à 2016 et 2015 alors que l'effectif moyen inscrit baisse sur la période (&.211). Par conséquent la rémunération mensuelle moyenne de base s'établit à 5 667 euros en 2017 (&.212) en hausse de 100 euros par rapport à 2016 (+1,80%) alors que le SMIG a augmenté de 13 euros sur cette période. Cette hausse de la masse salariale profite essentiellement aux cadres de classe L (&.212) dont la rémunération mensuelle passe de 10 835 euros à 11 115 euros (+280 euros, soit +2,6%). Sur cette période la rémunération des autres cadres (classes H à K) augmente en moyenne de 1% (à l'exception de la classe I avec 62 euros, soit +1,5%) et celle des techniciens en moyenne de 5 euros (+1,5%) dont 3,4% (+96€) pour la classe E qui est la moins élevée.

La rémunération annuelle brute médiane (&.213) est stable à 6 836 euros et proche de la moyenne (avec 5 486 euros par mois). 40% de l'effectif CDI payé gagne plus de 6 000 euros brut par mois ; 25% gagne plus de 7 000 euros ; 10% plus de 10 000 euros brut par mois pour un montant de 12 millions d'euros contre 9,7 millions en 2017 (soit une augmentation de +25%, alors que la tendance était à la baisse depuis 2014). L'écart continue à se creuser entre les 10% rémunérations les plus faibles et les 10% plus fortes (6,4 en 2018 contre 5,8 en 2017).

La part des primes non mensuelles des cadres et techniciens, comme celle des cadres et celle des techniciens, augmente faiblement de 0,5% entre 2018 et 2018 (&.212 bis) et s'établit à 15,6% en moyenne en 2017. Elle augmente de plus de 1% pour les cadres de classe L pour s'établir à 27,7% en 2017. Mais elle baisse pour les cadres de classe H (de 7,6% à 7,5%). Ainsi que ce soit pour la rémunération variable ou pour la rémunération fixe, l'écart se creuse entre les rémunérations les plus élevées et les plus basses.

La CEF rappelle que le principe actuel de la rémunération variable favorise doublement les classifications élevées pour deux raisons : d'une part la prime variable est proportionnelle à la rémunération fixe, d'autre part le taux appliqué est d'autant plus élevé que le niveau de classification est élevé. De ce fait, un salarié très compétent et performant de classe I ou J aura une prime variable très faible alors qu'un salarié de classe K ou L n'ayant pas rempli ses objectifs obtiendra « mathématiquement » une prime variable très confortable. La CEF regrette que la politique salariale appliquée depuis quelques années (pas d'augmentations collectives, rareté des promotions et des augmentations individuelles) pénalise les salariés les moins bien rémunérés qui sont la majorité en effectif. De plus les rémunérations annuelles les plus élevées et le nombre de bénéficiaires de plus en plus importants faussent les deux indicateurs que sont la moyenne et la médiane (65 836 € annuel brut).

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

Accidents de travail : les accidents liés à des chutes ou occasionnés par des machines ou la circulation/manutention/stockage sont relativement nombreux en 2017 (33 sur l'année). D'après la DRH, ce sont les mauvaises conditions météo qui sont à l'origine des chutes et glissades de collaborateurs au niveau du parking /escalier, passage forum et dans différents halls ainsi que d'accidents de trajet dans les escaliers du métro ligne 14. D'autres accidents ont été occasionnés par le mauvais positionnement imprimante dans une zone d'impression + câbles apparents. Très peu d'accidents sont liés aux trajets, de type accident en véhicule, collision d'un tiers.

Hygiène et sécurité : les dépenses de sécurité (& 352) restent à un niveau stable de l'ordre de 4,6 millions d'euros. Comme l'an passé, la CEF réitère son souhait d'en savoir plus sur l'utilisation des dépenses de sécurité en cette période de réduction des charges.

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Temps partiel : voir le rapport spécifique

Télétravail : A casa, le nombre de télétravailleurs n'a pas évolué depuis 2015 : il est de 370 en 2017.

La CEF est surprise que le télétravail - qui permet de concilier vie personnelle et vie professionnelle - ne se développe pas dans l'UES Crédit Agricole SA et espère que ce n'est pas du fait des managers d'autant que les télétravailleurs sont très satisfaits.

Visites médicales : le nombre de visites médicales a baissé de 14,5% depuis 2015. Il serait intéressant de ramener ce nombre à l'effectif de l'entreprise pour mieux comprendre cette baisse.

FORMATIONS

Formation : A effectif globalement stable (2 960 participants en 2018), le montant consacré à la formation professionnelle a fortement augmenté de près de 2 millions d'euros entre 2016 et 2017 pour s'établir à 10,5 millions d'euros en 2017 (soit +23,5%), ce qui a permis un accroissement du nombre d'heures de formations rémunérées (& 512 et 514).

Cet accroissement de l'effort de formation professionnelle s'explique d'une part par les engagements de formation pris dans le cadre du projet « transformons ensemble » de début 2017 à fin 2019, d'autre part par les nouvelles formations réglementaires obligatoires dans le domaine de la conformité et de la cyber sécurité en particulier.

Le nombre d'heures de congés formation rémunérées en 2017 a, quant à lui, baissé (3122 en 2017 vs 3412 en 2015). Cela s'explique par une durée des CIF plus importante en 2015 qu'en 2017 et principalement en raison de la formation « Master MSC Audit Interne des Organisations » d'une durée de 1148 heures.

CONCLUSION ET AVIS CEF

La Commission Emploi Formation (CEF) remercie les équipes de Casa en charge de la réalisation du Bilan Social de l'Entreprise (BSE) depuis quelques années. Ce document répond désormais parfaitement aux exigences de qualité et de rigueur de la Commission Emploi-Formation : une structure stable, un contenu homogène, des données homogènes d'une année sur l'autre et d'un établissement à l'autre, des définitions claires et précises, un outil automatique d'édition du BSE commun à plusieurs entités du Groupe et deux lexiques précisant les termes utilisés pour les effectifs et les rémunérations.

Pour faciliter l'analyse du prochain BSE, la CEF suggère que la DRH précise systématiquement au niveau des tableaux les entités du périmètre de l'UES dont les données ne sont pas disponibles au moment de l'édition du BSE. De même pour en faciliter la lecture, la CEF préférerait que les tableaux et les schémas soient réalisés selon la même logique chronologique (sens chronologique croissant ou décroissant) et si possible avec un historique de 5 ans.

Comme l'an passé, la CEF souhaite bénéficier d'un découpage de la classification L trop importante en nombre de cadres et en terme de disparités entre salariés de cette classe.

Sur le fond, la CEF réitère sa demande d'une présentation globale de la politique de l'UES Crédit Agricole SA en matière de recrutement de jeunes (et de jeunes femmes en particulier) de façon à rétablir la pyramide des âges et maintenir l'équilibre Femmes-Hommes. Elle souhaite que la DRH enquête sur les raisons qui poussent les salariés (les hommes en particulier) à abandonner le télétravail et le temps partiel pour écarter une éventuelle pression du management.

La CEF aimerait également connaître à fin 2017 les premiers impacts du plan « Transformons ensemble » en termes d'emplois (hors transfert d'activités à CACIB) et les éventuelles conséquences sur les charges et en particulier sur les effectifs (dont ceux des prestataires externes).

D'une manière générale, la CEF espère que la méthode appliquée par la DRH pour la présentation du bilan social sera rapidement élargie à l'ensemble des filiales du Groupe Crédit Agricole SA pour permettre des comparaisons entre entités du Groupe Casa.

A plus long terme la CEF souhaite réfléchir avec la DRH à l'élaboration d'un document de référence simplifié des grands indicateurs « rémunérations », « emploi » et « formation » de la concurrence française et européenne (voire internationale) ce qui permettrait de situer l'UES Crédit Agricole SA par rapport à d'autres établissements.

La CEF réunie le 8 mars 2018 propose aux élus du CE de donner un avis favorable pour le projet de bilan social 2018 tel que présenté au CE du 26 mars 2018.