

# BILAN SOCIAL



UES CRÉDIT AGRICOLE S.A.

# 2023





# BILAN SOCIAL



UES CRÉDIT AGRICOLE S.A.

# 2023

# 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)

<b>UES Crédit Agricole SA</b>	
Ensemble des entités employeurs composant l'UES : Crédit Agricole S.A., IDIA, Crédit Agricole Transitions & Énergies	L'entité SODICA est sortie de l'UES en 2022. Par conséquent, elle est comptabilisée dans les Flux Sortants "Autres départs" en 2022.
<b>Effectif Inscrit</b>	<b>= Effectif payé + Effectif non payé</b>
Ensemble des collaborateurs ayant un contrat de travail en vigueur pour la période concernée	
<b>Effectif Payé</b>	
Ensemble des collaborateurs ayant un contrat de travail en vigueur et payés pour la période concernée	
<b>Effectif non payé</b>	
Ensemble des collaborateurs ayant un contrat de travail en vigueur et non payés pour la période concernée	Par exemple : Congés sabbatiques, détachés, médecin ...
<b>Effectif Moyen</b>	
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)
<b>Effectif permanent</b>	
Ensemble des collaborateurs en CDI présents 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)
<b>Type de contrat "Autres"</b>	
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)
<b>Âge et Ancienneté</b>	
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	
<b>Absences</b>	
L'ensemble des indicateurs d'absentéisme s'exprime en jours calendaires	Par exemple, une absence du vendredi au lundi est comptabilisée pour trois jours, alors qu'une absence un mercredi ne compte que pour une journée
<b>Absences "autres causes"</b>	
Les absences non reprises dans les quatre grandes catégories (maladie, accidents, maternité / paternité, 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

<b>Masse Salariale Annuelle Totale (DSN)</b>	
Déclaration Sociale Nominative : reprend l'ensemble des salaires déclaré par l'entreprise (salaires, primes, transports, charges, etc...)	Elle est calculée une seule fois par an par le Service Paie en début d'année. Elle correspond au montant déclaré par l'établissement aux autorités.
<b>Effectif payé permanent</b>	
Il s'agit de l'indicateur 112.2 du chapitre Emploi, et correspond à l'effectif permanent CDI payé à temps plein	
<b>Rémunération Moyenne Annuelle</b>	
Calcul : Moyenne annuelle des Rémunérations Globales (RFA + RVI) de l'effectif permanent CDI payé	
<b>Rémunération Brute Annuelle (RBA)</b>	
C'est le montant contractuel de la rémunération du collaborateur, exprimé en temps plein (redressé à 100%)	
<b>Prime de Spécialité (PS)</b>	
Elle correspond aux primes <u>non soumises à obtention d'objectifs</u> , et versées régulièrement au collaborateur (redressé à 100%)	Exemples : Prime de sous-sol, prime vestimentaire, etc ...
<b>Rémunération de Base (RFA)</b>	<b>RFA = RBA + PS</b>
Moyenne des <b>Rémunérations Fixes Annuelles</b> (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%.	Elle est déclinée en "rémunération mensuelle moyenne de base" dans l'indicateur 212, ce qui correspond à 1/12ème de la Rémunération de Base
<b>Rémunération Variable Individuelle (RVI)</b>	<b>RVI = RVP + BONUS + Autres Primes</b>
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)	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 ...).  * en fonction des accords d'Entreprise
<b>Rémunération Globale Annuelle (RGA)</b>	<b>RGA = RFA + RVI</b>
Somme des <b>Rémunérations Fixes Annuelles</b> et des <b>Rémunérations Variables Individuelles</b> , 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.	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 2023 UES CRÉDIT AGRICOLE S.A

P.08

EMPLOI

P.30

RÉMUNÉRATIONS

P.38

HYGIÈNE ET  
SÉCURITÉ

P.42

AUTRES  
CONDITIONS  
DE TRAVAIL

P.46

FORMATION

P.50

RELATIONS  
PROFESSIONNELLES

P.56

AUTRES CONDITIONS  
RELEVANT DE LA VIE DE  
L'ENTREPRISE

P.58

ANNEXES

Égalité professionnelle (Femmes / Hommes)

Rapport temps partiel

Informations complémentaires

1

# EMPLOI





# EFFECTIFS

Effectifs au 31 décembre 2023

		2023	2022	2021
<b>Effectif Inscrit</b>	<b>111</b>	<b>2 180</b>	<b>2 061</b>	<b>2 048</b>
<b>Effectif Payé</b>	<b>111.2</b>	<b>2 089</b>	<b>1 970</b>	<b>1 951</b>
CDI		1 901	1 791	1 790
CDD		22	25	21
Autres		166	154	140
<b>Effectif non Payé</b>	<b>111.3</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>97</b>
Congé sans traitement		27	25	25
Détachés & expatriés		64	66	72
Congé de reclassement		-	-	-
Autres catégories (non repris à l'effectif payé)		-	-	-

Détail par type d'effectif

		2 180	2 061	2 048
<b>Effectif Inscrit</b>	<b>111</b>	<b>2 180</b>	<b>2 061</b>	<b>2 048</b>
<b>CDI</b>		<b>1 992</b>	<b>1 881</b>	<b>1 887</b>
Cadres		1 952	1 838	1 830
Techniciens		40	43	57
<b>CDD</b>		<b>22</b>	<b>25</b>	<b>21</b>
Cadres		22	25	21
Techniciens		-	-	-
<b>Autres</b>		<b>166</b>	<b>155</b>	<b>140</b>
Alternants		166	155	140
Étudiants à Temps Partiel		-	-	-
Autres catégories (non repris à l'effectif payé)		-	-	-
<b>Effectif Payé</b>	<b>111.2</b>	<b>2 089</b>	<b>1 970</b>	<b>1 951</b>
<b>CDI</b>		<b>1 901</b>	<b>1 791</b>	<b>1 790</b>
Cadres		1 868	1 756	1 743
Techniciens		33	35	47
<b>CDD</b>		<b>22</b>	<b>25</b>	<b>21</b>
Cadres		22	25	21
Techniciens		-	-	-
<b>Autres</b>		<b>166</b>	<b>154</b>	<b>140</b>
Alternants		166	154	140
Étudiants à Temps Partiel		-	-	-

## Effectif non payé

	2023	2022	2021
<b>Effectif Non Payé</b>	<b>111.3</b>	<b>91</b>	<b>97</b>
<b>Congé sans traitement</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>25</b>
Cadres	20	16	15
Techniciens	7	8	10
Autres	-	1	-
<b>Détachés &amp; expatriés</b>	<b>64</b>	<b>66</b>	<b>72</b>
Cadres	64	66	72
Techniciens	-	-	-
<b>Congé de reclassement</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Cadres	-	-	-
Techniciens	-	-	-
<b>Autres catégories (non repris à l'effectif payé)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## Effectif payé en ETP (en Équivalent Temps Plein)

Effectif Payé en ETP	111.4	2 068,7	1 949,4	1 930,0
<b>CDI</b>	<b>1 882,9</b>	<b>1 771,0</b>	<b>1 770,8</b>	
Cadres	1 851,2	1 737,1	1 725,6	
Techniciens	31,7	33,9	45,2	
<b>CDD</b>	<b>19,8</b>	<b>24,3</b>	<b>19,2</b>	
Cadres	19,8	24,3	19,2	
Techniciens	-	-	-	
<b>Autres</b>	<b>166,0</b>	<b>154,0</b>	<b>140,0</b>	
Alternants	166,0	154,0	140,0	
Étudiants à Temps Partiel	-	-	-	

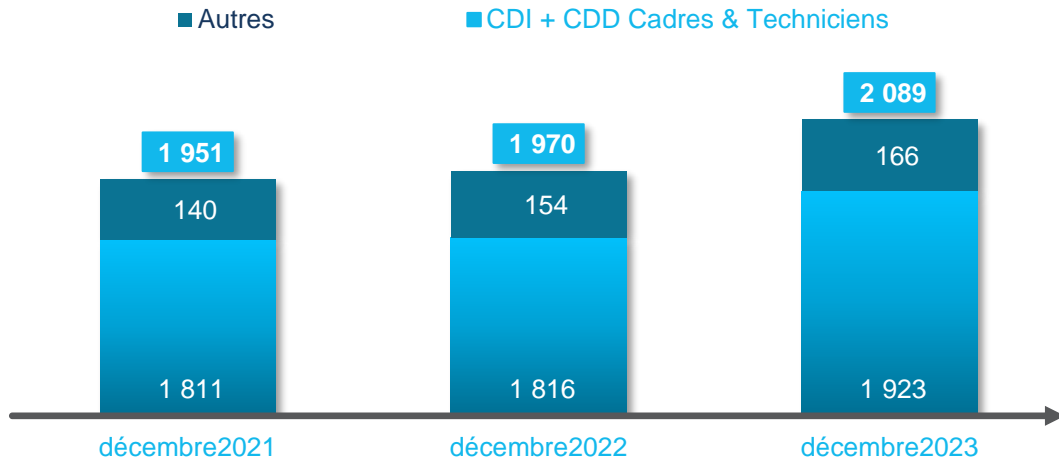
## Effectif permanent

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

	2023	2022	2021	
<b>Effectif permanent CDI inscrit à temps plein</b>	<b>112</b>	<b>1 583</b>	<b>1 496</b>	<b>1 573</b>
Cadres	1 557	1 462	1 529	
Techniciens	26	34	44	
<b>Effectif permanent CDI payé à temps plein</b>	<b>112.2</b>	<b>1 499</b>	<b>1 408</b>	<b>1 471</b>
Cadres	1 477	1 379	1 436	
Techniciens	22	29	35	

## Évolution des effectifs payés

		2023	2022	2021
Effectifs Payés	111.2	2 089	1 970	1 951
CDI + CDD		1 923	1 816	1 811
Autres		166	154	140

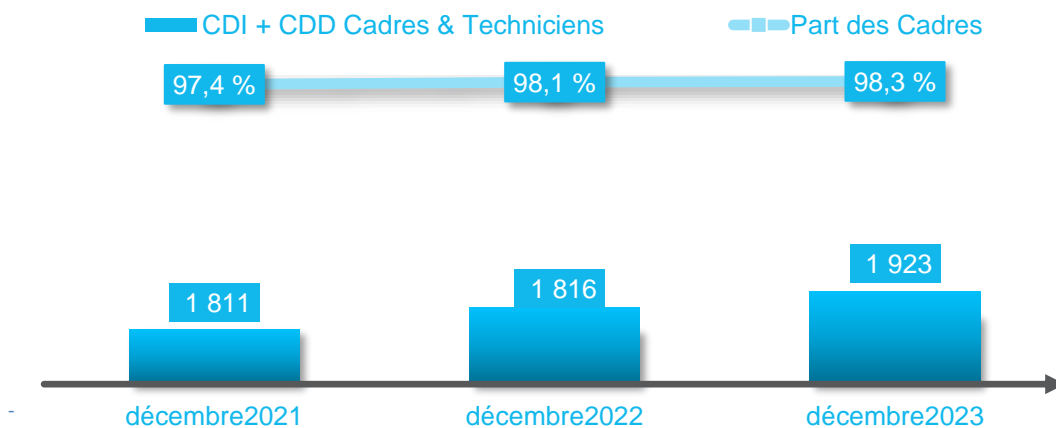


## Évolution de la part des cadres dans l'effectif payé

à l'exclusion des salariés "Autres"

	2023	2022	2021
Effectifs Payés (CDI + CDD)	1 923	1 816	1 811
Part des cadres	1 890	1 781	1 764

## Évolution de la part des cadres dans l'effectif payé <sup>(1)</sup>



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

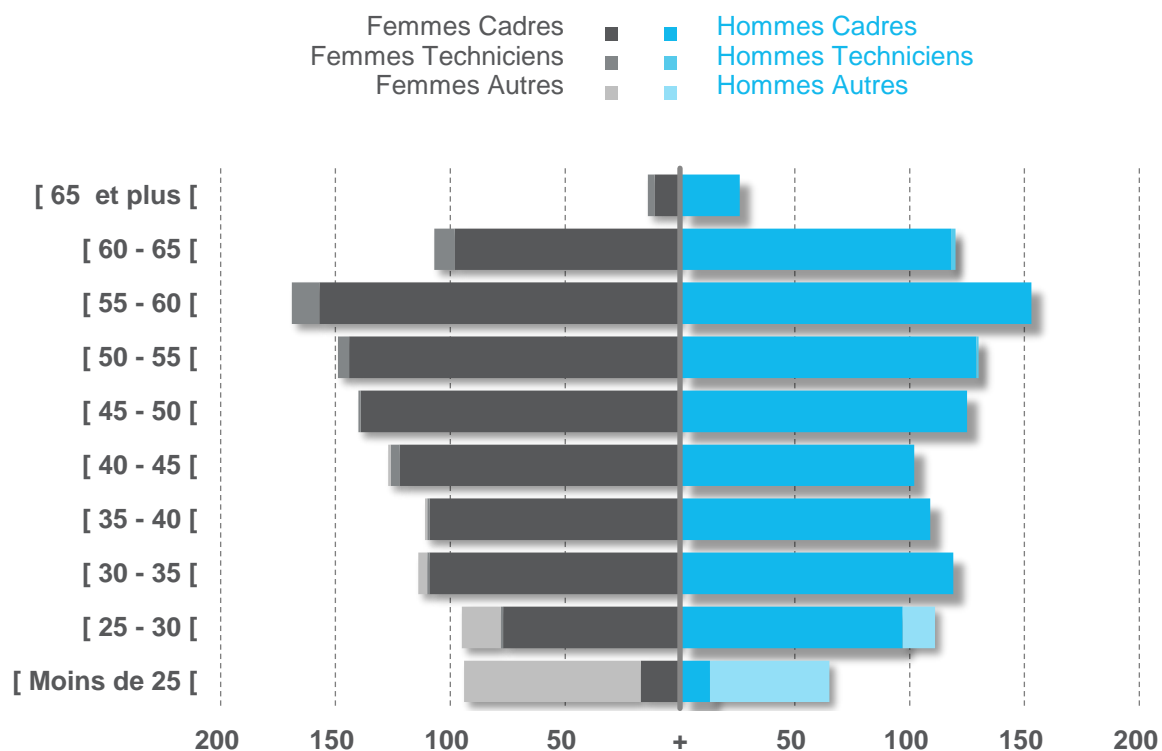
## Effectif moyen

		2023	2022	2021
<b>Effectif inscrit moyen mensuel (CDI + CDD en nombre)</b>	<b>114</b>	<b>2 093</b>	<b>2 036</b>	<b>2 039</b>
Cadres		1 895	1 846	1 839
Techniciens		39	47	62
Autres		160	144	138
<b>Effectif payé moyen mensuel (CDI + CDD en nombre)</b>	<b>114.2</b>	<b>1 999</b>	<b>1 938</b>	<b>1 935</b>
Cadres		1 809	1 757	1 746
Techniciens		31	38	51
Autres		159	144	138
<b>Effectif inscrit moyen mensuel (en ETP, arrondi)</b>	<b>114.3</b>	<b>2 076</b>	<b>2 017</b>	<b>2 017</b>
Cadres		1 879	1 829	1 820
Techniciens		37	44	59
Autres		160	144	138

## Structure par âge des effectifs au 31 décembre 2023

Répartition par âge (effectifs inscrit)	116	2023	2022	2021
<b>Cadres</b>		<b>1 974</b>	<b>1 863</b>	<b>1 851</b>
[ 65 et plus [		37	36	29
[ 60 - 65 [		216	211	211
[ 55 - 60 [		310	313	315
[ 50 - 55 [		273	251	259
[ 45 - 50 [		264	231	230
[ 40 - 45 [		224	216	215
[ 35 - 40 [		218	209	223
[ 30 - 35 [		228	211	183
[ 25 - 30 [		174	154	153
[ Moins de 25 [		30	31	33
<b>Techniciens</b>		<b>40</b>	<b>43</b>	<b>57</b>
[ 65 et plus [		3	5	6
[ 60 - 65 [		11	12	18
[ 55 - 60 [		12	13	17
[ 50 - 55 [		6	6	7
[ 45 - 50 [		1	2	4
[ 40 - 45 [		4	2	2
[ 35 - 40 [		1	1	2
[ 30 - 35 [		1	2	1
[ 25 - 30 [		1	-	-
[ Moins de 25 [		-	-	-
<b>Autres</b>		<b>166</b>	<b>155</b>	<b>140</b>
[ 65 et plus [		-	-	-
[ 60 - 65 [		-	-	-
[ 55 - 60 [		-	-	-
[ 50 - 55 [		-	-	-
[ 45 - 50 [		-	-	-
[ 40 - 45 [		1	-	-
[ 35 - 40 [		1	-	1
[ 30 - 35 [		4	4	2
[ 25 - 30 [		31	20	17
[ Moins de 25 [		129	131	120
<b>Total</b>		<b>2 180</b>	<b>2 061</b>	<b>2 048</b>
[ 65 et plus [		40	41	35
[ 60 - 65 [		227	223	229
[ 55 - 60 [		322	326	332
[ 50 - 55 [		279	257	266
[ 45 - 50 [		265	233	234
[ 40 - 45 [		229	218	217
[ 35 - 40 [		220	210	226
[ 30 - 35 [		233	217	186
[ 25 - 30 [		206	174	170
[ Moins de 25 [		159	162	153

## Pyramide des âges des effectifs inscrits au 31 décembre 2023



## détail

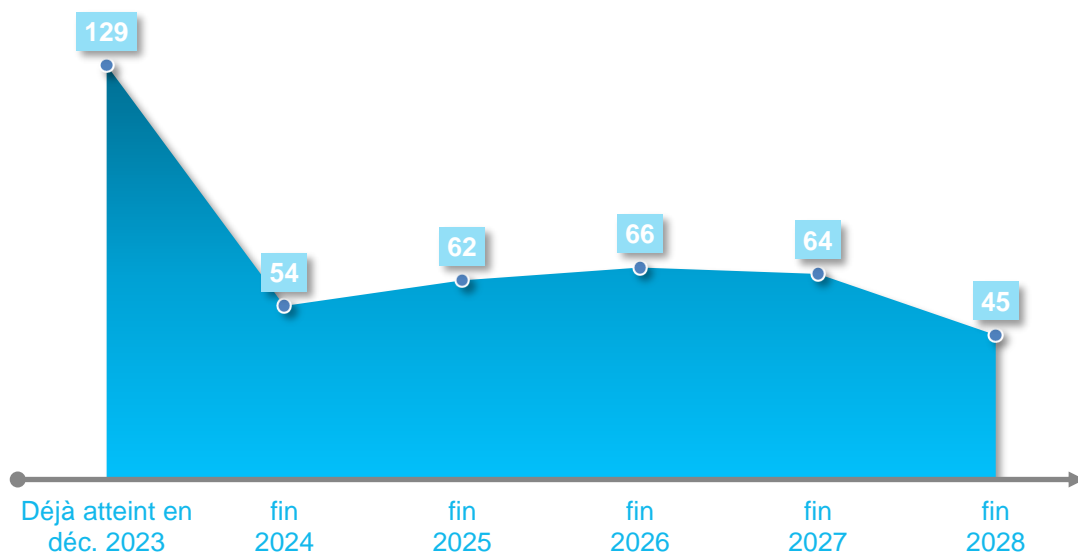
	Femmes			Hommes		
	Cadres	Tech.	Autres	Cadres	Tech.	Autres
<b>Répartition de l'effectif inscrit</b>	<b>983</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>991</b>	<b>3</b>	<b>66</b>
[ 65 et plus [	11	3	-	26	-	-
[ 60 - 65 [	98	9	-	118	2	-
[ 55 - 60 [	157	12	-	153	-	-
[ 50 - 55 [	144	5	-	129	1	-
[ 45 - 50 [	139	1	-	125	-	-
[ 40 - 45 [	122	4	1	102	-	-
[ 35 - 40 [	109	1	1	109	-	-
[ 30 - 35 [	109	1	4	119	-	-
[ 25 - 30 [	77	1	17	97	-	14
[ Moins de 25 [	17	-	77	13	-	52

Structure par âge des effectifs *(suite)*

Âge moyen (en 10 <sup>ème</sup> d'année) de l'effectif inscrit	116.2		
	2023	2022	2021
	<b>44,7</b>	<b>45,0</b>	<b>45,3</b>
<b>Cadres</b>	<b>46,2</b>	<b>46,5</b>	<b>46,6</b>
L	54,6	54,4	54,3
K	50,6	50,2	50,0
J	44,5	44,5	44,3
I	39,6	40,2	40,8
H	36,6	37,9	38,6
<b>Techniciens</b>	<b>55,5</b>	<b>56,5</b>	<b>56,9</b>
G	53,9	55,6	56,5
F	62,2	59,2	58,3
E	60,8	60,0	59,0
D	-	-	-
C	-	-	-
B	-	-	-
<b>Autres</b>	<b>23,9</b>	<b>23,6</b>	<b>23,5</b>
Âge moyen (en 10 <sup>ème</sup> d'année) des CDI inscrits	<b>46,6</b>	<b>46,9</b>	<b>47,1</b>

Salariés atteignant l'âge de 62 ans <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> 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	2023	2022	2021
		2 180	2 061	2 048
<b>Cadres</b>		<b>1 974</b>	<b>1 863</b>	<b>1 851</b>
[ 40 et plus [		45	36	37
[35 - 40 [		107	115	102
[ 30 - 35 [		191	194	213
[ 25 - 30 [		130	117	132
[ 20 - 25 [		305	306	266
[ 15 - 20 [		212	195	206
[ 10 - 15 [		221	240	266
[ 5 - 10 [		274	258	274
[ 1 - 5 [		361	285	264
[ moins de 1 an [		128	117	91
<b>Techniciens</b>		<b>40</b>	<b>43</b>	<b>57</b>
[ 40 et plus [		12	15	16
[35 - 40 [		6	5	8
[ 30 - 35 [		7	9	16
[ 25 - 30 [		2	3	3
[ 20 - 25 [		3	3	3
[ 15 - 20 [		3	1	1
[ 10 - 15 [		3	3	6
[ 5 - 10 [		1	2	2
[ 1 - 5 [		1	2	1
[ moins de 1 an [		2	-	1
<b>Autres</b>		<b>166</b>	<b>155</b>	<b>140</b>
[ 40 et plus [		-	-	-
[35 - 40 [		-	-	-
[ 30 - 35 [		-	-	-
[ 25 - 30 [		-	-	-
[ 20 - 25 [		-	-	-
[ 15 - 20 [		-	-	-
[ 10 - 15 [		-	-	-
[ 5 - 10 [		-	-	-
[ 1 - 5 [		48	40	31
[ moins de 1 an [		118	115	109
<b>Total</b>		<b>2 180</b>	<b>2 061</b>	<b>2 048</b>
[ 40 et plus [		57	51	53
[35 - 40 [		113	120	110
[ 30 - 35 [		198	203	229
[ 25 - 30 [		132	120	135
[ 20 - 25 [		308	309	269
[ 15 - 20 [		215	196	207
[ 10 - 15 [		224	243	272
[ 5 - 10 [		275	260	276
[ 1 - 5 [		410	327	296
[ moins de 1 an [		248	232	201



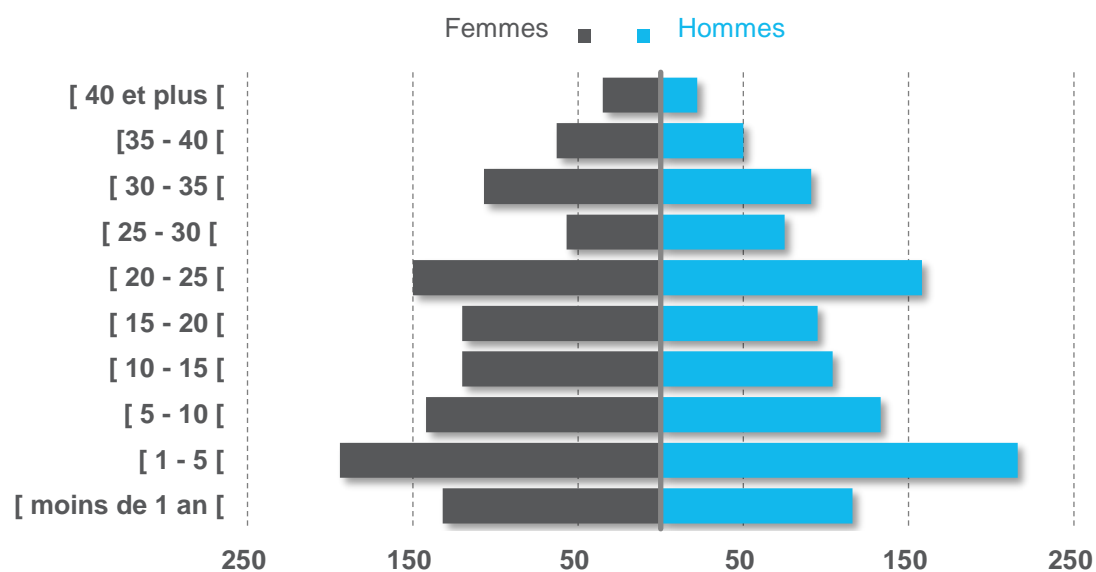
Structure par ancienneté de l'effectif inscrit *(suite)*

Ancienneté moyenne de l'effectif inscrit (en 10 <sup>ème</sup> d'année) <b>117.2</b>	2023	2022	2021
		<b>15,4</b>	<b>15,9</b>
<b>Cadres</b>	<b>16,3</b>	<b>16,8</b>	<b>17,0</b>
L	22,4	22,4	21,8
K	19,7	19,5	19,4
J	14,9	15,3	15,4
I	11,3	12,3	13,4
H	9,6	10,8	11,6
<b>Techniciens</b>	<b>30,4</b>	<b>31,7</b>	<b>31,3</b>
G	27,7	30,0	30,1
F	41,3	36,4	31,1
E	41,2	41,1	40,1
D	-	-	-
C	-	-	-
B	-	-	-
<b>Autres</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>
Ancienneté moyenne (en 10 <sup>ème</sup> d'année) des CDI inscrits <b>117.2</b>	<b>16,8</b>	<b>17,3</b>	<b>17,6</b>

## Structure par nationalité de l'effectif inscrit

	2023	2022	2021
<b>Cadres</b>	<b>1 974</b>	<b>1 863</b>	<b>1 851</b>
Nationalité Française	1 866	1 771	1 760
Autres Nationalités	108	92	91
<b>Techniciens</b>	<b>41</b>	<b>48</b>	<b>57</b>
Nationalité Française	41	48	57
Autres Nationalités	-	-	-
<b>Autres</b>	<b>165</b>	<b>150</b>	<b>140</b>
Nationalité Française	129	119	123
Autres Nationalités	36	31	17
<b>Total</b>	<b>2 180</b>	<b>2 061</b>	<b>2 048</b>
Nationalité Française	2 036	1 938	1 940
Autres Nationalités	144	123	108

## Pyramide des anciennetés des effectifs inscrits au décembre 2023



détail

	Femmes	Hommes	Total
<b>Répartition de l'effectif inscrit</b>	<b>1 120</b>	<b>1 060</b>	<b>2 180</b>
[ 40 et plus [	35	22	57
[ 35 - 40 [	63	50	113
[ 30 - 35 [	107	91	198
[ 25 - 30 [	57	75	132
[ 20 - 25 [	150	158	308
[ 15 - 20 [	120	95	215
[ 10 - 15 [	120	104	224
[ 5 - 10 [	142	133	275
[ 1 - 5 [	194	216	410
[ moins de 1 an [	132	116	248

## Évolution de l'ancienneté moyenne des effectifs en CDI



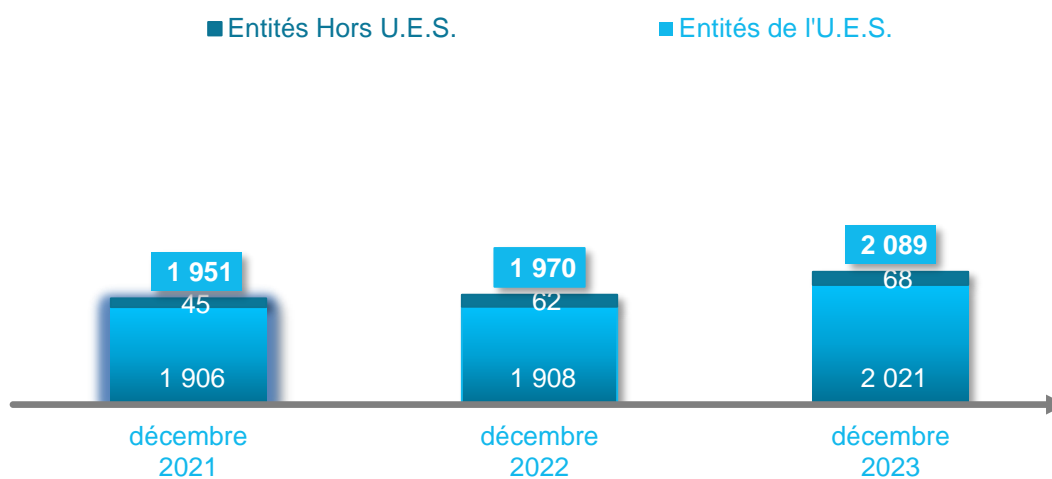
## Structure des effectifs

Structure de l'effectif inscrit par classification	119	2023	2022	2021
		2 180	2 061	2 048
<b>Cadres</b>		<b>1 974</b>	<b>1 863</b>	<b>1 851</b>
L		440	422	436
K		413	416	404
J		547	496	498
I		315	283	266
H		259	246	247
<b>Techniciens</b>		<b>40</b>	<b>43</b>	<b>57</b>
G		32	33	45
F		7	8	10
E		1	2	2
D		-	-	-
C		-	-	-
B		-	-	-
<b>Autres</b>		<b>166</b>	<b>155</b>	<b>140</b>

## Travailleurs extérieurs

		2023	2022	2021
Effectif mis à disposition reçu	<b>121.2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Nombre de stagiaires (écoles, universités ...)	<b>122</b>	<b>137</b>	<b>112</b>	<b>149</b>
Nombre d'auxiliaires de vacances		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Travailleurs temporaires (intérim)				
Nombre moyen mensuel	<b>123</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Durée moyenne d'un contrat (jours)	<b>124</b>	<b>45</b>	<b>87</b>	<b>46</b>

## 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.	2023	2022	2021
	2 021	1 908	1 906
001 - CREDIT AGRICOLE S.A.	1 866	1 831	1 763
031 - PLEINCHAMP	6	7	7
109 - FONCARIS	21	21	23
149 - PROGICA	7	8	7
156 - SODICA			71
157 - IDIA	57	41	35
200 - CRÉDIT AGRICOLE TRANSITIONS & ÉNERGIES	64		

# FLUX

## Flux d'entrées-sorties

	2023	2022	2021
<b>Entrées à l'effectif payé</b>	<b>+419</b>	<b>+405</b>	<b>+303</b>
<b>Entrées CDI</b> <span style="float: right;">131</span>	<b>+338</b>	<b>+317</b>	<b>+207</b>
dont recrutements externes directs	+154	+135	+100
dont les transformations de contrat	+16	+16	+14
dont mobilités entrantes (provenant du groupe Crédit Agricole)	+168	+166	+93
<b>Reprises d'activité</b>	<b>+17</b>	<b>+12</b>	<b>+16</b>
<b>Entrées CDD</b> <span style="float: right;">132</span> (hors alternance et Auxiliaires de vacances)	<b>+64</b>	<b>+76</b>	<b>+80</b>
<b>Départs de l'effectif payé</b>	<b>-312</b>	<b>-400</b>	<b>-273</b>
<b>Départs CDI</b>	<b>-222</b>	<b>-317</b>	<b>-168</b>
<b>Suspensions d'activité</b>	<b>-23</b>	<b>-11</b>	<b>-15</b>
<b>Départs CDD</b> (hors alternance et Auxiliaires de vacances)	<b>-67</b>	<b>-72</b>	<b>-90</b>
<b>Flux net de l'effectif payé</b>	<b>+107</b>	<b>+5</b>	<b>+30</b>

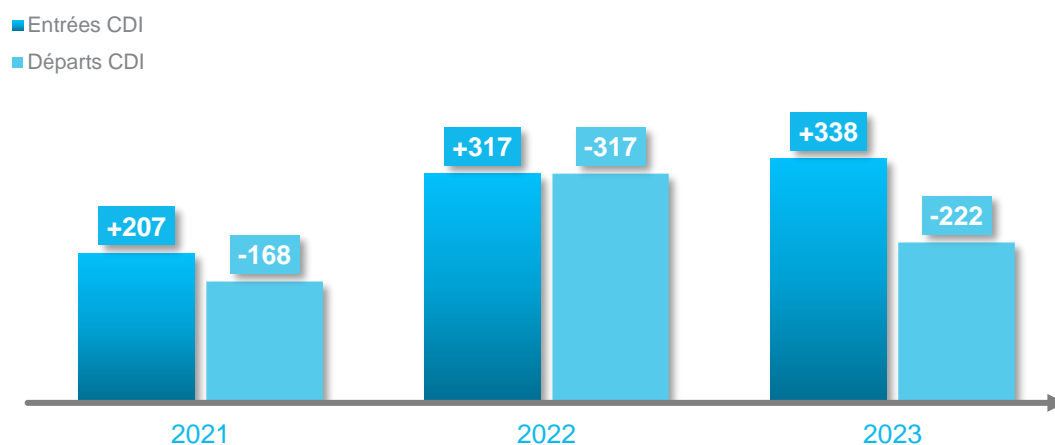
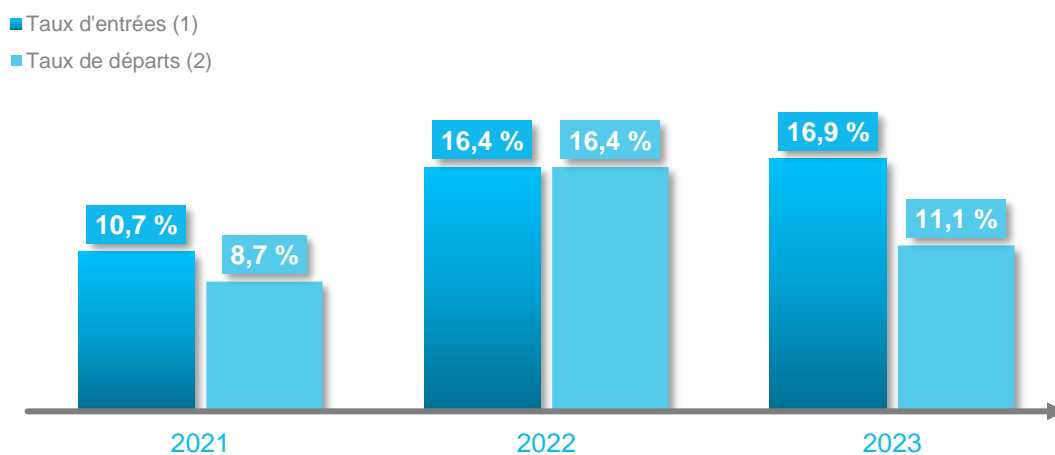
## Entrées en CDI au cours de l'année

	2023	2022	2021
<b>Répartition par niveau de classification</b> <b>131</b>	<b>+338</b>	<b>+317</b>	<b>+207</b>
<b>Cadres</b>	<b>+332</b>	<b>+315</b>	<b>+206</b>
L	+49	+46	+30
K	+43	+52	+34
J	+93	+74	+42
I	+64	+68	+26
H	+83	+75	+74
<b>Techniciens</b>	<b>+6</b>	<b>+2</b>	<b>+1</b>
G	+6	+2	+1
F	-	-	-
E	-	-	-
D	-	-	-
C	-	-	-
B	-	-	-
<b>Entrées CDI salariés de moins de 25 ans par classification</b> <b>134</b>	<b>+22</b>	<b>+24</b>	<b>+27</b>
<b>Cadres</b>	<b>+22</b>	<b>+24</b>	<b>+27</b>
<b>Techniciens</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## Départs en CDI au cours de l'année

	2023	2022	2021
<b>Répartition par niveau de classification</b>	<b>-222</b>	<b>-317</b>	<b>-168</b>
<b>Cadres</b>	<b>-217</b>	<b>-305</b>	<b>-161</b>
L	-42	-66	-26
K	-49	-61	-41
J	-53	-75	-45
I	-34	-53	-37
H	-39	-50	-12
<b>Techniciens</b>	<b>-5</b>	<b>-12</b>	<b>-7</b>
G	-5	-10	-7
F	-	-2	-
E	-	-	-
D	-	-	-
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

	2023	2022	2021
<b>Entrées CDI à l'effectif payé</b> <b>131</b>	<b>+355</b>	<b>+329</b>	<b>+223</b>
<b>Cadres</b>	<b>+349</b>	<b>+326</b>	<b>+220</b>
Entrées CDI	+332	+315	+206
dont recrutements externes directs	+153	+135	+99
dont les transformations de contrat	+15	+16	+14
dont mobilités entrantes	+164	+164	+93
Reprises d'activité	+17	+11	+14
<b>Techniciens</b>	<b>+6</b>	<b>+3</b>	<b>+3</b>
Entrées CDI	+6	+2	+1
dont recrutements externes directs	+1	-	+1
dont les transformations de contrat	+1	-	-
dont mobilités entrantes	+4	+2	-
Reprises d'activité	-	+1	+2
<b>Entrées CDD à l'effectif payé (hors alternance)</b> <b>132</b>	<b>+64</b>	<b>+76</b>	<b>+80</b>
<b>Cadres</b>	<b>+63</b>	<b>+73</b>	<b>+80</b>
<b>Techniciens</b>	<b>+1</b>	<b>+3</b>	<b>-</b>
<b>Entrées Auxiliaires de vacances</b> <b>133</b>	<b>+2</b>	<b>+4</b>	<b>+6</b>

## Détail des entrées de - 25 ans à l'effectif payé

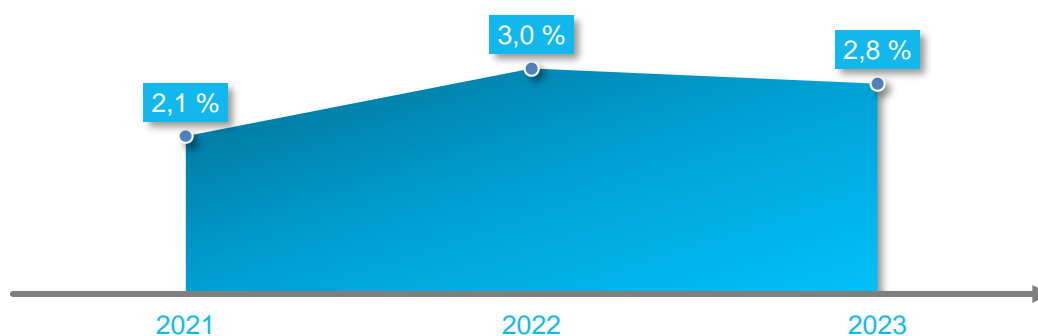
	2023	2022	2021
<b>Entrées salariés de - 25 ans</b> <b>134</b>	<b>+48</b>	<b>+40</b>	<b>+47</b>
Entrées salariés de - 25 ans en CDI <b>134.2</b>	+22	+24	+27
Entrées salariés de - 25 ans en CDD	+26	+16	+20
<b>Cadres</b>	<b>+48</b>	<b>+40</b>	<b>+47</b>
<b>Techniciens</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>



## Départs

		2023	2022	2021
<b>Départs CDI à l'effectif payé</b>		<b>-222</b>	<b>-317</b>	<b>-168</b>
<b>Cadres</b>		<b>-217</b>	<b>-305</b>	<b>-161</b>
Démissions	142	-55	-58	-39
Départs liés au PSE	143	-	-	-
Retraites et pré-retraite	143 - 147	-59	-50	-38
Licenciements	144	-6	-4	-2
Départs au cours de la période d'essai	146	-10	-9	-6
Décès	148	-	-	-
Mobilités	149	-77	-112	-63
Ruptures conventionnelles	149	-10	-19	-12
Autres départs	149	-	-53	-1
<b>Techniciens</b>		<b>-5</b>	<b>-12</b>	<b>-7</b>
Démissions	142	-	-	-2
Départs liés au PSE	143	-	-	-
Retraites et pré-retraite	143 - 147	-4	-8	-1
Licenciements	144	-	-2	-
Départs au cours de la période d'essai	146	-	-	-
Décès	148	-	-1	-1
Mobilités	149	-1	-	-2
Ruptures conventionnelles	149	-	-	-1
Autres départs	149	-	-1	-
<b>Départs CDI</b>		<b>-222</b>	<b>-317</b>	<b>-168</b>
Démissions	142	-55	-58	-41
Départs liés au PSE	143	-	-	-
Retraites et pré-retraite	143 - 147	-63	-58	-39
Licenciements	144	-6	-6	-2
Départs au cours de la période d'essai	146	-10	-9	-6
Décès	148	-	-1	-1
Mobilités	149	-78	-112	-65
Ruptures conventionnelles	149	-10	-19	-13
Autres départs	149	-	-54	-1

## Taux de démissions (en pourcentage / effectif moyen)



# PROMOTIONS

	2023	2022	2021
<b>Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure</b> 151	<b>109</b>	<b>117</b>	<b>142</b>
<b>Cadres</b>	<b>91</b>	<b>106</b>	<b>132</b>
K à L	11	12	11
J à K	17	31	30
I à J	29	30	52
H à I	34	33	39
<b>Passage Cadre G à H</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
<b>Techniciens</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
F à G	1	-	-
E à F	1	-	-
D à E	-	-	-
C à D	-	-	-
B à C	-	-	-
<b>Durée moyenne entre 2 promotions (en année)</b> 151Bis	<b>3,3</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>
<b>Cadres</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>
L	3,9	6,0	3,2
K	3,9	3,6	4,5
J	3,1	3,4	3,7
I	3,0	3,1	3,0
H	2,7	2,3	1,9
<b>Techniciens</b>	<b>8,1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
G	4,2	-	-
F	12,0	-	-
E	-	-	-
D	-	-	-
C	-	-	-
<b>Taux de promotion de l'effectif payé</b> 151Bis	<b>5,7%</b>	<b>6,4%</b>	<b>7,8%</b>
<b>Cadres</b>	<b>4,8%</b>	<b>6,0%</b>	<b>7,5%</b>
<b>Techniciens</b>	<b>54,5%</b>	<b>31,4%</b>	<b>21,3%</b>

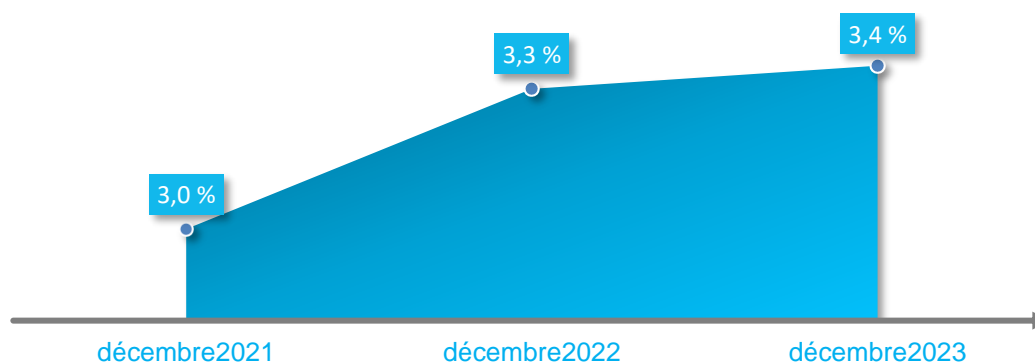
# CHÔMAGE

		2023	2022	2021
Nombre de salariés mis au chômage partiel	161	-	-	-

# HANDICAP

		2023	2022	2021
Nombre d'unités en situation de handicap	171	67	64	58
Nombre de personnes en situation de handicap à la suite d'un accident de travail intervenu dans l'entreprise	172	3	4	4

Taux de salariés en situation de handicap (unités)

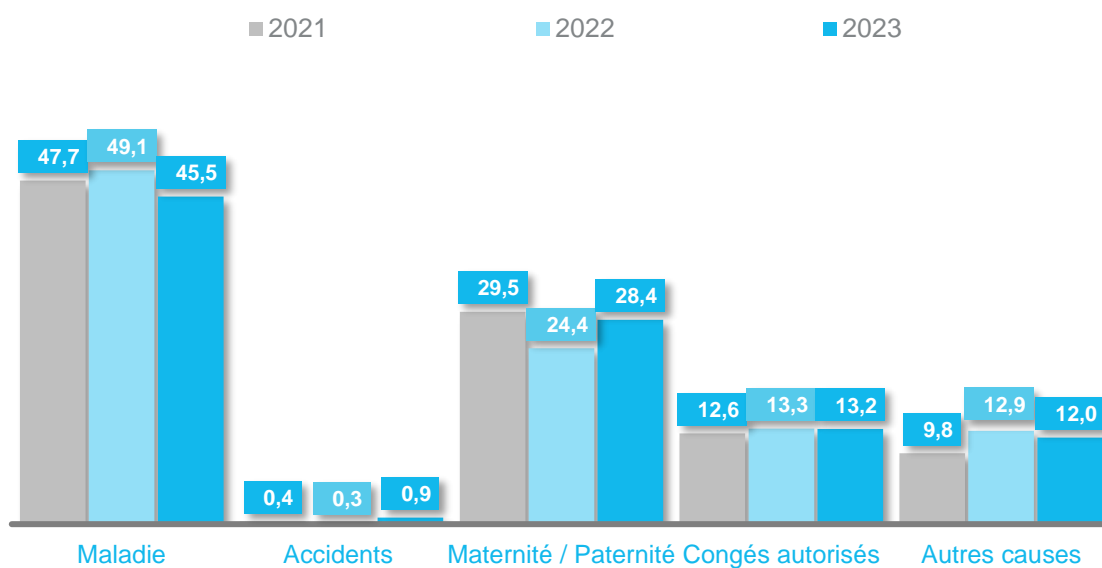


# ABSENTÉISME

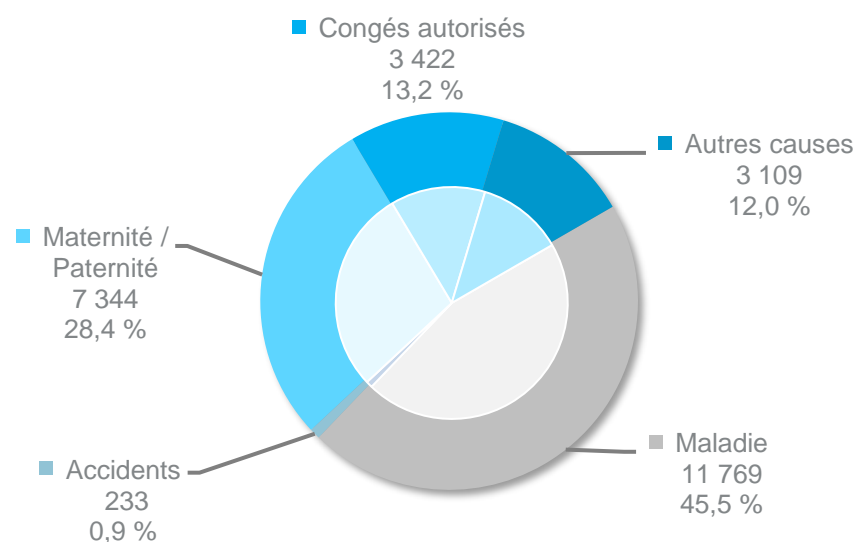
Absentéisme de l'effectif payé (hors alternants et auxiliaires de vacances)

		2023	2022	2021
<b>Nombre de jours d'absences (calendaires)</b>	<b>181</b>	<b>25 877</b>	<b>27 715</b>	<b>28 379</b>
<b>Maladie</b>	<b>182 - 183</b>	<b>11 769</b>	<b>13 617</b>	<b>13 536</b>
<b>Cadres</b>		<b>11 707</b>	<b>13 396</b>	<b>12 844</b>
< à 3 jours		325	211	176
de 3 à 90 jours		5 773	6 749	7 490
> à 90 jours		5 609	6 436	5 178
<b>Techniciens</b>		<b>62</b>	<b>221</b>	<b>692</b>
< à 3 jours		3	2	1
de 3 à 90 jours		59	110	294
> à 90 jours		-	109	397
<b>Total</b>		<b>11 769</b>	<b>13 617</b>	<b>13 536</b>
< à 3 jours		328	213	177
de 3 à 90 jours		5 832	6 859	7 784
> à 90 jours		5 609	6 545	5 575
<b>Accidents de travail et de trajet</b>	<b>184</b>	<b>233</b>	<b>71</b>	<b>101</b>
<b>Maternité / Paternité</b>	<b>185</b>	<b>7 344</b>	<b>6 762</b>	<b>8 373</b>
<b>Congés autorisés (événements familiaux, ...)</b>	<b>186</b>	<b>3 422</b>	<b>3 678</b>	<b>3 580</b>
<b>Autres causes</b>	<b>187</b>	<b>3 109</b>	<b>3 587</b>	<b>2 790</b>
<b>Taux d'absentéisme</b>	<b>181 Bis</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,9%</b>	<b>4,0%</b>
<b>Maladie</b>	<b>182 - 183</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,9%</b>	<b>1,9%</b>
<b>Cadres</b>		<b>1,6%</b>	<b>1,9%</b>	<b>1,8%</b>
< à 3 jours		0,04 %	0,03 %	0,02 %
de 3 à 90 jours		0,8 %	1,0 %	1,1 %
> à 90 jours		0,8 %	0,9 %	0,7 %
<b>Techniciens</b>		<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,1%</b>
< à 3 jours		NS	NS	NS
de 3 à 90 jours		0,01 %	0,02 %	0,04 %
> à 90 jours		-	0,0 %	0,1 %
<b>Total</b>		<b>1,6%</b>	<b>1,9%</b>	<b>1,9%</b>
< à 3 jours		0,04 %	0,03 %	0,03 %
de 3 à 90 jours		0,8 %	1,0 %	1,1 %
> à 90 jours		0,8 %	0,9 %	0,8 %
<b>Accidents de travail et de trajet</b>	<b>184</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,01%</b>	<b>0,0%</b>
<b>Maternité / Paternité</b>	<b>185</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,2%</b>
<b>Congés autorisés (événements familiaux, ...)</b>	<b>186</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,5%</b>
<b>Autres causes</b>	<b>187</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,4%</b>
<b>Ratio jours d'absence effectivement pris dans le cadre du congé de paternité</b>	<b>189</b>	<b>69%</b>	<b>70%</b>	<b>62%</b>

## Répartition des absences par motif (en %)



## Nombre de jours d'absences calendaires



	2023	2022	2021
<b>Congés supérieurs à 6 mois</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>19</b>
Congé C.E.T.	23	23	12
Congé création d'entreprise	-	-	1
Congé d'enseignement et de recherche	-	-	-
Congé individuel de formation	-	-	-
Congé parental	1	6	5
Congé pour convenance familiale	-	-	-
Congé sabbatique	1	3	1

2

# RÉMUNÉRATIONS



# RÉMUNÉRATIONS

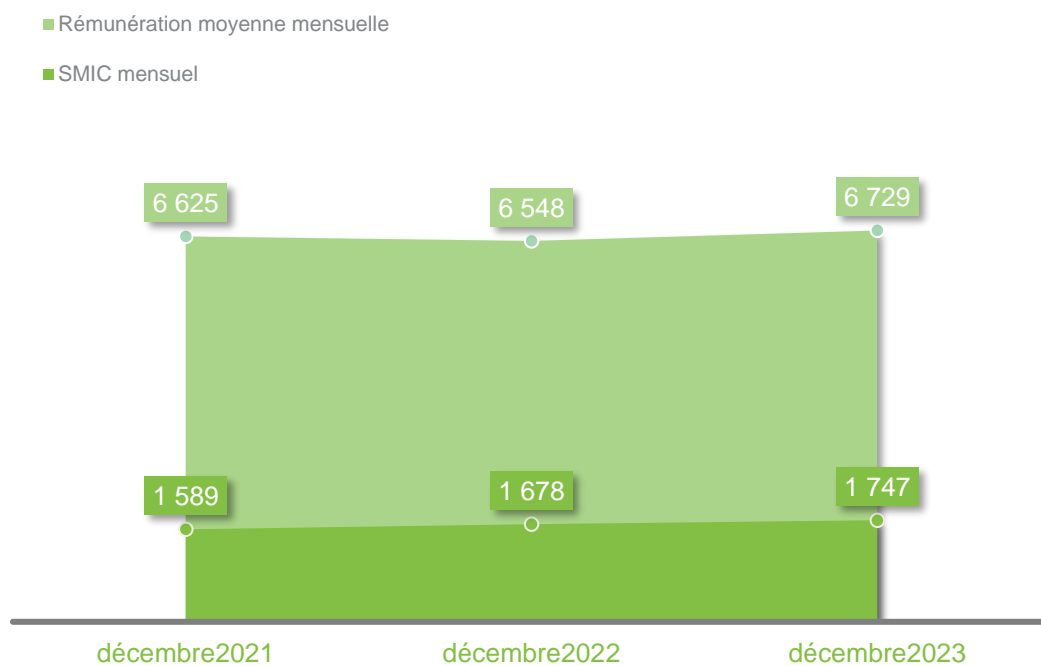
## Montant des rémunérations

	2023	2022	2021
<b>Masse salariale annuelle totale (DSN) 211</b>	<b>216 834 565</b>	<b>205 200 905</b>	<b>198 957 060</b>
<b>DSN corrigée des indemnités transactionnelles, indemnités de départs en retraite et indemnités de congés payés</b>	<b>211 254 181</b>	<b>199 868 706</b>	<b>193 817 095</b>
<b>Effectif CDI permanent payé</b>	<b>1 499</b>	<b>1 408</b>	<b>1 471</b>
Rémunération moyenne annuelle	94 421	92 600	92 558
Rémunération moyenne mensuelle (sur 12 mois)	7 868	7 717	7 713
<b>Rémunération mensuelle moyenne de base <sup>(1)</sup> 212</b>	<b>6 729</b>	<b>6 548</b>	<b>6 625</b>
<b>Cadres</b>	<b>6 787</b>	<b>6 612</b>	<b>6 706</b>
L	12 364	12 075	12 286
K	6 819	6 593	6 344
J	5 431	5 182	4 961
I	4 549	4 356	4 124
H	3 901	3 794	3 697
<b>Techniciens</b>	<b>3 449</b>	<b>3 353</b>	<b>3 281</b>
G	3 465	3 399	3 312
F	3 332	3 003	3 015
E	-	3 358	3 133
D	-	-	-
C	-	-	-
B	-	-	-
<b>Part des primes non mensuelle dans la déclaration des salaires <sup>(2)</sup> 212 bis</b>	<b>11,8 %</b>	<b>12,2 %</b>	<b>14,1 %</b>
<b>Cadres</b>	<b>11,8 %</b>	<b>12,3 %</b>	<b>14,2 %</b>
L	17,6 %	18,5 %	21,5 %
K	8,9 %	8,1 %	9,1 %
J	7,4 %	8,1 %	8,5 %
I	6,3 %	5,9 %	6,3 %
H	6,8 %	6,2 %	6,3 %
<b>Techniciens</b>	<b>3,6 %</b>	<b>3,9 %</b>	<b>4,1 %</b>
G	3,3 %	3,6 %	3,9 %
F	5,7 %	7,3 %	5,5 %
E	-	4,5 %	4,6 %
D	-	-	-
C	-	-	-
B	-	-	-

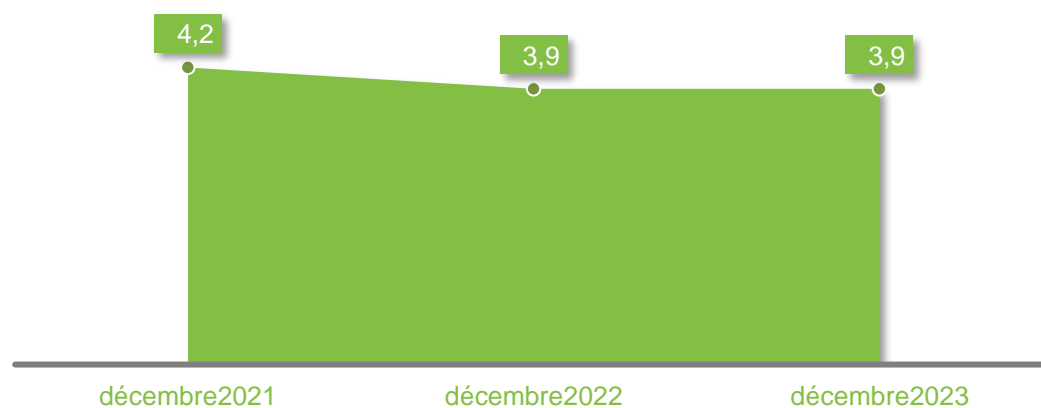
(1) Rémunération du dernier mois de la période, hors primes, de l'effectif permanent payé depuis le début de l'année, redressé à 100%.

(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



## Rapport de la rémunération moyenne mensuelle de base et le SMIC



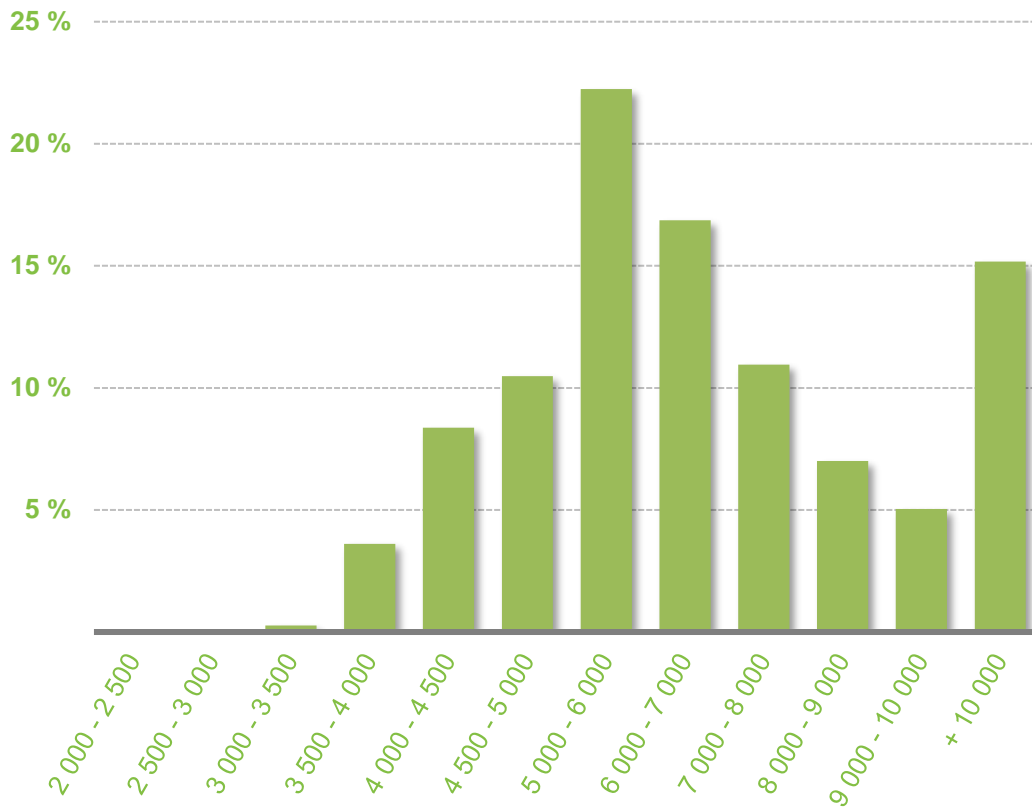


## Montant des rémunérations

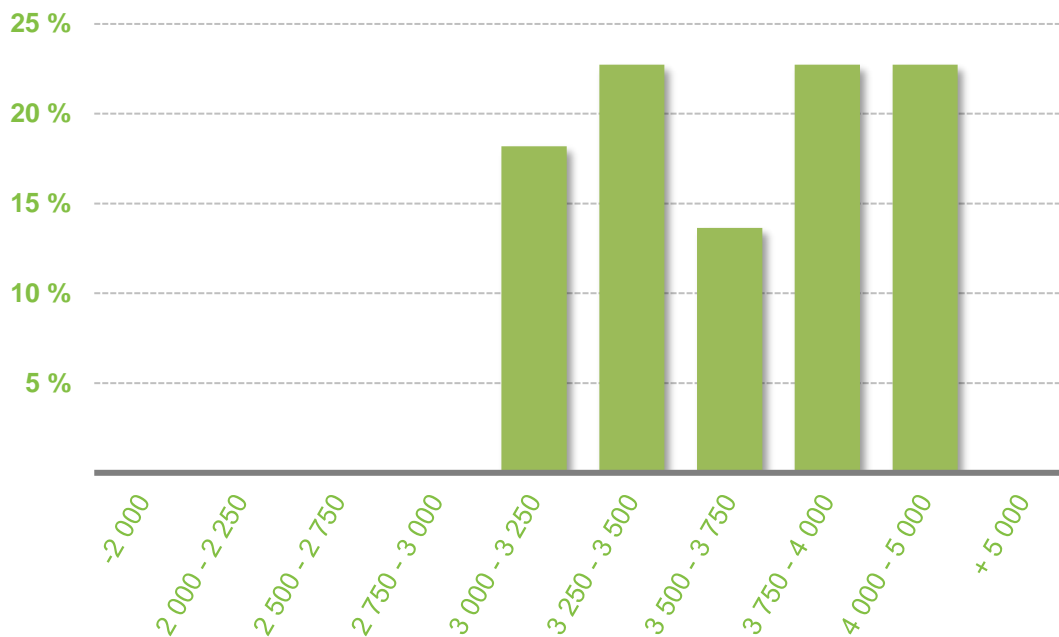
	2023	2022	2021
<b>Grille de rémunération globale mensuelle</b> <b>213</b>			
<b>Cadres</b>			
+ 10 000	15,2 %	14,6 %	15,1 %
9 000 - 10 000	5,0 %	4,8 %	4,2 %
8 000 - 9 000	7,0 %	6,1 %	4,7 %
7 000 - 8 000	11,0 %	10,7 %	8,9 %
6 000 - 7 000	16,9 %	15,5 %	14,4 %
5 000 - 6 000	22,2 %	21,1 %	21,2 %
4 500 - 5 000	10,5 %	11,6 %	11,1 %
4 000 - 4 500	8,4 %	9,3 %	12,0 %
3 500 - 4 000	3,6 %	5,7 %	6,8 %
3 000 - 3 500	0,3 %	0,7 %	1,3 %
2 500 - 3 000	-	-	0,1 %
2 000 - 2 500	-	-	-
- 2 000	-	-	-
<b>Effectifs concernés</b>	<b>1 477</b>	<b>1 379</b>	<b>1 436</b>
<b>Techniciens</b>			
+ 5 000	-	-	-
4 000 - 5 000	22,7 %	17,2 %	5,7 %
3 750 - 4 000	22,7 %	17,2 %	11,4 %
3 500 - 3 750	13,6 %	13,8 %	22,9 %
3 250 - 3 500	22,7 %	31,0 %	28,6 %
3 000 - 3 250	18,2 %	13,8 %	22,9 %
2 750 - 3 000	-	6,9 %	5,7 %
2 500 - 2 750	-	-	2,9 %
2 250 - 2 500	-	-	-
2 000 - 2 250	-	-	-
-2 000	-	-	-
<b>Effectifs concernés</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>35</b>
<b>Rémunération annuelle médiane</b>	<b>75 192</b>	<b>72 150</b>	<b>69 711</b>

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

## Répartition de l'effectif dans la rémunération globale par tranche (Cadres en %)



## Répartition de l'effectif dans la rémunération globale par tranche (Techniciens en %)



Hiérarchie des rémunérations <sup>(\*\*)</sup>

	2023	2022	2021
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 <b>221</b>	<b>6,7</b>	<b>7,1</b>	<b>7,5</b>
Montant global des 10 rémunérations les plus élevées <b>222</b>	<b>11 369 898</b>	<b>10 564 780</b>	<b>12 204 147</b>

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

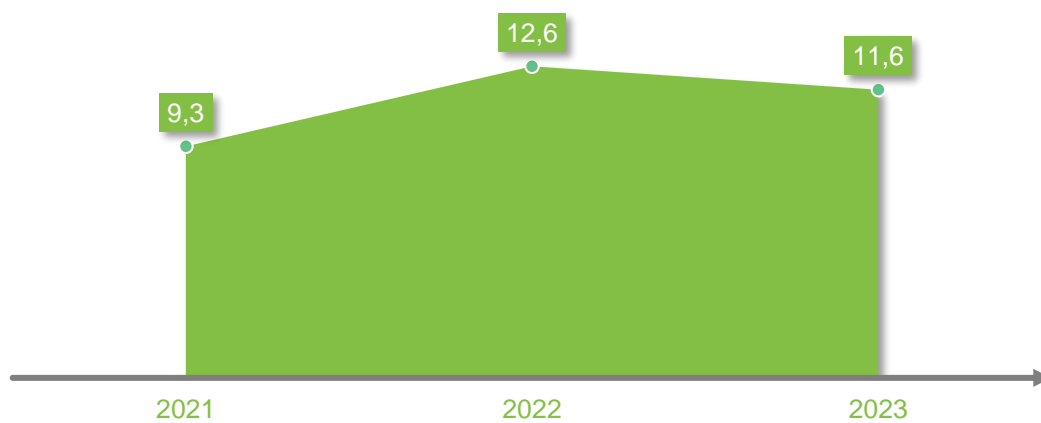
## Charges accessoires

	2023	2022	2021
Montant des versements aux entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel <b>242</b>	<b>2 337 934</b>	<b>1 859 155</b>	<b>2 551 291</b>
Total des frais du personnel (milliers d'euros) (inclut la provision pour la rémunération collective) (normes internationales) <b>251</b>	<b>360 638</b>	<b>324 335</b>	<b>343 548</b>

## Participation financière

	2023	2022	2021
Montant global de la réserve de participation	<b>23 259 814</b>	<b>24 382 643</b>	<b>17 817 016</b>
<b>Dont participation financière</b> <b>261</b>			
Montant global	<b>2 312 431</b>	<b>1 811 790</b>	<b>1 894 910</b>
Nombre de bénéficiaires	2 369	2 246	2 199
Montant moyen	976	807	862
<b>Dont intéressement et supplément d'intéressement</b> <b>262</b>			
Montant global	<b>17 066 722</b>	<b>18 725 475</b>	<b>12 191 476</b>
Nombre de bénéficiaires	2 369	2 246	2 199
Montant moyen	7 204	8 337	5 544
<b>Dont abondement</b>	<b>3 880 661</b>	<b>3 845 378</b>	<b>3 730 630</b>
Montant PEE	1 910 696	1 898 329	1 891 652
Nombre de bénéficiaires	1 962	1 941	1 954
Montant moyen	974	978	968
Montant PERCO	1 969 964	1 947 049	1 838 979
Nombre de bénéficiaires	1 673	1 646	1 627
Montant moyen	1 178	1 183	1 130

Participation, intéressement et abondement (*% masse salariale A-1*)



3

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

## Accidents de travail ou de trajet

		2023	2022	2021
Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt	<b>311</b>	1	5	2
Nombre de journées perdues pour accidents de travail intervenus dans l'année	<b>312</b>	3	-	11
Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales)	<b>313</b>	-	-	-
Nombre d'accidents mortels (trajet, travail)	<b>314</b>	-	-	-
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt	<b>315</b>	-	-	-
Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestataires de services dans l'entreprise	<b>316</b>	2	5	12
Taux de la cotisation d'accidents du travail		1,15 %	1,16 %	1,17 %

## Répartition des accidents par élément matériel

		2023	2022	2021
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	<b>321</b>	-	-	-
Nombre d'accidents liés à des chutes / dénivellations	<b>322</b>	4	22	2
Nombre d'accidents occasionnés par des machines	<b>323</b>	-	-	1
Nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage	<b>324</b>	-	1	-
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	<b>325</b>	1	1	1
Autres cas :	<b>326</b>	11	20	17
Dont autres accidents de travail		4	6	7
Dont autres accidents de trajet		7	14	10

## Maladies professionnelles

		2023	2022	2021
Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées	331	-	-	-
Nombre de salariés atteints par des infections pathologiques à caractère professionnel	332	-	-	-
Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	333	-	-	-

## Comité d'hygiène et de sécurité

		2023	2022	2021
Nombre de réunions du CSSCT <sup>(*)</sup>	341	7	4	3

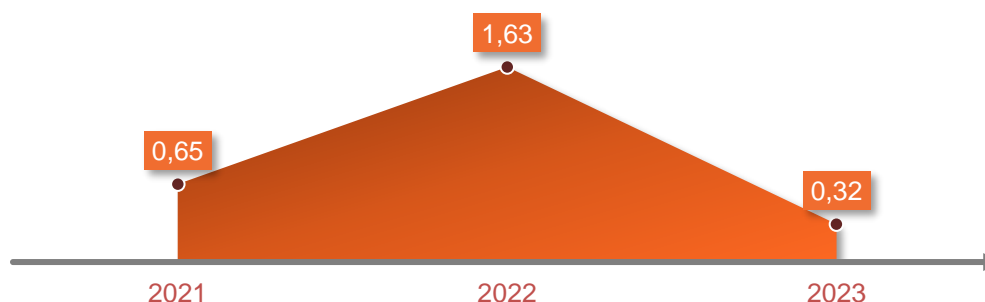
<sup>(\*)</sup> Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT, ex CHSCT)

## Dépenses en matière de sécurité

		2023	2022	2021
Effectif formé à la sécurité dans l'année <sup>(*)</sup>	351	45	49	70
Montant des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise	352	3 866 057	3 071 903	1 639 187

<sup>(\*)</sup> Formation Equipier d'évacuation et formation Manipulation des extincteurs

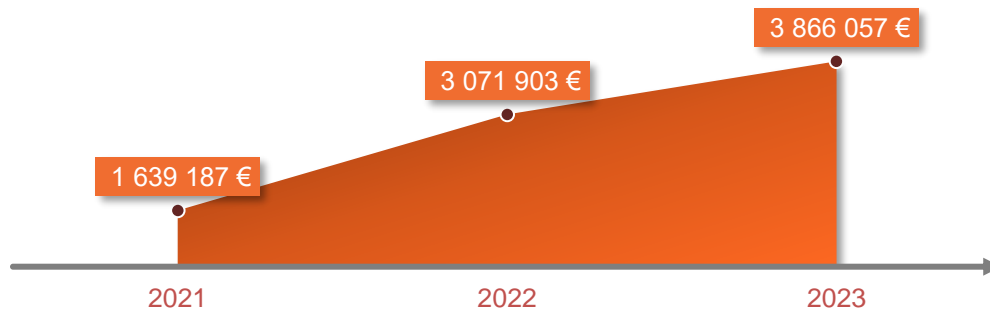
Fréquence des accidents de travail avec arrêt (pour 1 000 000 d'heures travaillées, calcul harmonisé avec les standards de reporting réglementaires rétroactivement à partir de 2021)



Fréquence des accidents de trajet avec arrêt (pour 1 000 000 d'heures travaillées, calcul harmonisé avec les standards de reporting réglementaires rétroactivement à partir de 2021)



Dépenses de sécurité





# 4

## AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL



# AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

## Durée et aménagement du temps de travail

Horaire hebdomadaire moyen affiché : 39h

	2023	2022	2021
<b>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur</b> <b>412</b>	<b>139</b>	<b>135</b>	<b>102</b>
Cadres	138	134	102
Techniciens	1	1	-
Autres	-	-	-
<b>Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés</b> <b>413</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Cadres	-	-	-
Techniciens	-	-	-
Autres	-	-	-
<b>Nombre de salariés travaillant à temps partiel</b> <b>414</b>	<b>106</b>	<b>108</b>	<b>117</b>
<b>Cadres</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>105</b>
dont hommes	10	9	9
dont femmes	87	91	96
<b>Techniciens</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
dont hommes	-	-	-
dont femmes	9	8	12
<b>Autres</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
dont hommes	-	-	-
dont femmes	-	-	-

## Télétravail

	2023	2022	2021
<b>Nombre de salariés travaillant au moins une journée en télétravail</b>	<b>1 937</b>	<b>1 827</b>	<b>-</b>
dont hommes	886	852	NC
dont femmes	1 051	975	NC

Durée et aménagement du temps de travail *(suite)*

Horaire hebdomadaire moyen affiché : 39h

		2023	2022	2021
<b>Taux de salariés travaillant à temps partiel</b>	<b>414.1</b>	<b>4,9%</b>	<b>5,2%</b>	<b>5,7%</b>
<b>Cadres</b>		<b>4,9 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>5,7 %</b>
dont hommes		1,0 %	1,0 %	0,9 %
dont femmes		8,9 %	9,9 %	10,7 %
<b>Techniciens</b>		<b>22,5 %</b>	<b>18,6 %</b>	<b>21,1 %</b>
dont hommes		-	-	-
dont femmes		24,3 %	20,5 %	24,0 %
<b>Autres</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
dont hommes		-	-	-
dont femmes		-	-	-
<b>Nombre moyen de jours de congés annuel</b>	<b>416</b>	<b>25,4</b>	<b>24,6</b>	<b>26,1</b>
Cadres		26,4	25,7	27,2
Techniciens		22,2	20,3	23,7
Autres		17,4	16,5	16,9
<b>Nombre moyen de jours de RTT annuel</b>	<b>416.2</b>	<b>8,3</b>	<b>11,5</b>	<b>12,3</b>
Cadres		8,3	11,5	12,3
Techniciens		8,9	11,3	12,5
Autres		-	-	-
<b>Nombre de jours fériés payés</b>	<b>417</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

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

## Organisation et contenu du travail

		2023	2022	2021
<b>Nombre de personnes occupant des emplois alternants ou de nuit</b>	<b>421</b>	-	-	-
<b>Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail</b>	<b>431</b>	-	-	-

## Médecine du travail

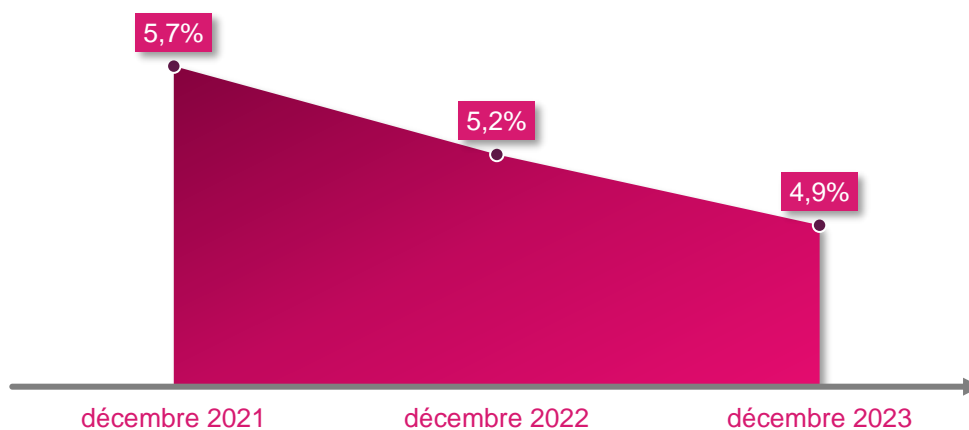
		2023	2022	2021
Nombre de prélèvements d'analyse de produits toxiques et mesures	432	-	-	-
Nombre de visites médicales	461	687	589	520

## Dépenses d'amélioration des conditions de travail

		2023	2022	2021
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.	N.D.

## Travailleurs inaptes

		2023	2022	2021
Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail	471	0	2	1

Effectif à temps partiel *(sur Effectif Inscrit)*

5

# FORMATION



# FORMATION

## Formation professionnelle continue <sup>(51)</sup>

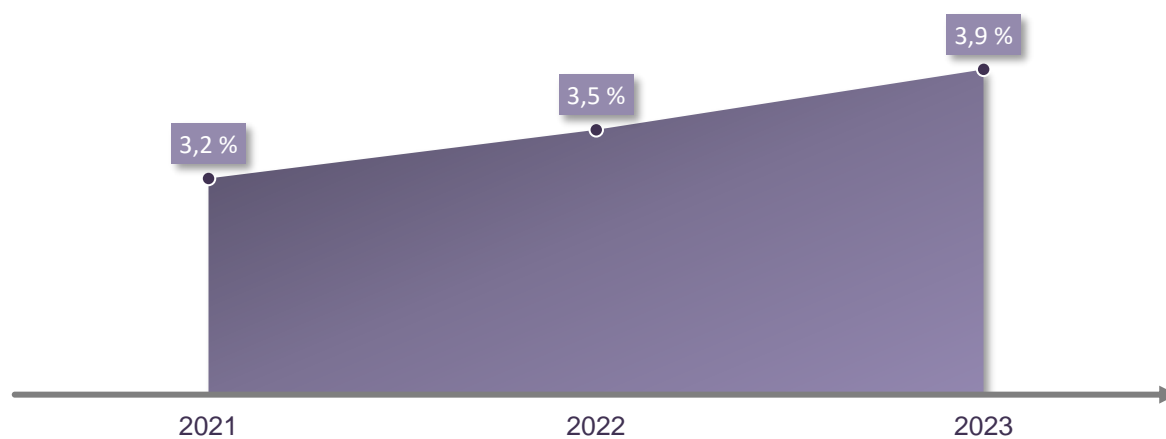
		2023	2022	2021
Pourcentage de la masse salariale A-1 consacré à la formation	511	3,9 %	3,5 %	3,2%
Montant consacré à la formation	512	7 731 025 €	6 823 826 €	6 178 193 €
Nombre de participants	513	2 074	2 029	1 842
Cadres		1 835	1 781	1 649
Techniciens		239	248	193
Nombre d'heures de formation rémunérées	514	34 879	35 305	31 404
Cadres		34 101	34 395	30 209
Techniciens		778	910	1 195

## Congés formation <sup>(52)</sup>

		2023	2022	2021
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré	521	-	1	1
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	524	-	1 160	315
Cadres		-	-	-
Techniciens		-	1 160	315

Alternance <sup>(53)</sup>

		2023	2022	2021
Nombre de contrats d'alternance conclus dans l'année	531	125	124	111

Dépenses en formation *(% de la masse salariale A-1)*





# RELATIONS PROFESSIONNELLES

# 6



# REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

## Élections

	2023		2022	2021
Participation aux élections (par collège)	611	1 <sup>er</sup> tour	2 <sup>ème</sup> tour	
Participation aux élections du CSE				
Collège Cadre - Titulaires		59,3%		
Collège Cadre - Suppléants		58,0%		
Collège Technicien - Titulaire		50,5%		
Collège Technicien - Suppléant		48,9%	25,8%	

## Volume global de crédit d'heures utilisées

	2023	2022	2021	
Volume global de crédit d'heures utilisées	612	26 016	25 994	25 932
Crédit syndical collectif		2 880	2 880	2 880
Crédit sites intranets syndicaux		720	720	720
Comité Social et Economique (CSE)		9 876	9 624	9 792
Commissions spécialisées du CSE sans CSSCT		4 908	4 848	4 908
Délégués syndicaux		3 744	4 034	3 744
Représentants syndicaux au CSE		720	720	720
Rep. des salariés au Conseil d'administration		1 008	1 008	1 008
CSSCT		2 160	2 160	2 160

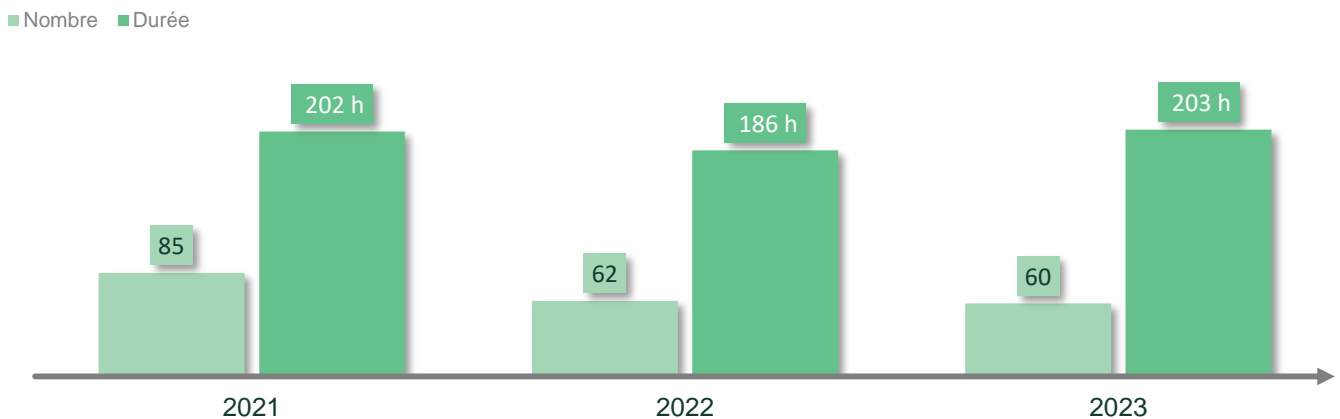
## Réunions avec les représentants du personnel

	2023		2022		2021	
	Nombre	Durée	Nombre	Durée	Nombre	Durée
<b>Réunions avec les représentants du personnel</b>	<b>60</b>	<b>203,0 h</b>	<b>62</b>	<b>186,0 h</b>	<b>85</b>	<b>201,5 h</b>
Commissions consultatives paritaires	1	3,0 h	1	3,0 h	1	2,5 h
Comité d'entreprise & CSE	17	68,0 h	13	52,0 h	14	56,0 h
Commissions spécialisées du CSE (1)	6	18,0 h	15	28,0 h	35	39,0 h
CHSCT & CSSCT	7	17,0 h	4	10,0 h	3	7,0 h
Commission harcèlement	-	-	-	-	1	4,0 h
Délégués Syndicaux	13	39,0 h	13	39,0 h	14	42,0 h
Comité de Groupe	2	10,0 h	2	10,0 h	2	8,0 h
Commission de conciliation	-	-	-	-	-	-
Commission technique d'interprétation	-	-	-	-	-	-
Commission de suivi (accord RTT)	-	-	-	-	-	-
Instances relatives à la politique handicap	4	22,0 h	3	16,0 h	3	16,0 h
Comité de concertation	2	7,0 h	2	7,0 h	2	7,0 h
Comité européen	1	5,0 h	1	5,0 h	1	2,0 h
Comité de veille RPS	7	14,0 h	8	16,0 h	9	18,0 h

(1) En 2020, la crise sanitaire en France a nécessité la mise en place de réunions COVID, 11 ont eu lieu entre mars et avril 2020 jusqu'à la création d'une commission spécifique en mai 2020.

Cette commission a tenu 24 réunions dans le cadre du COVID en 2020, 30 réunions en 2021 et 7 réunions en 2022.

## Réunions avec les représentants du personnel



## Accords signés dans l'année (614)

**Rémunérations et périphériques**

Accord relatif à des mesures exceptionnelles d'augmentation des rémunérations du 8 juin 2023  
Accord relatif à l'intéressement des salariés aux résultats et aux performances de l'UES Crédit Agricole S.A. du 20 juin 2023  
Accord relatif à la NAO pour 2024 du 21 novembre 2023

**Dialogue Social**

Accord relatif au vote électronique du 10 mars 2023  
Protocole d'accord préélectoral du 21 mars 2023

**Diversité**

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 décembre 2023

**Autres**

Avenant n°5 à l'accord relatif au périmètre de l'UES du 10 mars 2023  
Avenant à l'annexe C de la Convention Collective de Crédit Agricole S.A du 8 juin 2023  
Avenant n°3 à l'accord frais de santé du 23 novembre 2023

## Congés de formation

	2023	2022	2021
<b>Formation économique, sociale et syndicale</b>			
Nombre de bénéficiaires	-	-	-
Durée totale des congés (en jours)	-	-	-
<b>Formation CHSCT</b>			
Nombre de bénéficiaires	-	-	33
Durée totale des congés (en jours)	-	-	45
<b>Formation prud'homale</b>			
Nombre de bénéficiaires	-	-	-
Durée totale des congés (en jours)	-	-	-

## Procédures

	2023	2022	2021
<b>Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause</b> <b>623</b>	-	-	-
Dont procédures individuelles	-	-	-
Dont procédures collectives	-	-	-
<b>Nombre de mises en demeure et de procès verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année</b> <b>624</b>	-	-	-

# ACCUEIL DES COLLABORATEURS ET INFORMATIONS

Les indicateurs 622 - Accueil  
623 - informations

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

# AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE LA VIE DE L'ENTREPRISE

7



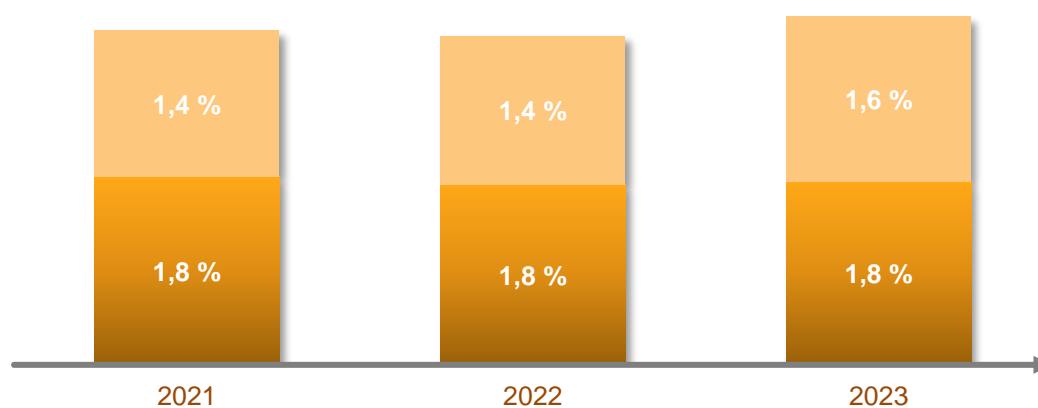
## AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE LA VIE DE L'ENTREPRISE

### Œuvres sociales

Œuvres sociales	71	2023	2022	2021
<b>Contributions versées aux CSE</b>	<b>712</b>	<b>3 858 331</b>	<b>3 594 181</b>	<b>3 634 046</b>
<b>dont Participation du CSE aux modes d'accueil de la petite enfance</b>		<b>150 304</b>	<b>139 151</b>	<b>135 688</b>
<b>Autres contributions de l'employeur</b>	<b>711</b>	<b>3 485 504</b>	<b>2 967 372</b>	<b>2 830 441</b>
Crèches		331 194	314 443	357 777
Centres de loisirs		113 590	92 503	114 115
Restauration		743 318	407 295	243 638
1% Logement		796 543	788 571	781 799
Transport		1 150 552	1 051 177	1 014 962
Vacances		N.D.	N.D.	N.D.
Services Médicaux		350 306	313 382	318 149
Divers		-	-	-
Autres charges sociales	72	2023	2022	2021
<b>Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires de prévoyance (milliers d'euros)</b>	<b>721</b>	<b>4 899</b>	<b>4 816</b>	<b>4 782</b>
<b>Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires de vieillesse (milliers d'euros)</b>	<b>722</b>	<b>49 551</b>	<b>40 326</b>	<b>39 954</b>

### Œuvres sociales (en % de la masse salariale)

- Autres contributions de l'employeur
- Contributions versées aux CSE





# ANNEXES

**P. 58**

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
(FEMMES / HOMMES)**

**P. 72**

**RAPPORT TEMPS PARTIEL**

**P. 78**

**INFORMATIONS  
COMPLÉMENTAIRES**

# ANNEXE 1



**ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
(FEMMES / HOMMES)**

# CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

## Effectif

Structure par contrat et par classification	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Cadres</b>	<b>983</b>	<b>991</b>	<b>919</b>	<b>944</b>	<b>896</b>	<b>955</b>
CDI	967	985	904	934	882	948
CDD	16	6	15	10	14	7
<b>Techniciens</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>7</b>
CDI	37	3	39	4	50	7
CDD	-	-	-	-	-	-
<b>Autres</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>93</b>	<b>62</b>	<b>80</b>	<b>60</b>
Alternants	100	66	93	62	80	60
Etudiants à temps partiel	-	-	-	-	-	-
Autre catégorie ( non repris à l'effectif payé)	-	-	-	-	-	-
<b>Global</b>	<b>1 120</b>	<b>1 060</b>	<b>1 051</b>	<b>1 010</b>	<b>1 026</b>	<b>1 022</b>
CDI	1 004	988	943	938	932	955
CDD	16	6	15	10	14	7
Autres	100	66	93	62	80	60

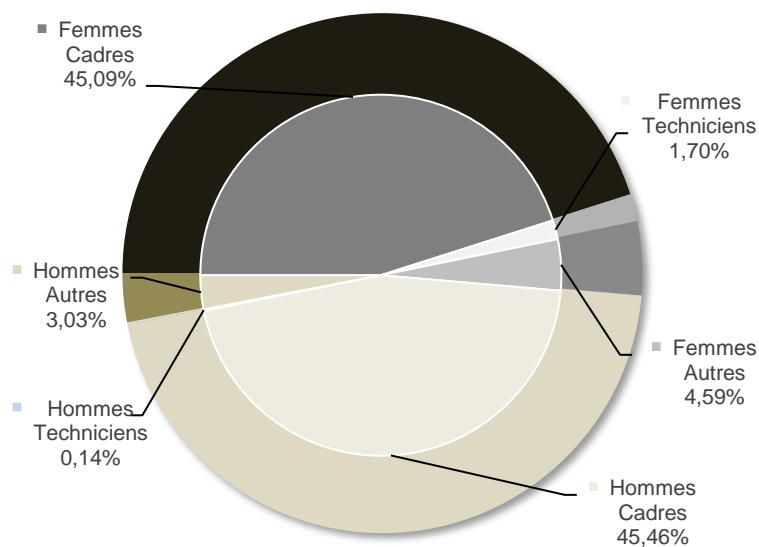
## Effectif par âge

Structure par tranche d'âge et par classification	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Cadres</b>						
-35 ans	9,3 %	10,5 %	8,8 %	10,4 %	8,1 %	9,9 %
35 - 50 ans	17,0 %	15,4 %	16,9 %	14,9 %	16,9 %	15,7 %
+ de 50 ans	18,8 %	19,5 %	18,9 %	20,4 %	18,8 %	21,0 %
Âge moyen	<b>46,2</b>	<b>46,3</b>	46,5	46,5	46,5	46,7
<b>Techniciens</b>						
-35 ans	0,1 %	-	0,1 %	-	0,0 %	-
35 - 50 ans	0,3 %	-	0,2 %	-	0,3 %	0,0 %
+ de 50 ans	1,3 %	0,1 %	1,6 %	0,2 %	2,1 %	0,3 %
Âge moyen	<b>55,0</b>	<b>61,2</b>	56,1	60,5	56,8	57,9
<b>Autres</b>						
-35 ans	4,5 %	3,0 %	4,5 %	3,0 %	3,9 %	2,9 %
35 - 50 ans	0,1 %	-	-	-	0,0 %	-
+ de 50 ans	-	-	-	-	-	-
Âge moyen	<b>24,1</b>	<b>23,7</b>	23,5	23,7	23,4	23,6
<b>Global</b>						
-35 ans	13,9 %	13,5 %	13,4 %	13,4 %	12,0 %	12,8 %
35 - 50 ans	17,3 %	15,4 %	17,1 %	14,9 %	17,3 %	15,8 %
+ de 50 ans	20,1 %	19,7 %	20,5 %	20,6 %	20,8 %	21,3 %
Âge moyen	<b>44,5</b>	<b>44,9</b>	44,8	45,2	45,2	45,4

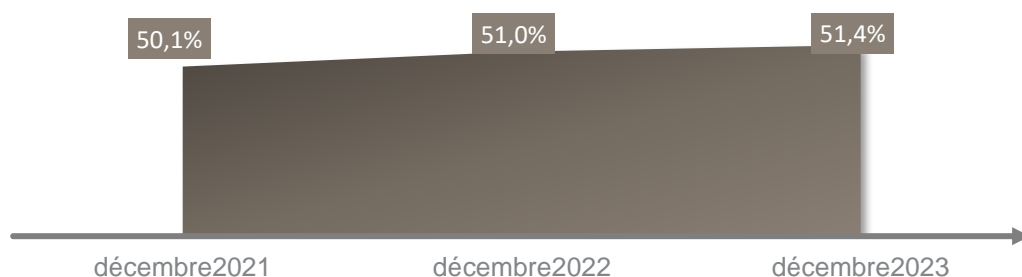
## Ancienneté moyenne par classification

Structure par classification de l'ancienneté moyenne	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Cadres</b>	<b>16,6</b>	<b>16,0</b>	<b>17,2</b>	<b>16,5</b>	<b>17,4</b>	<b>16,6</b>
L	21,2	23,1	21,4	22,8	21,1	22,2
K	20,2	19,3	20,4	18,8	20,2	18,8
J	16,1	13,7	15,9	14,7	16,2	14,4
I	13,5	7,9	14,5	9,4	15,2	11,2
H	12,9	3,9	14,3	4,1	15,1	4,3
<b>Techniciens</b>	<b>29,5</b>	<b>41,6</b>	<b>30,7</b>	<b>41,1</b>	<b>31,4</b>	<b>30,8</b>
G	26,9	39,1	29,5	38,1	30,6	25,8
F	40,4	46,5	33,8	44,2	33,0	43,2
E	41,2	-	41,1	-	40,1	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-
<b>Autres</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>
<b>Global (CDI+CDD)</b>	<b>17,1</b>	<b>16,1</b>	<b>17,7</b>	<b>16,6</b>	<b>18,2</b>	<b>16,7</b>
<b>Global CDI</b>	<b>17,4</b>	<b>16,2</b>	<b>17,9</b>	<b>16,7</b>	<b>18,4</b>	<b>16,8</b>

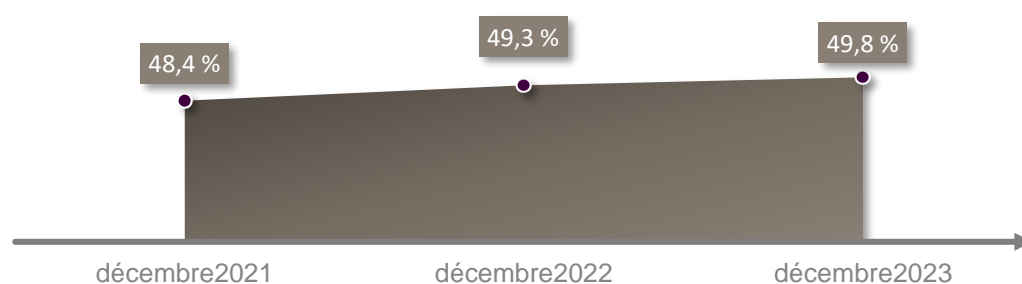
## Répartition des effectifs par classification



## Évolution de la part des femmes dans l'effectif



## Évolution de la part des femmes chez les cadres



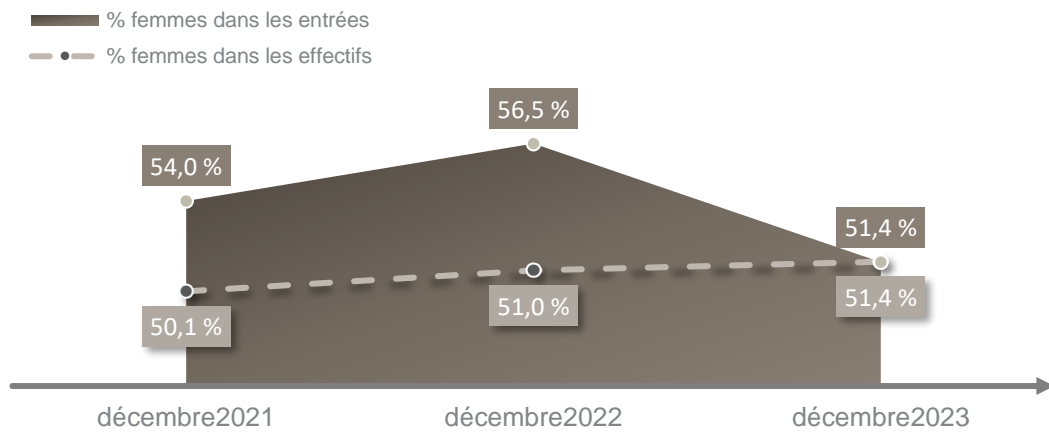
## Durée et organisation du temps de travail

	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Durée du travail</b>	<b>1 120</b>	<b>1 060</b>	<b>1 051</b>	<b>1 010</b>	<b>1 026</b>	<b>1 022</b>
Temps complet	1 024	1 050	952	1 001	918	1 013
Temps partiel	96	10	99	9	108	9
<b>Organisation du travail</b>	<b>1 088</b>	<b>1 001</b>	<b>1 023</b>	<b>947</b>	<b>998</b>	<b>954</b>
Travail en équipe	-	-	-	-	-	-
Régime heures	172	70	170	66	173	68
Régime jours	884	848	822	799	791	793
Autres régimes	32	83	31	82	34	93
<b>Congés longue durée (6 mois)</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>5</b>
<b>Cadres</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>5</b>
Congés parentaux	-	1	5	1	4	1
Congés sabbatiques	1	-	2	1	1	-
Autres congés	10	13	13	10	9	4
<b>Techniciens</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Congés parentaux	-	-	-	-	-	-
Congés sabbatiques	-	-	-	-	-	-
Autres congés	-	-	-	-	-	-

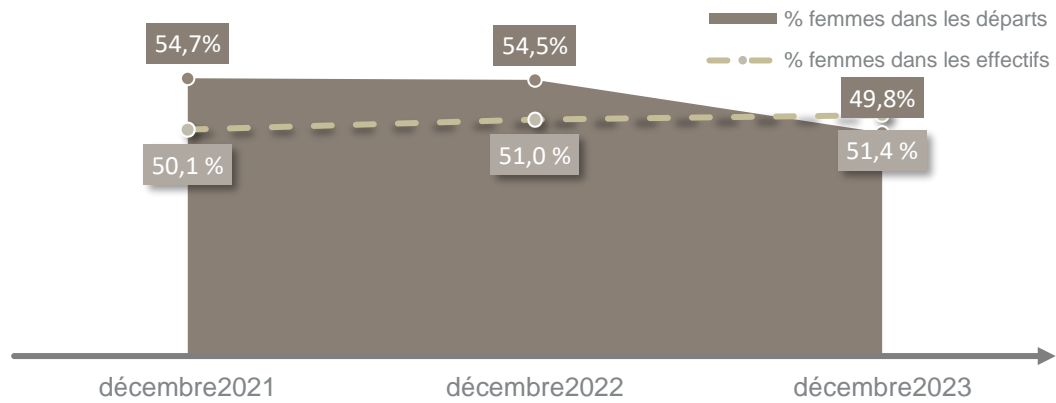
## Flux

	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Entrées à l'effectif payé</b>	<b>+207</b>	<b>+196</b>	<b>+222</b>	<b>+171</b>	<b>+155</b>	<b>+132</b>
<b>Entrée CDI</b>	<b>+163</b>	<b>+176</b>	<b>+164</b>	<b>+153</b>	<b>+95</b>	<b>+112</b>
Dont recrutements externes directs	+74	+80	+61	+74	+39	+61
Dont les transformations de contrat	+7	+10	+9	+7	+8	+6
Dont mobilités entrantes (provenant du groupe Crédit Agricole)	+82	+86	+94	+72	+48	+45
<b>Entrée CDD</b> (hors alternance et auxiliaires de vacances)	<b>+44</b>	<b>+20</b>	<b>+58</b>	<b>+18</b>	<b>+60</b>	<b>+20</b>
<b>Départs CDI à l'effectif payé</b>	<b>-101</b>	<b>-121</b>	<b>-155</b>	<b>-162</b>	<b>-75</b>	<b>-93</b>
<b>Cadres</b>	<b>-96</b>	<b>-121</b>	<b>-145</b>	<b>-160</b>	<b>-69</b>	<b>-92</b>
Démissions	-20	-35	-29	-29	-15	-24
Départs liés au PSE	-	-	-	-	-	-
Retraites et pré-retraite	-28	-31	-24	-26	-19	-19
Licenciements	-1	-5	-2	-2	-	-2
Départs au cours de la période d'essai	-2	-8	-4	-5	-4	-2
Décès	-	-	-	-	-	-
Mobilités	-37	-40	-60	-52	-26	-37
Ruptures conventionnelles	-8	-2	-8	-11	-4	-8
Autres départs	-	-	-18	-35	-1	-
<b>Techniciens</b>	<b>-5</b>	<b>-</b>	<b>-10</b>	<b>-2</b>	<b>-6</b>	<b>-1</b>
Démissions	-	-	-	-	-1	-1
Départs liés au PSE	-	-	-	-	-	-
Retraites et pré-retraite	-4	-	-6	-2	-1	-
Licenciements	-	-	-2	-	-	-
Départs au cours de la période d'essai	-	-	-	-	-	-
Décès	-	-	-1	-	-1	-
Mobilités	-1	-	-	-	-2	-
Ruptures conventionnelles	-	-	-	-	-1	-
Autres départs	-	-	-1	-	-	-
<b>Départ CDI</b>	<b>-101</b>	<b>-121</b>	<b>-155</b>	<b>-162</b>	<b>-75</b>	<b>-93</b>
Démissions	-20	-35	-29	-29	-16	-25
Départs liés au PSE	-	-	-	-	-	-
Retraites et pré-retraite	-32	-31	-30	-28	-20	-19
Licenciements	-1	-5	-4	-2	-	-2
Départs au cours de la période d'essai	-2	-8	-4	-5	-4	-2
Décès	-	-	-1	-	-1	-
Mobilités	-38	-40	-60	-52	-28	-37
Ruptures conventionnelles	-8	-2	-8	-11	-5	-8
Autres départs	-	-	-19	-35	-1	-
<b>Sortie CDD</b> (hors alternance et auxiliaires de vacances)	<b>-43</b>	<b>-24</b>	<b>-57</b>	<b>-15</b>	<b>-66</b>	<b>-24</b>

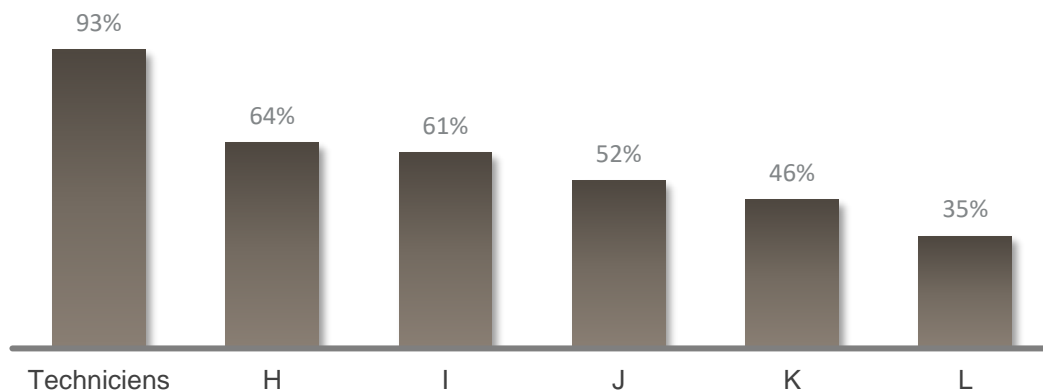
## Part des femmes dans les entrées



## Part des femmes dans les départs



## Part des femmes par classification



## Niveau de classification

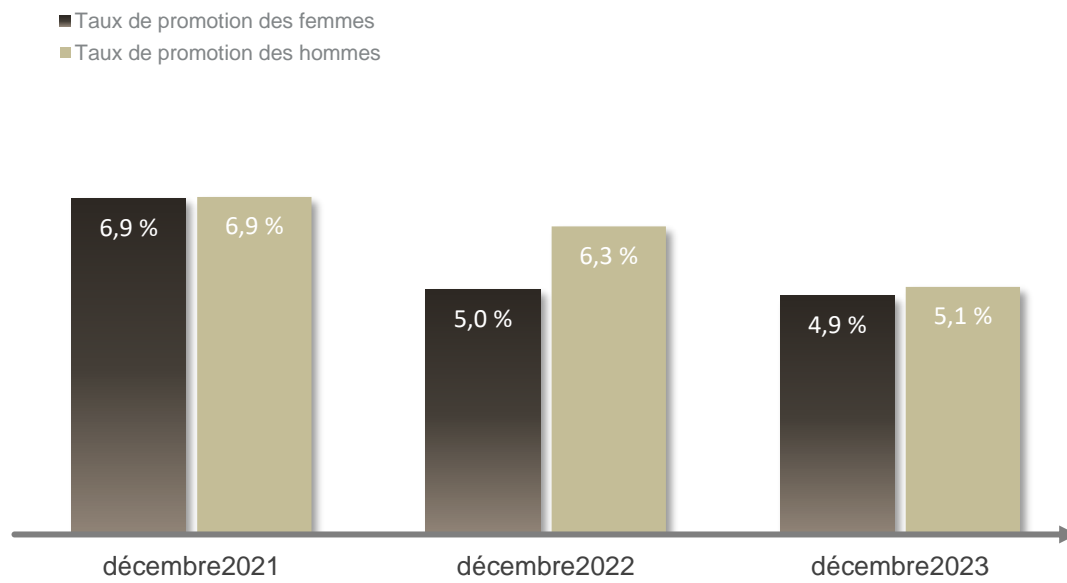
	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Structure par classification</b>	<b>1 120</b>	<b>1 060</b>	<b>1 051</b>	<b>1 010</b>	<b>1 026</b>	<b>1 022</b>
<b>Cadres</b>	<b>983</b>	<b>991</b>	<b>919</b>	<b>944</b>	<b>896</b>	<b>955</b>
L	153	287	138	284	137	299
K	190	223	192	224	187	217
J	284	263	269	227	258	240
I	191	124	160	123	149	117
H	165	94	160	86	165	82
<b>Techniciens</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>7</b>
G	30	2	31	2	40	5
F	6	1	6	2	8	2
E	1	-	2	-	2	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
<b>Autres</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>93</b>	<b>62</b>	<b>80</b>	<b>60</b>

## Promotions

	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Promotion de l'effectif CDI &amp; CDD inscrit</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>64</b>	<b>71</b>	<b>71</b>
<b>Cadres</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>62</b>	<b>70</b>
<i>Taux de promotion</i>	4,3 %	4,9 %	5,1 %	6,3 %	6,9 %	7,3 %
K à L	4	7	6	6	5	6
J à K	6	11	11	20	19	11
I à J	9	20	16	14	19	33
H à I	23	11	14	19	19	20
<b>Passage cadre G à H</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
<b>Techniciens</b>	<b>2</b>	-	-	-	-	-
<i>Taux de promotion</i>	5,4 %	-	-	-	-	-
F à G	1	-	-	-	-	-
E à F	1	-	-	-	-	-
D à E	-	-	-	-	-	-
C à D	-	-	-	-	-	-
B à C	-	-	-	-	-	-
<b>Global</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>64</b>	<b>71</b>	<b>71</b>
<i>Taux de promotion</i>	4,9 %	5,1 %	5,0 %	6,3 %	6,9 %	6,9 %



## Taux de promotion par sexe



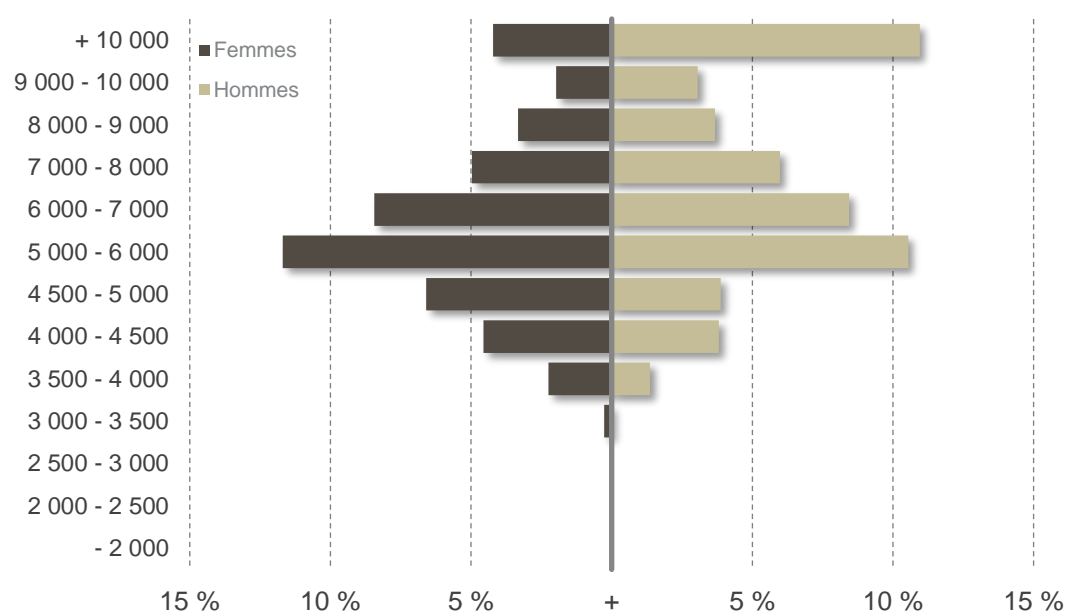
## Rémunérations

## Grille de rémunération globale mensuelle (\*)

	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Cadres</b>						
+ 10 000	4,2 %	11,0 %	4,0 %	10,6 %	4,4 %	10,7 %
9 000 - 10 000	2,0 %	3,1 %	1,7 %	3,1 %	1,5 %	2,6 %
8 000 - 9 000	3,3 %	3,7 %	2,5 %	3,6 %	1,7 %	3,0 %
7 000 - 8 000	5,0 %	6,0 %	4,6 %	6,0 %	3,6 %	5,4 %
6 000 - 7 000	8,4 %	8,4 %	7,7 %	7,8 %	6,5 %	7,9 %
5 000 - 6 000	11,7 %	10,5 %	10,7 %	10,4 %	11,1 %	10,1 %
4 500 - 5 000	6,6 %	3,9 %	7,0 %	4,6 %	5,6 %	5,5 %
4 000 - 4 500	4,6 %	3,8 %	5,3 %	4,0 %	7,2 %	4,8 %
3 500 - 4 000	2,2 %	1,4 %	3,3 %	2,3 %	4,3 %	2,5 %
3 000 - 3 500	0,3 %	-	0,5 %	0,2 %	0,8 %	0,5 %
2 500 - 3 000	-	-	-	-	0,1 %	0,1 %
2 000 - 2 500	-	-	-	-	-	-
- 2 000	-	-	-	-	-	-
<b>Techniciens</b>						
+ 5 000	-	-	-	-	-	-
4 000 - 5 000	22,7 %	-	17,2 %	-	5,7 %	-
3 750 - 4 000	22,7 %	-	17,2 %	-	11,4 %	-
3 500 - 3 750	13,6 %	-	13,8 %	-	20,0 %	2,9 %
3 250 - 3 500	18,2 %	4,5 %	31,0 %	-	28,6 %	-
3 000 - 3 250	13,6 %	4,5 %	6,9 %	6,9 %	17,1 %	5,7 %
2 750 - 3 000	-	-	6,9 %	-	2,9 %	2,9 %
2 500 - 2 750	-	-	-	-	2,9 %	-
2 250 - 2 500	-	-	-	-	-	-
2 000 - 2 250	-	-	-	-	-	-
-2 000	-	-	-	-	-	-

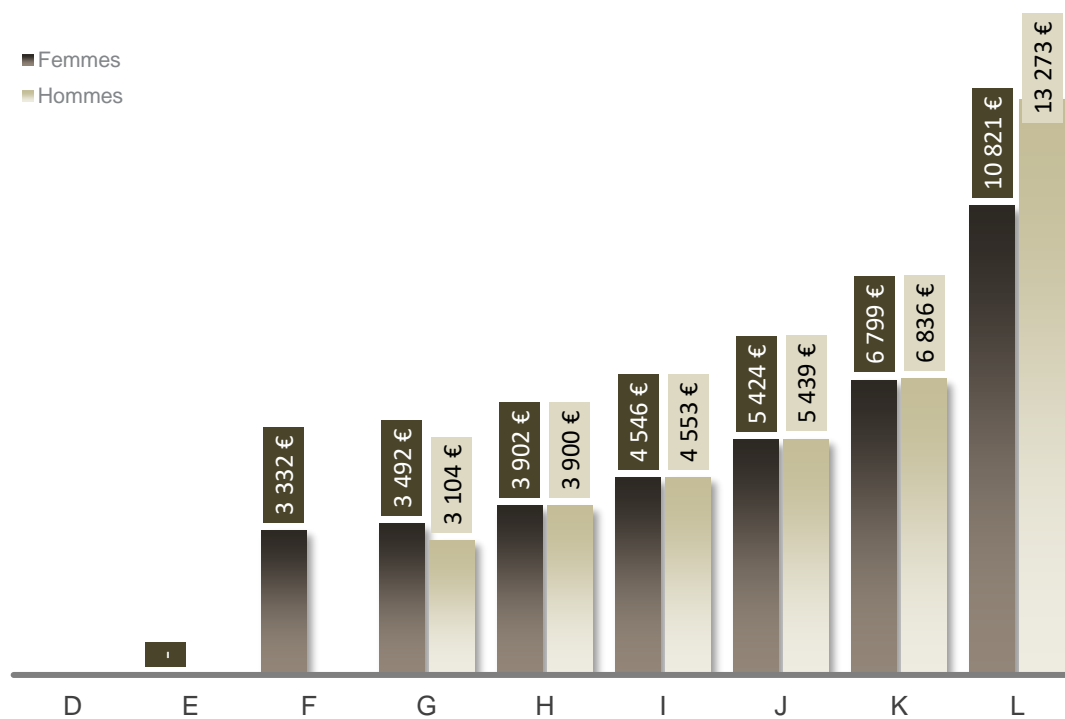
(\*) Effectif CDI et CDD payé du 1er janvier au 31 décembre

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



## Rémunération mensuelle moyenne de base (\*)

	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Cadres</b>	<b>6 080 €</b>	<b>7 504 €</b>	<b>5 866 €</b>	<b>7 367 €</b>	<b>5 809 €</b>	<b>7 498 €</b>
L	10 821 €	13 273 €	10 576 €	12 889 €	10 573 €	13 138 €
K	6 799 €	6 836 €	6 536 €	6 643 €	6 244 €	6 424 €
J	5 424 €	5 439 €	5 158 €	5 211 €	4 886 €	5 032 €
I	4 546 €	4 553 €	4 346 €	4 369 €	4 081 €	4 170 €
H	3 902 €	3 900 €	3 815 €	3 753 €	3 753 €	3 544 €
<b>Techniciens</b>	<b>3 471 €</b>	<b>3 104 €</b>	<b>3 375 €</b>	<b>2 983 €</b>	<b>3 317 €</b>	<b>3 003 €</b>
G	3 492 €	3 104 €	3 429 €	2 983 €	3 358 €	3 003 €
F	3 332 €	-	3 003 €	-	3 015 €	-
E	-	-	3 358 €	-	3 133 €	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-
<b>Global</b>	<b>5 997 €</b>	<b>7 495 €</b>	<b>5 776 €</b>	<b>7 357 €</b>	<b>5 699 €</b>	<b>7 474 €</b>
<b>Répartition au Comex Crédit Agricole S.A.</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

Rémunération mensuelle moyenne de base par classification <sup>(\*)</sup>

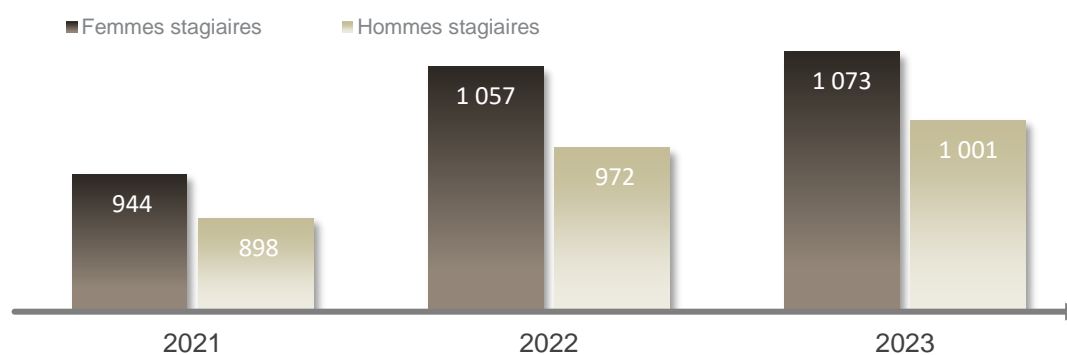
<sup>(\*)</sup> Rémunération du mois de décembre, hors primes, de l'effectif payé 12 mois et dont le taux d'activité est redressé à 100%

## Formations

### Détail des informations sur la formation

	2023		2022		2021	
Participants	F	H	F	H	F	H
Cadres	922	913	904	877	816	833
Techniciens	151	88	153	95	128	65
<b>Global</b>	<b>1 073</b>	<b>1 001</b>	<b>1 057</b>	<b>972</b>	<b>944</b>	<b>898</b>
<b>Nombre d'heures de formation rémunérées</b>	<b>17 549</b>	<b>17 330</b>	<b>17 001</b>	<b>18 304</b>	<b>15 147</b>	<b>16 257</b>
Cadres	16 994	17 107	16 346	18 049	14 190	16 019
Techniciens	556	223	655	255	957	238
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	16	17	16	19	16	18
<b>Salariés en congé individuel de formation</b>						
Cadres	-	-	-	-	-	-
Techniciens	-	-	-	1	-	1
<b>Global</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
<b>Nombre de contrats en alternance conclus dans l'année</b>						
Apprentissage ou professionnalisation	74	51	74	50	60	51

### Répartition de la formation en nombre de participants



## Conditions de travail

	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Salariés percevant une prime de pénibilité</b>	<b>1</b>	-	<b>1</b>	-	<b>1</b>	-
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

L'accord de l'UES Crédit Agricole S.A. relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 20 novembre 2020, dans son article 6, porte la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à **28 jours calendaires** incluant une période incompressible de 7 jours, quel que soit le nombre d'enfant à naître. La première partie obligatoire du congé de paternité conventionnel (7 jours) doit être prise dans la continuité du congé de naissance (3 jours), la deuxième partie non obligatoire du congé, soit 21 jours peut être prise dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Elle peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours calendaires chacune.

	Nombre de salariés	Total jours théo.	Total jours pris	% jours pris
<b>Cadres</b>	<b>44</b>	<b>1 232</b>	<b>845</b>	<b>68,6 %</b>
<b>Techniciens</b>	-	-	-	-
<b>Global</b>	<b>44</b>	<b>1 232</b>	<b>845</b>	<b>68,6 %</b>

## Organisation du temps de travail dans l'entreprise

	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>Temps partiel</b> (nombre de salariés)	<b>96</b>	<b>10</b>	99	9	108	9
Cadres	87	10	91	9	96	9
Techniciens	9	-	8	-	12	-
<b>Congé enfant malade</b> (en jours)	<b>306</b>	<b>129</b>	324	115	185	110
Cadres	306	129	323	115	184	110
Techniciens	-	-	1	-	1	-

## Services de proximité

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

	2023	2022	2021
<b>Dépenses éligibles au crédit d'impôt famille</b> (dépenses de crèches)	<b>331 194 €</b>	314 443 €	357 777 €



# ANNEXE 2



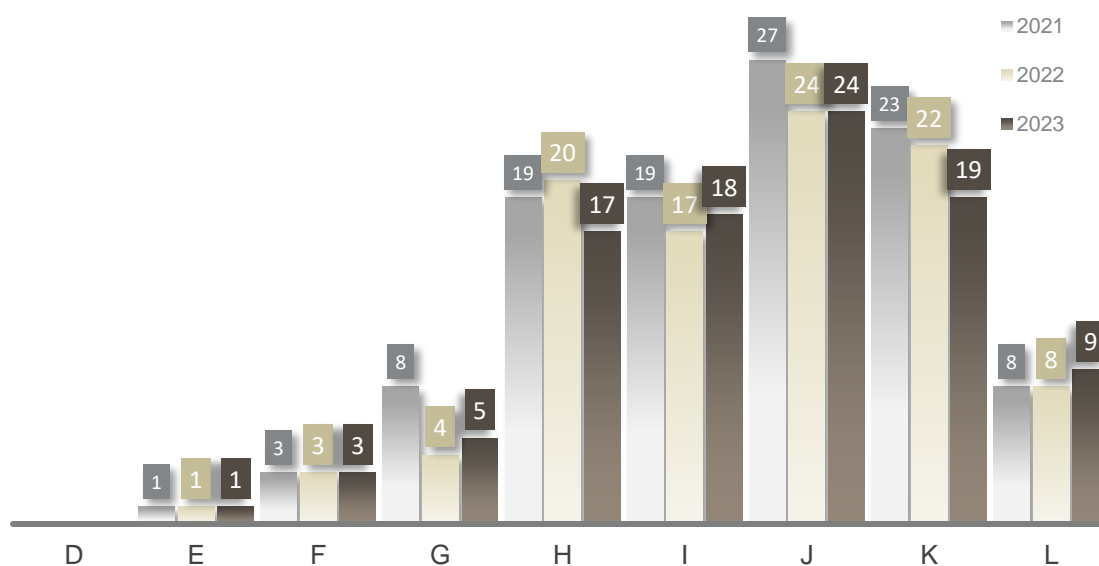
**RAPPORT  
TEMPS PARTIEL**



## Répartition des effectifs à temps partiel

	2023		2022		2021	
41	F	H	F	H	F	H
<b>Cadres</b>	<b>87</b>	<b>10</b>	<b>91</b>	<b>9</b>	<b>96</b>	<b>9</b>
L	9	4	8	2	8	2
K	19	5	22	5	23	3
J	24	1	24	1	27	1
I	18	-	17	1	19	2
H	17	-	20	-	19	1
<i>% effectifs inscrit</i>	<b>8,9 %</b>	<b>1,0 %</b>	<b>9,9 %</b>	<b>1,0 %</b>	<b>10,7 %</b>	<b>0,9 %</b>
<b>Techniciens</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>-</b>
G	5	-	4	-	8	-
F	3	-	3	-	3	-
E	1	-	1	-	1	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
<i>% effectifs inscrit</i>	<b>24,3 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>20,5 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>24,0 %</b>	<b>0,0 %</b>
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>10</b>	<b>99</b>	<b>9</b>	<b>108</b>	<b>9</b>
<i>% effectifs inscrit</i>	<b>8,6 %</b>	<b>0,9 %</b>	<b>9,4 %</b>	<b>0,9 %</b>	<b>10,5 %</b>	<b>0,9 %</b>

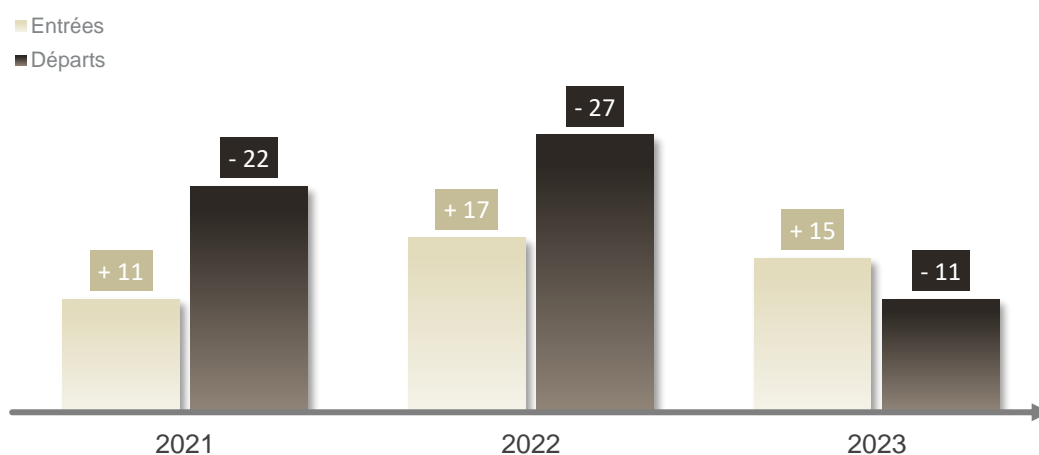
## Structure par classification des femmes à temps partiel



## Flux

	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
<b>41</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>
<b>Entrées</b>	<b>+15</b>	<b>+3</b>	<b>+17</b>	<b>+4</b>	<b>+11</b>	<b>+1</b>
Passages à temps partiel	+8	+3	+7	+4	+7	+1
Entrées de salariés travaillant à temps partiel	+4	-	+10	-	+2	-
Reprises d'activité de salariés travaillant à temps partiel	+3	-	-	-	+2	-
<b>Départs</b>	<b>-11</b>	<b>-9</b>	<b>-27</b>	<b>-4</b>	<b>-22</b>	<b>-3</b>
Retours à temps complet	-6	-	-12	-2	-10	-2
Départs de salariés travaillant à temps partiel	-5	-4	-15	-1	-10	-1
Suspensions d'activité de salariés travaillant à temps partiel	-	-5	-	-1	-2	-
<b>Flux net sur effectifs à temps partiel</b>	<b>+4</b>	<b>-6</b>	<b>-10</b>	<b>-</b>	<b>-11</b>	<b>-2</b>

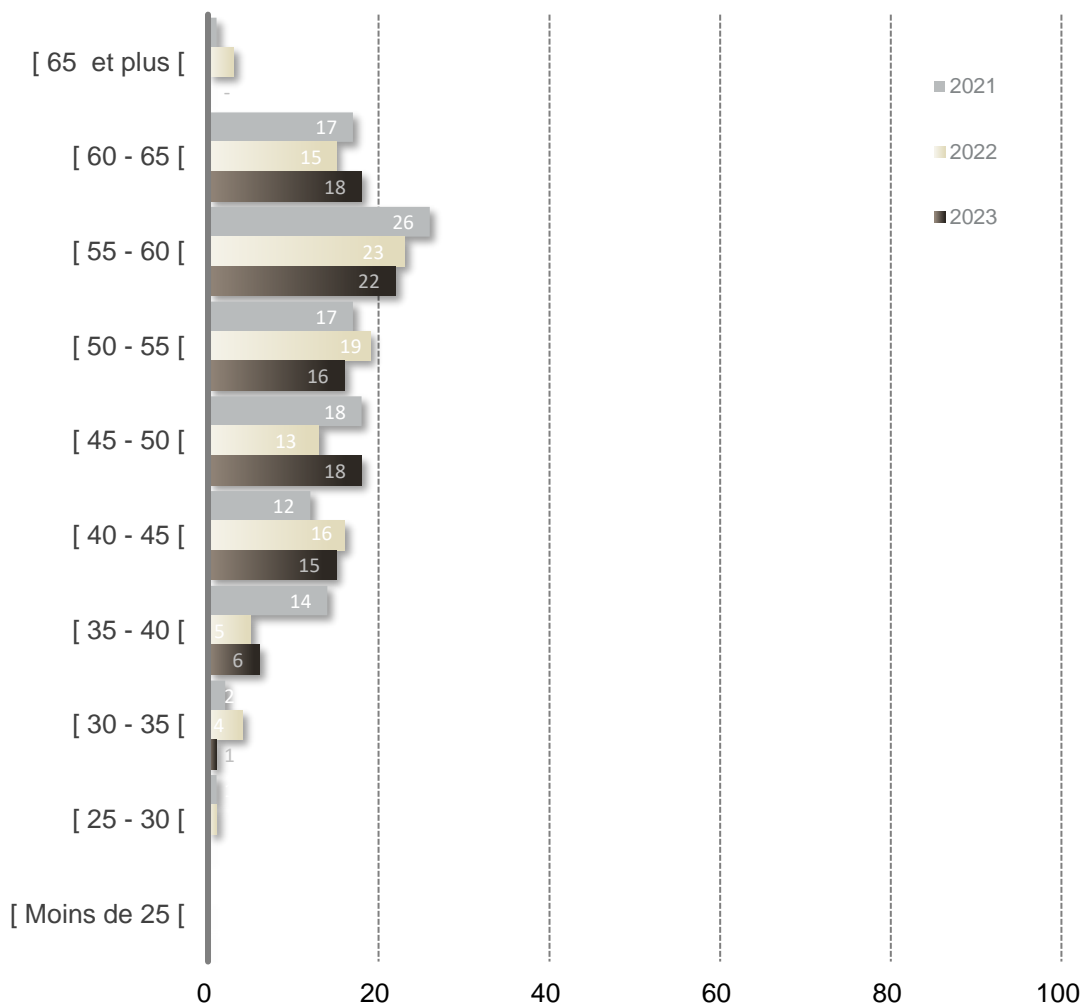
## Détail des entrées et départs des femmes à temps partiel



## Structure par âge

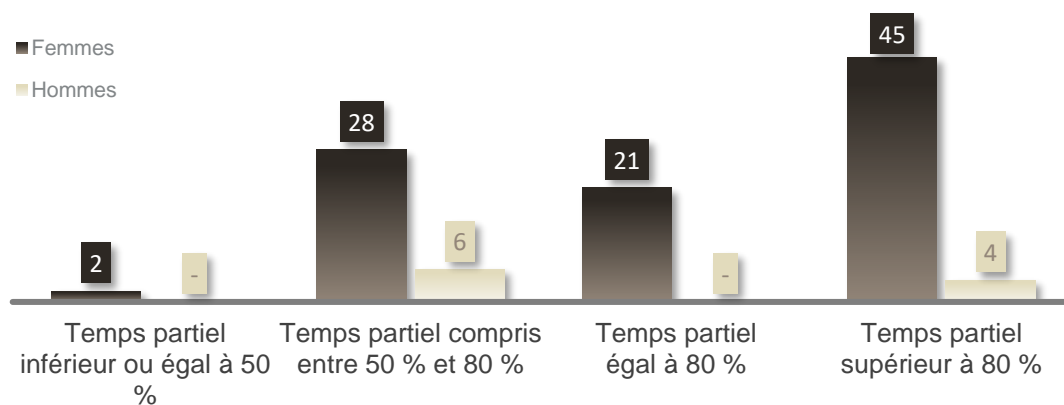
	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
[ 65 et plus [	-	1	3	-	1	-
[ 60 - 65 [	18	2	15	3	17	1
[ 55 - 60 [	22	4	23	3	26	4
[ 50 - 55 [	16	2	19	2	17	2
[ 45 - 50 [	18	-	13	-	18	-
[ 40 - 45 [	15	-	16	-	12	1
[ 35 - 40 [	6	1	5	1	14	-
[ 30 - 35 [	1	-	4	-	2	1
[ 25 - 30 [	-	-	1	-	1	-
[ Moins de 25 [	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>10</b>	<b>99</b>	<b>9</b>	<b>108</b>	<b>9</b>
<b>Age moyen</b>	<b>51,9</b>	<b>57,0</b>	<b>51,4</b>	<b>55,3</b>	<b>50,8</b>	<b>51,4</b>

## Structure par âge des femmes à temps partiel



## Structure par taux d'activité

	2023		2022		2021	
	F	H	F	H	F	H
Temps partiel inférieur ou égal à 50 %	2	-	4	-	3	-
Temps partiel compris entre 50 % et 80 %	28	6	35	4	36	5
Temps partiel égal à 80 %	21	-	25	-	30	-
Temps partiel supérieur à 80 %	45	4	35	5	39	4





# ANNEXE 3



**INFORMATIONS  
COMPLÉMENTAIRES**

# Accueil des collaborateurs et informations

## Accueil des collaborateurs (622) et Informations (623)

Tout candidat, dès la signature de son contrat de travail, accède aux informations utiles à son intégration : livret d'accueil, textes réglementaires, conventions ainsi qu'à des informations pratiques ou administratives.

A son arrivée dans l'entreprise, le salarié de l'UES Crédit Agricole S.A. peut consulter l'ensemble des documents et informations nécessaires à son environnement RH.

Il est informé de manière régulière sur la vie de l'entreprise et du Groupe : sa stratégie, son organisation, ses enjeux... Cette mission est principalement assurée par la Direction de la Communication du groupe Crédit Agricole S.A.

## Les principaux outils de communication Groupe :

- Le site corporate d'actualité du groupe Crédit Agricole : [www.credit-agricole.com](http://www.credit-agricole.com) (environ 300 000 visites par mois),
- Le « 60 secondes » : newsletter d'information quotidienne envoyée à plus de 100 000 collaborateurs (en trois langues),
- La newsletter Projet du Groupe, bimestrielle, qui traite de sujets relatifs à la stratégie du Groupe, à sa Raison d'être, au PMT, et à l'état d'avancement des Projets Client, Humain et Sociétal,
- La communication de proximité via Info Campus, la newsletter d'actualités et évènementiels à destination des collaborateurs des campus Evergreen et SQY Park,
- 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 communiqués de presse : environ 250 diffusions,
- La communication managériale Dirigeants, avec notamment la réunion des dirigeants Cercle 1 et la web app MyNews.

La Direction des Ressources Humaines Groupe et celle des entités de l'UES Crédit Agricole S.A. sont en charge de la Communication interne RH. Elles informent les collaboratrices et collaborateurs sur les sujets d'actualité RH de de leur entité et du Groupe.

« **Me&CA** », le portail RH Groupe et entité accompagne le collaborateur :

- **dans son parcours professionnel**, en lui donnant accès à toute l'information RH du Groupe et de Crédit Agricole SA : actualités internes, politiques sociales, engagements, projets RH, évènements, agendas, offres d'emploi internes, mouvements...),
- **dans son quotidien**, grâce aux offres mises à sa disposition sur les sujets importants de son cadre de travail, de la santé, du bien-être, des avantages et services.

Intuitif et interactif, ce portail est conçu comme une interface smartphone et permet de personnaliser son utilisation, de commenter et partager les contenus mais également de répondre à des quiz.

**Le collaborateur dispose d'un accès direct aux outils et services RH** suivants :

- MyJobs : bbourse de l'emploi interne permettant aux collaborateurs du Groupe d'effectuer une veille sur les ouvertures de postes et d'anticiper une éventuelle mobilité,
- MyDev : l'outil de gestion RH pour suivre les étapes importantes de la carrière du salarié : évaluations, entretiens annuels, demande de formation, expériences professionnelles ...
- PayOnLine : l'espace personnel de gestion administrative RH permettant de mettre à jour ses données, de suivre ses droits et solde de congés, son compte épargne temps, de poser ses congés/absences, ...
- AskOnLine : accès direct à une base actualisée de connaissances aux questions pratiques de leur environnement RH.

Me&CA donne également accès à la plateforme de formation E-campus, au site du Comité Social et Economique, à l'espace syndical, à Amundi Epargne salariale ainsi qu'à l'appli CA Ma santé.

Ce portail est complété par des **campagnes d'information** régulières mettant principalement en avant les thématiques de développement de carrière (employabilité, digital, mobilité, formation, mixité, diversité...).

Ces campagnes sont **relayées via des supports numériques** :

- Le « Flash RH », newsletter régulière consacrée à l'actualité RH pratique (démarches, accords, inscriptions aux événements, infos pratiques d'administration et gestion RH, dates clés...),
- Le « Flash RH Managers », newsletter ponctuelle présentant aux managers les actions utiles à la gestion de leurs équipes,
- Des formats ad hoc : événements, conférences, affichages et des supports spécifiques, digitaux ou papier.

## ACCOMPAGNEMENT RH

Dans l'objectif d'instaurer un dialogue de progrès et favoriser le développement professionnel, différents types d'échanges annuels entre le collaborateur et son manager sont proposés au sein de Crédit Agricole SA :

- **L'Evaluation en Responsabilité a pour objectif de rendre chaque collaborateur acteur de son développement à travers une auto-évaluation.**

Sur la base de cette auto-évaluation le manager et le collaborateur échangent sur la performance globale de l'année ainsi que sur l'identification des points forts et des axes de d'améliorations.

Afin d'accompagner les collaborateurs et les managers dans la préparation de cet échange, la Direction des Ressources Humaines met à disposition :

- Le Guide de la Campagne Evaluation & Développement ;
- Le document Exemples de compétences ;
- Un webinaire pour l'ensemble des collaborateurs et des managers ;
- Un coaching dédié pour les managers.



- **L'entretien professionnel**, est axé sur les perspectives d'évolution du collaborateur, le développement de ses compétences et ses éventuels besoins en formation. Les orientations définies à cette occasion visent à **accompagner les transformations** et à permettre au collaborateur de s'adapter à un environnement en constante évolution.
- **L'entretien professionnel récapitulatif** a lieu tous les 6 ans et a pour objectif d'établir un résumé du parcours professionnel du salarié. Il s'adresse aux collaborateurs ayant au moins 6 ans d'ancienneté au sein de Crédit Agricole S.A.
- **L'entretien de gestion** mené par les Gestionnaires Ressources Humaines (GRH) pour l'accompagnement des collaborateurs : souhait de mobilité exprimé, trajectoire de carrière, suivi de prise de poste, développement personnel, retraite...

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

- Dans le cadre d'un entretien de gestion les équipes de Gestion Ressources Humaines sont présentes auprès des collaborateurs pour construire leur projet de mobilité,
- Les Ateliers mobilité : animés par les GRH et ouverts à tous, ces séances rappellent les fondamentaux et proposent une méthodologie et des exercices pratiques pour développer un projet professionnel, travailler son CV et préparer ses entretiens de recrutement,
- Le Comité Mobilité Intra RH CASA : instance hebdomadaire de partage des postes disponibles et des profils de collaborateurs en mobilité.

En complément de cet accompagnement, l'outil **JobMaker** est proposé aux collaborateurs en démarche active de mobilité. Grâce à des ateliers de mise en pratique, ce « coach digital de carrière » permet de faire le point sur son parcours et son projet professionnel, l'identification de ses compétences et ses motivations.

**AGIR CHAQUE JOUR DANS VOTRE INTÉRÊT  
ET CELUI DE LA SOCIÉTÉ**



Direction des Ressources Humaines Crédit Agricole S.A.