



2025

BILAN SOCIAL

UES CRÉDIT AGRICOLE S.A.

AGIR CHAQUE JOUR DANS VOTRE INTÉRÊT
ET CELUI DE LA SOCIÉTÉ



2025

BILAN SOCIAL

UES CRÉDIT AGRICOLE S.A.

1 **EMPLOI**

P.05

2 **RÉMUNÉRATIONS**

P.29

3 **HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

P.37

4 **AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

P.43

5 **FORMATION**

P.49

6 **RELATIONS PROFESSIONNELLES**

P.53

7 **AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE LA VIE DE L'ENTREPRISE**

P.61

ANNEXES

ANNEXE 1
Égalité professionnelle (Femmes / Hommes)
ANNEXE 2
Rapport temps partiel
ANNEXE 3
Informations complémentaires

P.65

1



EMPLOI

EFFECTIFS

Effectifs au 31 décembre 2025

		2025	2024	2023
Effectif Inscrit	111	2 374	2 313	2 180
Effectif Payé	111.2	2 280	2 220	2 089
CDI		2 077	2 020	1 901
CDD		35	30	22
Autres		168	170	166
Effectif non Payé	111.3	94	93	91
Congé sans traitement		30	26	27
Détachés & expatriés		64	67	64
Congé de reclassement		-	-	-
Autres catégories (non repris à l'effectif payé)		-	-	-

Détail par type d'effectif

Effectif Inscrit	111	2 374	2 313	2 180
CDI		2 171	2 112	1 992
Cadres		2 147	2 083	1 952
Techniciens		24	29	40
CDD		35	30	22
Cadres		34	29	22
Techniciens		1	1	-
Autres		168	171	166
Alternants		168	171	166
Étudiants à Temps Partiel		-	-	-
Autres catégories (non repris à l'effectif payé)		-	-	-
Effectif Payé	111.2	2 280	2 220	2 089
CDI		2 077	2 020	1 901
Cadres		2 057	1 996	1 868
Techniciens		20	24	33
CDD		35	30	22
Cadres		34	29	22
Techniciens		1	1	-
Autres		168	170	166
Alternants		168	170	166
Étudiants à Temps Partiel		-	-	-

Effectif non payé

	2025	2024	2023
Effectif Non Payé 111.3	94	93	91
Congé sans traitement	30	26	27
Cadres	26	20	20
Techniciens	4	5	7
Autres	-	1	-
Détachés & expatriés	64	67	64
Cadres	64	67	64
Techniciens	-	-	-
Congé de reclassement	-	-	-
Cadres	-	-	-
Techniciens	-	-	-
Autres catégories (non repris à l'effectif payé)	-	-	-

Effectif payé en ETP (en Équivalent Temps Plein)

	2025	2024	2023
Effectif Payé en ETP 111.4	2 260,1	2 200,8	2 068,7
CDI	2 059,3	2 001,7	1 882,9
Cadres	2 039,5	1 978,4	1 851,2
Techniciens	19,8	23,3	31,7
CDD	33,7	29,2	19,8
Cadres	32,7	28,2	19,8
Techniciens	1,0	1,0	-
Autres	167,1	169,9	166,0
Alternants	167,1	169,9	166,0
Étudiants à Temps Partiel	-	-	-

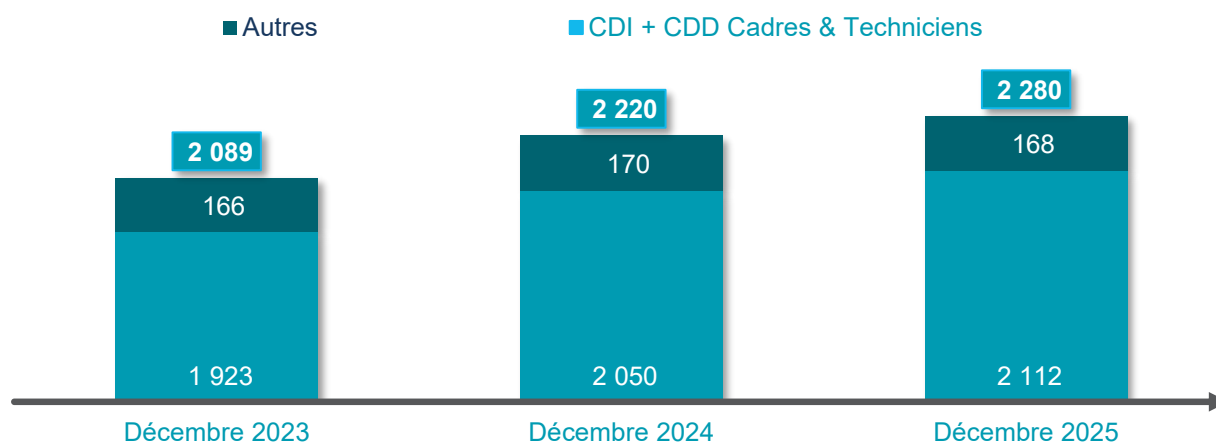
Effectif permanent

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

	2025	2024	2023
Effectif permanent CDI inscrit à temps plein 112	1 833	1 695	1 583
Cadres	1 811	1 674	1 557
Techniciens	22	21	26
Effectif permanent CDI payé à temps plein 112.2	1 740	1 597	1 499
Cadres	1 721	1 579	1 477
Techniciens	19	18	22

Évolution des effectifs payés

		2025	2024	2023
Effectifs Payés	111.2	2 280	2 220	2 089
CDI + CDD		2 112	2 050	1 923
Autres		168	170	166

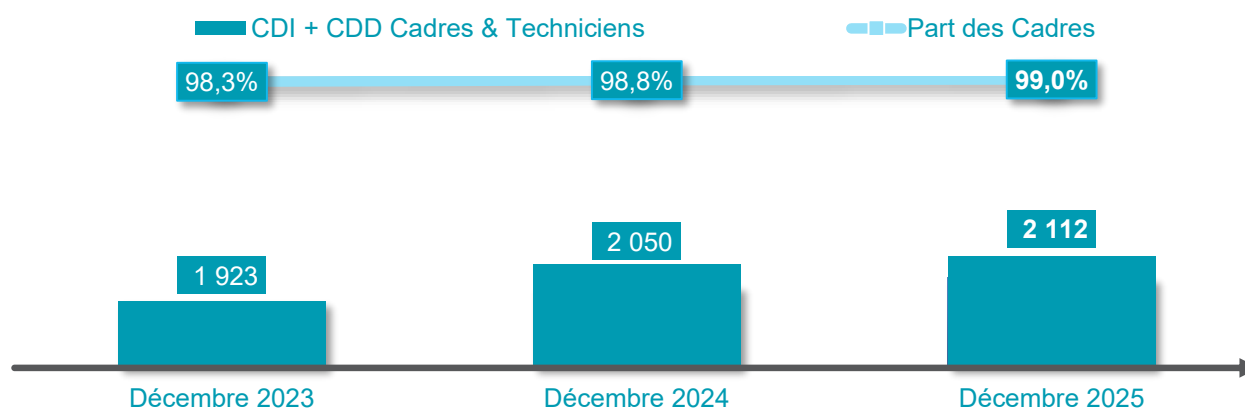


Évolution de la part des cadres dans l'effectif payé

à l'exclusion des salariés "Autres"

		2025	2024	2023
Effectifs Payés (CDI + CDD)		2 112	2 050	1 923
Part des cadres		2 091	2 025	1 890

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



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

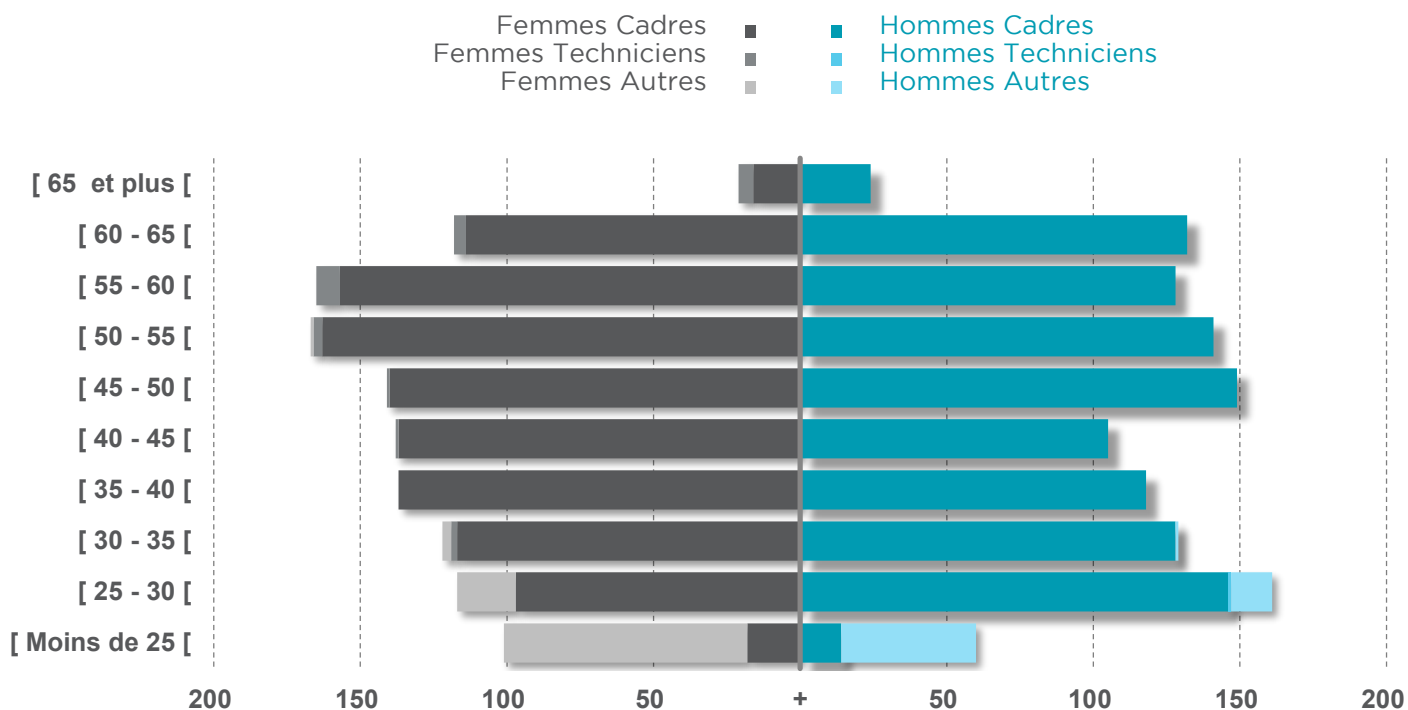
Effectif moyen

	2025	2024	2023
Effectif inscrit moyen mensuel (CDI + CDD en nombre) 114	2 339	2 240	2 093
Cadres	2 143	2 039	1 894
Techniciens	28	34	39
Autres	169	167	160
Effectif payé moyen mensuel (CDI + CDD en nombre) 114.2	2 243	2 146	1 999
Cadres	2 052	1 951	1 808
Techniciens	23	29	31
Autres	168	167	159
Effectif inscrit moyen mensuel (en ETP, arrondi) 114.3	2 322	2 223	2 076
Cadres	2 126	2 024	1 879
Techniciens	27	32	37
Autres	169	167	160

Structure par âge des effectifs au 31 décembre 2025

Répartition par âge (effectifs inscrit)	116	2025	2024	2023
Cadres		2 181	2 112	1 974
[65 et plus [40	52	37
[60 - 65 [246	227	216
[55 - 60 [285	293	310
[50 - 55 [304	291	273
[45 - 50 [289	280	264
[40 - 45 [242	241	224
[35 - 40 [255	240	218
[30 - 35 [245	241	228
[25 - 30 [243	215	174
[Moins de 25 [32	32	30
Techniciens		25	30	40
[65 et plus [5	4	3
[60 - 65 [4	5	11
[55 - 60 [8	9	12
[50 - 55 [3	6	6
[45 - 50 [1	-	1
[40 - 45 [1	3	4
[35 - 40 [-	-	1
[30 - 35 [2	1	1
[25 - 30 [1	2	1
[Moins de 25 [-	-	-
Autres		168	171	166
[65 et plus [-	-	-
[60 - 65 [-	-	-
[55 - 60 [-	-	-
[50 - 55 [1	-	-
[45 - 50 [-	1	-
[40 - 45 [-	1	1
[35 - 40 [-	-	1
[30 - 35 [4	1	4
[25 - 30 [34	27	31
[Moins de 25 [129	141	129
Total		2 374	2 313	2 180
[65 et plus [45	56	40
[60 - 65 [250	232	227
[55 - 60 [293	302	322
[50 - 55 [308	297	279
[45 - 50 [290	281	265
[40 - 45 [243	245	229
[35 - 40 [255	240	220
[30 - 35 [251	243	233
[25 - 30 [278	244	206
[Moins de 25 [161	173	159

Pyramide des âges des effectifs inscrits au 31 décembre 2025



Détail

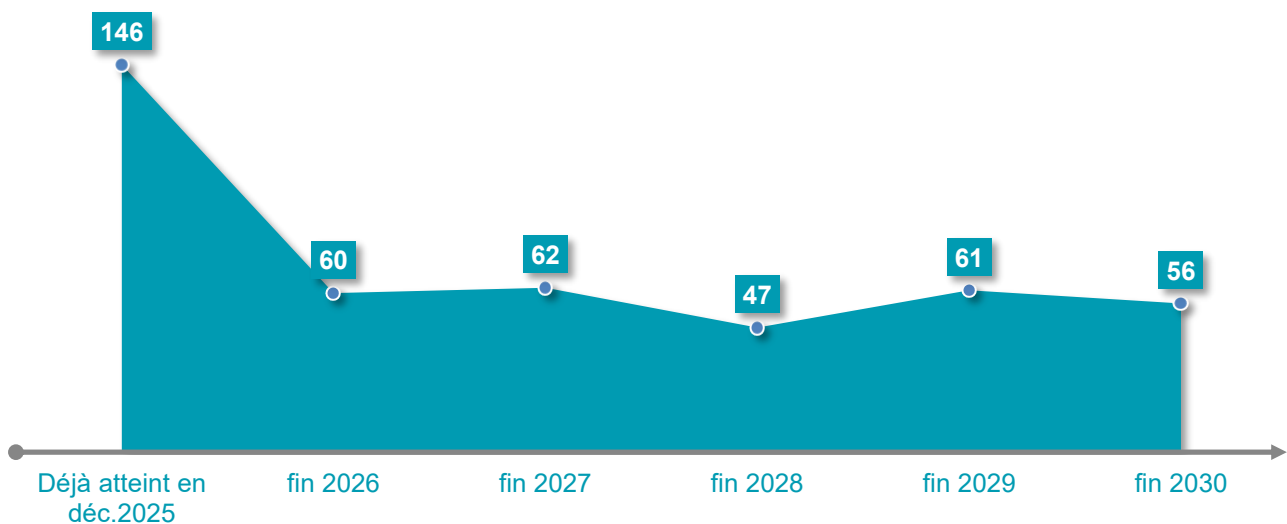
	Femmes			Hommes		
	Cadres	Tech.	Autres	Cadres	Tech.	Autres
Répartition de l'effectif inscrit	1 096	24	107	1 085	1	61
[65 et plus [16	5	-	24	-	-
[60 - 65 [114	4	-	132	-	-
[55 - 60 [157	8	-	128	-	-
[50 - 55 [163	3	1	141	-	-
[45 - 50 [140	1	-	149	-	-
[40 - 45 [137	1	-	105	-	-
[35 - 40 [137	-	-	118	-	-
[30 - 35 [117	2	3	128	-	1
[25 - 30 [97	-	20	146	1	14
[Moins de 25 [18	-	83	14	-	46

Structure par âge des effectifs *(suite)*

Âge moyen (en 10 ^{ème} d'année) de l'effectif inscrit	116,2	2025	2024	2023
		44,2	44,3	44,7
Cadres		45,6	45,8	46,2
L		54,7	54,5	54,6
K		49,4	50,1	50,6
J		44,6	44,7	44,5
I		39,3	38,8	39,6
H		36,0	36,3	36,6
Techniciens		55,7	54,9	55,5
G		55,8	54,8	53,9
F		69,8	68,8	62,2
E		-	61,8	60,8
D		-	-	-
C		26,1	25,1	-
B		-	-	-
Autres		24,0	23,9	23,9
Âge moyen (en 10^{ème} d'année) des CDI inscrits	116,2	46,0	46,2	46,6

Salariés atteignant l'âge de 62 ans ⁽¹⁾

⁽¹⁾ âge théorique de départ à la retraite fixé à 62 ans avec augmentation progressive à 64 ans jusqu'en 2032, sans tenir compte des carrières longues.



Structure par ancienneté de l'effectif inscrit

Répartition par ancienneté	117	2025	2024	2023
		2 374	2 313	2 180
Cadres		2 181	2 112	1 974
[40 et plus [38	51	45
[35 - 40 [136	120	107
[30 - 35 [130	155	191
[25 - 30 [228	181	130
[20 - 25 [238	255	305
[15 - 20 [252	252	212
[10 - 15 [232	226	221
[5 - 10 [302	293	274
[1 - 5 [499	415	361
[moins de 1 an [126	164	128
Techniciens		25	30	40
[40 et plus [6	8	12
[35 - 40 [5	3	6
[30 - 35 [1	4	7
[25 - 30 [3	3	2
[20 - 25 [1	2	3
[15 - 20 [3	3	3
[10 - 15 [1	2	3
[5 - 10 [1	1	1
[1 - 5 [4	2	1
[moins de 1 an [-	2	2
Autres		168	171	166
[40 et plus [-	-	-
[35 - 40 [-	-	-
[30 - 35 [-	-	-
[25 - 30 [-	-	-
[20 - 25 [-	-	-
[15 - 20 [-	-	-
[10 - 15 [-	-	-
[5 - 10 [-	-	-
[1 - 5 [46	49	48
[moins de 1 an [122	122	118
Total		2 374	2 313	2 180
[40 et plus [44	59	57
[35 - 40 [141	123	113
[30 - 35 [131	159	198
[25 - 30 [231	184	132
[20 - 25 [239	257	308
[15 - 20 [255	255	215
[10 - 15 [233	228	224
[5 - 10 [303	294	275
[1 - 5 [549	466	410
[moins de 1 an [248	288	248

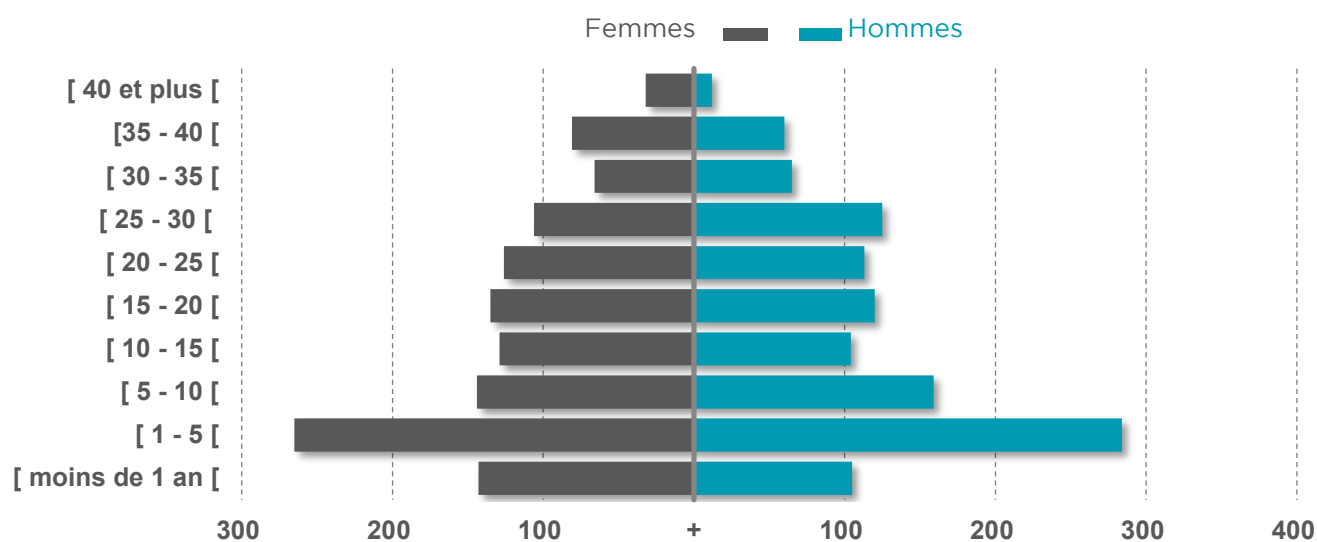
Structure par ancienneté de l'effectif inscrit (*suite*)

Ancienneté moyenne de l'effectif inscrit (en 10 ^{ème} d'année)	117,2	2025	2024	2023
		14,4	14,8	15,4
Cadres		15,4	15,7	16,3
L		22,2	22,2	22,4
K		18,2	19,0	19,7
J		14,6	14,7	14,9
I		10,2	10,1	11,3
H		8,9	9,1	9,6
Techniciens		27,4	27,4	30,4
G		26,7	26,4	27,7
F		48,5	47,5	41,3
E		-	42,2	41,2
D		-	-	-
C		2,0	1,0	-
B		-	-	-
Autres		0,6	0,6	0,6
Ancienneté moyenne (en 10^{ème} d'année) des CDI inscrits	117,2	15,7	16,1	16,8

Structure par nationalité de l'effectif inscrit

	2025	2024	2023
Cadres	2 181	2 112	1 974
Nationalité Française	2 028	1 978	1 866
Autres Nationalités	153	134	108
Techniciens	25	30	40
Nationalité Française	25	30	40
Autres Nationalités	-	-	-
Autres	168	171	166
Nationalité Française	125	125	130
Autres Nationalités	43	46	36
Total	2 374	2 313	2 180
Nationalité Française	2 178	2 133	2 036
Autres Nationalités	196	180	144

Pyramides des anciennetés des effectifs inscrits au 31 décembre 2025



Détail

Détail	Femmes	Hommes	Total
Répartition de l'effectif inscrit	1 227	1 147	2 374
[40 et plus [32	12	44
[35 - 40 [81	60	141
[30 - 35 [66	65	131
[25 - 30 [106	125	231
[20 - 25 [126	113	239
[15 - 20 [135	120	255
[10 - 15 [129	104	233
[5 - 10 [144	159	303
[1 - 5 [265	284	549
[moins de 1 an [143	105	248

Évolution de l'ancienneté moyenne des effectifs en CDI



Structure des effectifs

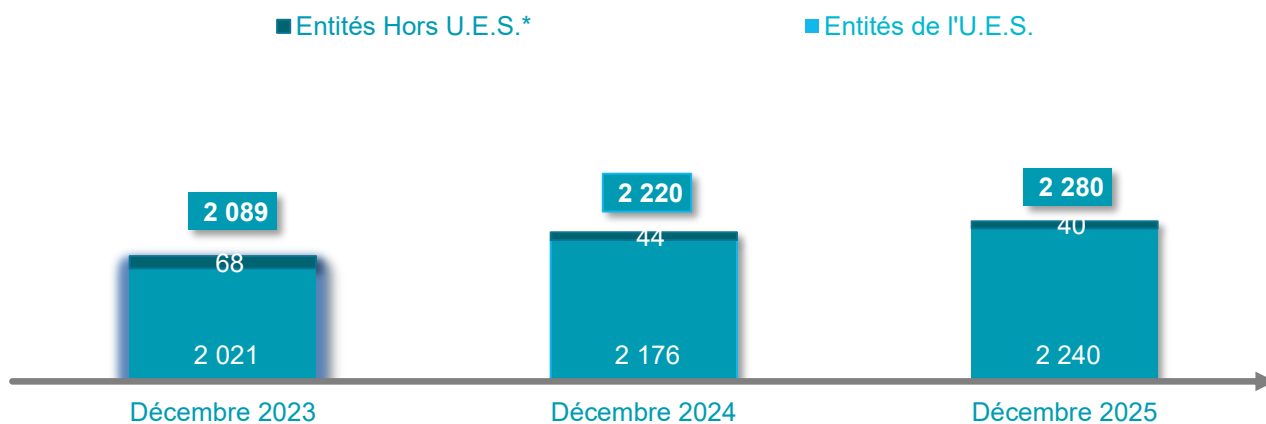
Structure de l'effectif inscrit par classification	119	2025	2024	2023
		2 374	2 313	2 180
Cadres		2 181	2 112	1 974
L		442	453	440
K		457	443	413
J		616	583	547
I		382	352	315
H		284	281	259
Techniciens		25	30	40
G		22	26	32
F		2	2	7
E		-	1	1
D		-	-	-
C		1	1	-
B		-	-	-
Autres		168	171	166

Travailleurs extérieurs

		2025	2024	2023
Effectif mis à disposition reçu	121.2	25	23	2*
Nombre de stagiaires (écoles, universités ...)	122	165	151	137
Nombre d'auxiliaires de vacances		0	1	2
Travailleurs temporaires (intérim)				
Nombre moyen mensuel	123	6	2	2
Durée moyenne d'un contrat (jours ouvrés)	124	65	44	45

*Certaines données du SI étaient non disponibles 2023

Répartition de l'effectif payé par structure bénéficiaire



*Effectifs mis à disposition par CASA dans d'autres entités : inclus dans les effectifs payés par CASA mais non présents au sein de l'entité bénéficiaire CASA

Répartition par entité bénéficiaire de l'effectif payé à fin d'année dans l'U.E.S.	2025	2024	2023
		2 240	2 176
100 - CREDIT AGRICOLE SA	2 014	1 973	1 866
031 - PLEINCHAMP	7	8	6
109 - FONCARIS	22	20	21
149 - PROGICA	7	7	7
157 - IDIA	81	78	57
200 - CA TRANSITIONS & ENERGIES	90	76	64
786 - CA SANTE & TERRITOIRES	19	14	

FLUX

Flux d'entrées-sorties

	2025	2024	2023
Entrées à l'effectif payé	+328	+452	+419
Entrées CDI 131	+242	+333	+338
dont recrutements externes directs	+127	+166	+154
dont les transformations de contrat	+16	+10	+16
dont mobilités entrantes (provenant du groupe Crédit Agricole)	+99	+157	+168
Reprises d'activité	+13	+20	+17
Entrées CDD 132 (hors alternance et Auxiliaires de vacances)	+73	+99	+64
Départs de l'effectif payé	-266	-325	-312
Départs CDI	-178	-207	-222
Suspensions d'activité	-20	-27	-23
Départs CDD (hors alternance et Auxiliaires de vacances)	-68	-91	-67
Flux net de l'effectif payé	+62	+127	+107

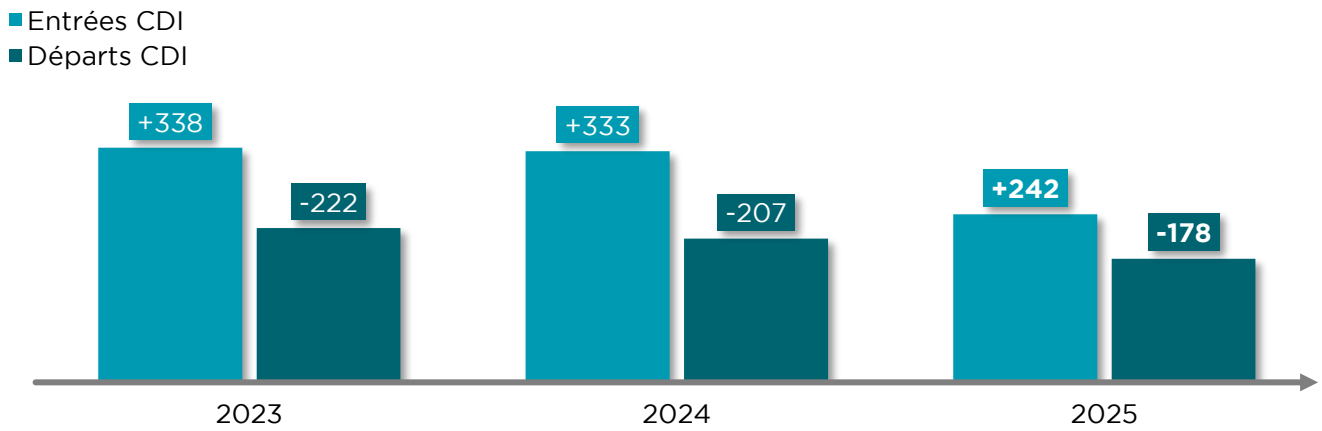
Entrées en CDI au cours de l'année

		2025	2024	2023
Répartition par niveau de classification		131	+242	+333
Cadres		+242	+331	+332
	L	+28	+36	+49
	K	+38	+60	+43
	J	+63	+87	+93
	I	+44	+62	+64
	H	+69	+86	+83
Techniciens		-	+2	+6
	G	-	+2	+6
	F	-	-	-
	E	-	-	-
	D	-	-	-
	C	-	-	-
	B	-	-	-
Entrées CDI salariés de moins de 25 ans par classification		134	+26	+23
Cadres		+26	+23	+22
Techniciens		-	-	-

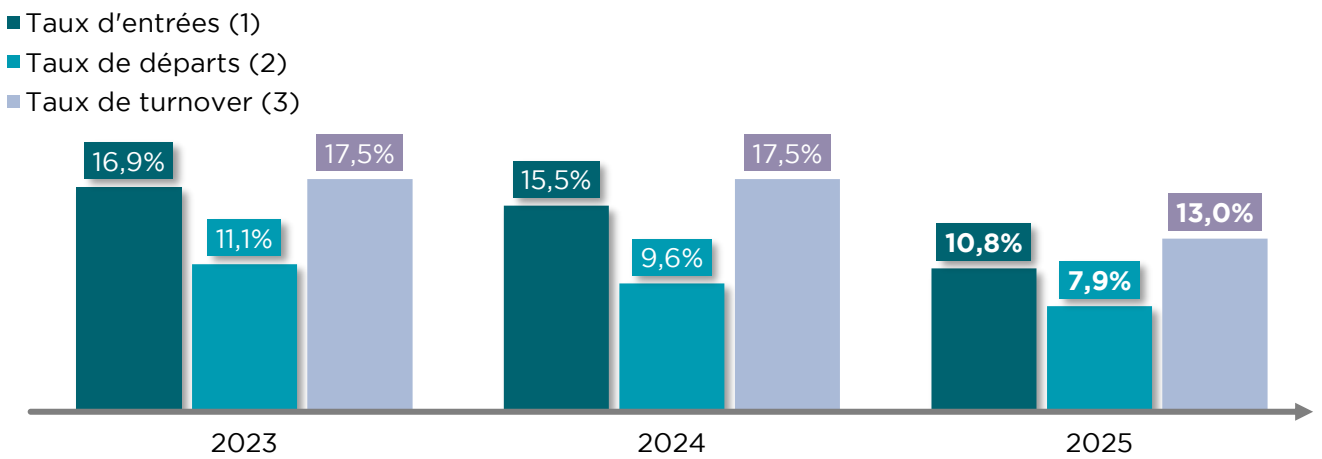
Départs en CDI au cours de l'année

		2025	2024	2023
Répartition par niveau de classification		-178	-207	-220
Cadres		-175	-198	-215
	L	-48	-38	-40
	K	-38	-47	-49
	J	-50	-60	-53
	I	-23	-34	-34
	H	-16	-19	-39
Techniciens		-3	-9	-5
	G	-3	-5	-5
	F	-	-4	-
	E	-	-	-
	D	-	-	-
	C	-	-	-
	B	-	-	-

Flux CDI



Taux d'entrées et de départs (en % effectif payé moyen mensuel)



(1) Nombre d'entrées en CDI / effectif payé moyen mensuel * 100

(2) Nombre de départs de CDI / effectif payé moyen mensuel * 100

(3) [(Nombre d'entrées en CDI + Nombre de départs en CDI) / 2] / effectif payé moyen mensuel * 100

Entrées

		2025	2024	2023
Entrées CDI à l'effectif payé	131	+255	+353	+355
Cadres		+255	+350	+349
Entrées CDI		+242	+331	+332
dont recrutements externes directs		+127	+165	+153
dont les transformations de contrat		+16	+10	+15
dont mobilités entrantes		+99	+156	+164
Reprises d'activité		+13	+19	+17
Techniciens		-	+3	+6
Entrées CDI		-	+2	+6
dont recrutements externes directs		-	+1	+1
dont les transformations de contrat		-	-	+1
dont mobilités entrantes		-	+1	+4
Reprises d'activité		-	+1	-
Entrées CDD à l'effectif payé (hors alternance)	132	+73	+99	+64
Cadres		+72	+96	+63
Techniciens		+1	+3	+1
Entrées Auxiliaires de vacances	133	-	+1	+2

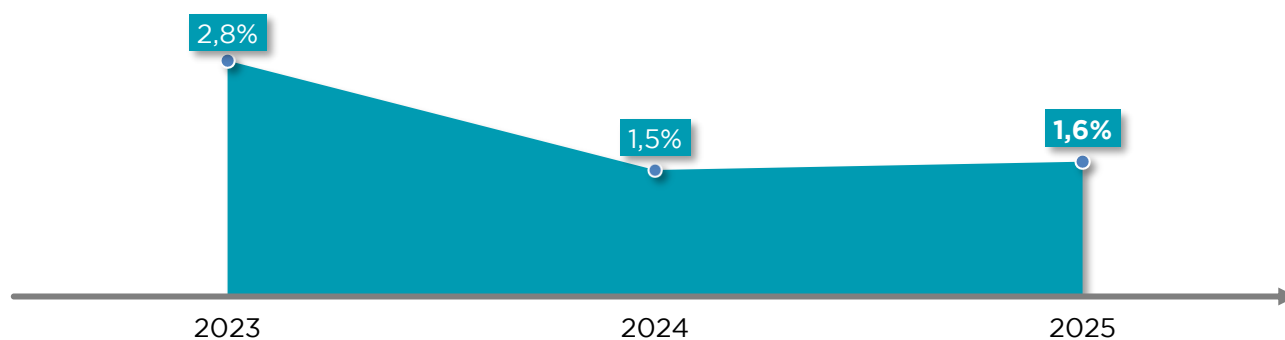
Détail des entrées de - 25 ans à l'effectif payé

		2025	2024	2023
Entrées salariés de - 25 ans	134	+39	+46	+48
Entrées salariés de - 25 ans en CDI	134.2	+26	+23	+22
Entrées salariés de - 25 ans en CDD		+13	+23	+26
Cadres		+39	+45	+48
Techniciens		-	+1	-

Départs

		2025	2024	2023
Départs CDI à l'effectif payé		141	-178	-207
Cadres		-175	-198	-217
	Démissions	142	-34	-55
	Départs liés au PSE	143	-	-
	Retraites et pré-retraite	143 - 147	-56	-59
	Licenciements	144	-4	-6
	Départs au cours de la période d'essai	146	-5	-10
	Décès	148	-1	-
	Mobilités	149	-67	-77
	Ruptures conventionnelles	149	-8	-10
	Autres départs	149	-	-
Techniciens		-3	-9	-5
	Démissions	142	-1	-
	Départs liés au PSE	143	-	-
	Retraites et pré-retraite	143 - 147	-2	-4
	Licenciements	144	-	-
	Départs au cours de la période d'essai	146	-	-
	Décès	148	-	-
	Mobilités	149	-	-1
	Ruptures conventionnelles	149	-	-
	Autres départs	149	-	-
Départs CDI		-178	-207	-222
	Démissions	142	-35	-55
	Départs liés au PSE	143	-	-
	Retraites et pré-retraite	143 - 147	-58	-63
	Licenciements	144	-4	-6
	Départs au cours de la période d'essai	146	-5	-10
	Décès	148	-1	-
	Mobilités	149	-67	-78
	Ruptures conventionnelles	149	-8	-10
	Autres départs	149	-	-

Taux de démission (en pourcentage / effectif moyen)



PROMOTIONS

	2025	2024	2023
Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure 151	144	147	109
Cadres	139	142	91
K à L	12	15	11
J à K	27	31	17
I à J	46	45	29
H à I	54	51	34
Passage Cadre G à H	5	5	16
Techniciens	-	-	2
F à G	-	-	1
E à F	-	-	1
D à E	-	-	-
C à D	-	-	-
B à C	-	-	-
Durée moyenne entre 2 promotions (en année) 151Bis	2,9	3,3	3,3
Cadres	2,9	3,3	3,4
L	5,6	5,4	3,9
K	3,1	3,7	3,9
J	2,6	3,2	3,1
I (*)	2,5	2,3	3,0
H	1,7	4,8	2,7
Techniciens	-	-	8,1
G	-	-	4,2
F	-	-	12,0
E	-	-	-
D	-	-	-
C	-	-	-
Taux de promotion de l'effectif payé 151Bis	6,8%	7,2%	5,7%
Cadres	6,6%	7,0%	4,8%
Techniciens	23,8%	20,0%	54,5%

(*) 2,5 ans en cadres I : signifie que les cadres I ont passé en moyenne 2,5 ans dans la classe précédente avant la promotion

CHÔMAGE

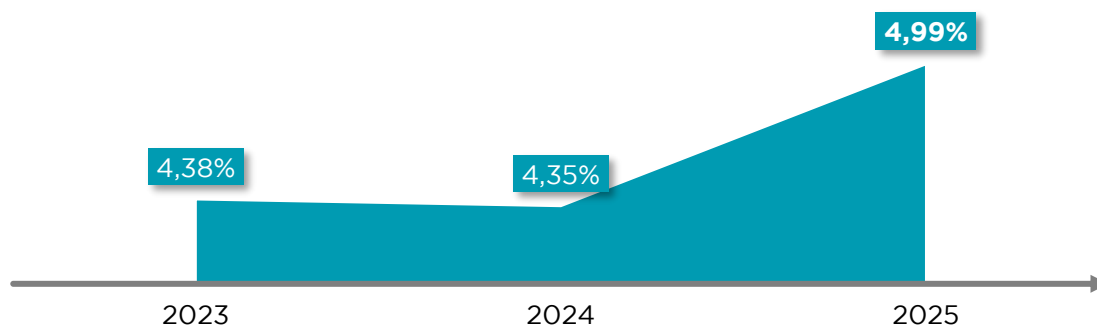
		2025	2024	2023
Nombre de salariés mis au chômage partiel	161	-	-	-

HANDICAP

		2025	2024	2023
Nombre d'unités en situation de handicap ⁽¹⁾	171	106	88	80
Nombre de personnes en situation de handicap à la suite d'un accident de travail intervenu dans l'entreprise	172	3	4	3

(1) Indicateur revu à partir de 2022 : il prend en compte le nombre d'unités en situation de handicap et non plus le nombre de personnes.

Taux de salariés en situation de handicap (*unités*)

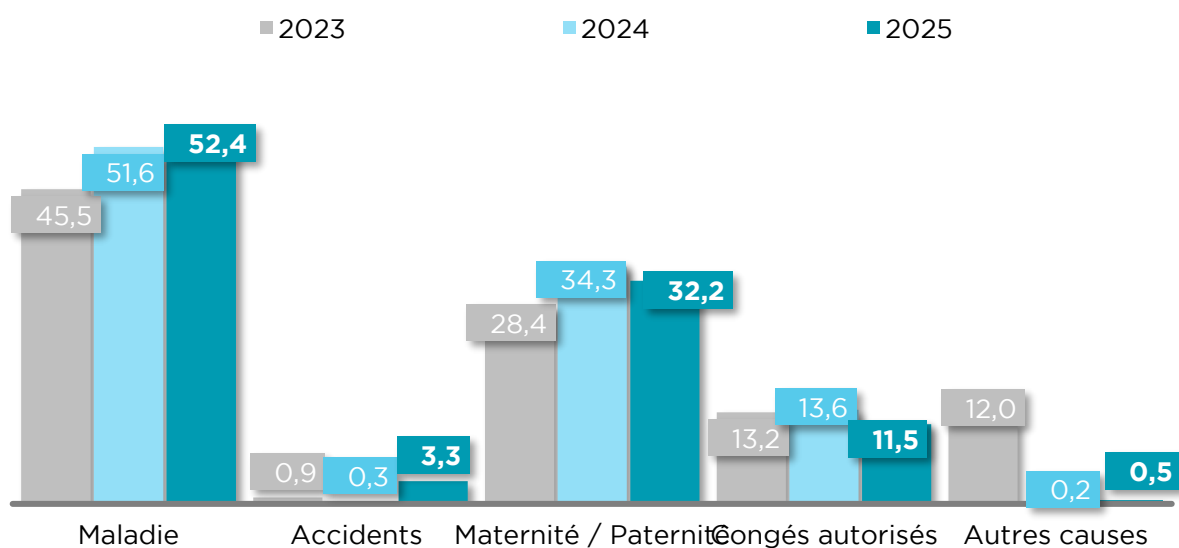


ABSENTÉISME

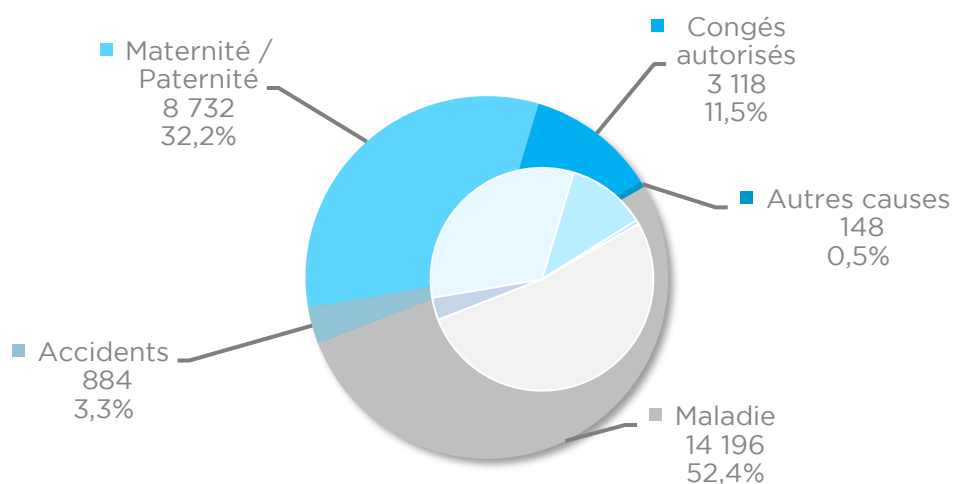
Absentéisme de l'effectif payé (hors alternants et auxiliaires de vacances)

		2025	2024	2023
Nombre de jours d'absences (calendaires)	181	27 078	26 091	25 877
Maladie	182 - 183	14 196	13 463	11 769
Accidents de travail et de trajet	184	884	85	233
Maternité / Paternité	185	8 732	8 943	7 344
Congés autorisés (événements familiaux, ...)	186	3 118	3 546	3 422
Autres causes	187	148	55	3 109
Taux d'absentéisme	181 Bis	3,3%	3,3%	3,5%
Maladie	182 - 183	1,7%	1,7%	1,6%
Cadres		1,7%	1,7%	1,6%
< à 3 jours		0,04 %	0,03 %	0,04 %
de 3 à 90 jours		0,9 %	0,9 %	0,8 %
> à 90 jours		0,8 %	0,8 %	0,8 %
Techniciens		0,0%	0,0%	0,0%
< à 3 jours		NS	NS	NS
de 3 à 90 jours		0,01 %	0,01 %	0,01 %
> à 90 jours		0,0 %	0,0 %	-
Total		1,7%	1,7%	1,6%
< à 3 jours		0,04 %	0,03 %	0,04 %
de 3 à 90 jours		0,9 %	0,9 %	0,8 %
> à 90 jours		0,8 %	0,8 %	0,8 %
Accidents de travail et de trajet	184	0,11%	0,01%	0,03%
Maternité / Paternité	185	1,1%	1,1%	1,0%
Congés autorisés (événements familiaux, ...)	186	0,4%	0,5%	0,5%
Autres causes	187	0,02%	0,01%	0,43%
Ratio jours d'absence effectivement pris dans le cadre du congé de paternité	189	81%	84%	69%

Répartition des absences par motif (en %)



Nombre de jours d'absence calendaires



En nombre de personnes

	2025	2024	2023
Congés supérieurs à 6 mois	26	25	25
Congé C.E.T.	18	19	23
Congé création d'entreprise	4	1	-
Congé d'enseignement et de recherche	-	-	-
Congé individuel de formation	-	-	-
Congé parental	1	1	1
Congé pour convenance familiale	1	-	-
Congé sabbatique	2	4	1

2



RÉMUNÉRATIONS

RÉMUNÉRATIONS

Montant des rémunérations

		2025	2024	2023
Masse salariale annuelle totale (DSN)	211	249 296 911	230 629 081	216 834 565
DSN corrigée des indemnités transactionnelles, indemnités de départs en retraite et indemnités de congés payés		248 068 877	229 246 391	211 254 181
Effectif CDI permanent payé		1 740	1 597	1 499
Rémunération moyenne annuelle ⁽¹⁾		94 921	96 708	94 421
Rémunération moyenne mensuelle (sur 12 mois) ⁽¹⁾		7 910	8 059	7 868

⁽¹⁾ La rémunération moyenne annuelle et mensuelle (sur 12 mois) intègre la rémunération fixe annuelle (RFA) et la rémunération variable individuelle (RVI) de l'effectif CDI permanent payé.

Rémunération mensuelle moyenne de base ⁽²⁾	212	6 741	6 750	6 729
Cadres		6 770	6 787	6 612
L		12 304	12 372	12 075
K		7 034	6 943	6 593
J		5 656	5 546	5 182
I		4 597	4 593	4 356
H		3 951	3 926	3 794
Techniciens		3 791	3 638	3 353
G		3 781	3 627	3 399
F		3 996	3 913	3 003
E		-	-	3 358
D		-	-	-
C		-	-	-
B		-	-	-

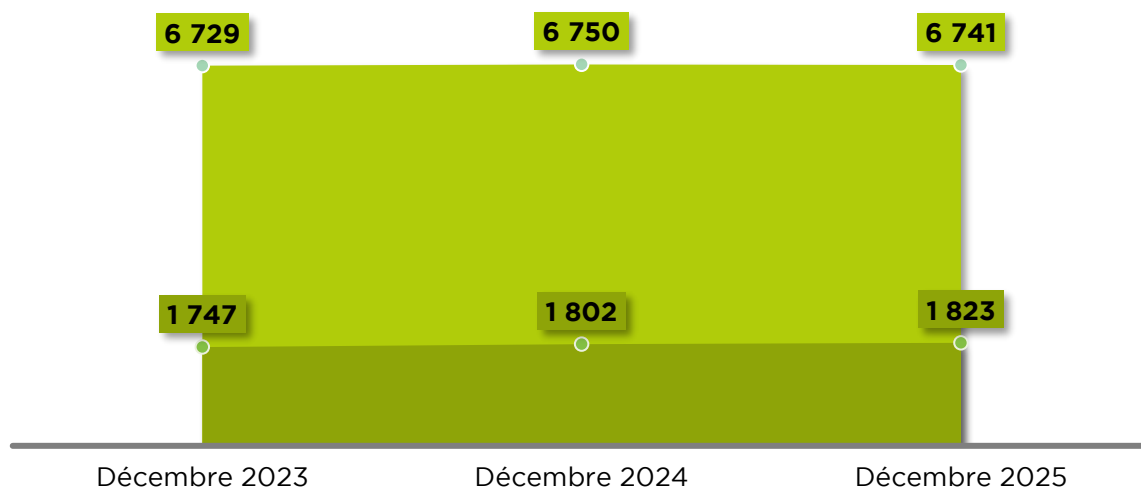
⁽²⁾ Rémunération fixe annuelle (RFA) à fin de période de l'effectif CDI permanent payé.

Part des primes non mensuelle dans la déclaration des salaires ⁽³⁾	212 bis	13,4%	13,2 %	11,7 %
Cadres		13,4 %	13,2 %	11,8 %
L		20,3 %	19,7 %	17,6 %
K		10,4 %	10,0 %	8,9 %
J		9,4 %	8,5 %	7,4 %
I		8,2 %	8,0 %	6,3 %
H		6,8 %	6,4 %	6,8 %
Techniciens		5,3 %	3,6 %	3,6 %
G		5,1 %	3,4 %	3,3 %
F		8,6 %	7,5 %	5,7 %
E		-	-	-
D		-	-	-
C		-	-	-
B		-	-	-

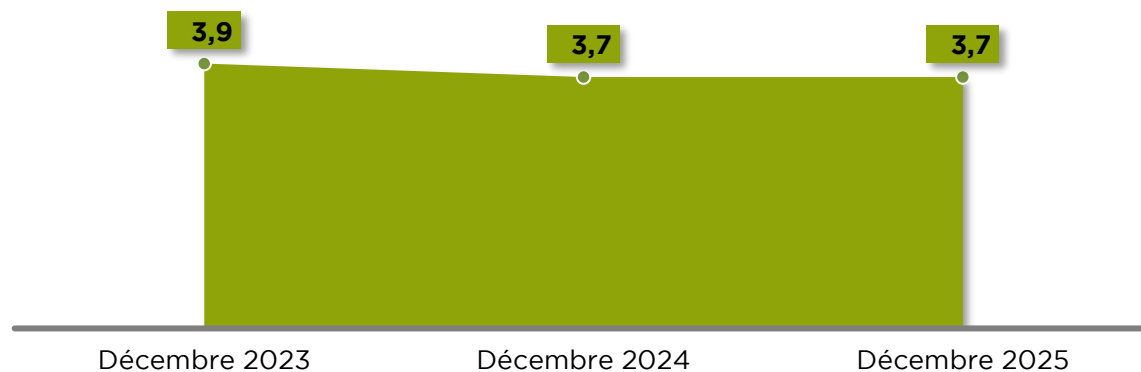
⁽³⁾ Rémunération fixe (RFA) et variable individuelle (RVI) à fin de période de l'effectif CDI permanent payé.

Évolution de la rémunération moyenne mensuelle de base / SMIC mensuel

- Rémunération moyenne mensuelle de base
- SMIC mensuel



Rapport de la rémunération moyenne mensuelle de base et le SMIC

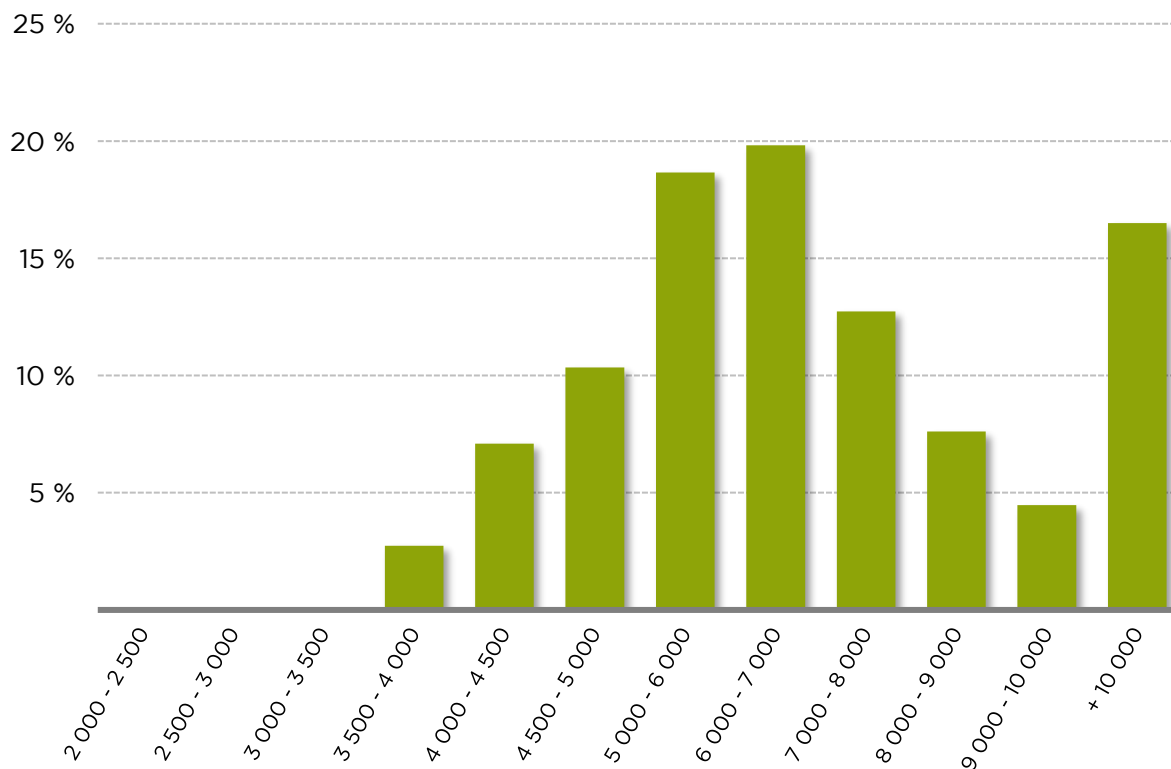


Montant des rémunérations

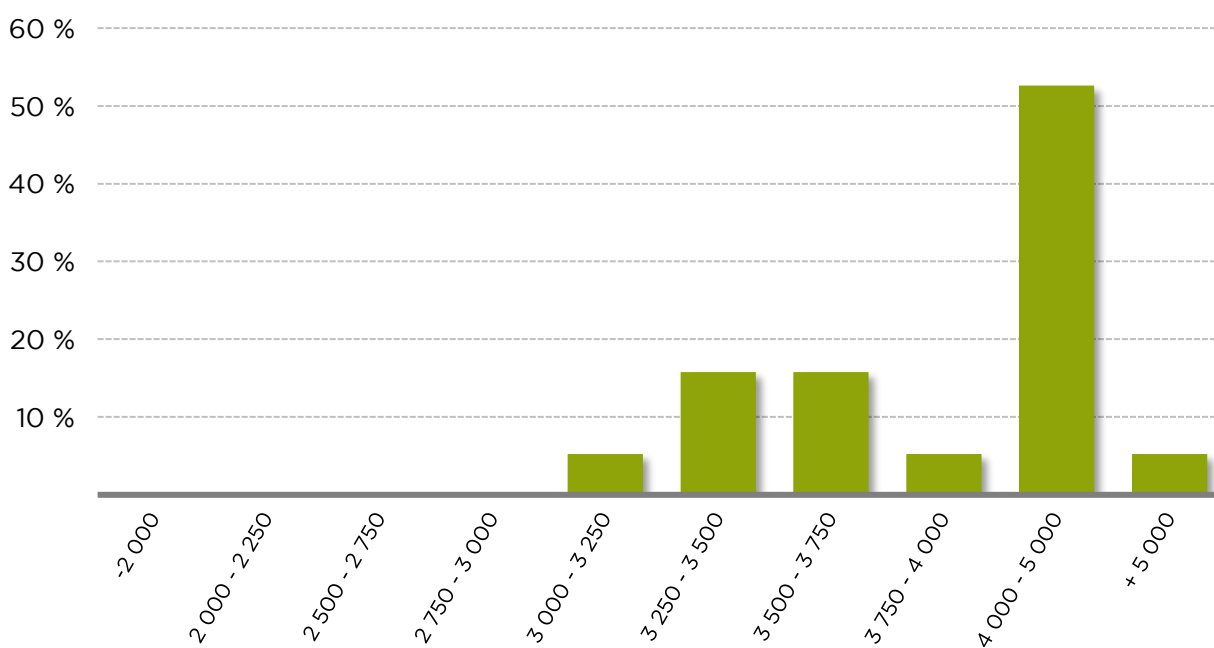
	2025	2024	2023
Grille de rémunération globale mensuelle 213			
Cadres			
+ 10 000	16,5 %	17,2 %	15,2 %
9 000 - 10 000	4,5 %	4,7 %	5,1 %
8 000 - 9 000	7,6 %	6,6 %	7,0 %
7 000 - 8 000	12,7 %	11,9 %	11,0 %
6 000 - 7 000	19,8 %	18,9 %	16,9 %
5 000 - 6 000	18,7 %	19,6 %	22,2 %
4 500 - 5 000	10,3 %	10,5 %	10,5 %
4 000 - 4 500	7,1 %	8,4 %	8,4 %
3 500 - 4 000	2,7 %	2,9 %	3,6 %
3 000 - 3 500	0,1 %	0,4 %	0,3 %
2 500 - 3 000	-	-	-
2 000 - 2 500	-	-	-
- 2 000	-	-	-
Effectifs concernés	1 721	1 579	1 477
Techniciens			
+ 5 000	5,3 %	5,6 %	-
4 000 - 5 000	52,6 %	38,9 %	22,7 %
3 750 - 4 000	5,3 %	5,6 %	22,7 %
3 500 - 3 750	15,8 %	11,1 %	13,6 %
3 250 - 3 500	15,8 %	22,2 %	22,7 %
3 000 - 3 250	5,3 %	11,1 %	18,2 %
2 750 - 3 000	-	5,6 %	-
2 500 - 2 750	-	-	-
2 250 - 2 500	-	-	-
2 000 - 2 250	-	-	-
-2 000	-	-	-
Effectifs concernés	19	18	22
Rémunération annuelle médiane ⁽⁴⁾	77 365	76 410	75 192

⁽⁴⁾ Rémunération fixe (RFA) et variable individuelle (RVI) à fin de période de l'effectif CDI permanent payé.

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 ⁽⁵⁾

		2025	2024	2023
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	5,9	6,6	6,7
Montant global des 10 rémunérations les plus élevées	222	9 817 596	11 331 967	11 369 898

⁽⁵⁾ Rémunération fixe (RFA) et variable individuelle (RVI) à fin de période de l'effectif CDI permanent payé.

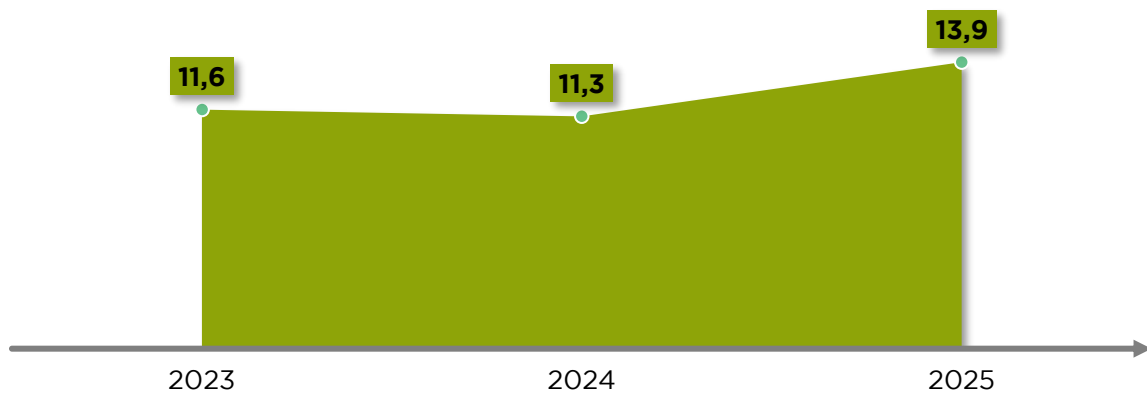
Charges accessoires

		2025	2024	2023
Montant des versements aux entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel	242	3 432 004	3 155 144	2 337 934
Total des frais du personnel (milliers d'euros) (inclut la provision pour la rémunération collective) (normes internationales)	251	409 701	394 147	360 638

Participation financière

		2025	2024	2023
Montant global de la réserve de participation		31 964 320	23 867 722	23 259 814
Dont participation financière	261	2 809 154	2 484 354	2 312 431
Montant global		2 542	2 416	2 369
Nombre de bénéficiaires		1 105	1 028	976
Montant moyen				
Dont intéressement et supplément d'intéressement	262	23 647 408	17 185 983	17 066 722
Montant global		2 542	2 416	2 369
Nombre de bénéficiaires		9 303	7 113	7 204
Montant moyen				
Dont abondement		5 507 758	4 197 385	3 880 661
Montant PEE		3 225 068	2 066 175	1 910 696
Nombre de bénéficiaires		2 236	2 114	1 962
Montant moyen		1 442	977	974
Montant PERCO		2 282 691	2 131 210	1 969 964
Nombre de bénéficiaires		1 873	1 790	1 673
Montant moyen		1 219	1 191	1 178

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



3



HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Accidents de travail ou de trajet

		2025	2024	2023
Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt	311	5	2	1
Nombre de journées perdues pour accidents de travail intervenus dans l'année	312	222	7	3
Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou	313	-	-	-
Nombre d'accidents mortels (trajet, travail)	314	1	-	-
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt	315	9	5	-
Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestataires de service dans l'entreprise	316	-	-	2
Taux de la cotisation d'accidents du travail		1,15%	1,15 %	1,15 %

Répartition des accidents par élément matériel

		2025	2024	2023
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	321	-	-	-
Nombre d'accidents liés à des chutes / dénivellements	322	12	20	4
Nombre d'accidents occasionnés par des machines	323	-	-	-
Nombre d'accidents de circulation-manutention-stockage	324	16	4	-
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	325	-	-	1
Autres cas:	326	11	13	11
Dont autres accidents de travail		8	5	4
Dont autres accidents de trajet		3	8	7

Maladies professionnelles

		2025	2024	2023
Nombre et dénomination des maladies professionnelles	331	1	-	-
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	333	-	-	-

Comité d'hygiène et de sécurité

		2025	2024	2023
Nombre de réunions du CSSCT*	341	9	6	7

*Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT, ex CHSCT)

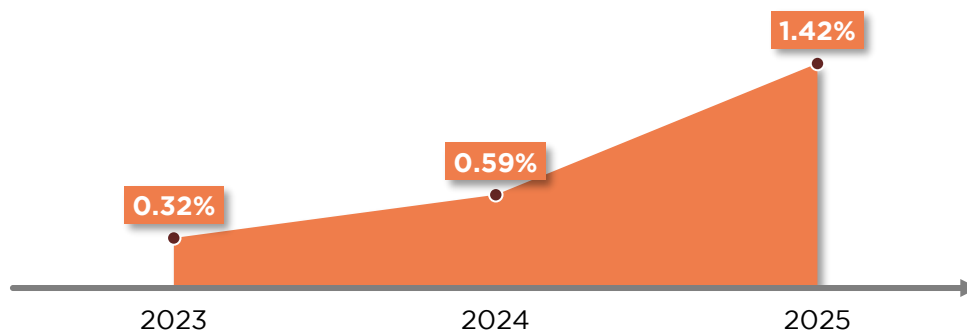
Dépenses en matière de sécurité

		2025	2024	2023
Effectif formé à la sécurité dans l'année*	351	39	25	45
Montant des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise	352	6 410 000	5 591 482	3 866 057

*Formation Equipier d'évacuation et formation manipulation des extincteurs.

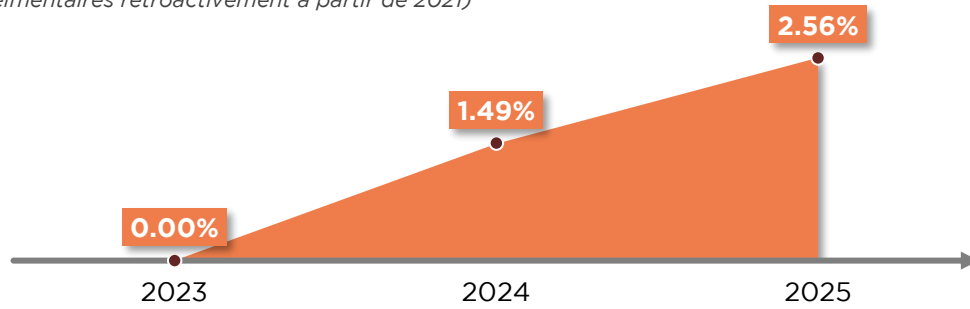
Fréquence des accidents de travail avec arrêt

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

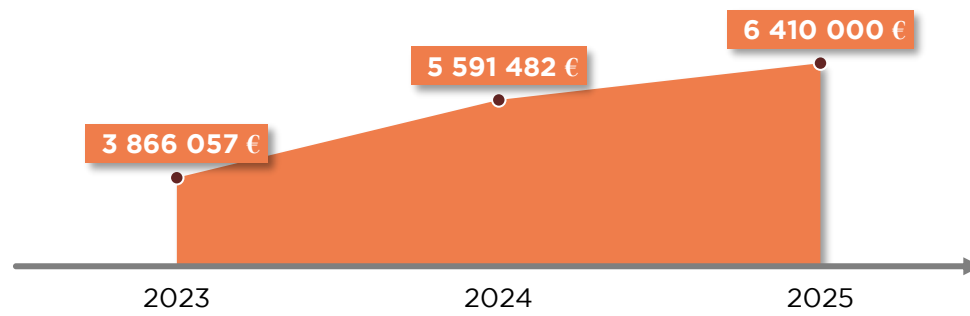


Fréquence des accidents de trajet avec arrêt

(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

		2025	2024	2023
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur	412	172	134	139
Cadres		172	134	138
Techniciens		-	-	1
Autres		-	-	-
Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés	413	-	-	-
Cadres		-	-	-
Techniciens		-	-	-
Autres		-	-	-
Nombre de salariés travaillant à temps partiel	414	99	104	106
Cadres		97	99	97
dont hommes		9	14	10
dont femmes		88	85	87
Techniciens		2	5	9
dont hommes		-	-	-
dont femmes		2	5	9
Autres		-	-	-
dont hommes		-	-	-
dont femmes		-	-	-

Télétravail

		2025	2024	2023
Nombre de salariés travaillant au moins une journée en télétravail*		2 333	2 224	1 937
dont hommes		1 083	1 023	886
dont femmes		1 250	1 201	1 051

*Ne prend en compte que les collaborateurs de Crédit Agricole SA.

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

Horaire hebdomadaire moyen affiché : 39h

		2025	2024	2023	
Taux de salariés travaillant à temps partiel		414.1	4,2%	4,5%	4,9%
Cadres		4,4 %	4,7 %	4,9 %	
	dont hommes	0,8 %	1,3 %	1,0 %	
	dont femmes	8,0 %	8,1 %	8,9 %	
Techniciens		8,0 %	16,7 %	22,5 %	
	dont hommes	-	-	-	
	dont femmes	8,3 %	17,2 %	24,3 %	
Autres		-	-	-	
	dont hommes	-	-	-	
	dont femmes	-	-	-	
Nombre moyen de jours de congés annuel		416	26,4	25,4	24,6
	Cadres		27,5	26,5	26,4
	Techniciens		29,0	22,6	22,2
	Autres		17,1	17,0	17,4
Nombre moyen de jours de RTT annuel		416.2	9,7	10,2	8,3
	Cadres		9,7	10,1	8,3
	Techniciens		10,9	10,3	8,9
	Autres		-	-	-
Nombre de jours fériés payés		417	8	9	9

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

Organisation et contenu du travail

		2025	2024	2023	
Nombre de personnes occupant des emplois alternants ou de nuit		421	-	-	-
Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail		431	-	-	-

Médecine du travail

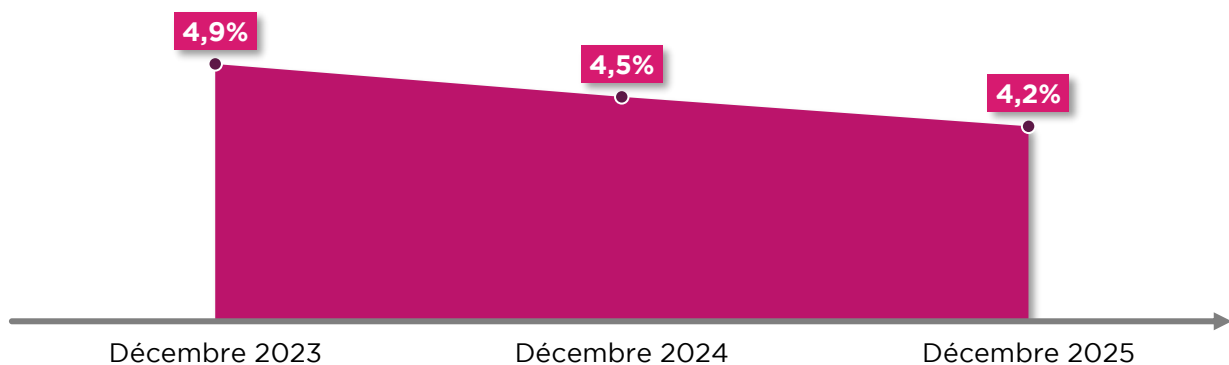
		2025	2024	2023
Nombre de prélèvements d'analyse de produits toxiques et mesures	432	-	-	-
Nombre de visites médicales	461	654	719	687

Dépenses d'amélioration des conditions de travail

		2025	2024	2023
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

		2025	2024	2023
Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail	471	1	1	-

Effectif à temps partiel *(sur Effectif Inscrit)*

5



FORMATION

FORMATION

Formation professionnelle continue ⁽⁵¹⁾

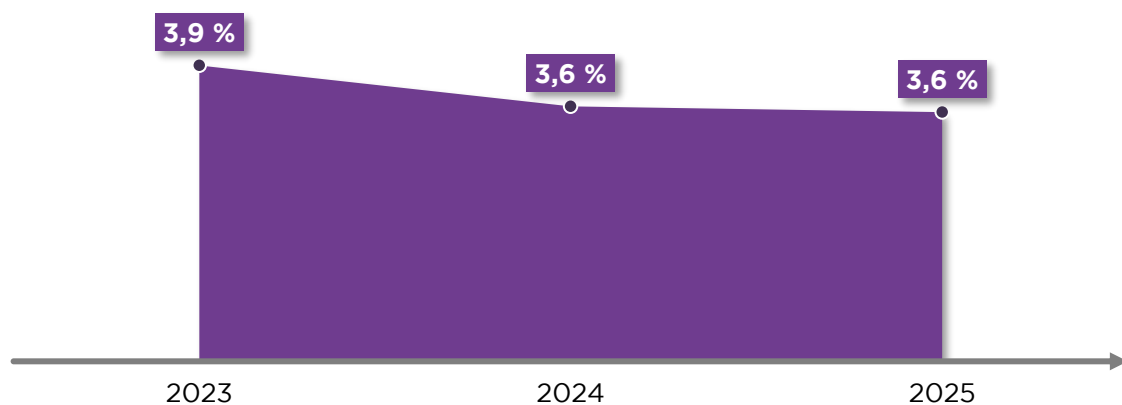
		2025	2024	2023
Montant consacré à la formation	512	8 193 972 €	7 623 966 €	7 731 025 €
Nombre de participants	513	2 222	2 281	2 074
Nombre d'heures de formation rémunérées	514	46 812	43 709	34 879
Cadres		45 238	42 201	34 101
Techniciens		1 574	1 508	778

Congés formation ⁽⁵²⁾

		2025	2024	2023
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré	521	-	-	-
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	-	-	-
Cadres		-	-	-
Techniciens		-	-	-

Alternance ⁽⁵³⁾

		2025	2024	2023
Nombre de contrats d'alternance conclus dans l'année	531	130	134	125

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

6



RELATIONS PROFESSIONNELLES

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Élections

		2025	2024	2023	
Participation aux élections (par collègue)	611			1 ^{er} tour	2 ^{ème} tour
Participation aux élections du CSE Titulaires					
Cadres				59,3%	
Techniciens				50,5%	
Participation aux élections du CSE Suppléants					
Cadres				58,0%	
Techniciens				48,9%	25,8%

Volume global de crédit d'heures utilisées

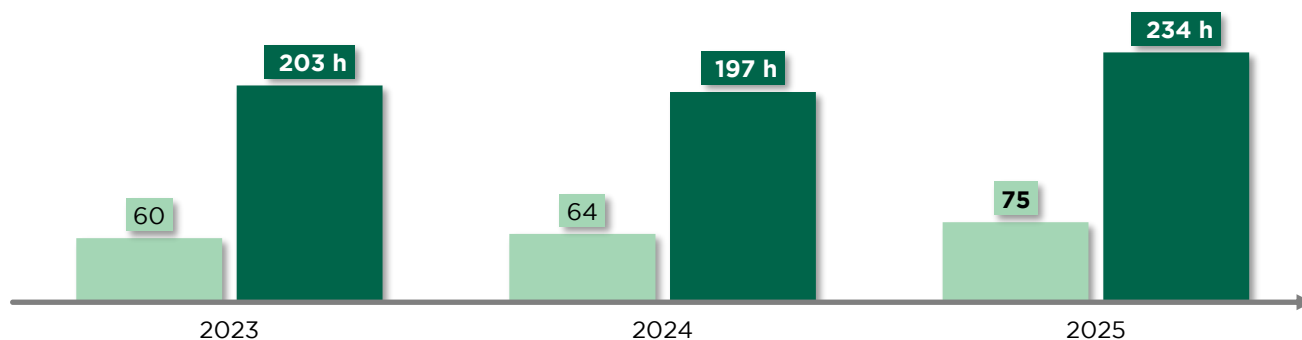
		2025	2024	2023
Volume global de crédit d'heures utilisées	612	26 885	26 633	26 016
Crédit syndical collectif		2 880	2 880	2 880
Crédit site intranet syndicaux		720	720	720
Comité d'entreprise & CSE		9 869	9 869	9 876
Commissions spécialisées du CE sans CSSCT		5 640	4 908	4 908
Délégués syndicaux		4 032	4 032	3 744
Représentants syndicaux au CE & CSE		720	720	720
Rep. des salariés au Conseil d'administration		1 344	1 344	1 008
CHSCT, Délégué du personnel & CSSCT		1 680	2 160	2 160

Réunions avec les représentants du personnel

	2025		2024		2023	
	Nombre	Durée	Nombre	Durée	Nombre	Durée
Réunions avec les représentants du personnel	75	234,0 h	64	197,0 h	60	203,0 h
Commissions consultatives paritaires	1	1,0 h	1	1,0 h	1	3,0 h
Comité d'entreprise & CSE	15	65,0 h	18	70,0 h	17	68,0 h
Commissions spécialisées du CSE	13	40,0 h	5	15,0 h	6	18,0 h
CHSCT & CSSCT	9	20,0 h	6	14,0 h	7	17,0 h
Commission harcèlement	-		-		-	
Délégués Syndicaux	18	54,0 h	14	42,0 h	13	39,0 h
Comité de Groupe	2	8,0 h	3	9,0 h	2	10,0 h
Commission de conciliation	-		-		-	
Commission technique d'interprétation	-		-		-	
Commission de suivi (accord RTT)	-		-		-	
Instances relatives à la politique handicap	3	12,0 h	3	12,0 h	4	22,0 h
Comité de concertation	2	7,0 h	2	7,0 h	2	7,0 h
Comité européen	2	7,0 h	2	7,0 h	1	5,0 h
Comité de veille RPS	10	20,0 h	10	20,0 h	7	14,0 h

Réunions avec les représentants du personnel

■ Nombre ■ Durée



Accords signés dans l'année (614)

Rémunérations et périphériques

Avenant n°1 à l'accord relatif au partage de la valeur des années 2024 et 2025
Avenant n°2 à l'accord d'intéressement de Crédit agricole S.A. (2023-2025)
PV de désaccord NAO 2026
Avenant n°23 au règlement du Plan d'Épargne Entreprise de Crédit Agricole S.A. signé le 7 février

Dialogue Social

Avenant n°3 à l'accord CSE et dialogue social du 14 novembre 2024

Diversité**Autres**

Congés de formation

	2025	2024	2023
Formation économique, sociale et syndicale			
Nombre de bénéficiaires	-	-	-
Durée totale des congés (en jours)	-	-	-
Formation CHSCT			
Nombre de bénéficiaires	10	-	-
Durée totale des congés (en jours)	35	-	-
Formation prud'homale			
Nombre de bénéficiaires	-	-	-
Durée totale des congés (en jours)	-	-	-

Procédures

	2025	2024	2023
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause 623	3	-	-
Dont procédures individuelles	3	-	-
Dont procédures collectives	-	-	-
Nombre de mises en demeure et de procès verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année 624	-	-	-

ACCUEIL DES COLLABORATEURS ET INFORMATIONS

Les indicateurs

622 - Accueil

623 - informations

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

7



AUTRES
CONDITIONS
RELEVANT DE LA VIE
DE L'ENTREPRISE

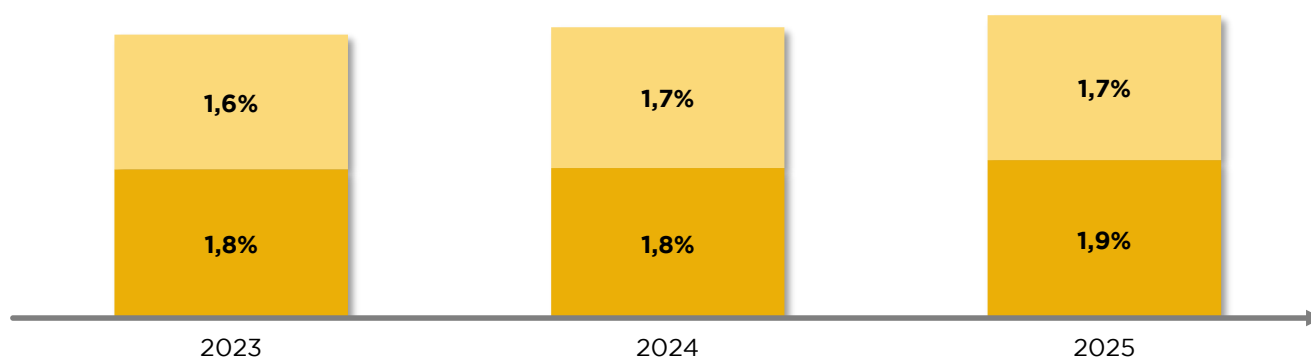
AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE LA VIE DE L'ENTREPRISE

Œuvres sociales		71	2025	2024	2023
Contributions octroyées par l'employeur aux activités sociales, culturelles et au fonctionnement du CSE		712	4 709 176	4 136 665	3 858 331
dont participation du CSE aux modes d'accueil de la petite enfance			117 778	123 112	150 304
Autres contributions de l'employeur		711	4 314 662	3 879 863	3 485 504
Crèches			336 736	344 692	331 194
Centres de loisirs			139 976	139 418	113 590
Restauration			1 143 554	931 440	743 318
1% Logement			849 880	799 086	796 543
Transport			1 423 972	1 269 365	1 150 552
Vacances			N.D.	N.D.	N.D.
Services Médicaux			420 543	395 862	350 306
Divers			-	-	-
Autres charges sociales		72	2025	2024	2023
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires de prévoyance (milliers d'euros)		721	5 393	4 736	4 899
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires de vieillesse (milliers d'euros)		722	34 323	33 902	49 551

(*) Ventilation des contributions octroyées par l'employeur réalisée à compter de 2025

Œuvres sociales (en % de la masse salariale)

- Autres contributions de l'employeur
- Contributions octroyées par l'employeur aux activités sociales, culturelles et au fonctionnement du CSE



ANNEXES



ANNEXE 1
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
(FEMMES / HOMMES)

P.67

ANNEXE 2
RAPPORT TEMPS PARTIEL

P.81

ANNEXE 3
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

P.87

ANNEXE 1

ÉGALITÉ **PROFESSIONNELLE** **(FEMMES / HOMMES)**



CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

Effectif inscrit

Structure par contrat et par classification	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Cadres	1 096	1 085	1 043	1 069	983	991
CDI	1 076	1 071	1 028	1 055	967	985
CDD	20	14	15	14	16	6
Techniciens	24	1	29	1	37	3
CDI	24	-	29	-	37	3
CDD	-	1	-	1	-	-
Autres	107	61	111	60	100	66
Alternants	107	61	111	60	100	66
Etudiants à temps partiel	-	-	-	-	-	-
Autre catégorie (non repris à l'effectif payé)	-	-	-	-	-	-
Global	1 227	1 147	1 183	1 130	1 120	1 060
CDI	1 100	1 071	1 057	1 055	1 004	988
CDD	20	15	15	15	16	6
Autres	107	61	111	60	100	66

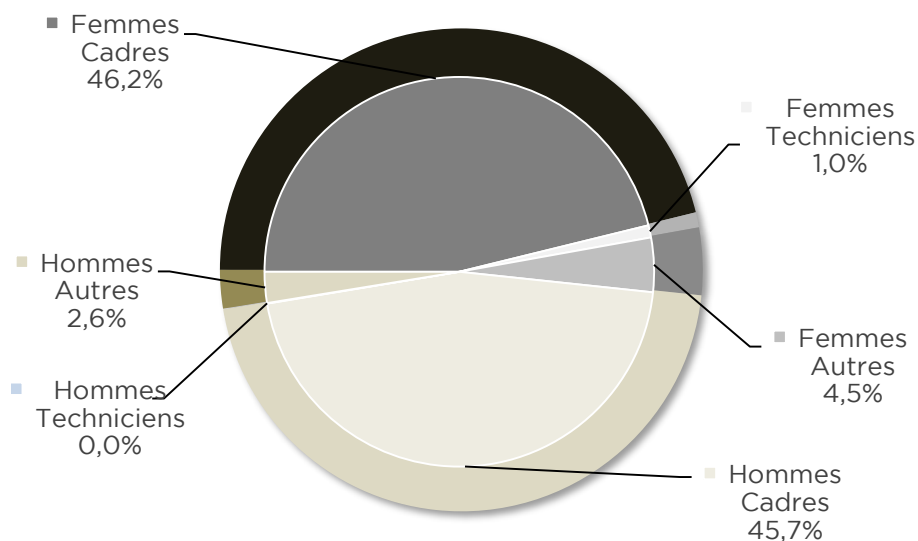
Effectif par âge

Structure par tranche d'âge et par classification	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Cadres						
-35 ans	9,8 %	12,1 %	9,6 %	11,5 %	9,3 %	10,5 %
35 - 50 ans	17,4 %	15,7 %	16,8 %	16,1 %	17,0 %	15,4 %
+ de 50 ans	19,0 %	17,9 %	18,7 %	18,6 %	18,8 %	19,5 %
Âge moyen	45,9	45,3	46,0	45,7	46,2	46,3
Techniciens						
-35 ans	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	-
35 - 50 ans	0,1 %	-	0,1 %	-	0,3 %	-
+ de 50 ans	0,8 %	-	1,0 %	-	1,3 %	0,1 %
Âge moyen	56,9	26,1	56,0	25,1	55,0	61,2
Autres						
-35 ans	4,5 %	2,6 %	4,7 %	2,6 %	4,5 %	3,0 %
35 - 50 ans	-	-	0,09 %	-	0,09 %	-
+ de 50 ans	0,0 %	-	-	-	-	-
Âge moyen	24,1	23,9	23,8	23,9	24,1	23,7
Global						
-35 ans	14,3 %	14,7 %	14,4 %	14,1 %	13,9 %	13,5 %
35 - 50 ans	17,5 %	15,7 %	17,0 %	16,1 %	17,3 %	15,4 %
+ de 50 ans	19,8 %	17,9 %	19,7 %	18,6 %	20,1 %	19,7 %
Âge moyen	44,2	44,1	44,1	44,5	44,5	44,9

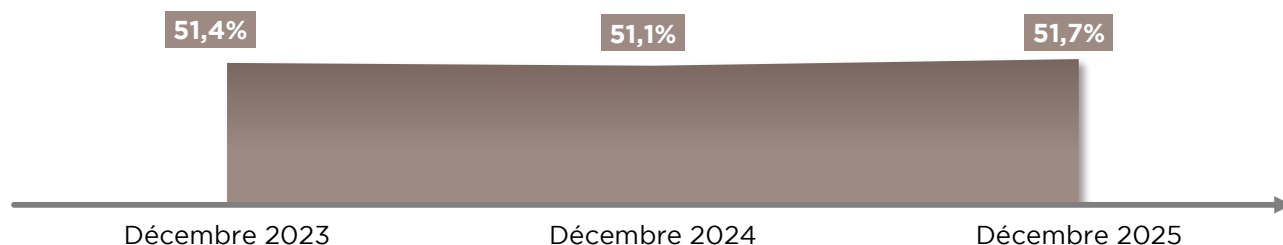
Ancienneté moyenne par classification

Structure par classification de l'ancienneté moyenne	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Cadres	15,8	14,9	16,1	15,4	16,6	16,0
L	21,4	22,6	21,4	22,7	21,2	23,1
K	19,0	17,5	19,4	18,7	20,2	19,3
J	15,2	13,8	15,7	13,8	16,1	13,7
I	12,6	6,7	12,0	7,2	13,5	7,9
H	12,3	3,6	13,1	3,2	12,9	3,9
Techniciens	28,5	2,0	28,4	1,0	29,5	41,6
G	26,7	-	26,4	-	26,9	39,1
F	48,5	-	47,5	-	40,4	46,5
E	-	-	42,2	-	41,2	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	2,0	-	1,0	-	-
Autres	0,6	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6
Global (CDI+CDD)	16,1	14,9	16,4	15,4	17,1	16,1
Global CDI	16,4	15,1	16,6	15,6	17,4	16,2

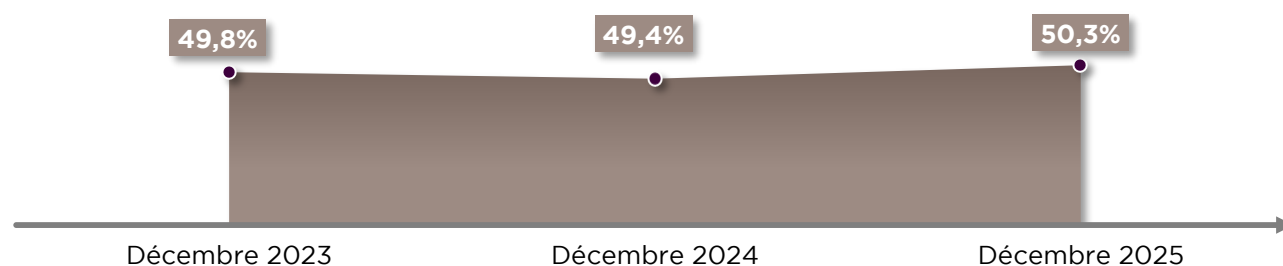
Répartition des effectifs par classification



Évolution de la part des femmes dans l'effectif



Évolution de la part des femmes chez les cadres



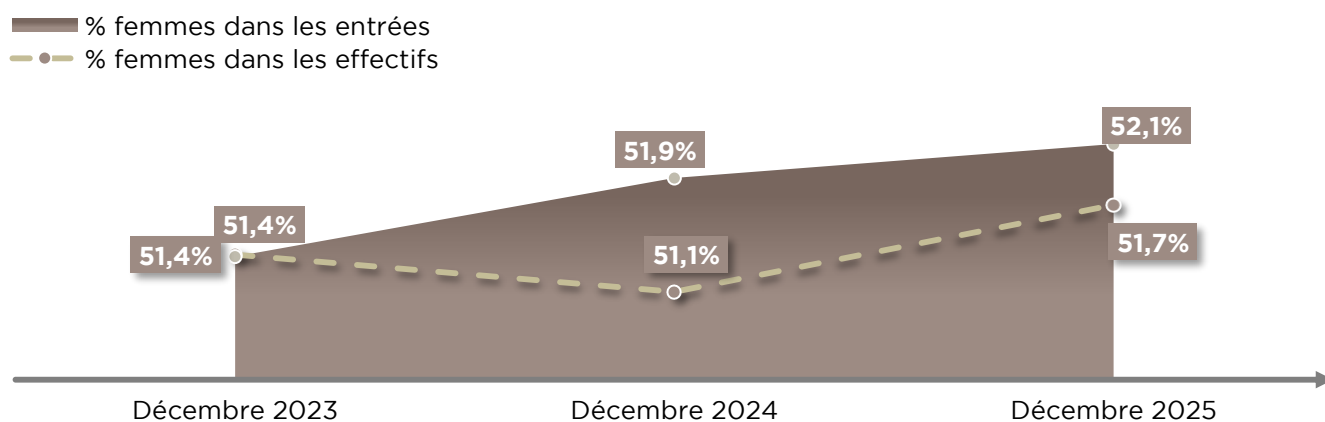
Durée et organisation du temps de travail

	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Durée du travail	1 227	1 147	1 183	1 130	1 120	1 060
Temps complet	1 137	1 138	1 093	1 116	1 024	1 050
Temps partiel	90	9	90	14	96	10
Organisation du travail	1 198	1 082	1 156	1 064	1 088	1 001
Travail en équipe	-	-	-	-	-	-
Régime heures	163	63	173	62	172	70
Régime jours	1 001	942	950	919	884	848
Autres régimes	34	77	33	83	32	83
Congés longue durée (6 mois)	12	14	12	13	11	14
Cadres	12	14	11	12	11	14
Congés parentaux	1	-	1	-	-	1
Congés sabbatiques	1	1	2	2	1	-
Autres congés	10	13	8	10	10	13
Techniciens	-	-	1	1	-	-
Congés parentaux	-	-	-	-	-	-
Congés sabbatiques	-	-	-	-	-	-
Autres congés	-	-	1	1	-	-

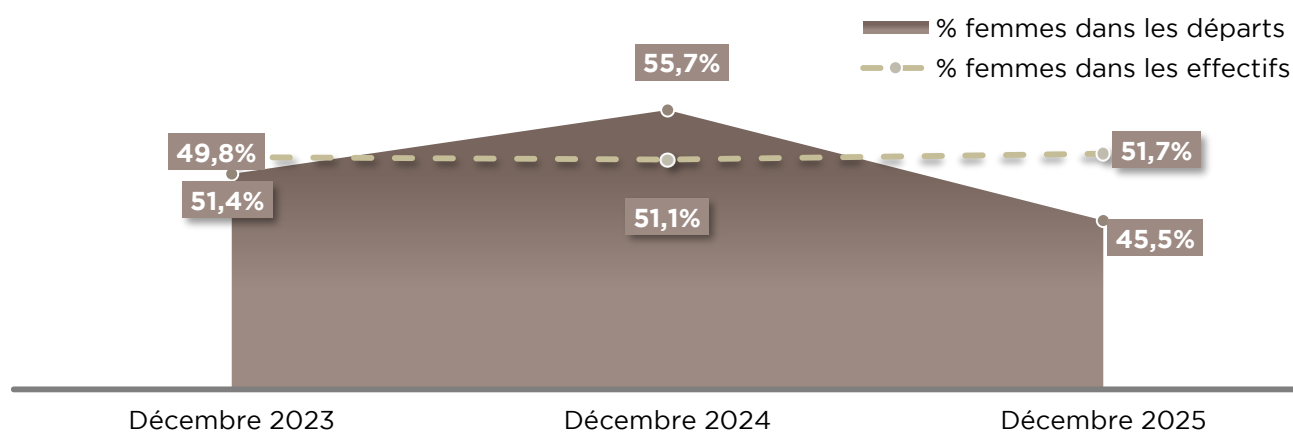
Flux

	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Entrées à l'effectif payé	+164	+151	+224	+208	+207	+196
Entrée CDI	+122	+120	+163	+170	+163	+176
Dont recrutements externes directs	+61	+66	+74	+92	+74	+80
Dont les transformations de contrat	+7	+9	+6	+4	+7	+10
Dont mobilités entrantes (provenant du groupe Crédit Agricole)	+54	+45	+83	+74	+82	+86
Entrée CDD (hors alternance et auxiliaires de vacances)	+42	+31	+61	+38	+44	+20
Départs CDI à l'effectif payé	-75	-103	-104	-103	-101	-121
Cadres	-72	-103	-97	-101	-96	-121
Démissions	-11	-23	-13	-20	-20	-35
Départs liés au PSE	-	-	-	-	-	-
Retraites et pré-retraite	-20	-36	-19	-26	-28	-31
Licenciements	-1	-3	-1	-3	-1	-5
Départs au cours de la période d'essai	-3	-2	-2	-3	-2	-8
Décès	-	-1	-1	-	-	-
Mobilités	-33	-34	-55	-46	-37	-40
Ruptures conventionnelles	-4	-4	-6	-3	-8	-2
Autres départs	-	-	-	-	-	-
Techniciens	-3	-	-7	-2	-5	-
Démissions	-1	-	-	-	-	-
Départs liés au PSE	-	-	-	-	-	-
Retraites et pré-retraite	-2	-	-4	-2	-4	-
Licenciements	-	-	-1	-	-	-
Départs au cours de la période d'essai	-	-	-	-	-	-
Décès	-	-	-1	-	-	-
Mobilités	-	-	-	-	-1	-
Ruptures conventionnelles	-	-	-1	-	-	-
Autres départs	-	-	-	-	-	-
Départ CDI	-75	-103	-104	-103	-101	-121
Démissions	-12	-23	-13	-20	-20	-35
Départs liés au PSE	-	-	-	-	-	-
Retraites et pré-retraite	-22	-36	-23	-28	-32	-31
Licenciements	-1	-3	-2	-3	-1	-5
Départs au cours de la période d'essai	-3	-2	-2	-3	-2	-8
Décès	-	-1	-2	-	-	-
Mobilités	-33	-34	-55	-46	-38	-40
Ruptures conventionnelles	-4	-4	-7	-3	-8	-2
Autres départs	-	-	-	-	-	-
Sortie CDD (hors alternance et auxiliaires de vacances)	-37	-31	-62	-29	-43	-24

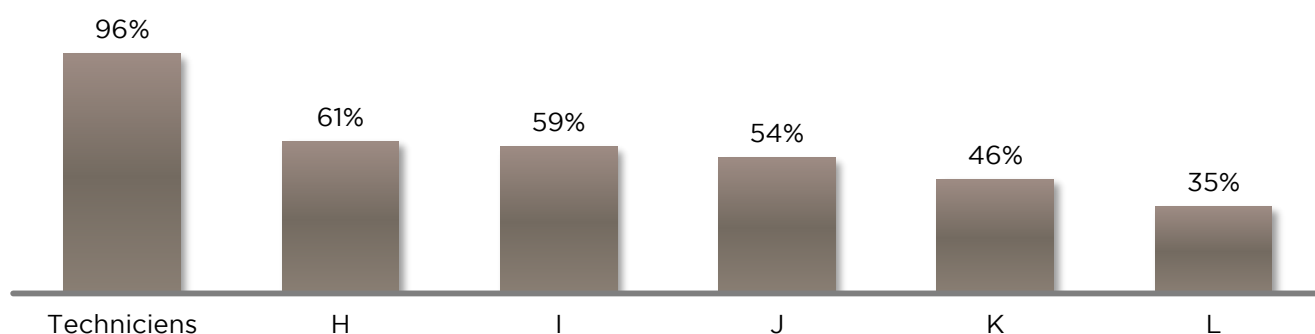
Part des femmes dans les entrées



Part des femmes dans les départs



Part des femmes par classification



Niveau de classification

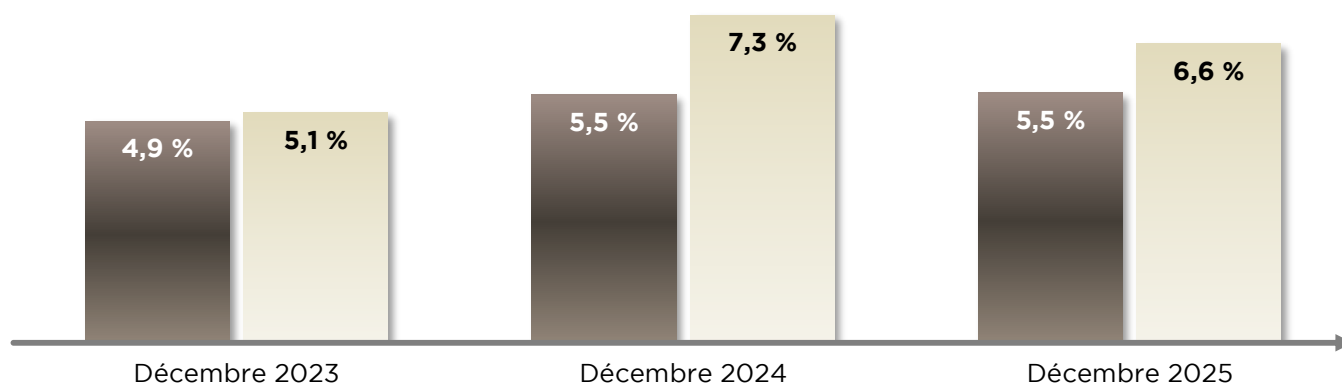
	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Structure par classification	1 227	1 147	1 183	1 130	1 120	1 060
Cadres	1 096	1 085	1 043	1 069	983	991
L	154	288	154	299	153	287
K	209	248	205	238	190	223
J	335	281	302	281	284	263
I	225	157	215	137	191	124
H	173	111	167	114	165	94
Techniciens	24	1	29	1	37	3
G	22	-	26	-	30	2
F	2	-	2	-	6	1
E	-	-	1	-	1	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	1	-	1	-	-
B	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
Autres	107	61	111	60	100	66

Promotions

	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Promotion de l'effectif CDI & CDD inscrit	68	76	65	82	55	54
Cadres	65	74	62	80	42	49
<i>Taux de promotion</i>	5,9 %	6,8 %	5,9 %	7,5 %	4,3 %	4,9 %
K à L	5	7	3	12	4	7
J à K	10	17	14	17	6	11
I à J	28	18	22	23	9	20
H à I	22	32	23	28	23	11
Passage cadre G à H	3	2	3	2	11	5
Techniciens	-	-	-	-	2	-
<i>Taux de promotion</i>	-	-	-	-	5,4 %	-
F à G	-	-	-	-	1	-
E à F	-	-	-	-	1	-
D à E	-	-	-	-	-	-
C à D	-	-	-	-	-	-
B à C	-	-	-	-	-	-
Global	68	76	65	82	55	54
<i>Taux de promotion</i>	5,5 %	6,6 %	5,5 %	7,3 %	4,9 %	5,1 %

Taux de promotion par sexe

- Taux de promotion des femmes
- Taux de promotion des hommes



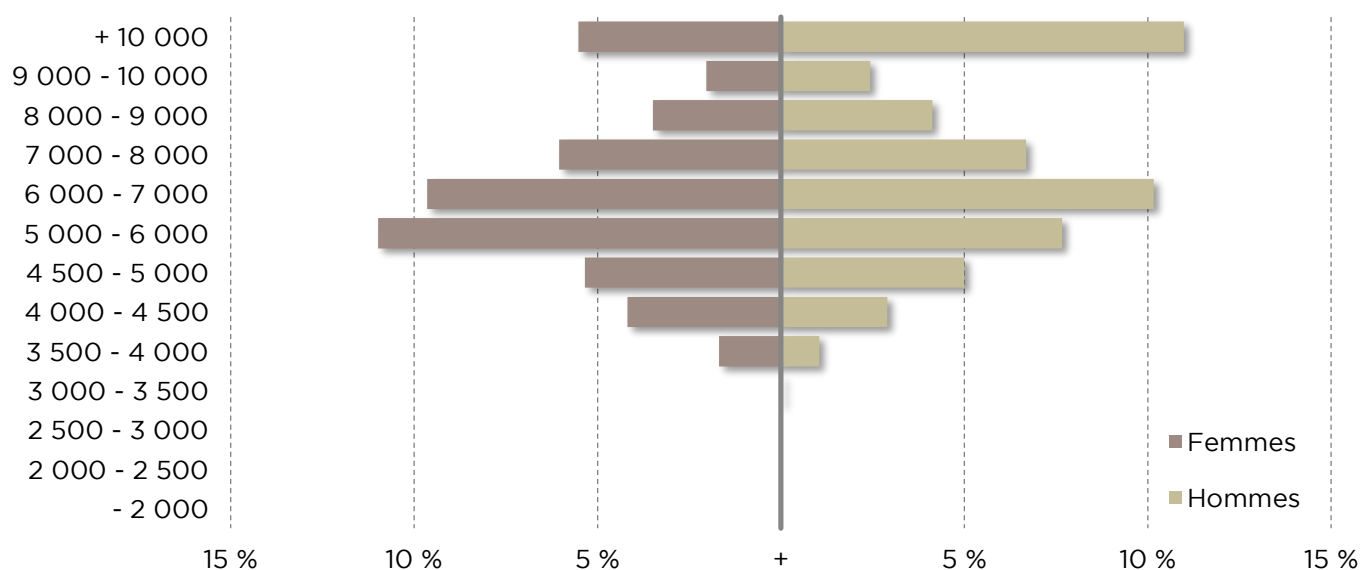
Rémunérations

Grille de rémunération globale mensuelle (*)

	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Cadres						
+ 10 000	5,5 %	11,0 %	5,4 %	11,8 %	4,2 %	11,0 %
9 000 - 10 000	2,0 %	2,4 %	2,3 %	2,4 %	2,0 %	3,1 %
8 000 - 9 000	3,5 %	4,1 %	2,8 %	3,7 %	3,3 %	3,7 %
7 000 - 8 000	6,0 %	6,7 %	6,0 %	5,9 %	5,0 %	6,0 %
6 000 - 7 000	9,6 %	10,2 %	9,1 %	9,9 %	8,4 %	8,5 %
5 000 - 6 000	11,0 %	7,7 %	10,7 %	8,9 %	11,7 %	10,5 %
4 500 - 5 000	5,3 %	5,0 %	5,9 %	4,4 %	6,6 %	3,9 %
4 000 - 4 500	4,2 %	2,9 %	3,9 %	3,5 %	4,5 %	3,8 %
3 500 - 4 000	1,7 %	1,0 %	2,1 %	0,8 %	2,2 %	1,4 %
3 000 - 3 500	-	0,1 %	0,3 %	0,1 %	0,3 %	-
2 500 - 3 000	-	-	-	-	-	-
2 000 - 2 500	-	-	-	-	-	-
- 2 000	-	-	-	-	-	-
Techniciens						
+ 5 000	5,3 %	-	5,6 %	-	-	-
4 000 - 5 000	52,6 %	-	38,9 %	-	22,7 %	-
3 750 - 4 000	5,3 %	-	5,6 %	-	22,7 %	-
3 500 - 3 750	15,8 %	-	11,1 %	-	13,6 %	-
3 250 - 3 500	15,8 %	-	22,2 %	-	18,2 %	4,5 %
3 000 - 3 250	5,3 %	-	11,1 %	-	13,6 %	4,5 %
2 750 - 3 000	-	-	5,6 %	-	-	-
2 500 - 2 750	-	-	-	-	-	-
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)

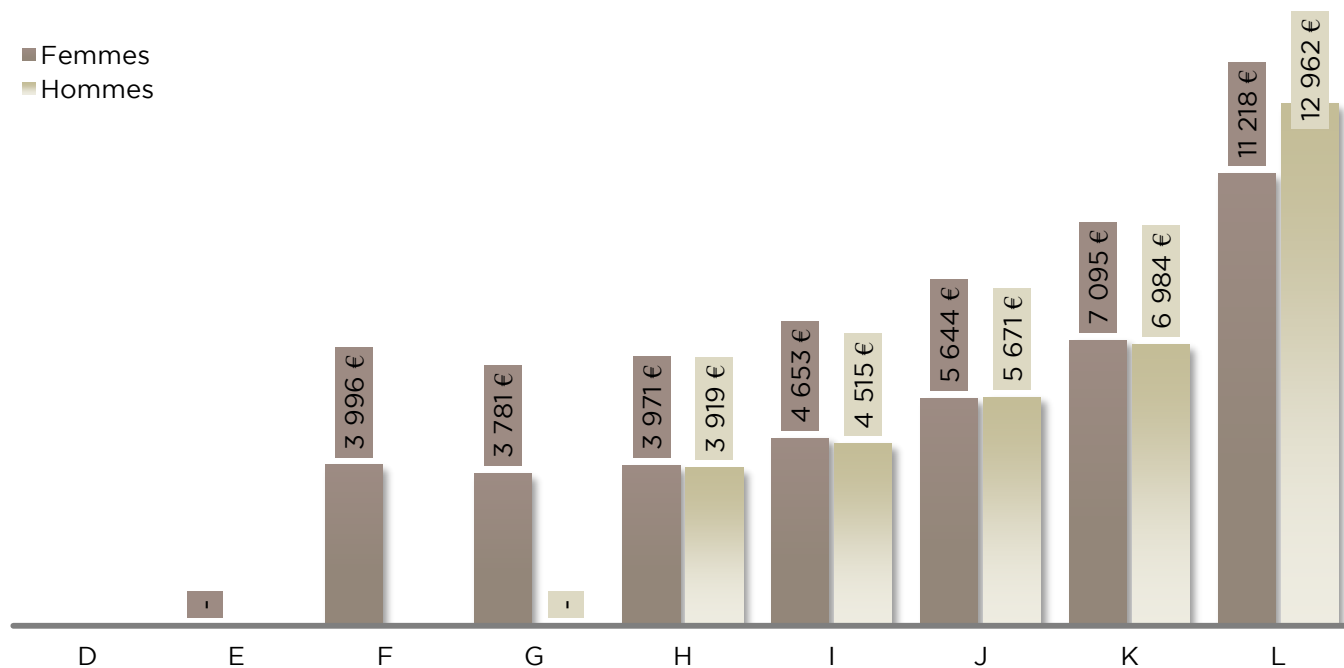


Rémunération mensuelle moyenne de base (*)

	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Cadres	6 226 €	7 338 €	6 146 €	7 439 €	6 080 €	7 504 €
L	11 218 €	12 962 €	11 044 €	13 140 €	10 821 €	13 273 €
K	7 095 €	6 984 €	6 962 €	6 928 €	6 799 €	6 836 €
J	5 644 €	5 671 €	5 528 €	5 566 €	5 424 €	5 439 €
I	4 653 €	4 515 €	4 604 €	4 576 €	4 546 €	4 553 €
H	3 971 €	3 919 €	3 935 €	3 910 €	3 902 €	3 900 €
Techniciens	3 791 €	-	3 638 €	-	3 471 €	3 104 €
G	3 781 €	-	3 627 €	-	3 492 €	3 104 €
F	3 996 €	-	3 913 €	-	3 332 €	-
E	-	-	-	-	-	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-
Global	6 180 €	7 338 €	6 088 €	7 439 €	5 997 €	7 495 €
Répartition au Comex UES CASA*	5	8	5	12	6	11

(*) À compter de 2025, périmètre de l'UES CASA uniquement

Rémunération mensuelle moyenne de base par classification (*)



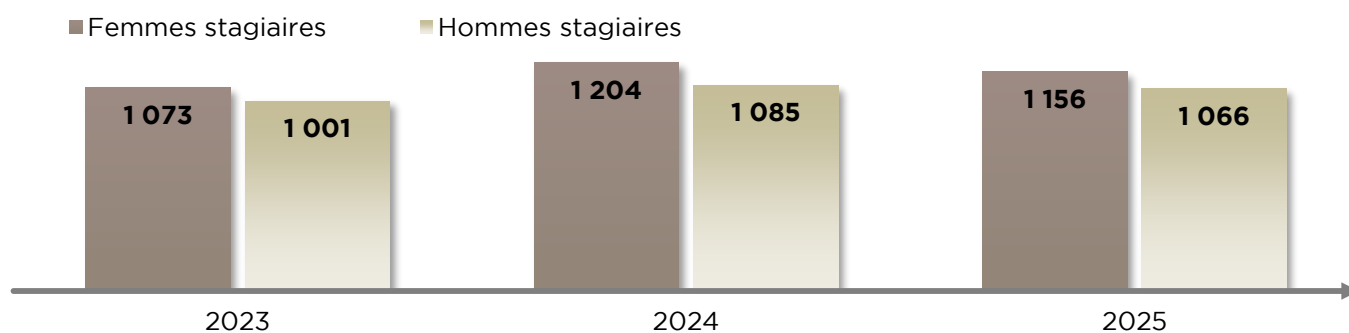
(*) Rémunération fixe annuelle (RFA) à fin de période de l'effectif CDI permanent payé.

Formations

Détail des informations sur la formation

	2025		2024		2023	
Participants	F	H	F	H	F	H
Cadres	1 031	998	1 032	999	922	913
Techniciens	125	68	172	86	151	88
Global	1 156	1 066	1 204	1 085	1 073	1 001
Nombre d'heures de formation rémunérées	24 250	22 562	22 177	21 532	17 549	17 330
Cadres	23 159	22 078	21 031	21 170	16 994	17 107
Techniciens	1 091	484	1 146	362	556	223
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	21	21	18	20	16	17
Salariés en congé individuel de formation						
Cadres	-	-	-	-	-	-
Techniciens	-	-	-	-	-	-
Global	-	-	-	-	-	-
Nombre de contrats en alternance conclus dans l'année						
Apprentissage ou professionnalisation	85	45	86	48	74	51

Répartition de la formation en nombre de participants



Conditions de travail

	2025		2024		2023	
	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

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
Cadres	40	1 192	962	80,7 %
Techniciens	-	-	-	
Global	40	1 192	962	80,7 %

Organisation du temps de travail dans l'entreprise

	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Temps partiel (nombre de salariés)	90	9	90	14	96	10
Cadres	88	9	85	14	87	10
Techniciens	2	-	5	-	9	-
Congé enfant malade (en jours)	252	151	220	144	306	129
Cadres	251	151	219	144	306	129
Techniciens	1	-	2	-	-	-

Services de proximité

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

	2025	2024	2023
Dépenses éligibles au crédit d'impôt famille (dépenses de crèches)	336 736 €	344 692 €	331 194 €

ANNEXE 2

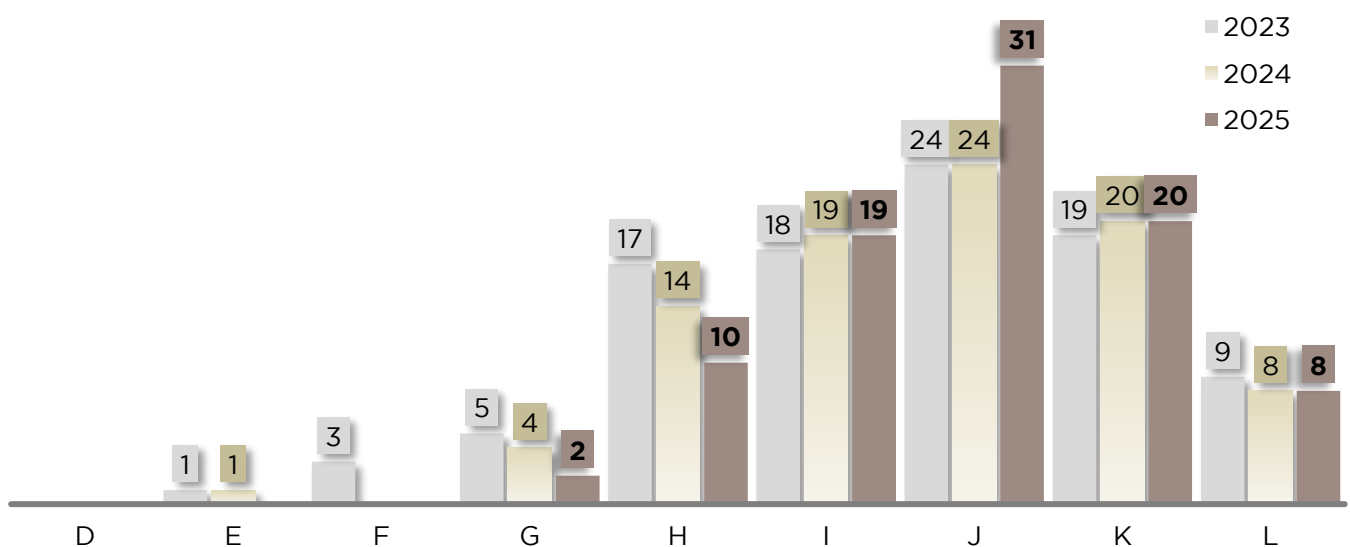
RAPPORT **TEMPS PARTIEL**



Répartition des effectifs à temps partiel

	2025		2024		2023	
41	F	H	F	H	F	H
Cadres	88	9	85	14	87	10
L	8	3	8	5	9	4
K	20	5	20	8	19	5
J	31	1	24	1	24	1
I	19	-	19	-	18	-
H	10	-	14	-	17	-
<i>% effectifs inscrit</i>	8,0 %	0,8 %	8,1 %	1,3 %	8,9 %	1,0 %
Techniciens	2	-	5	-	9	-
G	2	-	4	-	5	-
F	-	-	-	-	3	-
E	-	-	1	-	1	-
D	-	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-
B	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
<i>% effectifs inscrit</i>	8,3 %	0,0 %	17,2 %	0,0 %	24,3 %	0,0 %
Total	90	9	90	14	96	10
<i>% effectifs inscrit</i>	7,3 %	0,8 %	7,6 %	1,2 %	8,6 %	0,9 %

Structure par classification des femmes à temps partiel

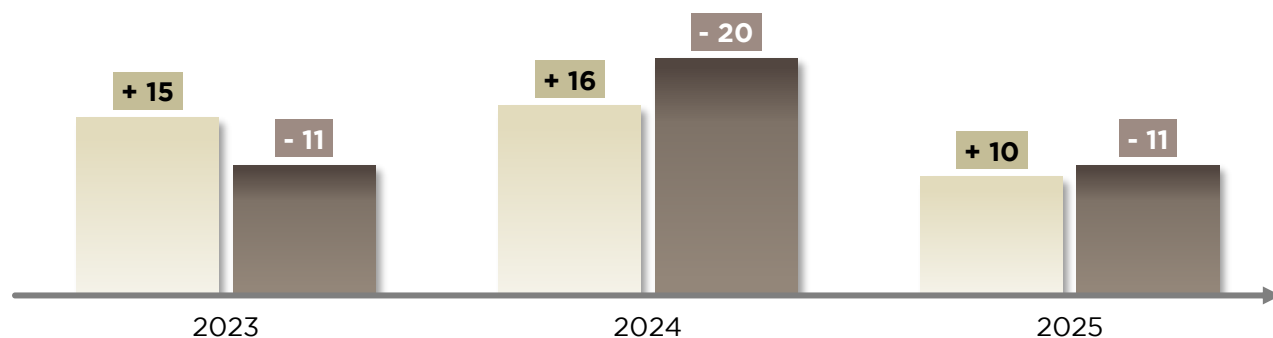


Flux

	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
	41					
Entrées	+10	+1	+16	+4	+15	+3
Passages à temps partiel	+8	+1	+6	+4	+8	+3
Entrées de salariés travaillant à temps partiel	+2	-	+6	-	+4	-
Reprises d'activité de salariés travaillant à temps partiel	-	-	+4	-	+3	-
Départs	-11	-6	-20	-	-11	-9
Retours à temps complet	-2	-	-8	-	-6	-
Départs de salariés travaillant à temps partiel	-7	-5	-11	-	-5	-4
Suspensions d'activité de salariés travaillant à temps partiel	-2	-1	-1	-	-	-5
Flux net sur effectifs à temps partiel	-1	-5	-4	+4	+4	-6

Détail des entrées et départs des femmes à temps partiel

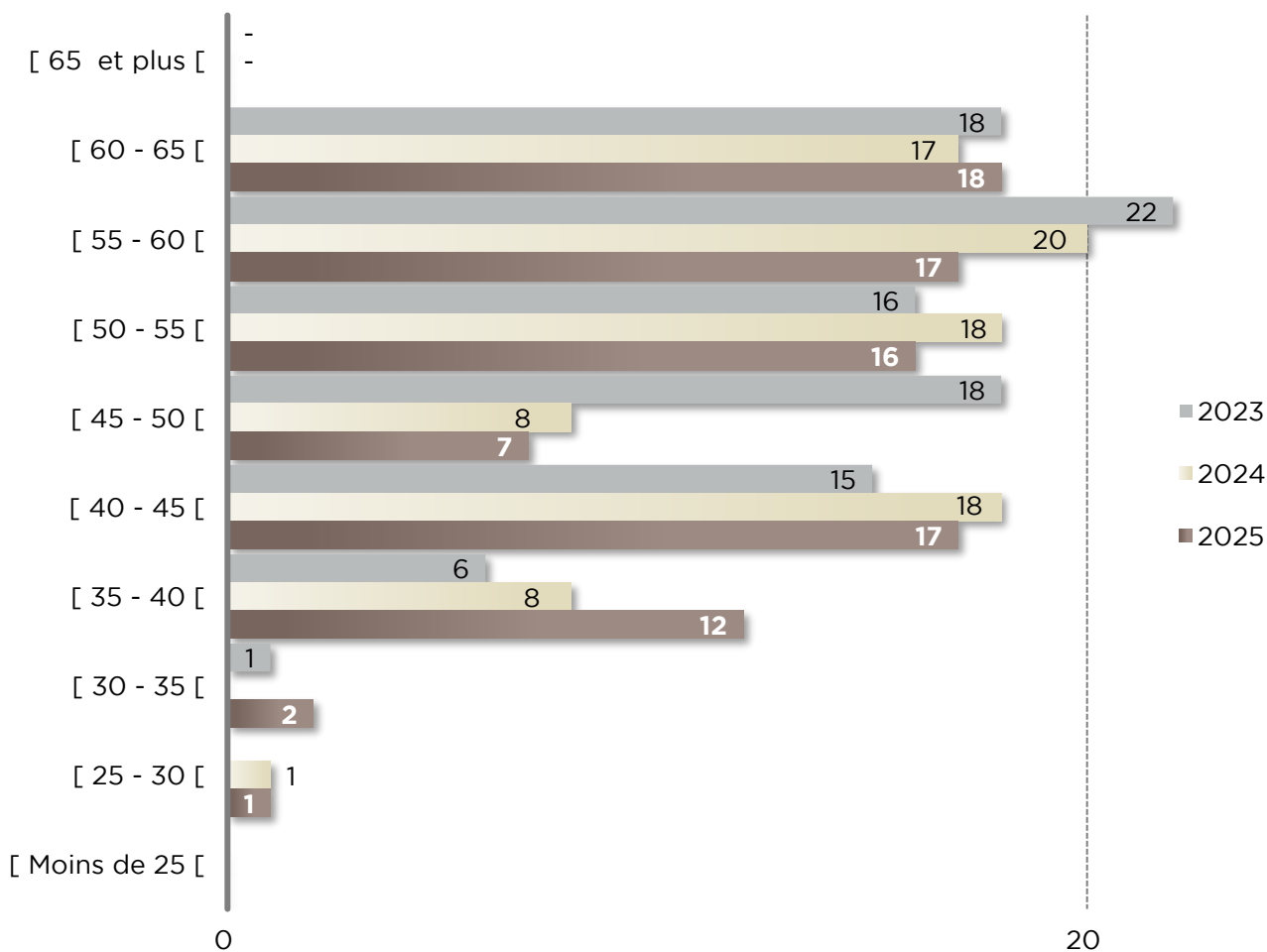
- Entrées
- Départs



Structure par âge

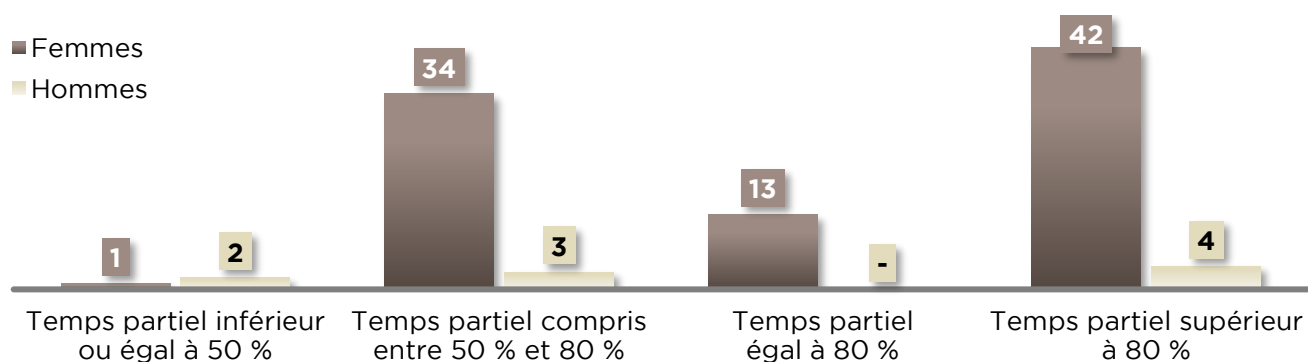
	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
[65 et plus [-	1	-	1	-	1
[60 - 65 [18	4	17	8	18	2
[55 - 60 [17	2	20	3	22	4
[50 - 55 [16	1	18	1	16	2
[45 - 50 [7	-	8	-	18	-
[40 - 45 [17	1	18	-	15	-
[35 - 40 [12	-	8	1	6	1
[30 - 35 [2	-	-	-	1	-
[25 - 30 [1	-	1	-	-	-
[Moins de 25 [-	-	-	-	-	-
Total	90	9	90	14	96	10
Age moyen	50,6	58,6	51,5	58,9	51,9	57,0

Structure par âge des femmes à temps partiel



Structure par taux d'activité

	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	H
Temps partiel inférieur ou égal à 50 %	1	2	1	2	2	-
Temps partiel compris entre 50 % et 80 %	34	3	33	8	28	6
Temps partiel égal à 80 %	13	-	15	-	21	-
Temps partiel supérieur à 80 %	42	4	41	4	45	4
Total	90	9	90	14	96	10



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 :

Les sites intranet et corporate du groupe Crédit Agricole : www.credit-agricole.com (environ 350 000 visites par mois),

Le « 60 secondes » : newsletter d'information quotidienne envoyée à plus de 143 000 collaborateurs (en trois langues),

La communication de proximité via Info Campus, la newsletter hebdomadaire à destination des collaborateurs des campus Evergreen et SQY Park,

La page LinkedIn du groupe Crédit Agricole : 361 publications en 2025 vues 23 millions de fois,

Les communiqués de presse de Crédit Agricole S.A. et ses entités : un peu plus de 200 diffusions en 2025,

La communication managériale, avec notamment les réunions des dirigeants du Cercle 1, du Codir et du Top 1000 Network, et la web app MyNews.

La Direction de la Communication Groupe est en charge de l'ensemble de ces canaux de communication.

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 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 :

- 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,
- MyJobs : bourse de l'emploi interne permettant aux collaborateurs du Groupe d'effectuer une veille sur les ouvertures de postes et d'anticiper une éventuelle mobilité,
- LinkedIn Learning : la plateforme pour développer ses compétences tout au long de la vie professionnelle.

Me&CA donne également accès à la plateforme de formation E-campus, Skillup, au site J'agis, 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.

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 Transitions &
Energies, IDIA

L'entité SODICA est sortie de l'UES en 2022.
Par conséquent, elle est comptabilisée dans les
Flux Sortants "Autres départs" sur 2022.

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, détaché, médecin ...

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 du vendredi au lundi 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.

Les rémunérations n'intègrent pas les avantages en nature (logements de fonction, voitures).

Masse Salariale Annuelle Totale (DSN)

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.

Effectif payé permanent

Il s'agit de l'indicateur 112.2 du chapitre Emploi, et correspond à l'effectif permanent CDI payé à temps plein

Rémunération Moyenne Annuelle

Calcul : Moyenne annuelle des Rémunérations Globales (RFA + RVI) de l'effectif permanent CDI payé

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 **non soumises à obtention d'objectifs**, et versée régulièrement au collaborateur (redressé 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%. Les primes récurrentes non liées à la performance sont prises en compte dans la RFA.

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 **payées** durant l'année calendaire.

(Calcul fait uniquement sur les collaborateurs **présents et à temps plein** 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 ...).

* en fonction des accords d'Entreprise

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.

Lexique - Autres définitions

Temps partiels

Les données sur les temps partiels intègrent les catégories suivantes :

- Temps partiels
- Temps partiels avec pension d'invalidité
- Temps partiel thérapeutique
- Temps partiel congés parental

Retrouvez toutes les informations sur
credit-agricole.fr

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



Achévé de rédiger Mars 2026

