



PROJET D'AVIS CONCERNANT LE BILAN SOCIAL 2025 CSE du 24 mars 2026

Les membres élus de la CPS ont pris connaissance, lors de la CPS **du 10 mars 2026**, du projet de Bilan social **2025**.

Périmètre :

L'UES CASA comprend en effectifs payés : CREDIT AGRICOLE SA (**2 014** effectifs payés, **en croissance**), PLEINCHAMP (**7, -1 par rapport à 2024**), FONCARIS (**22, en croissance**), PROGICA (**7**), IDIA (**81, en croissance**), CA TRANSITIONS & ENERGIES (**90, en croissance**), CA SANTE & TERRITOIRES (**19**). A cela s'ajoute, **40** collaborateurs mis à disposition auprès d'entités hors UES CASA et refacturés.

Evolution des effectifs :

Tableau : effectifs payés de l'UES CASA

Effectifs payés UES CASA						
Année	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CDI	1750	1790	1791	1901	2020	2077
CDD	31	21	25	22	30	35
Autres (Alt)	137	140	154	166	170	168
Total	1918	1951	1970	2089	2220	2280

2 374 salariés sont inscrits. 2 280 sont payés, **en hausse de 60** pour les effectifs payés, par rapport à **2024**.

A noter :

- Les effectifs payés en CDI enregistrent une progression continue dans le temps, passant de **1 750 salariés en 2020 à 2 077 en 2025**, soit une augmentation de **327 salariés**.
- Hors salariés relevant de la catégorie « Autres », la population cadre CDI représente **97,40 %** de l'effectif payé en 2025. Cette proportion atteint **99 %** lorsque les effectifs en CDD sont pris en compte, les salariés en CDD étant composés de **34 cadres sur 35**.
- La diminution du nombre de techniciens au sein de l'effectif inscrit se poursuit, avec **24 salariés en CDI en 2025**, contre **29 en 2024** et **40 en 2023**. Cette population est constituée, pour l'essentiel, d'**assistantes non-cadres**.
- Le volume d'alternants demeure à un niveau élevé, en cohérence avec la politique du Groupe en faveur de l'emploi des jeunes. À fin décembre 2025, ils sont **168**, contre **170 à fin décembre 2024**, et représentent environ **7,4 %** de l'effectif payé.
- Enfin, environ **28,5 % des effectifs inscrits (hors alternance)** présentent une ancienneté inférieure à **cinq ans**.

La structure par classe d'âge (en effectifs inscrits)

L'analyse de la structure démographique met en évidence une légère baisse de l'âge moyen des salariés en CDI inscrits, qui s'établit à **46 ans** en 2025. L'ancienneté moyenne suit la même évolution, pour atteindre **15,7 ans**, traduisant un renouvellement progressif des effectifs.

La pyramide des âges fait par ailleurs apparaître des différences de répartition entre les femmes et les hommes. Chez les cadres, l'effectif global reste quasi paritaire, avec **50,25 % de femmes (1 096 salariées)** et **49,75 % d'hommes (1 085 salariés)**. Cette répartition varie toutefois selon les tranches d'âge : dans la population des **25-35 ans**, les hommes sont proportionnellement plus nombreux (**56,15 %**) que les femmes (**43,85 %**).

Enfin, la part des salariés de **plus de 60 ans** est significative, tout en étant légèrement plus élevée chez les hommes (**14,36 %**) que chez les femmes (**12,41 %**).

La structure par classification

La structure par classification							
Effectifs inscrits	Tech & alternants	H	I	J	K	L	Total
Nombre	193	284	382	616	457	442	2374
%	8,1%	12,0%	16,1%	25,9%	19,3%	18,6%	100,0%

Dans le cadre de la politique jeunes, en plus des 168 alternants, **165 stagiaires d'écoles ou d'universités étaient présents en 2025 (+ 14 par rapport à 2024)**.

Flux d'entrées et de sorties

Les flux d'entrées et de sorties des CDI sont en diminution, notamment les entrées, en baisse (- 91)

Flux des entrées et sorties des effectifs payés					
Année	2021	2022	2023	2024	2025
Entrées CDI	207	317	338	333	242
Départ CDI	168	317	222	207	178
Turn Over total	375	634	560	540	420
Effectifs CDI payé	1790	1791	1901	2020	2 077
% Turn Over	21%	35%	29%	27%	20%
Entrées - Sorties	39	0	116	126	64

L'analyse des mouvements fait ressortir un **turnover de 420 salariés en CDI en 2025**, apprécié comme la somme des entrées et des sorties intervenues sur l'année. Ce volume correspond à un **taux de rotation de 20 %**, se décomposant entre **11,65 % d'entrées** et **8,6 % de sorties**.

Les mobilités internes au sein du Groupe occupent une place significative dans ces flux et traduisent la dynamique de circulation des compétences entre les entités. Elles représentent ainsi environ **41 % des entrées** et **38 % des sorties** enregistrées sur la période.

Enfin, le **taux de démission** demeure contenu, à environ **1,6 % de l'effectif**.

Les promotions

Le nombre de promotions dans une catégorie supérieure reste à peu près équivalent, **144 en 2025 versus 147 en 2024**. **6.8 %** des salariés ont bénéficié d'une promotion **en 2025**.

La durée moyenne **entre 2 promotions**, pour les salariés promus diminue, **2,9 ans en 2025 et 3,3 ans en 2024**.

Handicap

Le nombre d'unités en situation de handicap est de **106 en 2025**, soit **+ 18 par rapport à 2024**. Le taux de salariés en situation de handicap (unités) est de **4,99%**.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme s'établit en 2025 à 3.3 %, soit 27 078 jours, dont :

- 52,5 % pour maladie, soit 14 196 jours
- 32 % pour congés liés à la maternité et la paternité, soit 8 732 jours.

A noter :

- Le **taux d'absentéisme global** demeure stable par rapport à **2024**, de même que le **taux d'absentéisme pour maladie**, qui n'enregistre pas d'évolution sur la période,
- Le nombre de jours **d'absences lié aux accidents de travail et de trajet est en augmentation, 884 jours en 2025 versus 85 jours**.

Les rémunérations

La rémunération annuelle moyenne (**RFA+RVI**) ressort à **94 921 €**, en baisse de **1.85 %** sur un an ; les effectifs payés augmentent environ de **2.7 %**.

La structure des rémunérations fait apparaître une **évolution globalement croissante selon les classifications**. La **catégorie L** présente un positionnement particulier, ses niveaux de **rémunération brute** et de **primes** étant **presque deux fois plus élevés** que ceux de la **catégorie K**.

Les rémunérations							
Effectifs payés	Technicien	H	I	J	K	L	Total
Rému mensuelles de base ¹	3 791 €	3 951 €	4 597 €	5 656 €	7 034 €	12 304 €	6 741 €
Part des primes ²	5,3%	6,8%	8,2%	9,4%	10,4%	20,3%	13,4%

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

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

A noter que les avantages en nature (logements de fonction, voitures) ne sont pas pris en compte

Hiérarchie des rémunérations

La rémunération moyenne de base représente 3.7 SMIC, comme en 2024.

Le 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 s'établit en 2025 à 5,9, en baisse continue depuis quelques années, 2024 (6.6), 2023 (6.7), 2022 (7.1), 2021 (7.5), 2020 (7.7) et 2019 (7.9).

La **diminution constatée en 2025** est certainement imputable aux **évolutions intervenues au sein du Top management**, dans le prolongement du **changement de Directeur Général de Crédit Agricole S.A.**

Hygiène et sécurité

Les nombres d'accidents du travail et de trajet ayant entraînés un arrêt de travail sont en hausse, respectivement de **5 en 2025 versus 2 en 2024**, **9 en 2025 versus 5 en 2024**.

Le nombre d'accidents liés à des chutes / dénivellations ayant ou pas entraînés un arrêt de travail est de **12 en 2025**, **20 en 2024**, **4 en 2023** et **22 en 2022**. La variabilité du nombre est vraisemblablement conditionnée aux aléas climatiques.

A noter : le montant en dépenses de sécurité reste important en 2025 (**6.4 M€**), montant liée à la finalisation du projet pluriannuel « PCSU » et à la sécurisation des chantiers de rénovation en cours.

Télétravail

2334 salariés de l'UES CASA ont effectué au moins une journée de télétravail en 2025, c'est-à-dire la quasi-totalité des salariés.

Formation

La formation joue un rôle central dans le développement et l'évolution professionnels, l'employeur y a consacré **3.6 %** de la masse salariale en 2025, **comme en 2024**. Ce chiffre prend également en compte les formations obligatoires.

Notons :

- Un pourcentage de la masse salariale de **3,6%** consacré à la formation, pour un montant de **8,2 M€**, en hausse de **7,48 %**, par rapport à 2024 ;
- Un nombre de participants qui reste élevé : **2222** ;
- **46 812** heures de formation rémunérées, soit près de **21h** par participant versus **19 h** en 2024.

Relations professionnelles

Un volume d'heures utilisées de **26 885**, à peu près équivalent à 2024. Les réunions avec les représentants du personnel, **75** réunions en 2025 pour **234 h**, **+ 11** réunions par rapport à 2024.

A noter le nombre d'instances judiciaires engagés dans l'année et où l'entreprise est en cause : **3** procédures individuelles à l'encontre de l'entreprise.

La contribution aux œuvres sociales de l'entreprise s'élève à **9 M€**, en hausse d'environ **12,6%** par rapport à 2024. Notons :

- Contribution versée au CSE : **4 709 K€ (+ 13,84 %**, en lien avec l'augmentation de la masse salariale et l'augmentation de la contribution employeur au CSE) ;
- Transport : **1 424 K€ (+ 12,16 %)** ;

- Restauration : **1 143 K€ (+ 22,8 %)** ;
- Crèches : **336,7 K€ (-2,31 %)**, (fermeture de la crèche des berceaux à SQY).

Conclusion

Une hausse continue des effectifs CDI payés de l'UES CASA de **2020 à 2025**, environ **+ 18,7%** et de **2,7 %** de 2024 à 2025.

La poursuite d'une politique dynamique du groupe en faveur de l'emploi des jeunes, en plus des **168** alternants, **165** stagiaires d'écoles ou d'universités étaient présents en 2025.

Une structure de la pyramide des âges assez différenciée entre les femmes et les hommes ; par exemple pour les cadres, alors que l'on a globalement **50,25%** de femmes et **49,75%** d'hommes (**1096 et 1085**), dans la tranche « **25 à 35 ans** », on a **43,85%** de femmes et **56,15%** d'hommes.

Le turn-over (entrées + sorties) représente **20 % des effectifs** de fin d'année : soit environ 2 salariés sur 10 sont arrivés / partis en cours d'année. A noter que les mobilités internes Groupe, qui traduisent une fertilisation croisée des entités, restent élevées et représentent environ **41 % des entrées et 38 % des sorties**.

Le taux des salariés ayant bénéficié d'une promotion en 2025 reste proche de celui de 2024 (6.8 % versus 7.2%), ce taux était de **5,7%** en 2023.

La durée moyenne entre **2** promotions, pour les salariés promus diminue, passant à **2,9 ans** en 2025 versus **3,3 ans** en 2024.

Les chiffres concernant les relations professionnelles reflètent le volumes des échanges intervenus sur la période et une contribution aux œuvres sociales de **3.6 %** de la masse salariale.

Les membres de la CPS proposent au CSE de donner un avis favorable sur ce bilan.