

SYNTHÈSE SOCIALE

GRUPE CRÉDIT AGRICOLE S.A.

2021



Synthèse sociale 2021

Ressources Humaines Groupe

AVERTISSEMENT METHODOLOGIQUE

Le périmètre des entités couvertes par ce reporting correspond à celui des entités porteuses d'effectifs et consolidées financièrement de façon globale.

Chaque item présenté ci-après est accompagné d'une indication portant sur le périmètre des effectifs couverts par celui-ci (en pourcentage des effectifs en ETP en fin d'année).

Ce reporting est réalisé en respectant différentes règles de consolidation des données :

- les données consolidées concernent les entités consolidées financièrement de façon "globale",
- les données sont traitées en vision employeur et non en vision bénéficiaire. La différence porte sur les effectifs mis à disposition par une entité auprès d'une autre (sans modification du contrat de travail) qui sont rattachés à leur entité d'accueil en vision bénéficiaire et à leur entité contractuelle en vision employeur.

La population étudiée est celle des effectifs « actifs ». Cette notion implique :

- d'une part, un lien juridique via un contrat de travail en CDI ou en CDD « standard » (et assimilé pour l'international),
- d'autre part, une présence en paye et sur le poste au dernier jour de la période,
- depuis 2019 et contrairement aux années précédentes, les salariés ayant un temps de travail inférieur ou égal à 50% sont pris en compte dans la population des effectifs "Actifs".

Dans le cadre d'une politique de fiabilisation continue de nos indicateurs, nous sollicitons chaque année notre commissaire aux comptes pour une vérification approfondie de nos indicateurs publiés. Ces travaux font l'objet d'une publication dans la déclaration de performance extra-financière de Crédit Agricole S.A.

SOMMAIRE

DONNÉES CLÉS DU GROUPE

7

DONNÉES DÉTAILLÉES DU GROUPE

11

EFFECTIFS	12
FLUX D'EFFECTIFS (EN NOMBRE DE PERSONNES)	16
EFFECTIFS PAR ÂGE ET ANCIENNETÉ	20
FORMATION PROFESSIONNELLE	22
RÉMUNÉRATIONS ET ACTIONNARIAT SALARIÉ	25
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	27
CONDITIONS DE TRAVAIL	29

GLOSSAIRE

32

1258100...
65893204756458742230...
0145875692458210014587102...
81245698752341254879658412301450...
01245698752346725901204002574896254...
5974195741235486970145875692458625742230...
7801245698752346725901204002574896254056258...
259012040025748962540562587419874123548697014587...
412 548697014587569245862574265896541256975684111256893204...
239780124579689825405625874198201254879658412301450058742230...
8710254865712397801245698752346725901204002574896254056258...
00257489625405625874198741235486970145875692458625742230...
8710254865712397801245698752346725901204002574896254056258...
8012456987523467259012040025748962540562587419874123548697014587...
419874123548697014587569245862574265896541256975684111256893204...
12456987523467259012040025748962540562587419874123548697014587...
120400257489625405625874198741235486970145875692458625742230...
63021001458710254865712397801245698752346725901204002574896254...
123978012456987523467259012040025748962540562587419874123548...
5874265896541258975684111256893204756458742235945877596302100...
896754056258741987412354869701458756924586258124569875234672590...
2574265896541258975684111256893204756458742235945877596302100...
6254056258741987412354869701458756924582100145871025486571230...
2354869701458756924586258124569875234672590120400257489625405...
97568411125689320475645874223594587759630210014587...
23014500587426589654125897568411125689320475645874223594587...
5748962540562587419874123548697014587569245862581245698752346...
924586257426589654125897568411125689320475645874223594587...
9825405625874198741235486970145875692458210014587...
412354869701458756924586258124569875234672590...
897568411125689320475645874223594587759630210014587...
741235486970145875692458210014587102...
6824586258124569875234672590120400...
259012040025748962540562587419874123548697014587...



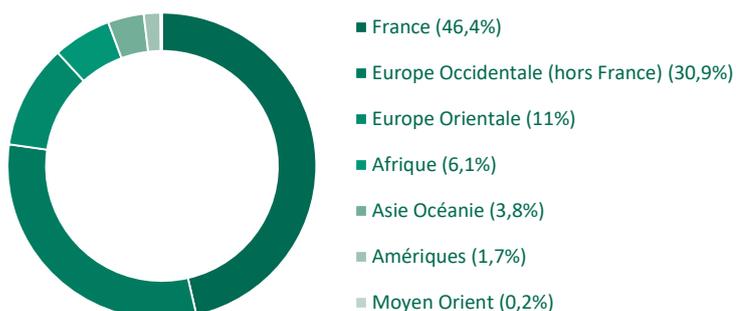
DONNÉES CLÉS DU GROUPE

DONNÉES CLÉS DU GROUPE - MONDE

Des effectifs en hausse de 2,6 % en Equivalent Temps Plein (ETP)
75 711 ETP à fin 2021
77 457 en nombre de collaborateurs à fin 2021

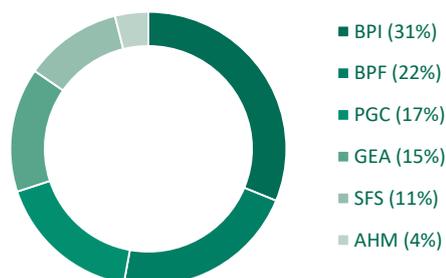
Plus d'un salarié sur deux travaille à l'international
PART DES SALARIÉS
46 % en France
54 % à l'International

Une large couverture du monde et des métiers de la banque



BPI : Banque de Proximité à l'International
BPF : Banque de Proximité en France
PGC : Pôle Grandes Clientèles
SFS : Services Financiers Spécialisés
GEA : Gestion de l'Epargne et Assurances
AHM : Activités Hors Métiers

RÉPARTITION DES EFFECTIFS
PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ



12 650

84,56

49,9 %

Une présence dans 44 pays et une majorité des effectifs concentrée dans 5 pays :
France, Italie, Pologne, Maroc et Ukraine
représentent à eux seuls 79 % des effectifs en CDI et CDD

Volume de recrutements :
5 451 recrutements en CDI en 2021
dont 2 331 en France et 3 120 à l'international

Profil type d'un collaborateur :
44 ans et 1 mois d'âge moyen
14 ans et 11 mois d'ancienneté moyenne

Un effort maintenu en matière de formation :
Plus de **1,8 millions d'heures** de formation

Égalité professionnelle (Femmes/Hommes)
Part des femmes :
53 % dans les effectifs CDI
50 % dans les recrutements CDI
30 % dans les 10 % des effectifs ayant les plus hautes rémunérations
21 % dans les cercles managériaux (cercles 1 et 2)

DONNÉES DÉTAILLÉES DU GROUPE

- 1. Effectifs**
- 2. Flux d'effectifs**
- 3. Effectifs par âge et ancienneté**
- 4. Formation professionnelle**
- 5. Rémunérations et actionnariat salarié**
- 6. Diversité et égalité professionnelle**
- 7. Conditions de travail**

1. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

EFFECTIFS

A. EFFECTIFS PAR REPARTITION GEOGRAPHIQUE

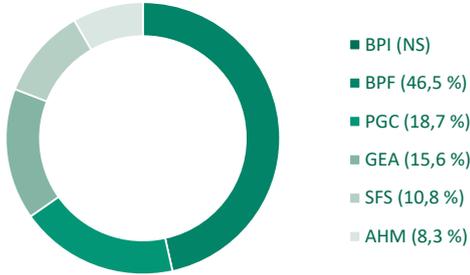


B. EFFECTIFS PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ

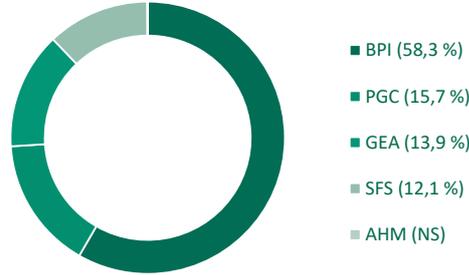
Domaines	2021		2020	
	Effectifs en ETP	%	Effectifs en ETP	%
Banque de Proximité à l'International	23 608	31,2 %	21 930	29,7 %
Banque de Proximité en France	16 406	21,7 %	16 958	23,0 %
Pôle Grandes Clientèles	12 944	17,1 %	12 708	17,2 %
Services Financiers Spécialisés	8 696	11,5 %	8 538	11,6 %
Gestion de l'Épargne et Assurances	11 110	14,7 %	10 894	14,8 %
Activité Hors Métiers	2 947	3,9 %	2 789	3,8 %
Groupe Crédit Agricole S.A.	75 711	100,0 %	73 817	100,0 %
dont France	35 130	46,4 %	35 447	48,0 %
dont International	40 581	53,6 %	38 370	52,0 %
% Périmètre couvert	100 %		100 %	



En France

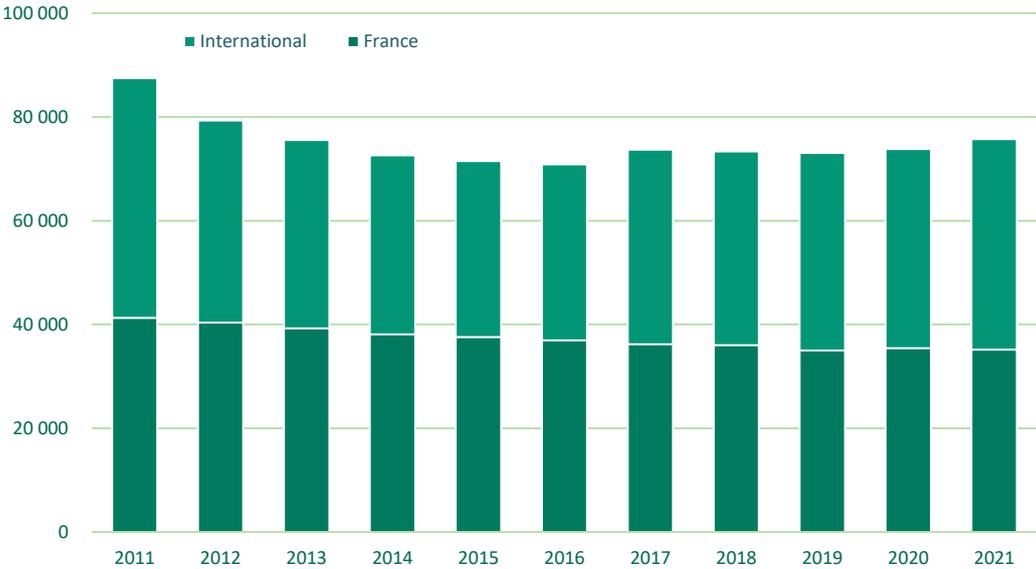


A l'international



L'ambition de faire du Groupe l'un des leaders de la Banque Universelle de Proximité en Europe se reflète dans la répartition de ses métiers. La Banque de Proximité représente ainsi presque 47 % du total des effectifs en France. A l'international, cette ambition est d'autant plus marquée avec plus de 58 % du total des effectifs représentés par la Banque de Proximité.

Évolution des effectifs



Entre 2011 et 2016, les effectifs décroissent en passant de 87 473 ETP à 70 830 ETP. En 2017, nous constatons une hausse des effectifs de près de 3 000 ETP par rapport à 2016. Les effectifs sont ensuite restés stables ou en légère augmentation entre 2016 et 2020. En 2021, nous observons une progression de près de 1 900 ETP par rapport à 2020.

1. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

EFFECTIFS

C. EFFECTIFS PAR CONTRAT ET NIVEAU

Par contrat

Effectif fin de période (en ETP)		2021	2020
CDI	France	34 416	34 815
	International	38 043	35 553
	Total	72 459	70 368
CDD	France	714	632
	International	2 538	2 817
	Total	3 252	3 449
Total effectif actif		75 711	73 817

% Périmètre couvert

100 %

100 %

96 % des effectifs du Groupe Credit Agricole SA sont en CDI. En France, cette part atteint plus de 98 %.

Stagiaires et alternants

Effectif moyen mensuel		2021	2020
Stagiaires	France	552	459
	International	821	693
	Total	1 374	1 151
Alternances	France	1 691	1 722
	International	78	139
	Total	1 769	1 861
Total stagiaires et alternants		3 143	3 012

% Périmètre couvert

99 %

99 %

Les stagiaires et alternants représentent un peu plus de 6% des effectifs totaux en fin d'année en France et 2% à l'international.

Volontariat International en Entreprise

Effectif au 31/12	2021	2020
Volontariat International en Entreprise	272	254

Répartition de VIE par continent



Nombre de VIE par domaine d'activité



12 650 84,56
49,9 %

Par niveau/genre

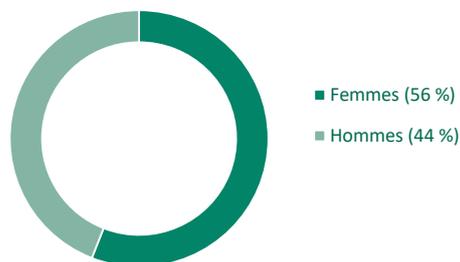
• En France

Effectif par niveau	2021			2020		
	Part des Cadres	Part des Non-Cadres	Total	Part des Cadres	Part des Non-Cadres	Total
Parmi les Femmes	62 %	38 %	100 %	61 %	39 %	100 %
Parmi les Hommes	81 %	19 %	100 %	80 %	20 %	100 %
Population totale	71 %	29 %	100 %	69 %	31 %	100 %

En 2021 la part des collaborateurs cadres est en hausse de 1,4 points.

La part des cadres parmi les femmes progresse de 1,5 points par rapport à 2020.

Répartition par genre (France)



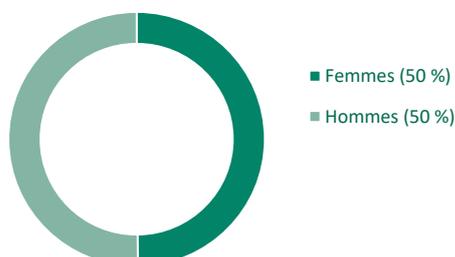
• A l'International

Niveau	Zones						
	Total International	Europe Occidentale	Europe Orientale	Afrique	Asie Océanie	Amériques	Moyen-Orient
Cadres supérieurs	1,5 %	1,0 %	2,1 %	3,5 %	0,3 %	0,1 %	0,0 %
Managers	21,6 %	28,6 %	13,3 %	22,5 %	3,2 %	7,5 %	0,9 %
Autres Collaborateurs	76,9 %	70,4 %	84,6 %	74,0 %	96,5 %	92,4 %	99,1 %
% Périmètre couvert	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Les cadres supérieurs et les managers représentent presque un tiers du total des effectifs à l'international.

Ces données sont à appréhender avec précaution compte tenu des différences importantes sur la notion de « cadre » et « non-cadre » entre la France et les autres pays.

Répartition par genre (International)



2. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

FLUX D'EFFECTIFS

A. FLUX GLOBAUX

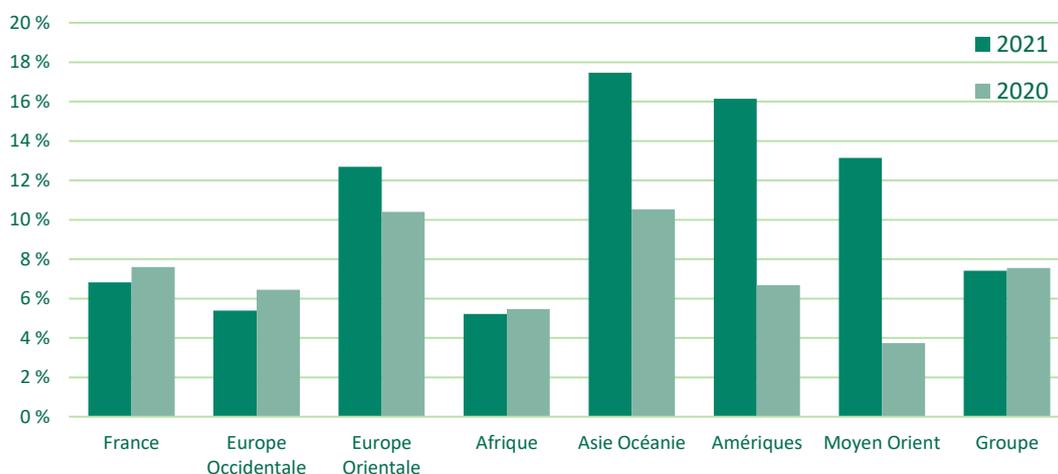
Vision globale pour la France et l'International

	2021		2020	
	Nombre	Taux*	Nombre	Taux*
Entrées France	+ 2 331	6,8 %	+ 2 703	7,6 %
Entrées International	+ 3 120	7,9 %	+ 2 680	7,5 %
Total entrées de CDI	+ 5 451	7,4 %	+ 5 383	7,5 %
Départs France	- 2 405	7,0 %	- 2 056	5,8 %
Départs International	- 3 193	8,1 %	- 2 501	7,0 %
Total départs de CDI	- 5 598	7,6 %	- 4 557	6,4 %
<i>dont démissions</i>	- 3 041	4,1 %	- 2 117	3,0 %
France	- 74	-0,1 %	+ 647	0,9 %
International	- 73	-0,1 %	+ 179	0,3 %
Flux nets ** CDI	- 147		+ 826	
<i>% Périmètre couvert</i>	99 %		99 %	

Les entrées sont en hausse de +1,3 % sur l'année 2021.

Concernant les départs, on observe une hausse de +22,8 % sur l'année 2021 pour revenir au niveau d'avant crise sanitaire. De même, la part des démissions augmente de +8 points entre 2020 et 2021 et représente cette année 54% du total des départs.

Détail des taux* d'entrées par zone géographique



*Taux : entrées ou départs de l'année rapportés à l'effectif moyen du périmètre concerné.

**Flux nets : différence entre les entrées et les départs de l'année.

2. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

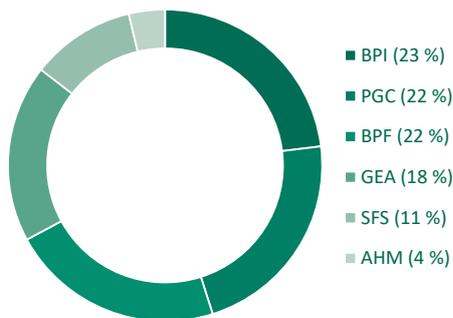
FLUX D'EFFECTIFS

B. FLUX ENTRANTS (recrutements)

France et International

	2021		2020	
	Nombre	Taux*	Nombre	Taux*
France	+ 2 331	6,8 %	+ 2 703	7,6 %
International	+ 3 120	7,9 %	+ 2 680	7,5 %
Entrées de CDI	+ 5 451	7,4 %	+ 5 383	7,5 %
% Périmètre couvert	99 %		99 %	

Par domaine d'activité



% Périmètre couvert: 99 %

*Taux : entrées ou départs de l'année rapportés à l'effectif moyen du périmètre concerné.

2. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

FLUX D'EFFECTIFS

C. FLUX SORTANTS

Départs par motif

	2021			2020		
	Nb	Taux*	% de chaque motif	Nb	Taux*	% de chaque motif
Démissions	- 3 041	4,1 %	54,3 %	- 2 117	3,0 %	46,5 %
France	- 1 129	3,3 %		- 841	2,4 %	
International	- 1 912	4,9 %		- 1 276	3,6 %	
Retraites	- 1 033	1,4 %	18,5 %	- 872	1,2 %	19,1 %
France	- 570	1,7 %		- 520	1,5 %	
International	- 463	1,2 %		- 352	1,0 %	
Licenciements	- 489	0,7 %	8,7 %	- 530	0,7 %	11,6 %
France	- 214	0,6 %		- 187	0,5 %	
International	- 275	0,7 %		- 343	1,0 %	
Autres départs	- 1 035	1,4 %	18,5 %	- 1 038	1,4 %	22,8 %
France	- 492	1,4 %		- 508	1,4 %	
International	- 543	1,4 %		- 530	1,5 %	
Départs de CDI	- 5 598	7,6 %	100 %	- 4 557	6,4 %	100 %
Départs France	- 2 405	7,0 %		- 2 056	5,8 %	
Départs International	- 3 193	8,1 %		- 2 501	7,0 %	

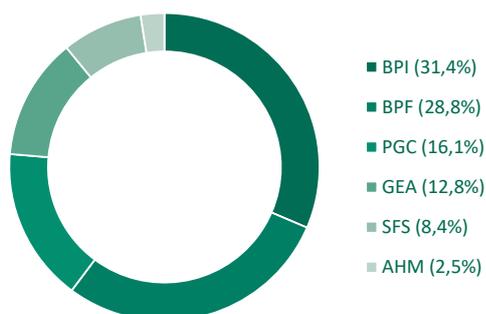
% Périmètre couvert

99 %

99 %

Entre 2020 et 2021, les départs augmentent de +23% (+1041 départs) pour revenir au niveau d'avant crise sanitaire. De même, la part des démissions dans le total des sorties augmente de +8 points par rapport à l'année 2020.

Départs par domaine d'activité



% Périmètre couvert: 99 %

*Taux : entrées ou départs de l'année rapportés à l'effectif moyen du périmètre concerné.

2. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

FLUX D'EFFECTIFS

D. MOBILITÉS INTER-ENTITÉS ET INTRA-ENTITÉS

	2021			2020	
	Mobilités intra-entités		Total	Mobilités inter-entités**	
	France	International		Total	Total
Banque de proximité à l'International	-	4 916	4 916	129	99
Banque de proximité en France	4 802	-	4 802	57	50
Pôle Grandes Clientèles	321	321	642	231	184
Services Financiers Spécialisés	394	376	770	56	42
Gestion de l'Épargne et Assurances	356	575	931	273	255
Activités Hors Métiers	349	-	349	113	108
Total Groupe	6 222	6 188	12 410	859	738
<i>% Périmètre couvert</i>			100 %		100 %

Les mobilités inter-entités augmentent de près de 16% entre 2020 et 2021.

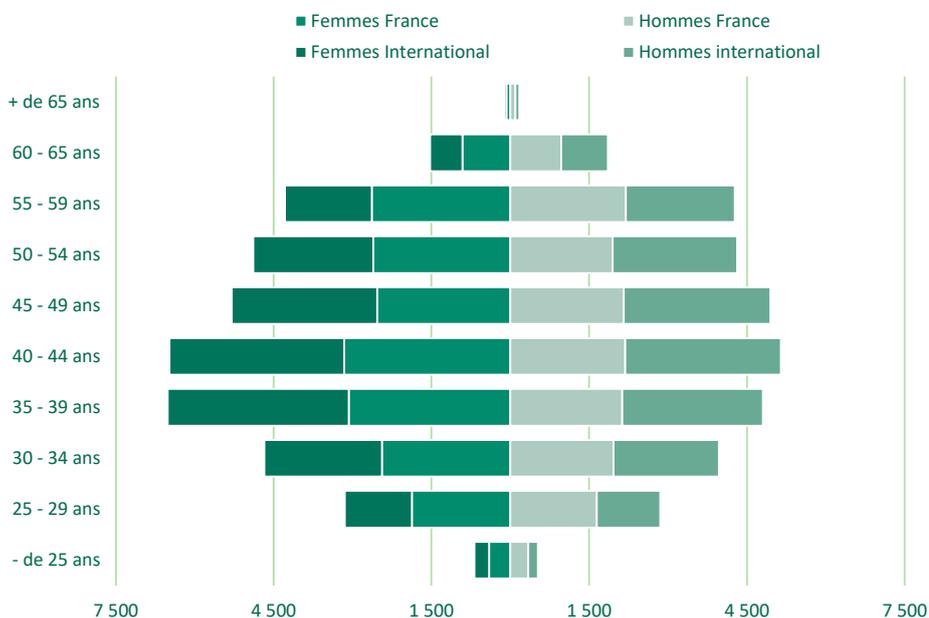
**Il s'agit des mobilités inter-entités établies à partir de la déclaration de l'entité d'accueil.

3. EFFECTIFS PAR ÂGE ET ANCIENNETÉ

DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

A. STRUCTURE PAR ÂGE

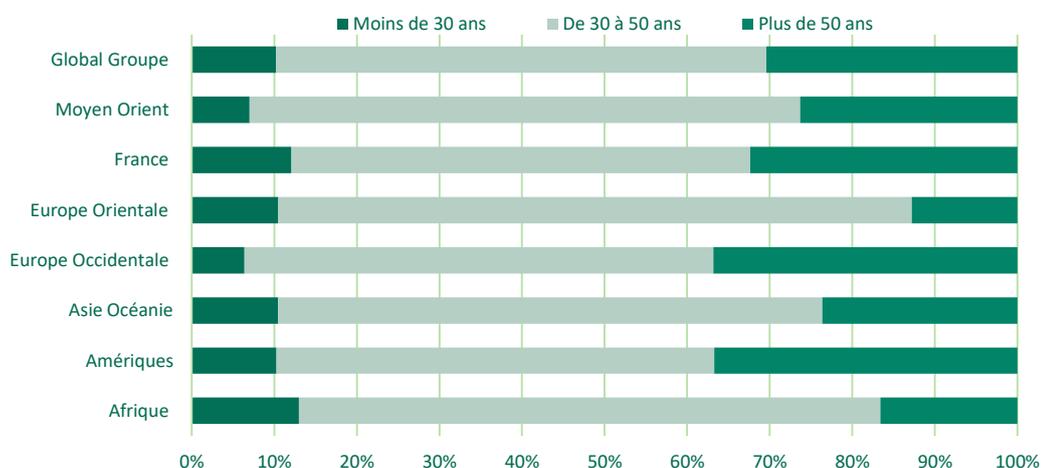
Pyramide des âges (France et International)



% Périmètre couvert : 94%

L'âge moyen des collaborateurs au sein du Groupe est de 44 ans et 1 mois (43 ans et 7 mois pour les femmes et 44 ans et 7 mois pour les hommes).

Âge par zone géographique



% Périmètre couvert : 94%

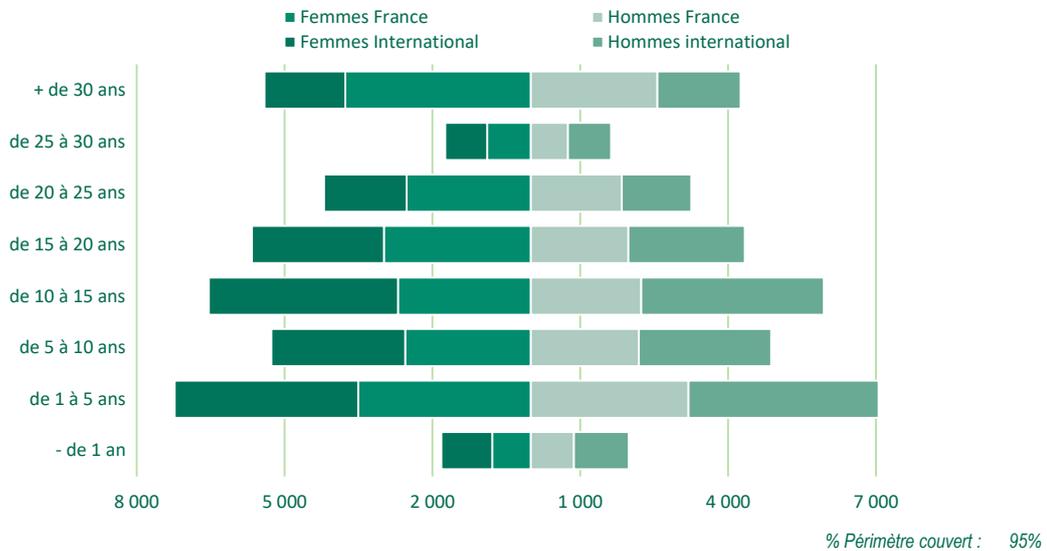
Dans le Groupe, la part des collaborateurs de moins de 30 ans est de 10 %, la part des collaborateurs entre 30 et 50 ans est de 56 % et celle des plus de 50 ans est de 29 %.

DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

3. EFFECTIFS PAR ÂGE ET ANCIENNETÉ

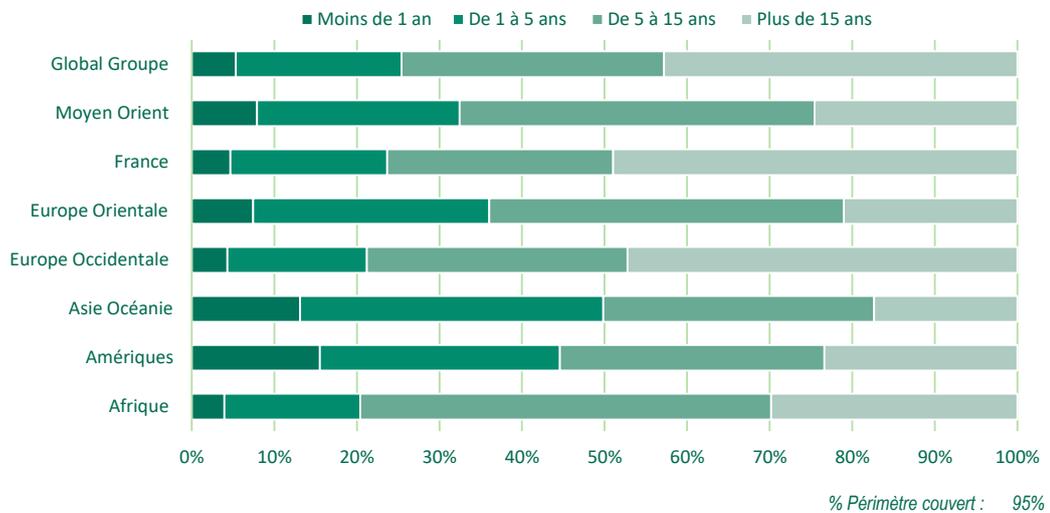
B. STRUCTURE DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ

Pyramide des anciennetés (France et International)



L'ancienneté moyenne des collaborateurs au sein du Groupe est de 14 ans et 11 mois (15 ans et 3 mois pour les femmes et 14 ans et 7 mois pour les hommes).

Ancienneté par zone géographique



4. FORMATION PROFESSIONNELLE

DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

A. DONNEES GLOBALES (sur 12 mois)

France et International

	2021	2020
	Heures (en milliers)	Heures (en milliers)
France	846	713
International	990	1 113
Total	1 836	1 825
% Périmètre couvert	90 %	98 %

4. FORMATION PROFESSIONNELLE

DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

B. THEMES DE FORMATION (sur 12 mois)

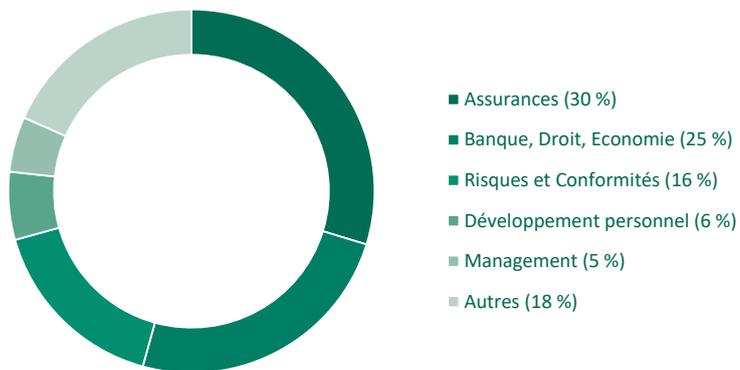
France et International

	2021		2020	
	Répartition des heures	Répartition des stagiaires	Répartition des heures	Répartition des stagiaires
Banque, droit, économie	18,4%	12,7 %	14,6%	10,5 %
France	11,3%	8,0 %	9,3%	5,9 %
International	7,1%	4,7 %	5,3%	4,7 %
Assurances	17,4%	18,0 %	28,8 %	25,5 %
France	13,7 %	17,0 %	12,7 %	24,0 %
International	3,7 %	1,0 %	16,1 %	1,4 %
Langues	5,3%	0,9 %	4,8 %	1,4 %
France	1,3 %	0,2 %	1,6 %	0,2 %
International	4,0 %	0,7 %	3,3 %	1,1 %
Bureautique	3,4 %	2,5 %	1,3 %	0,8 %
France	1,2 %	0,9 %	0,6 %	0,3 %
International	2,2 %	1,6 %	0,7 %	0,5 %
Comptabilité, finance, contrôle de gestion	2,0 %	0,9 %	1,0 %	0,7 %
France	1,0 %	0,3 %	0,3 %	0,1 %
International	1,1 %	0,5 %	0,7 %	0,6 %
Management hommes et activités	4,4 %	1,6 %	3,4 %	1,7 %
France	2,3 %	0,8 %	1,8 %	0,7 %
International	2,1 %	0,9 %	1,7 %	1,0 %
Risques et conformité	21,1 %	38,9 %	27,2 %	38,4 %
France	7,6 %	17,1 %	7,9 %	20,2 %
International	13,6 %	21,9 %	19,4 %	18,2 %
Développement personnel, communication	8,1 %	5,8 %	5,4 %	4,2 %
France	2,8 %	0,7 %	1,5 %	0,3 %
International	5,3 %	5,1 %	3,8 %	3,8 %
Autres thèmes	19,9 %	18,8 %	13,4 %	17,0 %
France	5,0 %	3,8 %	3,4 %	4,4 %
International	15,0 %	15,0 %	10,0 %	12,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
France	46,1 %	48,6 %	39,0 %	56,2 %
International	53,9 %	51,4 %	61,0 %	43,8 %

12 650 84,56 49,9 %

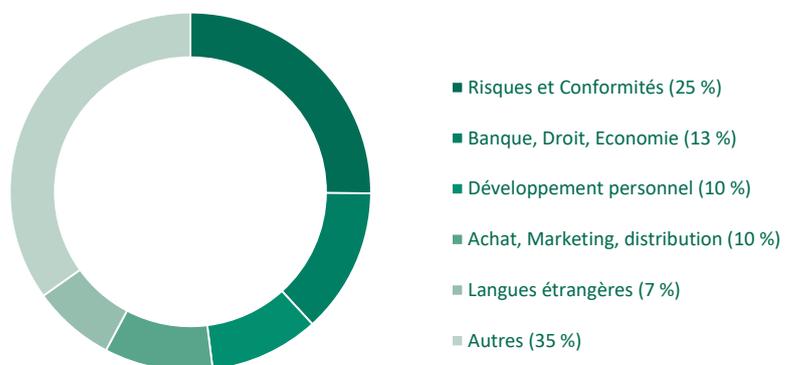
Répartition des heures

• En France



% Périmètre couvert : 95 %

• A l'International



% Périmètre couvert : 96 %

DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

5. RÉMUNÉRATIONS ET ACTIONNARIAT SALARIÉ

Les rémunérations indiquées sont le résultat des moyennes des salaires pondérés par les effectifs de chaque entité. Ces montants résultent à la fois des mouvements entrées / sorties et des mesures salariales annuelles.

A. RÉMUNÉRATIONS MOYENNES

En France

		2021		2020	
		Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
RÉMUNÉRATIONS FIXES MOYENNES	Cadres	4 952 €	59 420 €	4 900 €	58 797 €
	Non-Cadres	2 551 €	30 608 €	2 529 €	30 345 €
	Moyenne	4 268 €	51 218 €	4 185 €	50 226 €
	% Périmètre couvert :		99 %		99 %

B. RÉMUNÉRATIONS VARIABLES COLLECTIVES

En France

		2021	2020
LA PARTICIPATION	Montant global participation	55,6M€	42,4M€
	Nombre de bénéficiaires	27 975	31 276
	Montant moyen	1 986 €	1 357 €
L'INTÉRESSEMENT	Montant global intéressement	174,2M€	203,0M€
	Nombre de bénéficiaires	42 297	42 693
	Montant moyen	4 118 €	4 755 €
L'ABONDEMENT	Montant global abondement	53,2M€	50,9M€
	Nombre de bénéficiaires	34 924	33 493
	Montant moyen	1 523 €	1 520 €
		99 %	99 %

12 650

84,56

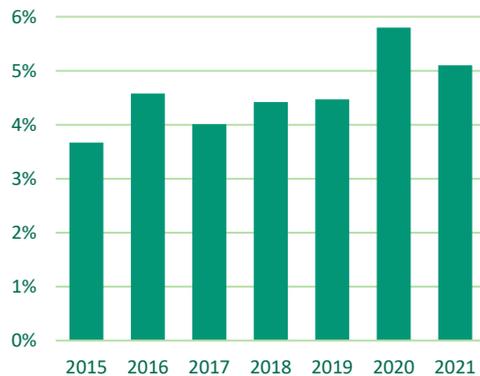
49,9 %

C. ACTIONNARIAT SALARIÉ

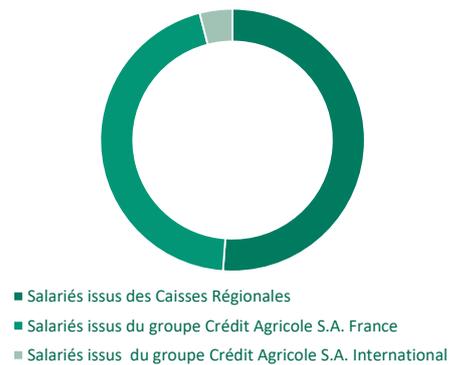
Groupe Crédit Agricole

L'actionnariat salarié réunit plus de 100.000 salariés et anciens salariés du groupe Crédit Agricole. Ensemble ils détiennent au 31 décembre 2021 près de 5,1 % du capital de Crédit Agricole S.A.

ÉVOLUTION DU TAUX
D'ACTIONNARIAT SALARIÉ



RÉPARTITION DE L'ACTIONNARIAT
SALARIÉ FIN 2021



6. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

A. DIVERSITÉ

La politique Diversité est un axe majeur de la stratégie de transformation et de performance dont les objectifs sont fixés dans le Plan Stratégique Moyen Terme du Groupe. La Stratégie Diversité répond à trois enjeux majeurs : l'engagement des collaborateurs à toutes les strates de l'organisation, la performance économique, et l'impact de l'entreprise sur son marché et plus globalement sur la société.

L'Engagement des collaborateurs : le respect de chacun(e) dans sa singularité, l'égalité et l'équité de traitement tout au long de la carrière, sont des valeurs fondamentales et incontournables du groupe qui consolident l'engagement et permettent l'épanouissement des talents grâce à un environnement de confiance et une fierté d'appartenance. Le groupe applique un principe de tolérance zéro envers toutes les discriminations qui contribue à créer une culture d'entreprise ouverte, responsable, porteuse de cohésion et de sens.

Performance économique : La diversité des profils, des parcours et des talents fait la richesse du groupe permettant la représentativité de notre société, la multitude des points de vues, et l'objectivité des prises de décision. Cela accroît notre capacité à capter les signaux, anticiper les changements du marché, innover et comprendre les attentes de nos clients dans un environnement en mouvements constants.

L'impact de notre entreprise sur son marché : Nos indicateurs Mixité et Diversité sont de plus en plus pris en compte par les agences de notation et impactent les décisions des investisseurs. Ils contribuent également à notre marque employeur et impactent notre attractivité tant pour nos talents que pour nos clients.

Signataire de la Charte de la Diversité dès 2008 et de la Charte du Respect des droits humains en 2009 le Groupe est engagé dans une politique volontariste qui se traduit notamment à travers la féminisation de ses instances dirigeantes, la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs, la force de ses réseaux féminins ou encore la mise en œuvre de ses programmes de leadership.



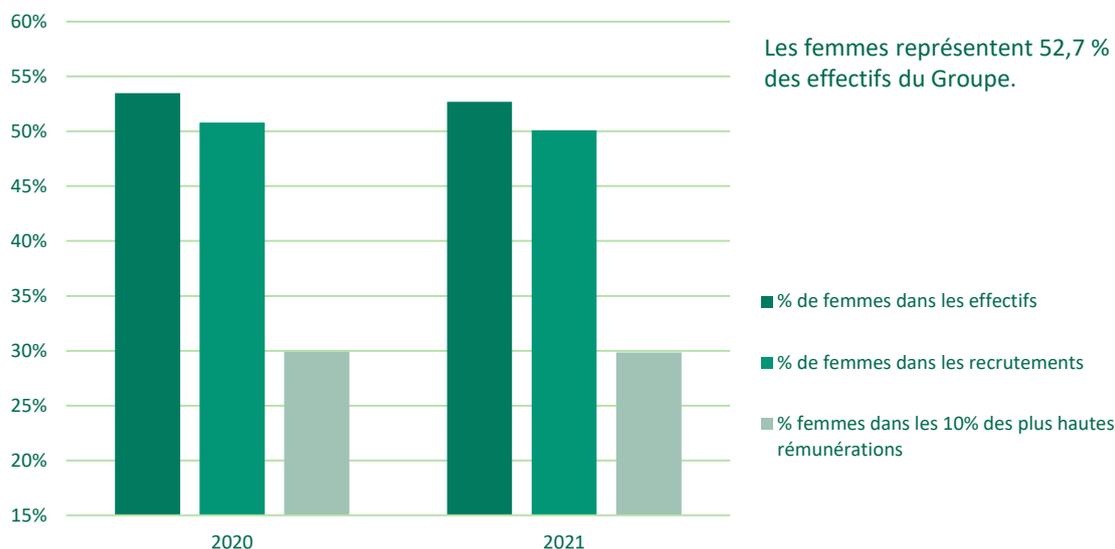
6. DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

B. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PROMOTIONS

1. Part des femmes dans les effectifs, les recrutements et dans les 10 % des plus hautes rémunérations

Données globales du Groupe



C. PROMOTIONS*

France

	2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Promotions au sein des cadres	522	541	1 063	503	566	1 069
Promotions de non-cadres à cadres	275	172	447	325	198	523
Promotions au sein des non-cadres	602	258	860	603	302	905
Total	1 399	971	2 370	1 431	1 066	2 497
Taux de promotion	7,3 %	6,5 %	6,9 %	7,2 %	6,8 %	7,0 %
% Périmètre couvert	98 %			99 %		

Le taux de promotion baisse par rapport à 2020 (-0,1 point).

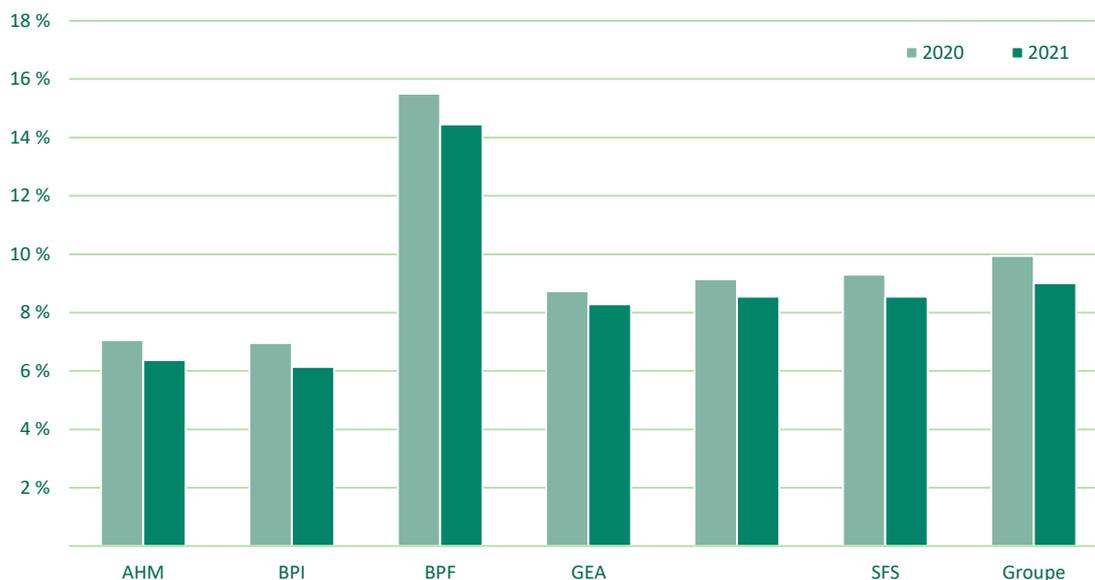
*Une promotion correspond à un changement de niveau de classification au sein de la grille de classification de chaque entité (ex : de A à K pour la convention collective des banques).

7. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

CONDITIONS DE TRAVAIL

A. EFFECTIF À TEMPS PARTIEL

France et International



L'effectif à temps partiel désigne les collaborateurs dont la durée de travail est inférieure à la durée conventionnelle ou, à défaut, légale du temps de travail.

Dans le Groupe 9 % du total des effectifs en CDI sont à temps partiel, ce taux baisse de 0,9 points entre 2020 et 2021.

Les collaborateurs à temps partiel représentent entre 6,1 % et 14,4 % des effectifs de chacun des domaines du Groupe, 14,4 % dans la Banque de Proximité en France.

B. ABSENTÉISME

France et International

	2021			2020		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<i>Absences en jours calendaires</i>						
Maladie	452 868	191 389	644 257	511 988	221 149	733 137
Accident	11 604	4 937	16 541	12 423	6 513	18 936
Maternité/ allaitement/ paternité	358 195	18 199	376 394	370 460	15 197	385 657
Congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux)	68 239	50 302	118 541	81 410	54 201	135 611
Autres causes	22 279	19 414	41 693	91 753	72 761	164 514
Total Absences	913 185	284 241	1 197 426	1 068 034	369 821	1 437 855
Nombre moyen de jours d'absence par salarié	23,9	8,6	16,8	27,4	11,1	19,9
Taux d'absentéisme	6,5 %	2,4 %	4,6 %	7,5 %	3,0 %	5,5 %
% Périmètre couvert	93 %			97 %		

Les absences liées à la maternité représentent 31 % du total des absences, en hausse de +4,6 points par rapport à 2020.

12 650 84,56
49,9 %

C. DIALOGUE SOCIAL

France et International

Nombre d'accords signés dans l'année

	2021	2020
Rémunérations et périphériques	90	98
Formation	23	18
IRP	12	12
Emploi	27	8
Temps de travail	31	29
Diversité et égalité professionnelle	9	5
Autres	33	47
Santé/Sécurité	5	-
Total	230	217
<i>% Périmètre couvert</i>	86 %	93 %

Glossaire

Domaines d'activité

BPF	Banque de Proximité en France	GEA	Gestion de l'Épargne et Assurances
BPI	Banque de Proximité à l'International	PGC	Pôle Grandes Clientèles
SFS	Services Financiers Spécialisés	AHM	Activités Hors Métiers

Zones géographiques

Europe occidentale

Andorre, Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Liechtenstein, Luxembourg, Malte, Monaco, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse, Vatican.

Europe orientale

Albanie, Biélorussie, Bosnie, Bulgarie, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Macédoine, Moldavie, Monténégro, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Russie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Ukraine.

Moyen-Orient

Arabie Saoudite, Arménie, Azerbaïdjan, Bahreïn, Emirats Arabes-unis, Géorgie, Irak, Iran, Israël, Jordanie, Liban, Oman, Qatar, Syrie, Turquie, Yémen.

Amériques

Argentine, Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, Equateur, États-Unis, Guatemala, Guyane, Honduras, Jamaïque, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Salvador, Surinam, Uruguay, Venezuela.

Asie-Océanie

Afghanistan, Australie, Bangladesh, Bhoutan, Birmanie, Cambodge, Chine, Corée du Nord, Corée du Sud, Inde, Indonésie, Fidji, Japon, Kazakhstan, Kirghizstan, Laos, Malaisie, Maldives, Mongolie, Népal, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Tadjikistan, Taïwan, Thaïlande, Turkménistan, Vietnam.

Afrique

Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina, Burundi, Cameroun, Cap vert, Congo, Côte d'Ivoire, Égypte, Éthiopie, Gabon, Ghana, Guinée, Kenya, Liberia, Libye, Madagascar, Mali, Maroc, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigeria, Ouganda, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Tanzanie, Tchad, Togo, Tunisie, Zambie, Zimbabwe.

Contrats

CDI	Contrats à Durée Indéterminée
CDD	Contrats à Durée Déterminée

Effectifs

ETP	Équivalent Temps Plein
------------	------------------------

Flux

DÉPARTS Incluent les départs avec rupture de contrat de travail

MOBILITÉ Changement de poste d'un collaborateur, avec changement ou non d'entité, un poste se définissant par un emploi et une affectation donnée

Niveau à l'International

CADRE SUPÉRIEUR	Membre du comité de direction d'une entité ou employé occupant un poste clé et à forte responsabilité
MANAGER	Salarié ayant sous sa responsabilité un ou plusieurs autres employés
NON MANAGER	Salarié n'ayant pas de responsabilité d'encadrement d'autres salariés



CRÉDIT AGRICOLE S.A.

Direction des Ressources Humaines Crédit Agricole S.A.