

**PROJET D'AVIS CONCERNANT
LE BILAN SOCIAL 2024
CSE du 31 mars 2025**

Les membres élus de la CPS ont pris connaissance, lors de la CPS du 18 mars 2025, du projet de Bilan social pour 2024.

Périmètre :

L'UES CASA comprend en effectifs payés : CREDIT AGRICOLE SA (1 973 effectifs payés, en croissance), PLEINCHAMP (8, en croissance), FONCARIS (20, en diminution), PROGICA (7), IDIA (78, en croissance), CA TRANSITIONS & ENERGIES (76, en croissance), CA SANTE & TERRITOIRES (14). A cela s'ajoute, 44 collaborateurs payés par des entités hors UES CASA.

Evolution des effectifs :

2 313 salariés sont inscrits. 2 220 sont payés, en hausse de 131 pour les effectifs payés, par rapport à 2023.

Effectifs UES CASA						
Effectifs payés	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CDI	1744	1750	1790	1791	1901	2020
CDD	21	31	21	25	22	30
Autres (Alt)	106	137	140	154	166	170
Total	1871	1918	1951	1970	2089	2220

Notons :

- La part des cadres dans les effectifs CDI, s'établit désormais à 98.8 % de l'effectif payé.
- La poursuite de la baisse du nombre des techniciens : 29 en CDI en 2024, versus 40 en 2023 et 43 en 2022. Ce sont, en grande majorité, des assistantes non-cadres, dont 5 en effectif non payé « sans traitement ».
- La poursuite de la hausse du nombre d'alternants, en lien avec la politique jeunes du groupe, qui sont 170 à fin décembre 2024, représentent environ 7.66 % de l'effectif payé.
- 67 salariés détachés et expatriés (effectif non payé).
- Le flux net 2024 de nouveaux collaborateurs (uniquement les CDI et CDD, hors alternants) est de 127

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

L'âge moyen des CDI est en diminution et s'établit à 46,2 ans, avec une ancienneté moyenne de 16,1 ans, également en diminution.

La structure de la pyramides des âges est assez différentiée entre les femmes et les hommes ; par exemple pour les cadres, alors que l'on a globalement 49,4% de femmes et 50,6% d'hommes (1043 et 1069), dans la catégorie « 25 à 30 ans », on a 38,6% de femmes et 61,4% d'hommes

Les plus de 60 ans représente 15,15 % des effectifs des hommes, et 12,08 % des effectifs des femmes. Le recul de l'âge de départ en retraite devrait faire augmenter cette part des effectifs, surtout du côté des femmes qui pouvaient jusqu'ici, avec les trimestres enfants, partir plus tôt dès 62 ans.

La structure par classification

La structure par classification							
Effectifs inscrits	Tech & alternants	H	I	J	K	L	Total
Nombre	201	281	352	583	443	453	2313
%	8,7%	12,1%	15,2%	25,2%	19,2%	19,6%	100,0%

Dans le cadre de la politique jeunes, en plus des 170 alternants, 151 stagiaires d'écoles ou d'universités étaient présents en 2024 (+ 14 par rapport à 2023).

Le recours au personnel intérimaire reste mesuré : en moyenne 2 intérimaires par mois pour une durée moyenne d'un contrat de 44 jours ouvrés, à comparer aux 30 CDD présents en fin d'année.

Flux d'entrées et de sorties

Les flux d'entrées et de sorties restent soutenus

Flux des entrées et sorties des effectifs payés					
Année	2020	2021	2022	2023	2024
Entrées CDI	180	207	317	338	333
Départ CDI	187	168	317	222	207
Turn Over total	367	375	634	560	540
Effectifs CDI payé	1750	1790	1791	1901	2 020
% Turn Over	21%	21%	35%	29%	27%
Entrées - Sorties	-7	39	0	116	126

Le « turn over » de 2024, mesuré comme la somme des entrées et sorties = changement dans l'année, s'établit à 540 CDI, soit un taux de 26,7 %, 16,5 % en entrée et 10,25 % en sortie.

Les mobilités internes au groupe, traduisant une fertilisation croisée des entités, restent élevées et représentent environ 47,1 % des entrées et 48,8 % des sorties.

Le taux de démission représente 1,5 % de l'effectif.

Les promotions

Le nombre de promotions, 147, augmente en 2024 après une baisse au cours des 3 dernières années, passant de 142 en 2021, à 117 en 2022, puis 109 en 2023. 7,2 % des salariés ont bénéficié d'une promotion en 2024, ce taux était de 5,7% en 2023.

La durée moyenne entre 2 promotions, pour les salariés promus, s'établit, comme en 2023 à 3,3 ans, avec quelques disparités en fonction de la catégorie, 2,3 ans en moyenne pour la catégorie I, 4,8 ans en moyenne pour la catégorie H et 5,4 ans pour la L.

Handicap

Les données 2022 et 2023 ont été modifiées pour tenir compte de l'indicateur du nombre d'unités en situation de handicap déclarées (**Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés – DOETH**) et non plus du nombre de personnes, pour illustration, 80 unités en 2023 (versus 67 personnes précédemment).

Le nombre d'unités en situation de handicap est de 88 en 2024. Le taux de salariés en situation de handicap (unités) est de 4,35%.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme s'établit en 2024 à 3,3 %, soit 26 091 jours :

- 51,6 % pour maladie, soit 13 463 jours :
 - 54 % correspondent à une absence de moins de 90 jours,
 - 46% correspondent à une absence d'une durée supérieure à 90 jours,
- 34,3 % pour congés liés à la maternité et la paternité, soit 8 943.

A noter un taux d'absentéisme en baisse par rapport à 2023, 3,3% en 2024 versus 3,5% en 2023

Les rémunérations

La rémunération annuelle moyenne, et non médiane, ressort à 96 708 €, en progression de 2,4 % sur un an ; les effectifs payés augmentent de 6,3 %.

La rémunération annuelle médiane ressort à 76 410 €.

On observe une progression régulière des rémunérations selon les classifications, à l'exception de la catégorie L qui double presque la catégorie K, en rémunération brute et en part des primes.

Effectifs payés	Les rémunérations						
	Technicien	H	I	J	K	L	Total
Rémunérations mensuelles de base ¹	3 638 €	3 926 €	4 593 €	5 546 €	6 943 €	12 372 €	6 750 €
Part des primes ²	3,6%	6,4%	8,0%	8,5%	10,0%	19,7%	13,2%

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

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

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 (versus 3,9 en 2023).

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 2024 à 6,6, en baisse continue depuis quelques années, 2023 (6,7), 2022 (7,1), 2021 (7,5), 2020 (7,7) et 2019 (7,9).

Participation financière : Rémunération variable collective

La RVC 2024 s'établit à 26,4 M€, en nette hausse par rapport à 2023 (19,6 M€), soit + 6.8 M€.

La rémunération variable collective						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Enveloppe RVC (M€)	16,5	14,1	20,5	19,4	19,6	26,4
Taux de distribution RVC	9,30%	8,10%	11,46%	10,67%	10,64%	13,39%
Abonnement* (M€)	3,7	3,8	4	3,9	4,3	NC

* Inclus abondement versement volontaire et CET

Pour les rémunérations individuelles brutes pour une année pleine comprises entre 35000€ et 139 104€, le montant de la RVC représente 1,6 à 2,7 mois de rémunération brute mensuelle.

Hygiène et sécurité

Le nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail reste limité, 2 en 2024, 1 en 2023 et 5 en 2022.

Le nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt est de 5 en 2024, à mettre en regard du nombre zéro, en 2023 et 2022.

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

A noter les montants importants en dépenses de sécurité, liées à un projet pluriannuel « PCSU », d'un montant d'environ 8 M€ (chiffre 2023), qui consiste à

- Créer un PC Sécurité Unique (PCSU) sur le site d'EVERGREEN et rénover le PC Sécurité de SQYPARK. Le PCSU sera redondé par celui de SQYPARK et chargé d'assurer la surveillance des campus les nuits et les week-ends.
- Elever le niveau de performances des dispositifs de sûreté et de sécurité en remplaçant les anciennes technologies par des technologies récentes et performantes, et en cherchant à harmoniser et rationaliser les équipements.
- Se doter d'outils informatiques d'aide à la décision (Hypervision, analyse d'image, etc.).

Les travaux d'investissement du PCSU se terminent en 2025.

Télétravail

2224 salariés de l'UES CASA ont effectué au moins une journée de télétravail en 2024, c'est-à-dire la quasi-totalité des salariés.

Formation

La formation est un élément clé de l'évolution professionnelle, l'employeur y a consacré 3,6 % de la masse salariale en 2024, en légère baisse après une progression constante depuis plusieurs années (3,9% en 2023, 3,5 % en 2022 et 3,2 % en 2021). 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 7,6 M€, en légère baisse de 1,4%, après une progression de 13,3 % de 2022 à 2023 ;
- Un nombre de participants élevés : 2281, soit la quasi-totalité des effectifs ;
- 43 709 heures de formation rémunérées, soit près de 19h par participant ;
- Un nombre d'heures de formation en hausse significative en 2024 par rapport à 2023, + 25,3% et cela avec un montant consacré à la formation en légère baisse (1,4%).

Relations professionnelles

Le volume d'heures utilisées est en très légère augmentation, +2,4%, aux alentours de 26 600 h. Il en est de même pour les réunions avec les représentants du personnel, environ 64 réunions par an, + 4 réunions par rapport à 2023, pour 197 h annuelles, en baisse de 6 heures.

La contribution aux œuvres sociales et autres charges sociales de l'entreprise s'élève à 8 M€, les principaux postes sont :

- Contribution versée au CSE : 4 137 K€ (+ 7,2 %, en lien avec l'augmentation de la masse salariale),
- Transport : 1 269 K€ (+ 10,3 %),
- 1% logement : 799 K€ (montant relativement stable),
- Restauration : 931 K€ (+ 25,3 %,).

Conclusion

La hausse de 6,3% des effectifs payés est liée à l'augmentation des recrutements.

La part des plus de 60 ans représente 12,5 % de l'effectif, 267 de nos collègues avaient plus de 60 ans à fin 2023, ils sont 288 à fin 2024, + 21. Cette part devrait croître avec le recul de l'âge de la retraite, et la mise en place d'une nouvelle politique seniors, pour donner suite aux Assises du travail, sera un plus pour aider nos collègues concernés.

Le turn-over (entrées + sorties) représente 27 % des effectifs de fin d'année : soit environ 3 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 47,1 % des entrées et 48,8 % des sorties.

Le taux des salariés ayant bénéficié d'une promotion en 2024 augmente après une baisse au cours des 3 dernières années, 7,2 % des salariés ont bénéficié d'une promotion en 2024, ce taux était de 5,7% en 2023.

La rémunération moyenne représente désormais 3,7 SMIC ; et la fourchette entre les rémunérations des 10 % les plus hautes et les 10 % les plus basses continue à se réduire : le ratio s'établit en baisse à 6,6.

La RVC représente 13,39 % de la masse salariale, soit pour les rémunérations individuelles brutes sur une année pleine comprises entre 35000€ et 139 104€, le montant de la RVC représente 1,6 à 2,7 mois de rémunération brute mensuelle.

Les chiffres concernant les relations professionnelles font ressortir le dynamisme de nos échanges et une contribution aux œuvres sociales de 3,5 % de la masse salariale.

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

Le CSE donne un avis favorable à l'unanimité sur le bilan social 2024