

RESSOURCES HUMAINES GROUPE

# Bilan social 2011

## UES Crédit Agricole S.A.



 **CRÉDIT  
AGRICOLE S.A.**

— Le bon sens a de l'avenir —



# » Sommaire

Emploi .....	7
Rémunération .....	23
Hygiène et Sécurité .....	31
Autres conditions de travail .....	35
Formation .....	39
Relations professionnelles .....	43
Autres conditions relevant de la vie de l'entreprise .....	49
Annexe 1 - Égalité professionnelle .....	53
Annexe 2 - Rapport temps partiel .....	67



# Données sur l'emploi, en bref...

Ce document présente les principales caractéristiques des données des salariés porteurs d'un contrat de travail chez l'un des employeurs constituant l'Unité Économique et Sociale de Crédit Agricole SA, composée de Crédit Agricole S.A. et de ses filiales SOGEQUIP, IDIA et CA-SGS relevant de la même Convention Collective.

- › L'effectif inscrit est de 3 379 salariés au 31 décembre 2011, soit une diminution de 139 salariés par rapport à fin 2010.
- › L'effectif actif payé au 31 décembre est de 3 111 salariés dont 54 CDD, en baisse de 173 salariés par rapport au 31 décembre 2010.
- › Forte augmentation du nombre de salariés en alternance avec 128 présents au 31 décembre 2011 contre 93 l'année précédente.
- › La part des salariés en CDI de statut cadre progresse encore, passant de 86,6 % en 2010 à 88,6 % en 2011.
- › La part des femmes de statut cadre dans l'effectif CDI actif est stable à 44 % en 2011.
- › L'âge moyen des CDI est de 45 ans 10 mois en 2011 contre 47 ans en 2010.
- › En 2011, 21 % des salariés sont âgés de plus de 55 ans (645 salariés).
- › L'ancienneté Groupe moyenne des salariés en CDI ressort à 16 ans 6 mois ; elle était de 18 ans 2 mois en 2010.
- › 16 % des salariés ont une ancienneté Groupe supérieure à 30 ans.
- › Concernant les flux de salariés en CDI, 361 salariés ont intégré l'UES en 2011, dont 195 recrutements externes. Par ailleurs, 567 départs CDI sont intervenus, dont 348 départs liés au PSE.
- › 339 salariés travaillent à temps partiel au 31 décembre 2011, ce qui représente 11 % de la population active, proportion supérieure à l'an passé.
- › Les effectifs de Crédit Agricole S.A. Siège diminuent en nombre 2011 à 2 044 contre 2 128 en 2010, et représentent 65,7 % de l'effectif total.



# ➤ Emploi



# » Emploi

## Effectif

### Effectif au 31 décembre

		2009	2010	2011
Effectif inscrit	111	3 427	3 518	3 379
Effectif non payé		149	141	140
Congé sans traitement		41	31	40
Détachés et expatriés		108	110	100
Apprentis, contrats de qualification		57	93	128
Effectif payé		3 221	3 284	3 111
CDI		3 198	3 243	3 057
CDD	113	23	41	54
- dont Actif		3 221	3 284	3 111
- dont Inactif		-	-	-

### Détail de l'effectif au 31 décembre

ND

Effectif payé CDI		3 198	3 243	3 057
Cadres		2 728	2 810	2 707
Techniciens		470	433	350
Effectif payé CDD	113	23	41	54
Cadres		16	31	43
Techniciens		7	10	11
Effectif non payé	ND	149	141	140
Congé sans traitement		41	31	40
Cadres		23	15	23
Techniciens		18	16	17
Détachement		108	110	100
Cadres		108	110	100
Techniciens		0	0	0

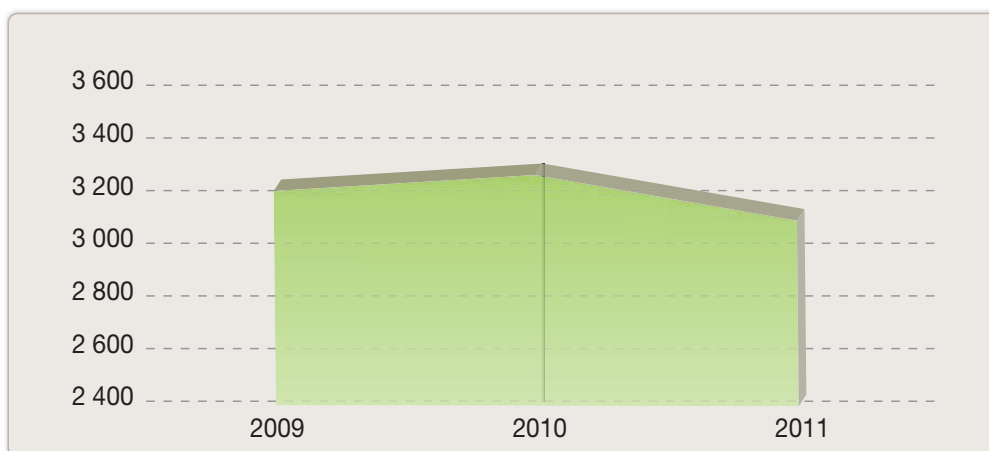
### Effectif payé en etp

ND

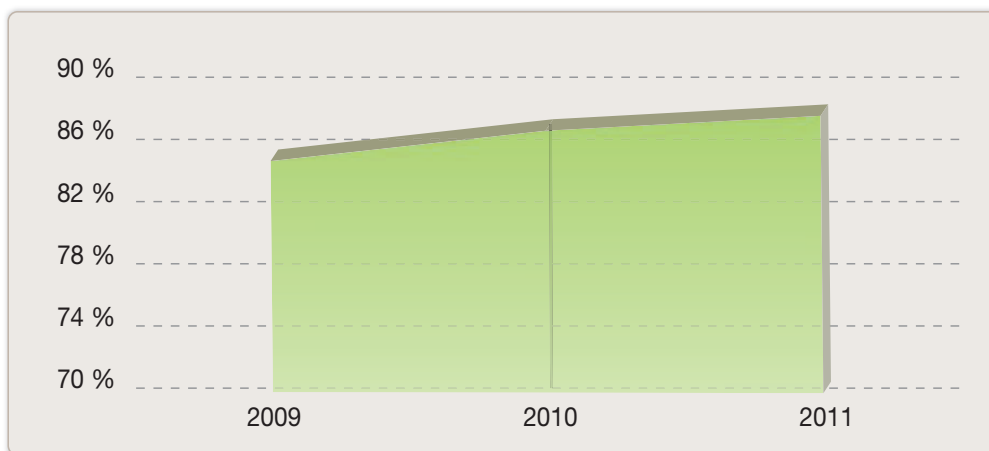
CDI		3 132,1	3 178,9	2 993,3
Cadres		2 677	2 761,8	2 657,4
Techniciens		455,1	417,1	335,9
CDD		23,0	40,8	53,8
Cadres		16,0	30,8	43,8
Techniciens		7,0	10,0	10,0



Évolution  
des effectifs payés  
(CDI+CDD)



Évolution  
de la part des cadres  
dans l'effectif payé  
(CDI+CDD)



# » Emploi

## Effectif

### Effectif sur l'année

		2009	2010	2011
Effectif payé mensuel moyen (CDI + CDD en nombre)	114	3 196	3 238	3 224
Cadres		2 708	2 788	2 830
Techniciens		488	450	394
Effectif payé mensuel moyen pondéré (CDI en EQPT, arrondi)	114	3 108	3 144	3 109
Cadres		2 643	2 718	2 743
Techniciens		465	426	366
Effectif permanent*	112	2 587	2 582	2 320
Cadres		2 205	2 246	2 075
Techniciens		382	336	245

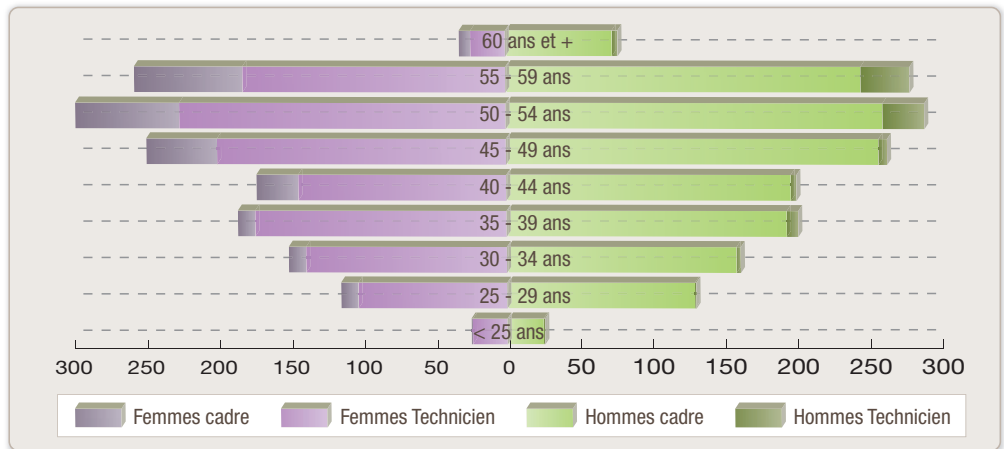
\* Salariés sous CDI, en position d'activité à 100 % du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### Structure par âge des effectifs

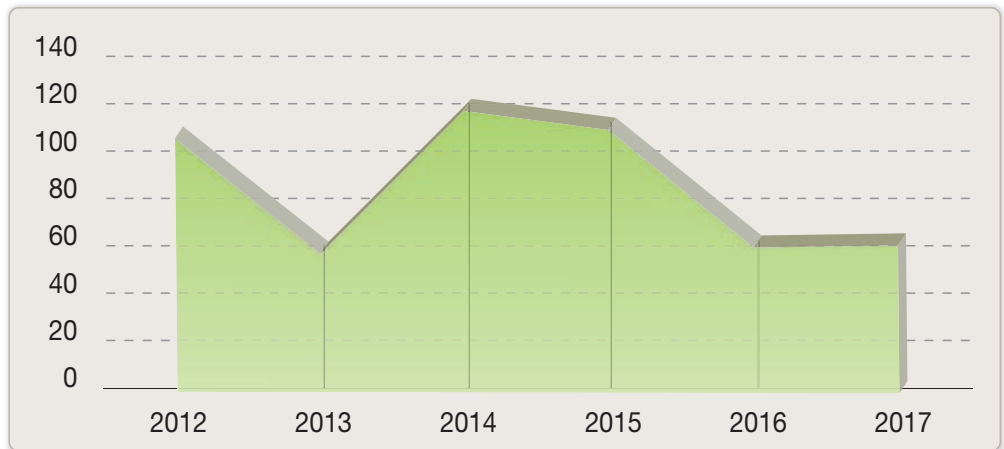
Répartition par âge (total)	116	3 221	3 284	3 111
60 et +		163	203	109
55 < 60		621	622	536
50 < 55		625	630	587
45 < 50		561	550	512
40 < 45		416	375	373
35 < 40		353	381	387
30 < 35		279	279	312
25 < 30		182	215	245
- 25		21	29	50
Âge moyen* (en 10 <sup>e</sup> d'année)	ND			
Cadres		46,2	46,1	45,0
L		50,9	50,9	50,7
K		49,4	49,4	48,5
J		45,2	45,6	45,0
I		42,0	41,7	40,3
H		43,8	42,9	40,9
Techniciens		50,7	51,3	49,9
G		50,8	51,2	49,6
F		50,1	51,0	50,1
E		52,8	53,3	55,8
D		50,1	50,7	53,5
C		-	-	-
B		-	-	-
Global (CDI + CDD)		46,8	46,8	45,5
Global CDI		47,0	47,0	45,8

\* Ces données ne comprennent pas les 39 personnes de IDIA.

### Pyramides des âges



### Projection du nombre de salariés atteignant l'âge de la retraite



# » Emploi

## Effectif

### Structure par ancienneté des effectifs

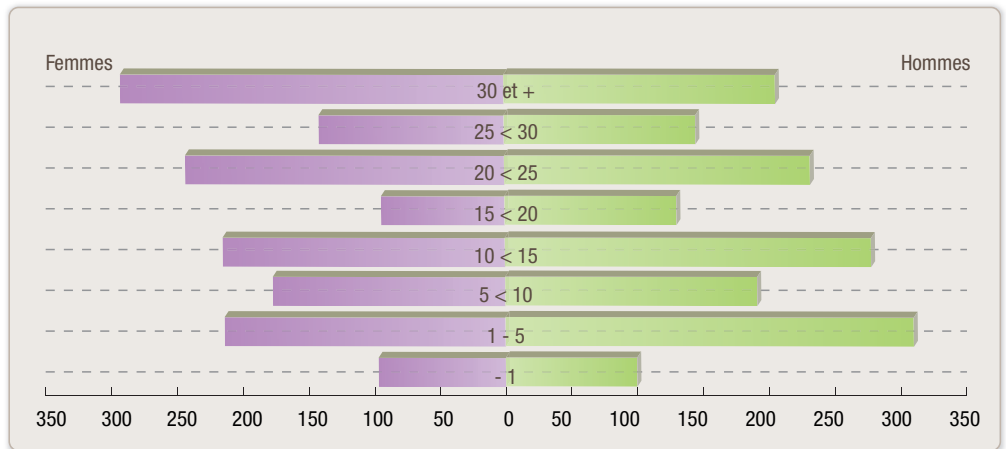
		2009	2010	2011
Répartition par ancienneté	117	3 221	3 284	3 111
30 ans et +		655	656	499
25 < 30		376	363	287
20 < 25		372	444	476
15 < 20		434	322	226
10 < 15		306	424	496
5 < 10		492	439	371
1 < 5		453	480	544
< 1 an		133	156	212
Ancienneté moyenne* (en 10 <sup>e</sup> d'année)	ND			
Cadres		16,8	16,6	15,2
L		18,4	18,1	17,6
K		18,5	18,7	17,5
J		15,0	15,3	14,4
I		14,6	14,2	12,4
H		17,8	17,0	14,5
Techniciens		25,7	26,0	24,6
G		25,5	25,9	24,2
F		26,0	26,2	25,4
E		28,2	27,6	28,9
D		24,9	30,0	30,8
C		-	-	-
B		-	-	-
Global (CDI + CDD)		18,1	17,9	16,3
Global CDI		18,2	18,1	16,5

### Structure par nationalité des effectifs

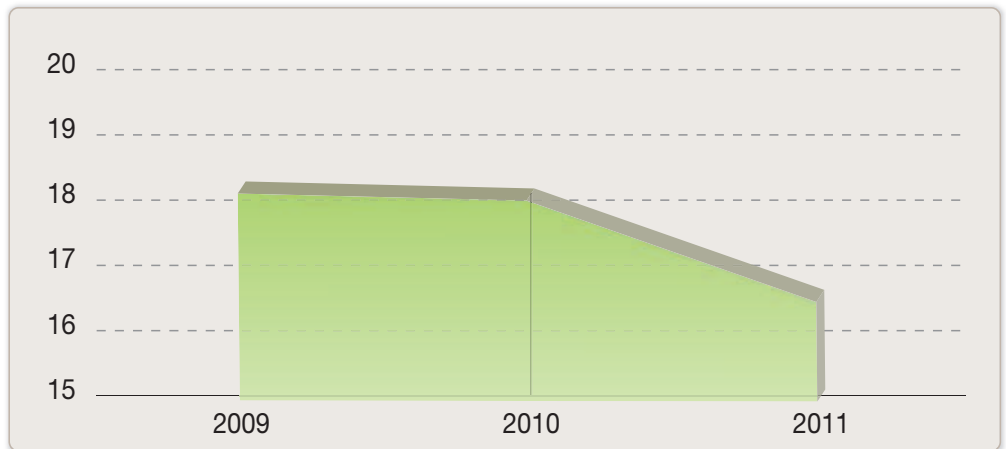
		2009	2010	2011
Cadres		2 744	2 841	2 750
Français		2 681	2 765	2 660
Étranger		63	76	90
Techniciens		477	443	361
Français		474	440	357
Étranger		3	3	4
Total		3 221	3 284	3 111
Français		3 155	3 205	3 017
Étranger		66	79	94

\* Ces données ne comprennent pas les 39 personnes de IDIA.

### Pyramides des anciennetés\*



### Évolution de l'ancienneté moyenne\*



\* Ces données ne comprennent pas les 39 personnes de IDIA.

# » Emploi

## Effectif

### Structure par niveau de qualification des effectifs

119

	2009	2010	2011
Cadres	2 744	2 841	2 750
L	412	427	418
K	623	653	594
J	718	722	702
I	496	517	512
H	495	522	524
Techniciens	477	443	361
G	357	343	276
F	94	77	73
E	20	18	10
D	6	5	2
C	-	-	-
B	-	-	-
Total	3 221	3 284	3 111

### Structure par entité des effectifs

ND

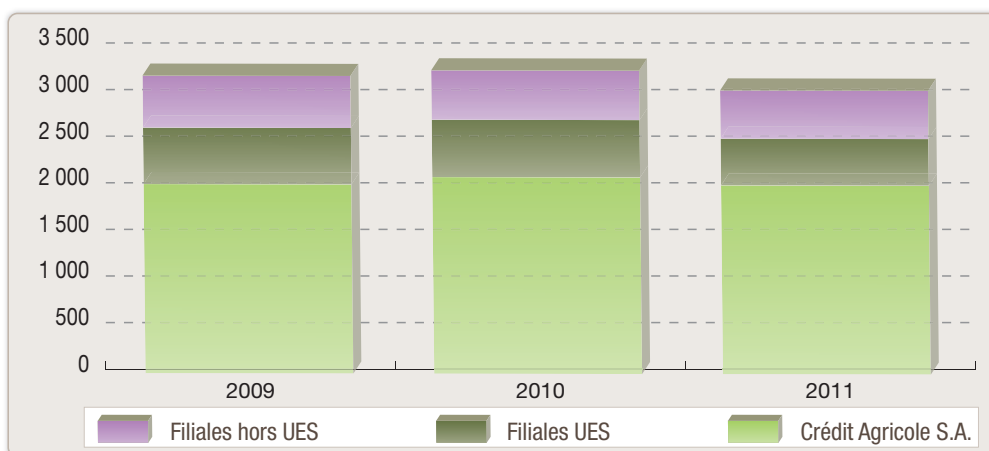
<b>Répartition par entité employeur</b>			
Crédit Agricole S.A.	3 191	3 261	3 048
Sogéquip	3	-	-
CA SGS	27	23	24
IDIA	-	-	39
<b>Répartition par entité bénéficiaire</b>			
Crédit Agricole S.A.	2 047	2 128	2 044
Cadres	1 777	1 882	1 847
Techniciens	270	246	197
Filiales de l'UES	611	621	648
Cadres	526	541	566
Techniciens	85	80	82
Filiales hors UES	563	535	419
Cadres	440	418	337
Techniciens	123	117	82

## Travailleurs extérieurs\*

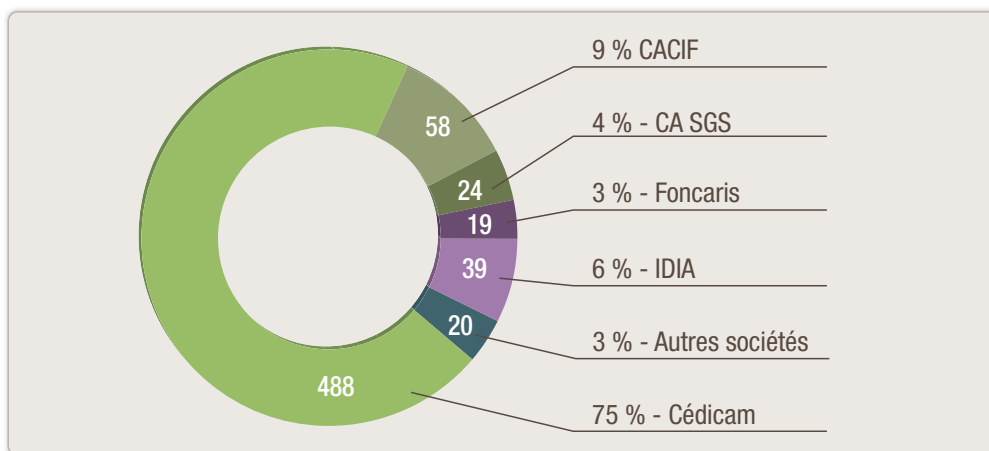
Stagiaires	122	192	205	181
Auxiliaires d'été		203	198	205
Travailleurs temporaires (intérim)				
Nombre moyen mensuel	123	41	53	36
Durée moyenne d'un contrat (en jours)	124	38,4	38,5	147

\* Ces données ne comprennent pas les 39 personnes de IDIA.

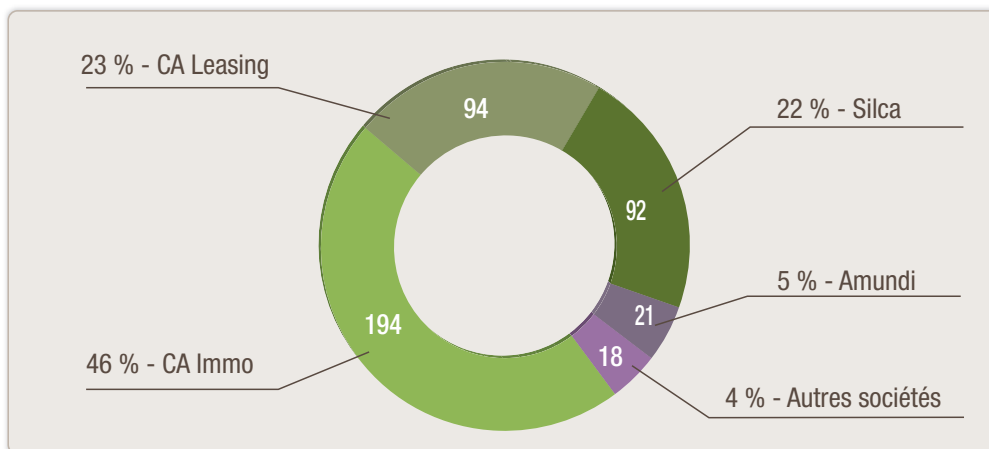
Répartition des effectifs par structure bénéficiaire



Répartition des effectifs de l'UES (hors CA siège)



Répartition des effectifs hors UES



# » Emploi

## Flux

### Flux d'entrée-départ

		2009	2010	2011
Entrées		304	360	477
Entrées CDI	131	229	271	361
- dont recrutements externes		118	133	195
- dont mobilités entrantes		100	119	159
- dont entrées CR		11	19	7
Reprises d'activité		26	25	35
Entrées CDD	132	49	64	81
Départs		348	297	677
Départs CDI	141	254	226	567
Suspensions d'activité*		35	25	41
Départs CDD	145	59	46	69
Flux nets		- 42	63	- 200

\* Congés sans traitements.

### Entrées en CDI au cours de l'année

13

Répartition par niveau de classification (total)	131	229	274	361
Cadres		223	263	334
L		41	60	52
K		32	31	40
J		72	51	74
I		46	55	83
H		32	66	85
Techniciens		6	11	27
G		4	8	22
F		2	3	5
E		-	-	-
Entrées de salariés de - 25 ans	134	12	21	22
Cadres		12	21	21
Techniciens		-	-	1

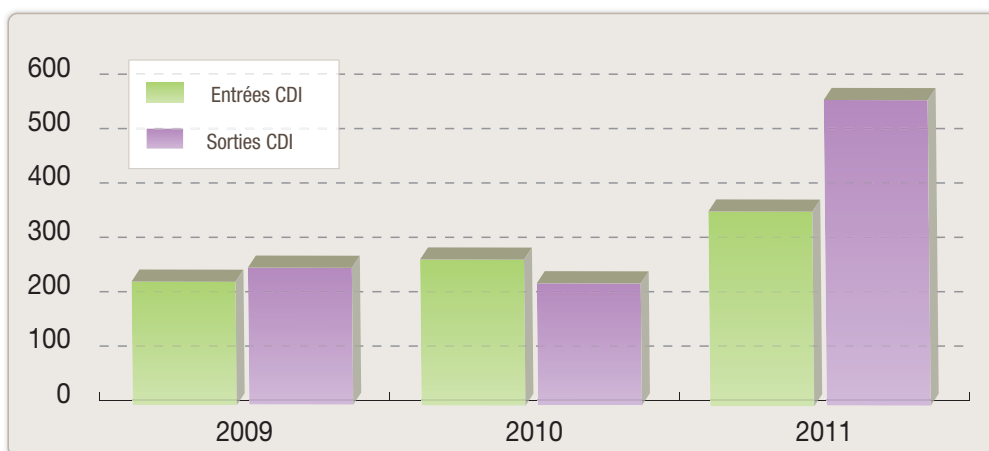
### Départs en CDI au cours de l'année

14

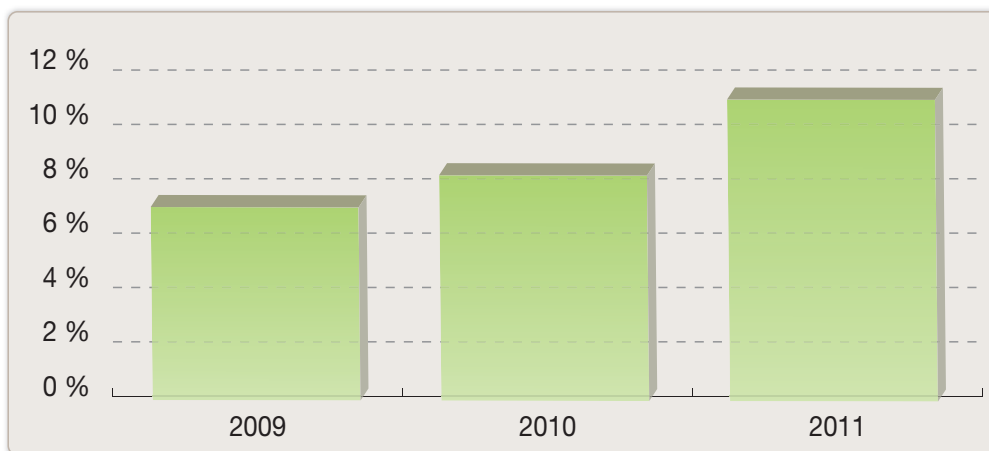
Répartition par niveau de classification (total)	141	254	226	567
Cadres		215	196	482
L		80	51	78
K		43	40	122
J		37	42	108
I		24	33	93
H		31	30	81
Techniciens		39	30	85
G		29	24	69
F		9	6	13
E		1	-	3



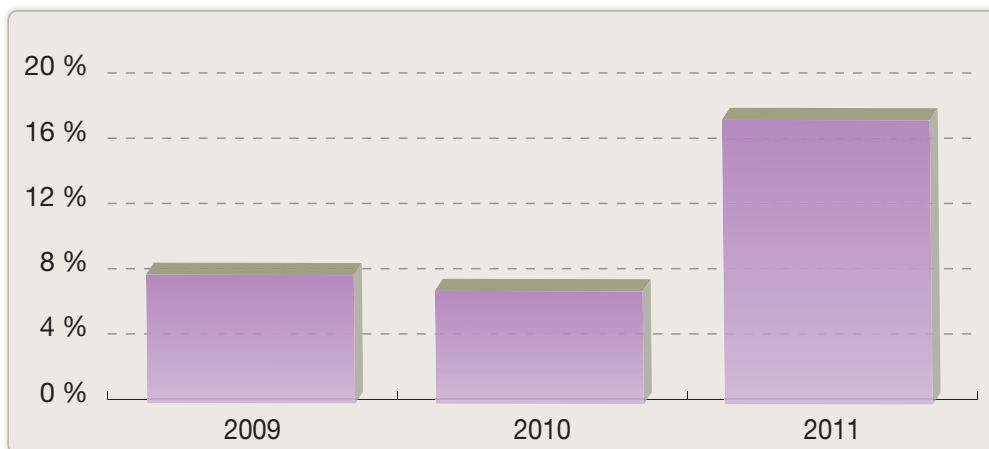
### Flux de CDI



### Taux d'entrée (en pourcentage/ effectif moyen)



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



# » Emploi

## Flux

### Départs en CDI au cours de l'année

	14	2009	2010	2011
Répartition par motif de départ (Total)		254	226	567
Démissions	142	23	32	37
Départs liés au PSE	143	0	0	348
Retraites et préretraites	143 147	33	27	21
Licenciements	144	27	25	14
Ruptures pendant la période d'essai	146	3	5	4
Décès	148	3	3	4
Mobilité/transferts		128	80	120
Départs CR		4	4	-
Autres départs		33	50	19

## Promotion

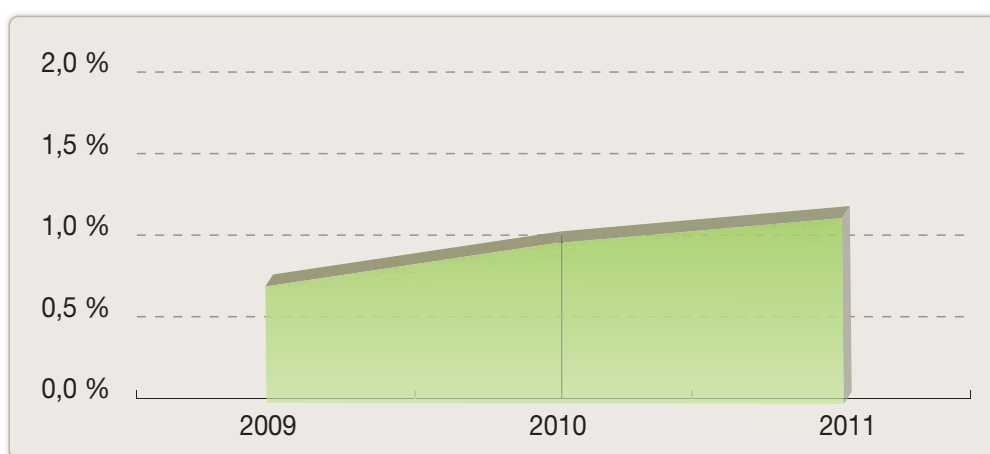
### Répartition par niveau de classification

	15	2009	2010	2011
Cadres		173	178	200
K à L		22	18	31
J à K		39	61	52
I à J		57	53	57
H à I		55	46	60
Passages cadre G à H	151	31	17	23
Techniciens		15	20	11
F à G		13	16	5
E à F		0	3	5
D à E		2	1	1
Total		219	215	234

### Durée moyenne entre 2 promotions des salariés promus dans l'année (année et 10<sup>e</sup> d'année)

	15	2009	2010	2011
Cadres		3,9	3,7	4,8
L		4,7	3,6	5,0
K		3,0	3,9	5,1
J		3,4	2,8	3,4
I		3,4	3,4	4,4
H		5,4	5,4	7,8
Techniciens	15	3,5	5,0	6,2
G		3,4	4,8	4,3
F		0,0	6,1	8,0
E		3,9	4,6	5,2
D		-	-	-
C		-	-	-
Total		3,8	3,8	4,9

**Taux de démission**  
(en pourcentage/  
effectif moyen)



# » Emploi

## Chômage

	16	2009	2010	2011
Nombre de salariés mis au chômage partiel	161	0	0	0

## Handicapés

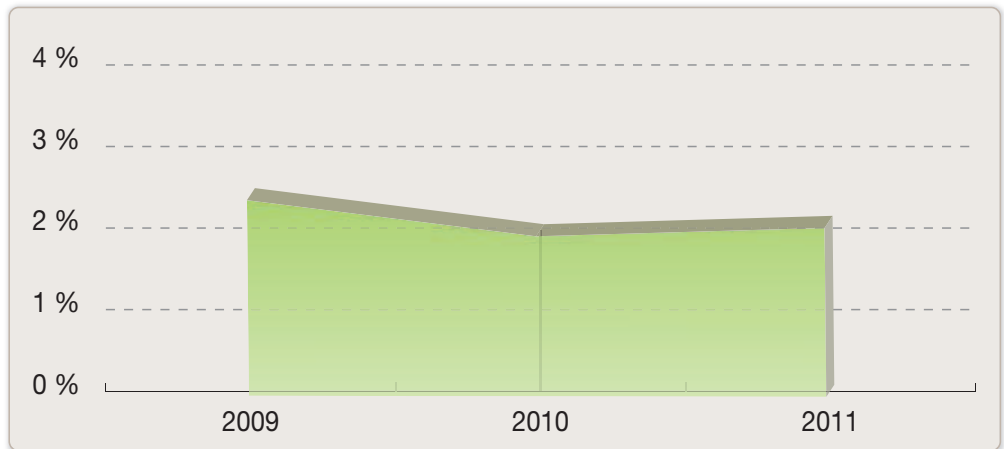
	17	2009	2010	2011
Nombre d'unités handicapés	171	78	65	65
Nombre de handicapés à la suite d'un accident du travail* intervenu dans l'entreprise	172	4	4	4

\* Les chiffres de 2009 et de 2010 ont été corrigés.

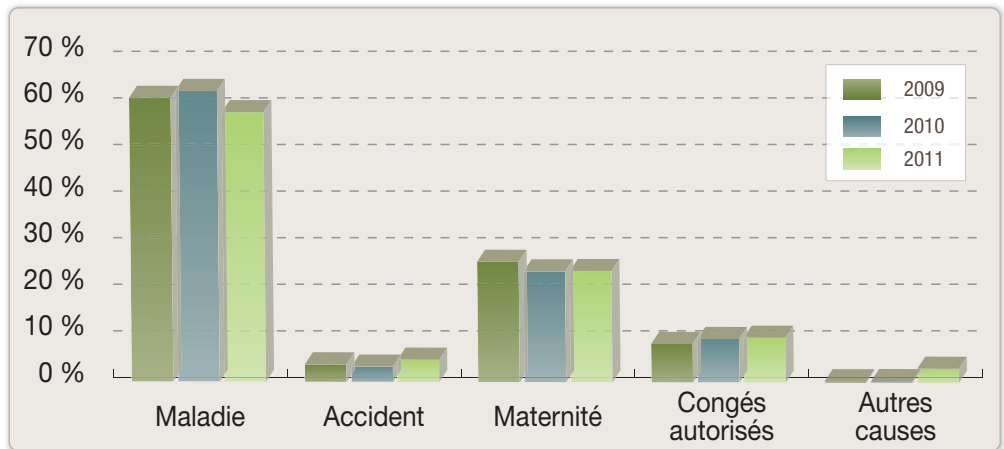
## Absentéisme

	18	2009	2010	2011
<b>Nombre de jours d'absence (calendaires)</b>				
Maladie	182	27 059	27 305	23 711
< 3 jours		947	969	719
3 à 10 jours	183	4 387	3 933	2 915
>10 jours		21 725	22 403	20 077
Accidents de travail et de trajet	184	1 675	1 432	1 957
Maternité	185	11 482	10 411	9 780
Congés autorisés (événements familiaux...)	186	3 674	4 089	3 945
Autres causes	187	151	151	1 244
Total		44 040	43 388	40 637
<b>Taux d'absentéisme</b>				
Global	ND	3,8 %	3,7 %	3,6 %
Taux maladie et accidents de travail et de trajet		2,5 %	2,4 %	2,3 %

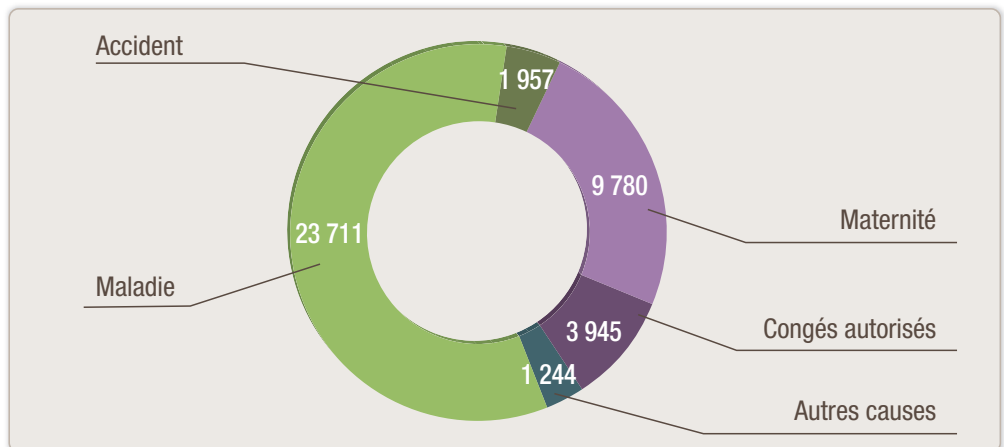
Taux de salariés handicapés (unités)



Répartition par motif des absences (en %)



Nombre de jours d'absence calendaires (2011)





# ➤ Rémunérations



# ➤ Rémunérations

## Montant des rémunérations

21

### Rémunération moyenne

	2009	2010	2011
DADS	229 368 129	243 988 331	247 956 063
DADS corrigée des indemnités transactionnelles, indemnités de départs en retraite, et indemnités de congés payés	223 139 513	231 553 530	234 401 312
Effectif moyen	3 108	3 144	3 109
Rémunération moyenne annuelle	211 71 795	73 648	75 394
Rémunération moyenne mensuelle	211 5 983	6 137	6 283

### Rémunération mensuelle moyenne de base\* \*\*

212

	2009	2010	2011
Cadres	5 309	5 390	5 505
L	9 185	9 358	9 512
K	5 740	5 802	5 891
J	4 585	4 644	4 685
I	3 726	3 769	3 841
H	3 262	3 325	3 363
Techniciens	2 790	2 835	2 866
G	2 863	2 898	2 924
F	2 625	2 684	2 735
E	2 465	2 476	2 517
D	2 149	2 240	2 062
C	-	-	-
B	-	-	-
Total	4 918	5 029	5 192

\* Rémunérations du mois de décembre, hors primes, de l'effectif payé 12 mois et dont le taux d'activité est redressé à 100 %.

### Rémunération globale moyenne\* \*\*

212 bis

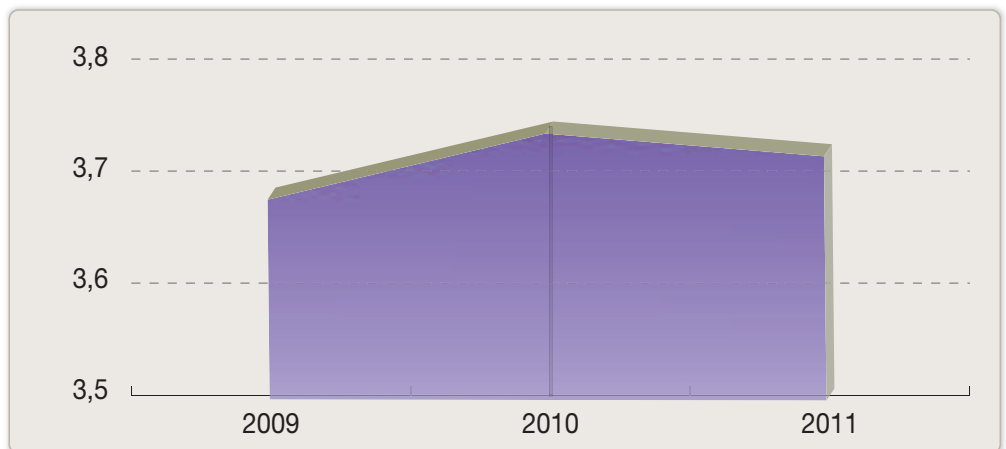
	2009	2010	2011
Cadres	75 096	79 948	79 991
L	145 798	163 233	156 135
K	77 955	80 660	81 486
J	61 504	62 742	63 551
I	49 339	50 770	51 431
H	43 444	44 575	44 911
Techniciens	35 902	36 554	37 163
G	36 662	37 219	37 762
F	34 073	35 175	36 071
E	31 274	32 367	32 402
D	27 125	27 971	25 126
C	-	-	-
B	-	-	-
Total	68 987	73 816	74 908

\* Rémunérations à fin décembre de l'effectif payé 12 mois et dont le taux d'activité est redressé à 100 %.

\*\* Ces données ne comprennent pas les 39 personnes de IDIA.



Rapport entre  
la rémunération  
moyenne mensuelle  
de base  
et le SMIC



# ➤ Rémunérations

## Montant des rémunérations

21

### Grille de rémunération globale mensuelle\*\*

213

2009

2010

2011

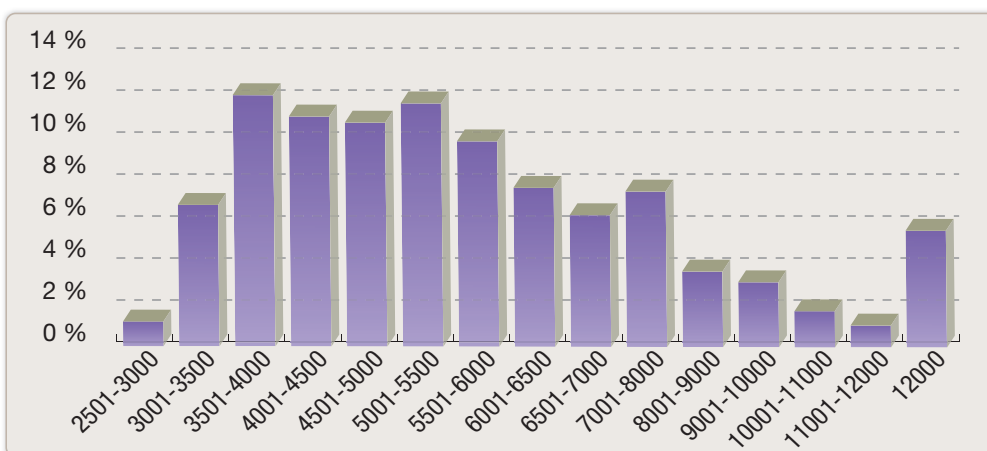
	2009	2010	2011
<b>Cadres</b>			
+ 12 000	4,6 %	5,1 %	5,6 %
11 001 - 12 000	1,1 %	1,2 %	1,1 %
10 001 - 11 000	1,7 %	1,8 %	1,7 %
9 001 - 10 000	2,6 %	2,8 %	3,1 %
8 001 - 9 000	3,4 %	3,7 %	3,6 %
7 001 - 8 000	5,6 %	6,2 %	7,5 %
6 501 - 7 000	6,2 %	6,4 %	6,3 %
6 001 - 6 500	6,8 %	7,5 %	7,6 %
5 501 - 6 000	9,7 %	10,3 %	9,9 %
5 001 - 5 500	10,6 %	10,7 %	11,7 %
4 501 - 5 000	11,5 %	12,2 %	10,8 %
4 001 - 4 500	11,8 %	10,5 %	11,1 %
3 501 - 4 000	12,2 %	12,3 %	12,1 %
3 001 - 3 500	10,4 %	8,5 %	6,8 %
2 501 - 3 000	1,6 %	0,7 %	1,2 %
- 2 500	-	-	-
Effectif concerné*	2 498	2 545	2 370
<b>Techniciens</b>			
6 001 - 7 600	-	-	0,6 %
5 000 - 5 400	0,2 %	-	0,3 %
4 601 - 5 000	0,4 %	0,5 %	
4 201 - 4 600	0,9 %	1,7 %	1,9 %
3 801 - 4 200	3,5 %	4,8 %	3,7 %
3 401 - 3 800	7,1 %	7,8 %	10,9 %
3 001 - 3 400	30,2 %	33,7 %	37,4 %
2 701 - 3 000	35,2 %	34,7 %	29,9 %
2 301 - 2 700	19,9 %	15,0 %	13,4 %
1 901 - 2 300	2,4 %	1,9 %	1,9 %
- 1 900	0,2 %	-	-
Effectif concerné*	463	421	321
Rémunération annuelle médiane	56 957	58 992	61 059

\* Effectif CDI et CDD payé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

\*\* Ces données ne comprennent pas les 39 personnes de IDIA.

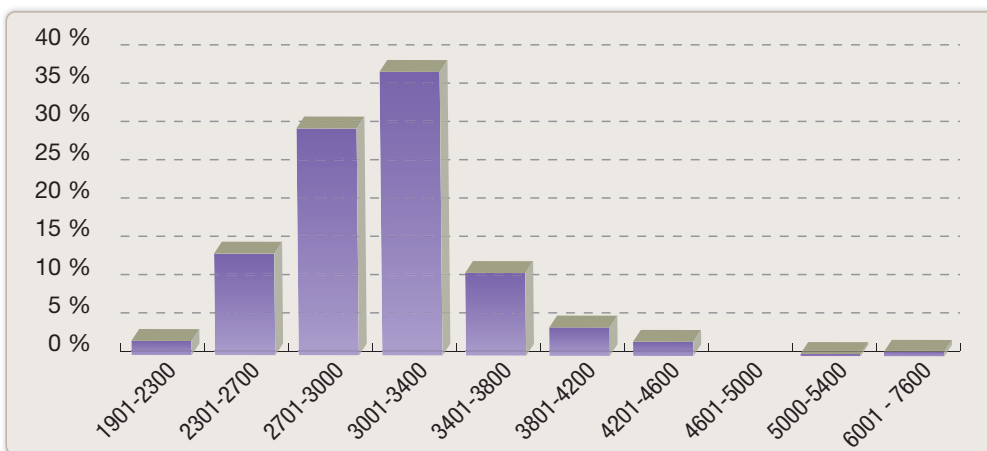
Année 2011

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



Année 2011

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



# ➤ Rémunérations

## Hiérarchie des rémunérations\*\*

	22	2009	2010	2011
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	5,7	6,4	6,1
Montant global des 10 rémunérations les plus élevées de l'année considérée (salariés présents dans les effectifs payés depuis au moins 12 mois)	222	8 308 238	14 036 547	10 964 395

## Mode de calcul des rémunérations

	23			
Pourcentage des salariés dont le salaire dépend du rendement	231	0 %	0 %	0 %

## Charges de personnel et accessoires

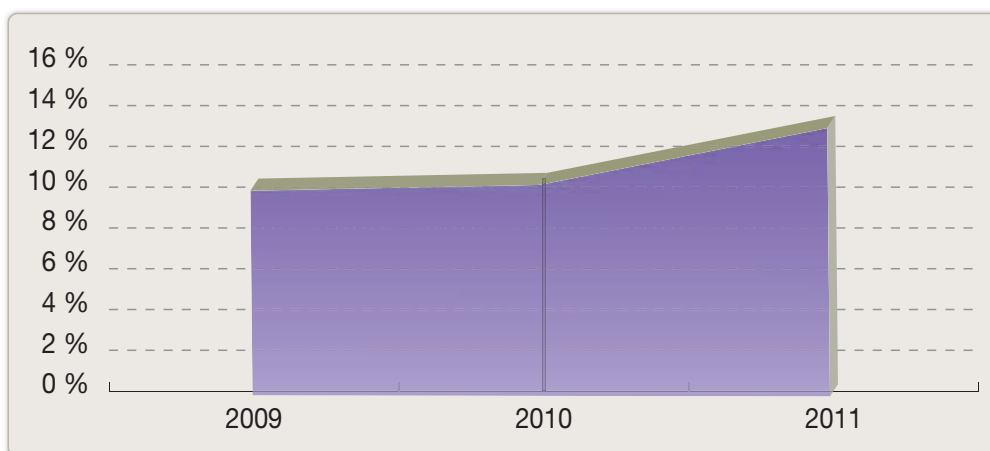
Montant versé aux entreprises extérieures pour mises à disposition de personnel (euros)	242	1 742 399	1 931 167	1 484 912
Total des frais de personnel (milliers d'euros) (Inclut la provision pour rémunération collective)	251	449 901	504 500	422 438

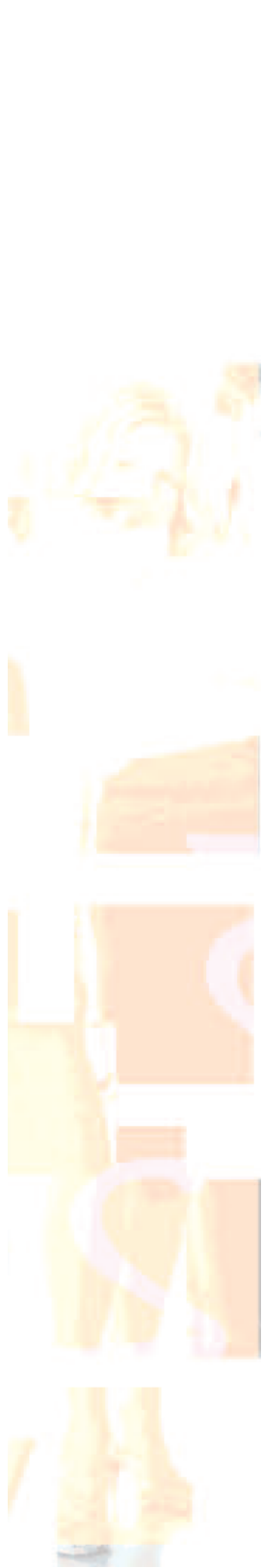
## Rémunération collective\*\* (réel versé)

	26	24 144 056	24 877 555	30 467 927
<b>Dont participation financière</b>				
Montant global	261	719 403	1 072 279	1 060 850
Nombre de bénéficiaires		3 666	3 624	3 695
Montant moyen	262	196	296	287
<b>Dont intéressement</b>				
Montant global	ND	22 425 313	21 953 639	26 285 306
Nombre de bénéficiaires		3 666	3 624	3 695
Montant moyen	ND	6 117	6 058	7 114
<b>Dont abondement</b>				
Montant PEE		999 340	1 851 637	990 512
Nombre de bénéficiaires		2 519	2 656	2 501
Montant moyen		397	697	396
Montant PERCO	ND	-	-	2 131 259
Nombre de bénéficiaires		-	-	2 376
Montant moyen	ND	-	-	897

\*\* Ces données ne comprennent pas les 39 personnes de IDIA.

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





# ➤ Hygiène et sécurité



# » Hygiène et sécurité

## Accident du travail ou de trajet

	31	2009	2010	2011
Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt	311	8	11	12
Nombre de journées perdues pour accidents de travail intervenus dans l'année	312	131	260	601
Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales)	313	-	-	-
Nombre d'accidents mortels (trajet, travail)	314	-	-	-
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt	315	17	18	9
Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise	316	3	13	21
Taux de la cotisation MSA d'accidents du travail		1,10 %	1,10 %	1,10 %

## Répartition des accidents par élément matériel

	32			
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	321	0	0	0
Nombre d'accidents liés à des chutes/dénivellations	322	13	10	29
Nombre d'accidents occasionnés par des machines	323	0	0	0
Nombre d'accidents de circulation/manutention/stockage	324	3	4	8
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	325	8	3	7
Autres cas	326	46	66	50
Autres accidents de travail		7	13	20
Autres accidents de trajet		39	53	30

## Maladies professionnelles

	33			
Nombre et dénomination des maladies prof. déclarées	331	0	0	0

## Comité d'hygiène et de sécurité

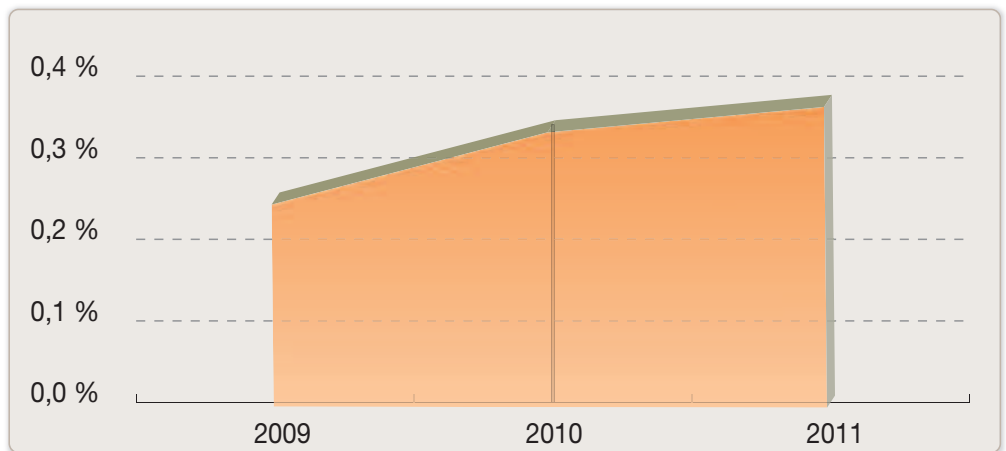
	34			
Nombre de réunions du CHSCT	341	11	19	10

## Formation en matière de sécurité

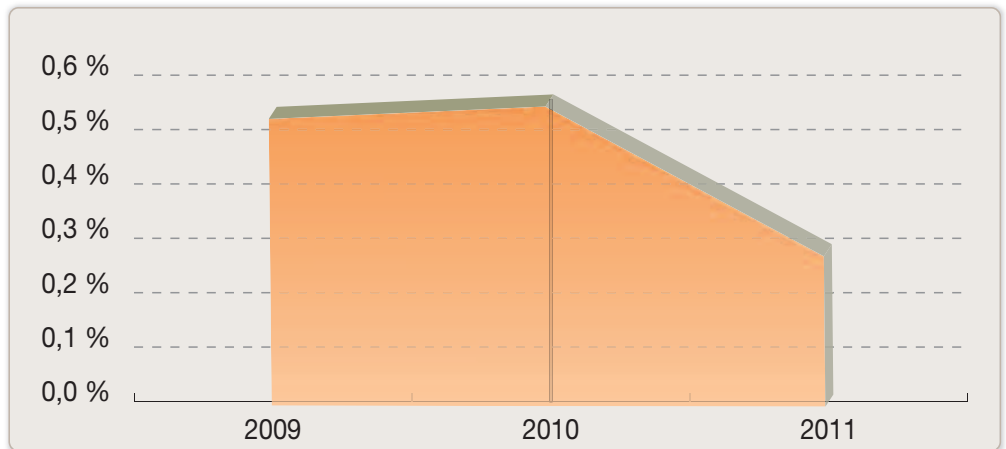
	35			
Effectif formé à la sécurité dans l'année	351	333	154	226
Montant des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise	352	5 449 000	4 857 000	4 431 013



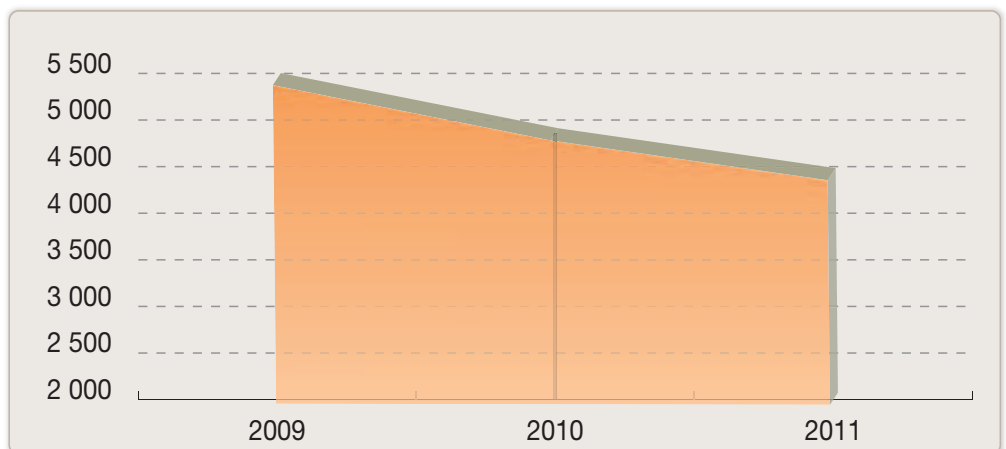
**Fréquence des accidents de travail avec arrêt**  
(taux en %/effectif moyen)



**Fréquence des accidents de trajet avec arrêt**  
(taux en %/effectif moyen)



**Dépenses de sécurité**  
(K€)





# ➤ Autres conditions de travail



# > Autres conditions

## Durée et aménagement du temps de travail

	41	2009	2010	2011
Horaire hebdomadaire moyen affiché	411	39 h	39 h	39 h
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur	412	247	271	264
Nombre de salariés travaillant à temps partiel	413	325	315	339
Cadre		258	249	274
Technicien		67	66	65
Nombre moyen de jours de congés annuel	414	37,5	38,3	36,4
Nombre de jours fériés payés	415	9	7	7

## Organisation et contenu du travail

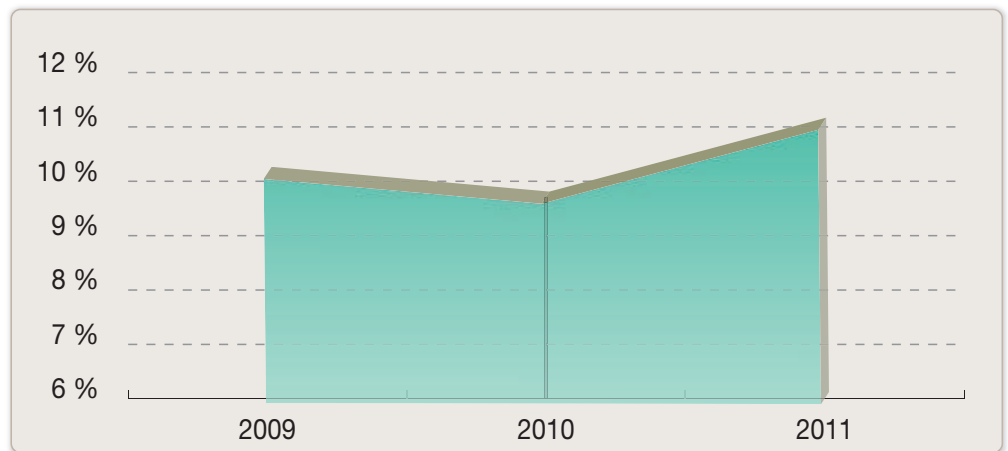
	42			
Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit	421	34	31	25
Dont salariés de plus de 50 ans		25	24	20

## Médecine du travail

	ND			
Nombre de visites médicales (embauche ou annuelle)		1 903	1 262	1 154

# de travail

Effectif à temps partiel





# > Formation



# Formation

## Formation professionnelle continue

51

	2009	2010	2011
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation	3,40 %	3,33 %	3,84 %
Montant consacré à la formation	7 794 833	8 131 509	9 330 059
Nombre de participants	2 085	2 380	3 156
Cadres	1 873	2 157	2 778
Techniciens	212	223	378
Nombre d'heures de formation rémunérées	57 904	53 842	60 310
Cadres	54 093	50 689	56 856
Techniciens	3 811	3 153	3 454
<b>Répartition par action de formation</b>			
	515		
Actions d'adaptation au poste de travail et au maintien dans l'emploi (total heures)	52 873	44 524	53 901
Cadres			
Nombre d'inscriptions	5 528	5 388	6 088
Nombre d'heures	49 359	41 942	50 540
Techniciens			
Nombre d'inscriptions	352	348	571
Nombre d'heures	3 514	2 582	3 361
Actions de développement des compétences (total heures)	5 031	9 318	6 409
Cadres			
Nombre d'inscriptions	118	534	206
Nombre d'heures	4 734	8 747	6 285
Techniciens			
Nombre d'inscriptions	13	40	24
Nombre d'heures	297	571	124

## Congé formation

52

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré	521	14	12	13
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré	522	0	0	0
Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé de formation	523	0	0	0
Nombre d'heures de congé formation rémunérées	ND	4 436	4 494	5 271
Cadres		4 222	4 294	3 725
Techniciens		214	200	2 158

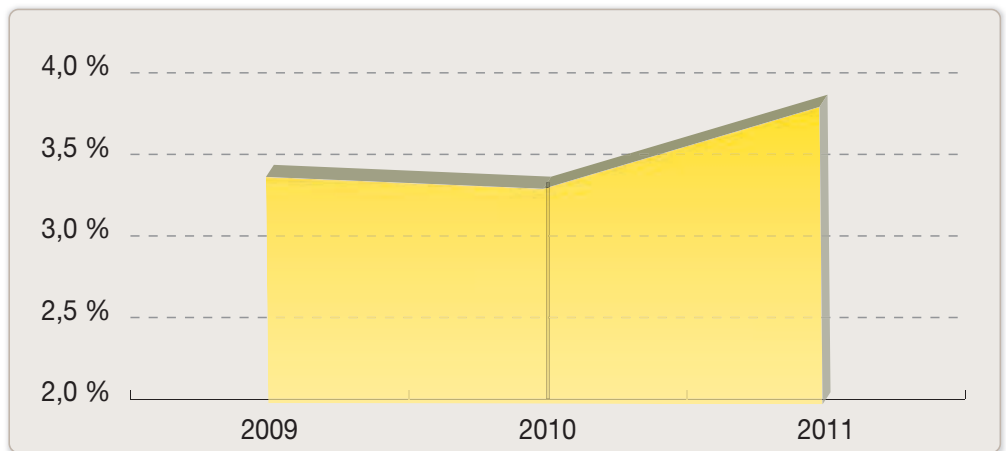
## Apprentissage

53

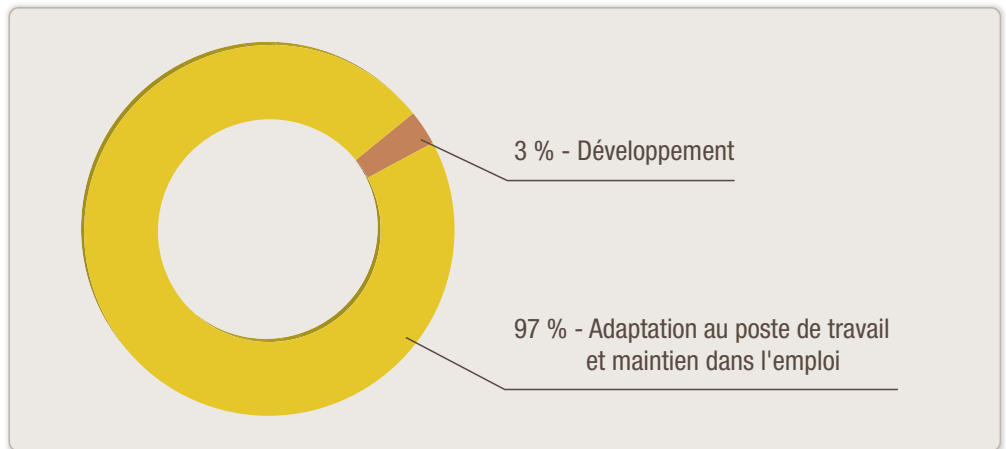
Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	531	47	81	90
---	-----	----	----	----



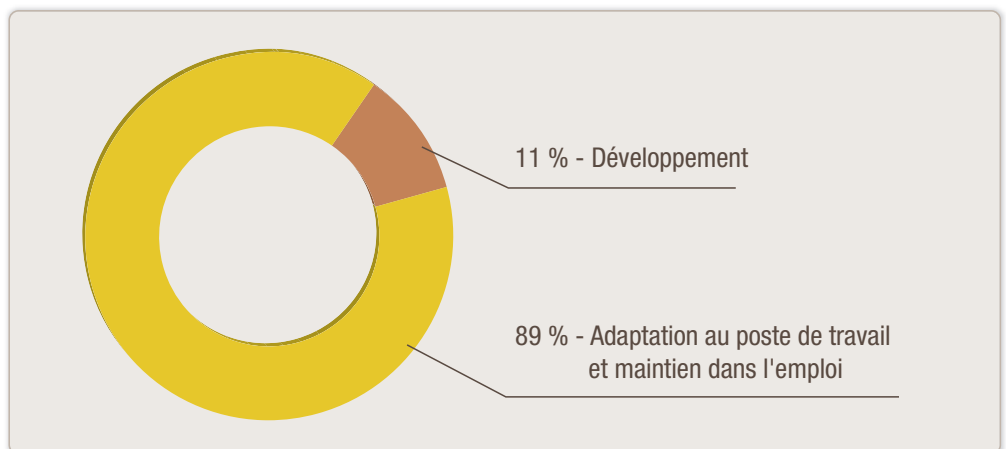
**Dépenses de formation**  
(% MS)



**Répartition par action de formation du nombre d'inscriptions** (taux)



**Répartition par action de formation du nombre d'heures de formation** (K€)





# ➤ Relations professionnelles



# Relations profes

## Représentants du personnel

61

### Élections

611

	2009		2010	2011	
Participation aux élections des DP (Paris)	1 seul tour				
Cadres	-	-	56,31 %	-	-
Techniciens	-	-	59,45 %	-	-
Participation aux élections des DP (Lyon)	1 seul tour				
Cadres	-	-	78,43 %	-	-
Techniciens	-	-	89,29 %	-	-
Participation aux élections du CE	1 seul tour				
Cadres	-	-	57,53 %	-	-
Techniciens	-	-	63,62 %	-	-
Participation aux élections des administrateurs salariés	1 <sup>er</sup> tour	2 <sup>e</sup> tour			
Cadres	28,9 %	-	-	-	-
Techniciens	32,2 %	-	-	-	-

### Volume global de crédit d'heures utilisées

612

	2009	2010	2011
Crédit syndical collectif	8 436	7 378	7 140
Crédit sites intranet syndicaux	2 515	1 245	1 200
Délégués du personnel	5 220	5 250	4 920
Comité d'entreprise	6 156	6 085	6 071
Commission spécialisée du CE sans CHSCT	4 245	4 210	4 682
Délégués syndicaux	8 040	7 020	6 740
Représentants syndicaux aux CE	1 440	1 300	1 270
Représentants des salariés au Conseil d'administration	1 800	1 800	1 800
CHSCT	3 900	3 900	3 840

### Réunions avec les représentants du personnel

613

	Nb	Durée	Nb	Durée	Nb	Durée
Commissions consultatives paritaires	1	4 h	1	5 h	1	4 h
Comité d'entreprise	22	81 h	20	76 h	17	57,5 h
Commissions spécialisée du CE	80	178 h	63	190 h	71	237 h
CHSCT (Paris)	6	24 h	15	60 h	9	18 h
CHSCT (Lyon)	5	11,20 h	4	8 h	6	7,5 h
Commission harcèlement	1	4 h	0	0 h	0	0 h
Délégués du personnel (Paris)	12	24 h	12	24 h	12	24 h
Délégués du personnel (Lyon)	10	11 h	12	14 h	10	9 h
Délégués syndicaux (Paris)	22	55 h	20	40 h	19	38 h
Délégués syndicaux (Lyon)	0	0 h	0	0 h	0	0 h
Comité de Groupe	3	16 h	3	20 h	4	14 h
Commission de Conciliation	0	0 h	0	0 h	1	2,5 h
Commission Technique d'interprétation	0	0 h	0	0 h	0	0 h
Commission de suivi (accord RTT)	0	0 h	0	0 h	0	0 h
Commission handicapés	3	22 h	3	22 h	1	3 h
Comité de concertation Groupe Crédit Agricole S.A.	6	24 h	5	20 h	3	8 h
Comité européen Groupe Crédit Agricole S.A.	5	41 h	4	28 h	3	9,5 h
Total	176	495,2 h	162	507 h	157	432 h

# sionnelles

## Accords signés dans l'année

614

### Rémunération

- 29/04/2011 : Avenant n° 12 au règlement du Plan d'Épargne Entreprise (PEE)
- 29/04/2011 : Avenant n° 06 au règlement du Plan d'Épargne Entreprise Groupe International (PEEGI)
- 21/06/2011 : Accord d'intéressement des salariés aux résultats et aux performances de Crédit Agricole S.A.
- 21/10/2011 : Plans d'attribution gratuite d'actions Crédit Agricole S.A. - Modalités de répartition

### Emploi

- 16/03/2011 : Avenant à la Convention Collective - annexe C
- 25/03/2011 : Avenant n° 1 à l'accord collectif du 22/06/2006 relatif au régime obligatoire de remboursement des frais médicaux

## Congés de formation économique, sociale et syndicale

	2009	2010	2011
Nombre de bénéficiaires	4	7	11
Durée totale des congés (en jours)	24	39	79

## Formation CHSCT

Nombre de bénéficiaires	0	7	0
Durée totale des congés (en jours)	0	7	0

## Formation prud'homale

Nombre de bénéficiaires	0	0	1
Durée totale des congés (en jours)	0	0	2

# ➤ Relations profes

## Accueil et informations

62

### Accueil

622

Tous les renseignements pratiques sur les formalités administratives liées à l'embauche sont fournis, ainsi qu'un livret d'accueil, au moment de la signature du contrat de travail. L'accueil des salariés est assuré à leur entrée par la Direction des Ressources Humaines dans le cadre d'une journée d'intégration. Cette journée d'intégration permet à chaque arrivant de se situer dans son nouvel environnement professionnel. Les thèmes suivants sont abordés : histoire du Groupe Crédit Agricole, valeurs du Groupe, métiers et marchés, résultats, politique Ressources Humaines, ...

### Information

623

#### Information des collaborateurs

Les collaborateurs de Crédit Agricole S.A. sont informés de manière régulière sur la vie de l'entreprise et du Groupe : sa stratégie, son organisation, ses évolutions... Cette mission est principalement assurée par la Direction de la Communication de Crédit Agricole S.A.

#### Les principaux outils de communication

- Intranet Groupe.
- Flash quotidien/Flash spéciaux en fonction de l'actualité.
- Magazine En-Tête.
- Rendez-vous de la Communication interne.
- Fréquence Verte.
- ...

La Direction des Ressources Humaines Groupe est en charge de la Communication interne RH. Elle informe les collaborateurs sur tous les sujets d'actualité RH pour permettre de faciliter leur quotidien en tant que salariés de Crédit Agricole S.A. Selon les thématiques, une approche segmentée permet de diffuser des messages adaptés à différentes cibles : cadres dirigeants, managers de proximité, alternants...

#### Les principaux outils de communication internes RH

- Intranets : RH UES Crédit Agricole S.A., RH Groupe, Formation, @tout.job. Ces outils accompagnent les collaborateurs sur l'ensemble de leurs démarches RH, leur permettent de préparer leurs mobilités au sein du Groupe, ...
- Livret d'accueil type « welcome pack » avec une clé USB est remis aux nouveaux collaborateurs de Crédit Agricole S.A..
- Personnel Informations : newsletter mensuelle diffusée à tous les collaborateurs de Crédit Agricole S.A..
- Campagnes dédiées sur différents sujets RH : évaluation annuelle, épargne salariale, évolution des outils RH (Pygmalion, CSP Paie, bulletin de salaire...).
- Catalogues formation : des PDF interactifs détaillent les formations qui peuvent être suivies par les collaborateurs (contenu, durée...).
- Outils RH : PeopleC@re, Pygmalion, Centre de Service Paie, N° Vert « Écoute soutien Psychologique »...
- Bilan social UES Crédit Agricole S.A..

# sionnelles

## Entretiens individuels

624

Pour encadrer la campagne annuelle des entretiens managériaux de fin 2011, 10 engagements réciproques ont été définis :

- 1 Chaque collaborateur est obligatoirement évalué par son manager.
- 2 Chaque collaborateur se voit fixer entre 3 et 6 objectifs différents mesurables et réalisables.
- 3 Chaque collaborateur évalué en :  
PERFORMANCE « Exceptionnelle »  
et en COMPÉTENCE « Expert »  
est rencontré au cours du 1<sup>er</sup> semestre par son GRH pour réfléchir sur son évolution.
- 4 Chaque collaborateur évalué en :  
PERFORMANCE « Très Inférieure » ou « Inférieure »  
COMPÉTENCE « Non Maîtrisée » ou « En développement »  
est accompagné par son manager qui lui propose une formation et/ou un plan de développement et le rencontre à nouveau au cours d'un entretien formalisé à mi-année.
- 5 Chaque collaborateur évalué en :  
PERFORMANCE « Très Inférieure » ou « Inférieure »  
COMPÉTENCE « Non Maîtrisée » ou « En développement »  
est rencontré au cours du 1<sup>er</sup> semestre par son GRH pour évoquer les actions de développement appropriées.
- 6 Le manager contribue à l'évolution de la carrière de ses collaborateurs, en favorisant et en accompagnant leurs souhaits de mobilité.
- 7 Chaque collaborateur ayant émis un souhait de mobilité à échéance « immédiate » est rencontré par son GRH, après échange avec son manager.
- 8 Dans le cadre d'une mobilité intervenue après le 30 juin et pour évaluer le collaborateur sur l'intégralité de l'année, le manager se rapproche de son précédent manager.
- 9 Chaque collaborateur intégrant un service en dehors de la période d'évaluation, a ses objectifs fixés dans les 3 mois suivant sa prise de poste, par son manager, via PeopleC@re.
- 10 Chaque manager suit, soit une formation obligatoire à l'évaluation d'une journée s'il est en position d'évaluateur pour la première fois, soit un « atelier thématique » d'une demi-journée sur l'un des 3 thèmes prévus cette année.

Ces 10 engagements ont fait l'objet d'une campagne de communication auprès des managers et des collaborateurs. Un effort particulier a été fait auprès des évaluateurs pour leur offrir à travers des ateliers de pratique, une formation et un accompagnement dédiés à la professionnalisation du rôle de manager en entretien individuel.





# ➤ Autres conditions relevant de la vie de l'entreprise



# > Autres conditions de l'entreprise

## Œuvres sociales

71

		2009	2010	2011
Contributions versées aux CE	712	4 181 402	4 459 331	4 378 860
Participation du CE aux modes d'accueil de la petite enfance		171 974	155 291	176 685
Autres contributions de l'employeur	711	1 711 458	1 644 675	1 827 731
Crèches		355 893	358 820	566 860
Centre de loisirs		205 015	243 095	239 466
Restauration		1 150 550	1 042 760	1 021 405

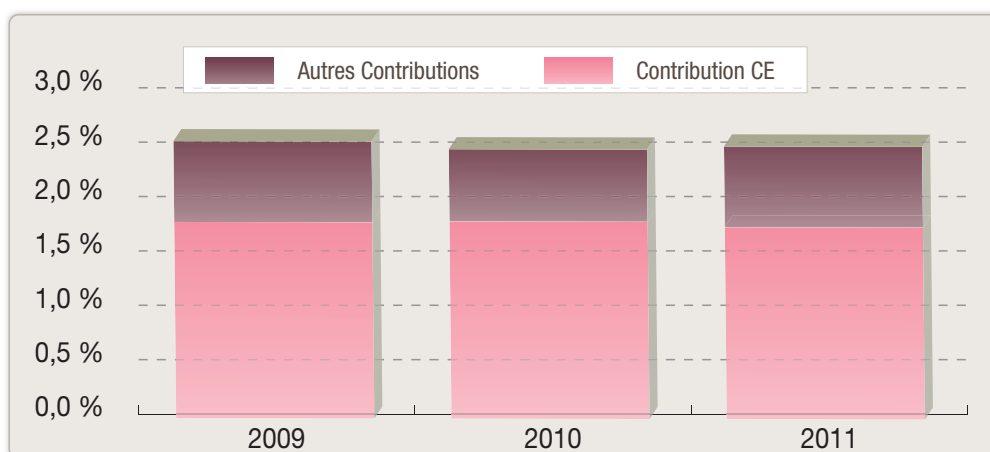
## Autres charges sociales

72

Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires de prévoyance (milliers d'euros)	721	6 263	7 188	6 630
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires de vieillesse (milliers d'euros)	722	59 458	25 008	22 753

# relevant de la vie

**Œuvres sociales**  
(en pourcentage de la  
masse salariale)





# ➤ Annexe 1

## Égalité professionnelle (Femmes/Hommes)



# Annexe 1

## SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

### Conditions générales d'emploi 115

Effectif

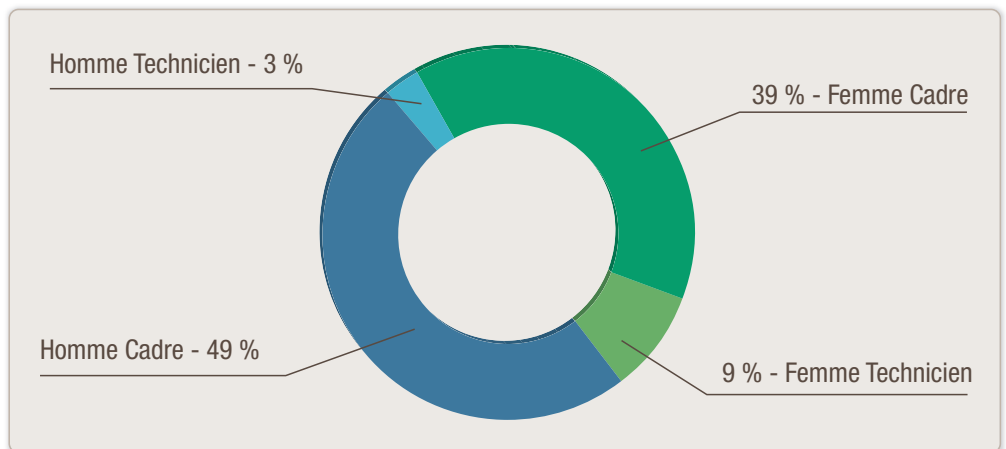
	2010		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Structure par contrat et par classification*</b>				
Cadres (dont effectif actif)	1 267	1 574	1 216	1 534
CDI	1 251	1 559	1 194	1 513
CDD	16	15	22	21
Techniciens (dont effectif actif)	333	110	270	91
CDI	323	110	262	88
CDD	10	-	8	3
Global (dont effectif actif)	1 600	1 684	1 486	1 625
CDI	1 574	1 669	1 456	1 601
CDD	26	15	30	24
<b>Structure par âge**</b>				
Cadres (%)				
- 35 ans	17,8 %	17,5 %	21,4 %	19,5 %
35-50 ans	42,9 %	40,1 %	42,9 %	42,1 %
+ 50 ans	39,4 %	42,4 %	35,8 %	38,3 %
Âge moyen	45,9	46,2	44,5	45,4
Techniciens (%)				
- 35 ans	6,0 %	2,7 %	9,4 %	5,6 %
35-50 ans	31,8 %	22,7 %	32,1 %	20,0 %
+ 50 ans	62,2 %	74,6 %	58,5 %	74,4 %
Âge moyen	50,9	52,4	49,4	51,4
Global (%)				
- 35 ans	15,3 %	16,5 %	19,2 %	18,8 %
35-50 ans	40,6 %	39,0 %	40,9 %	40,9 %
+ 50 ans	44,1 %	44,5 %	39,9 %	40,3 %
Âge moyen	46,9	46,6	45,3	45,7
<b>Structure par ancienneté moyenne (en 10<sup>e</sup> d'année)**</b>				
Cadres				
L	18,1	18,1	17,5	17,7
K	19,0	18,5	18,7	16,9
J	16,6	14,4	15,2	13,9
I	15,6	12,7	13,6	11,2
H	19,5	11,9	16,3	11,3
Techniciens				
G	24,9	29,3	23,4	27,4
F	27,1	24,9	26,4	24,1
E	27,3	27,8	27,0	30,8
D	30,0	-	30,8	-
Global (CDI + CDD)	19,4	16,4	17,4	15,3
Global CDI	19,7	16,5	17,7	15,4

\* Courbe d'évolution en page 12 du bilan social

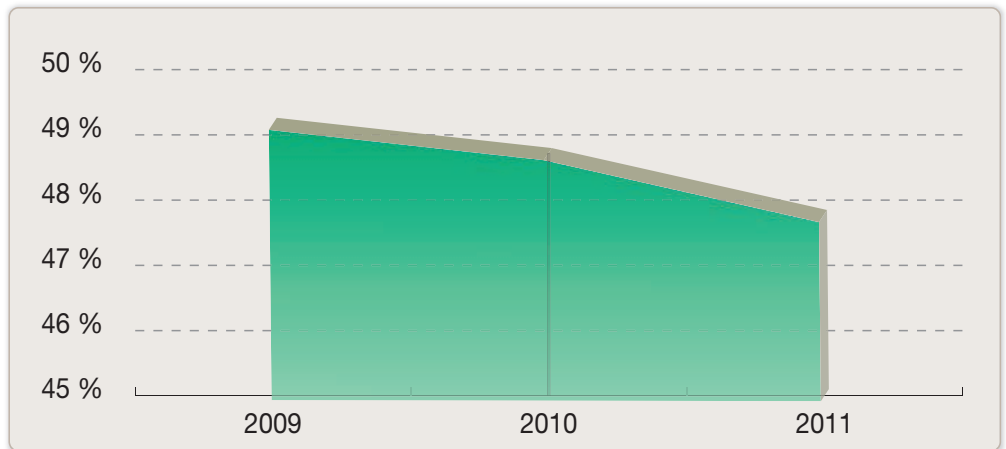
\*\* Ces données ne comprennent pas les 39 personnes de IDIA.

# Égalité professionnelle (Femmes/Hommes)

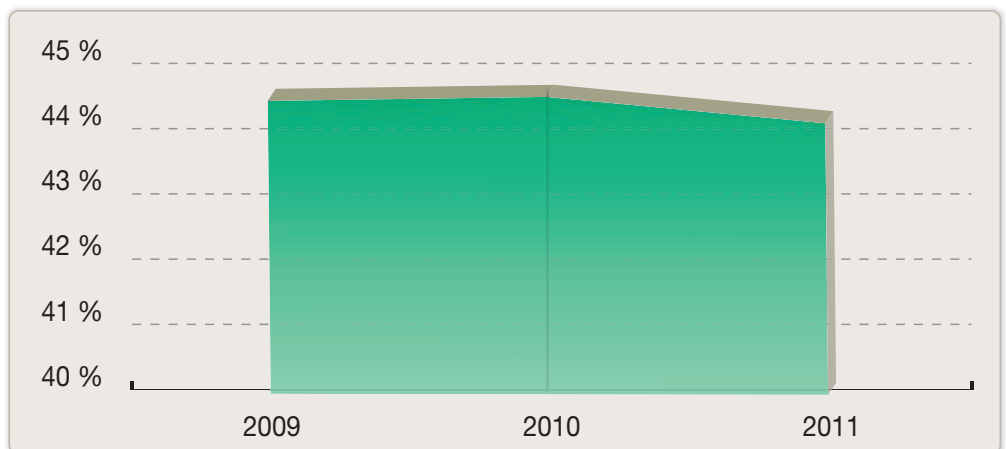
## Répartition des effectifs (CDI et CDD)



## Évolution de la part des femmes dans l'effectif (CDI et CDD)



## Évolution de la part des femmes chez les cadres (CDI et CDD)



# Annexe 1

## SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

### Conditions générales d'emploi

#### Durée et organisation du travail

	2010		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée du travail - Total (effectif actif)	1 600	1 684	1 486	1 625
Temps complet	1 311	1 658	1 186	1 586
Temps partiel	289	26	300	39
Organisation du travail - Total (effectif actif)*	1 600	1 684	1 473	1 599
Travail en équipe	3	28	3	21
Régime heures	516	145	421	126
Régime jours	1 051	1 376	1 016	1 325
Autres régimes	30	135	33	127

\* Ces données ne comprennent pas les 39 personnes de IDIA.

#### Congés longue durée (6 mois)

Cadres	13	4	7	6
Congés parentaux	8	-	6	-
Congés sabbatiques	1	-	-	2
Autres congés	4	4	1	4
Techniciens	4	-	2	1
Congés parentaux	2	-	1	-
Congés sabbatiques	-	-	-	-
Autres congés	2	-	1	1
Global	17	4	9	7

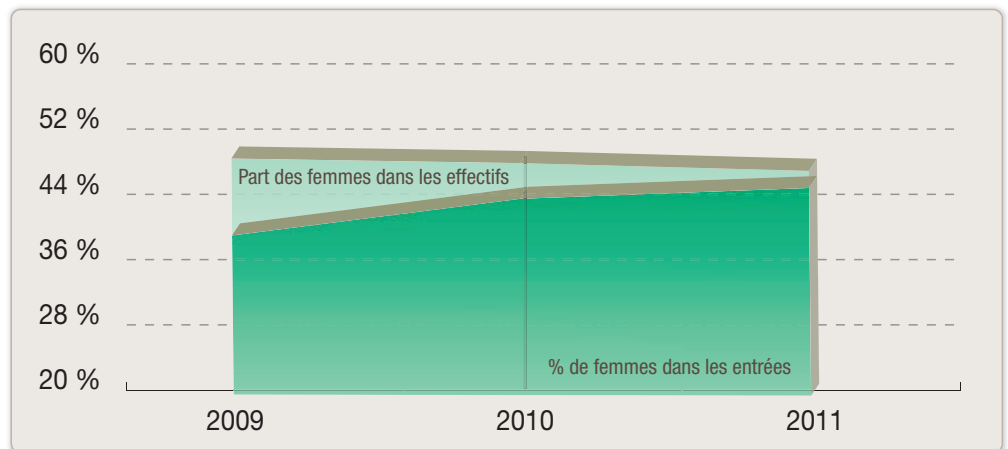
#### Flux

<b>Entrées</b>				
Cadres	140	173	178	221
CDI	112	149	142	192
CDD	28	24	36	29
Techniciens	18	4	34	9
CDI	8	2	24	3
CDD	11	2	10	6
<b>Départs</b>				
Cadres				
Détail CDI	92	104	232	250
Démissions	14	17	13	23
Retraites et préretraites	6	12	3	10
Licenciements	7	18	3	9
Mobilités/Transferts	41	33	54	57
Autres départs	24	24	159	151
CDD	21	13	29	22
Techniciens				
Détail CDI	26	4	67	18
Démissions	1	-	1	-
Retraites et préretraites	7	2	4	4
Licenciements	-	-	-	2
Mobilités/Transferts	6	-	7	2
Autres départs	12	2	55	10
CDD	9	3	14	4

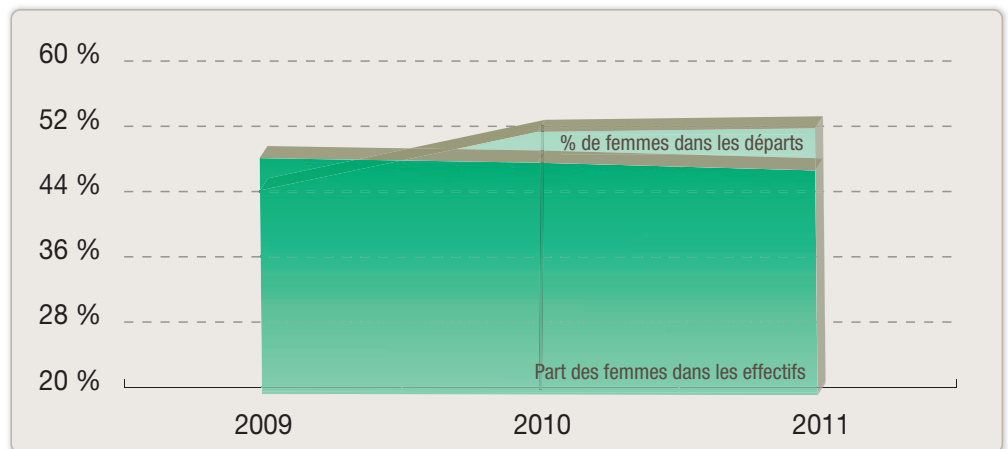


# Égalité professionnelle (Femmes/Hommes)

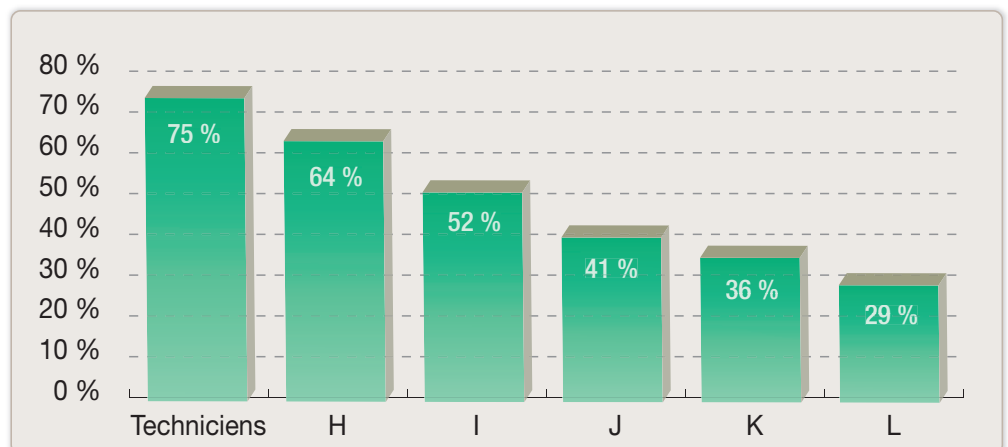
Part des femmes dans les entrées



Part des femmes dans les départs



Pourcentage de femmes dans chaque niveau de classification en 2011



# Annexe 1

## SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

### Conditions générales d'emploi

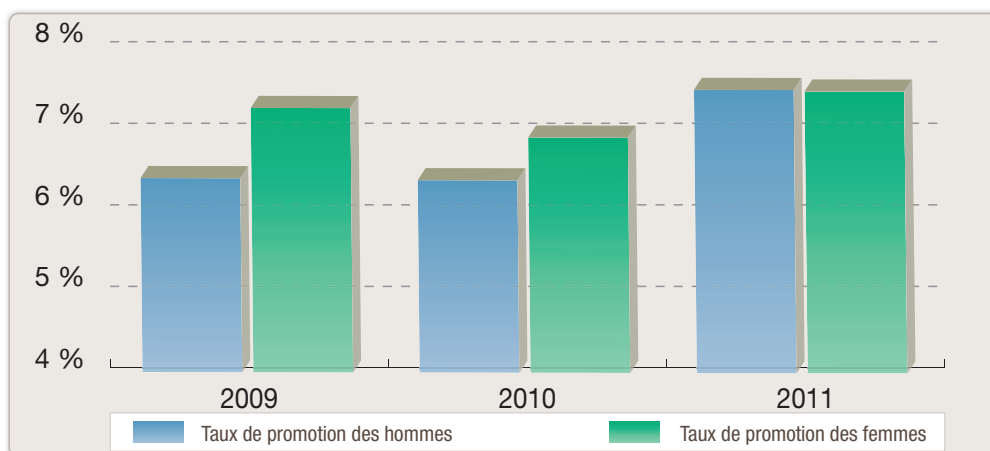
Niveau de classification	2010		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres	1 267	1 574	1 216	1 534
L	116	311	124	294
K	252	401	213	381
J	298	424	287	415
I	258	259	263	249
H	343	179	329	195
Techniciens	333	110	270	91
G	273	70	221	55
F	46	31	42	31
E	9	9	5	5
D	5	-	2	-
C	-	-	-	-
B	-	-	-	-

### Promotions

Cadres	80	98	84	116
Taux de promotion	6,3 %	6,2 %	6,9 %	7,6 %
K à L	10	8	14	17
J à K	25	36	14	38
I à J	21	32	20	37
H à J	24	22	36	24
Passages cadre G à H	13	4	19	4
Techniciens	16	4	9	2
Taux de promotion	4,8 %	3,6 %	3,3 %	2,2 %
F à G	14	2	5	
E à F	1	2	3	2
D à E	1	-	1	-
C à D	-	-	-	-
Global	109	106	112	122
Taux de promotion	6,8 %	6,3 %	7,5 %	7,5 %

# Égalité professionnelle (Femmes/Hommes)

Taux de promotion  
par sexe



# Annexe 1

## SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

### Rémunérations

#### Grille de rémunération globale mensuelle

	2010		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres - Effectif concerné*	1 135	1 410	1 054	1 316
+ 12 000	2,5 %	7,3 %	2,9 %	7,7 %
11 001 - 12 000	0,9 %	1,5 %	0,9 %	1,1 %
10 001 - 11 000	0,3 %	3,0 %	0,8 %	2,5 %
9 001 - 10 000	1,1 %	4,3 %	1,9 %	4,1 %
8 001 - 9 000	2,7 %	4,4 %	3,2 %	4,0 %
7 001 - 8 000	4,8 %	7,4 %	4,6 %	9,8 %
6 501 - 7 000	5,3 %	7,3 %	5,5 %	7,0 %
6 001 - 6 500	5,7 %	8,9 %	6,8 %	8,3 %
5 501 - 6 000	8,8 %	11,5 %	7,2 %	12,0 %
5 001 - 5 500	10,6 %	10,8 %	11,6 %	11,8 %
4 501 - 5 000	13,1 %	11,4 %	12,0 %	9,7 %
4 001 - 4 500	11,6 %	9,6 %	12,3 %	10,0 %
3 501 - 4 000	18,1 %	7,7 %	19,0 %	6,5 %
3 001 - 3 500	13,5 %	4,5 %	9,4 %	4,7 %
2 501 - 3 000	1,0 %	0,6 %	1,8 %	0,7 %
- 2 500				
Techniciens - Effectif concerné*	315	106	235	86
6 001 - 7 600	-	-	-	2,3 %
5 001 - 5 400	-	-	0,4 %	-
4 601 - 5 000	0,6 %	-	-	-
4 201 - 4 600	1,0 %	3,8 %	0,9 %	4,7 %
3 801 - 4 200	5,1 %	3,8 %	4,3 %	2,3 %
3 401 - 3 800	8,3 %	6,6 %	11,9 %	8,1 %
3 001 - 3 400	33,0 %	35,8 %	37,0 %	38,4 %
2 701 - 3 000	34,9 %	34,0 %	29,8 %	30,2 %
2 301 - 2 700	14,9 %	15,1 %	13,2 %	14,0 %
1 901 - 2 300	2,2 %	0,9 %	2,6 %	-

\* Effectif CDI et CDD payé du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

#### Rémunération mensuelle moyenne de base\*

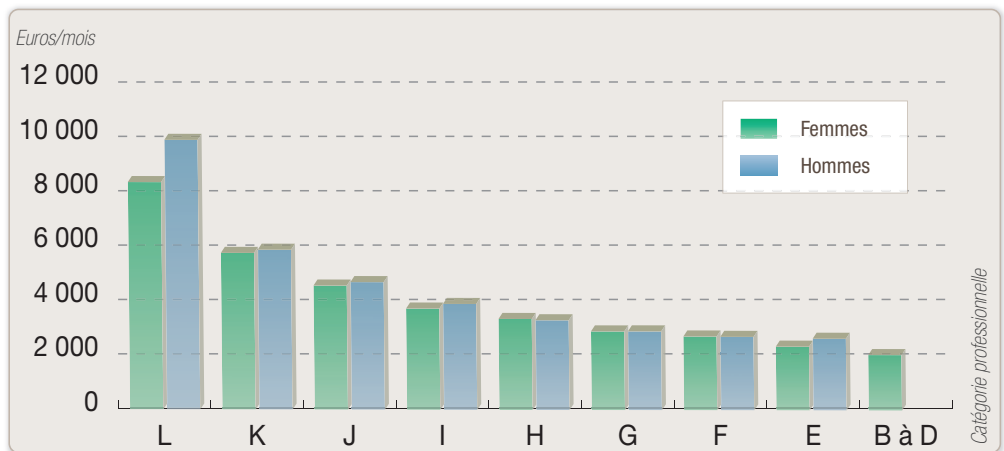
Cadre	4 620 €	6 005 €	4 762 €	6 094 €
L	8 383 €	9 722 €	8 436 €	10 005 €
K	5 722 €	5 851 €	5 814 €	5 934 €
J	4 542 €	4 716 €	4 607 €	4 737 €
I	3 689 €	3 847 €	3 759 €	3 933 €
H	3 319 €	3 340 €	3 379 €	3 333 €
Technicien	2 849 €	2 795 €	2 875 €	2 843 €
G	2 902 €	2 882 €	2 923 €	2 927 €
F	2 731 €	2 614 €	2 740 €	2 729 €
E	2 252 €	2 728 €	2 369 €	2 665 €
B, C et D	2 240 €	-	2 062 €	-
Global	4 235 €	5 782 €	4 418 €	5 897 €

\* Rémunérations du mois de décembre, hors primes, de l'effectif payé 12 mois et dont le taux d'activité est redressé à 100 %.

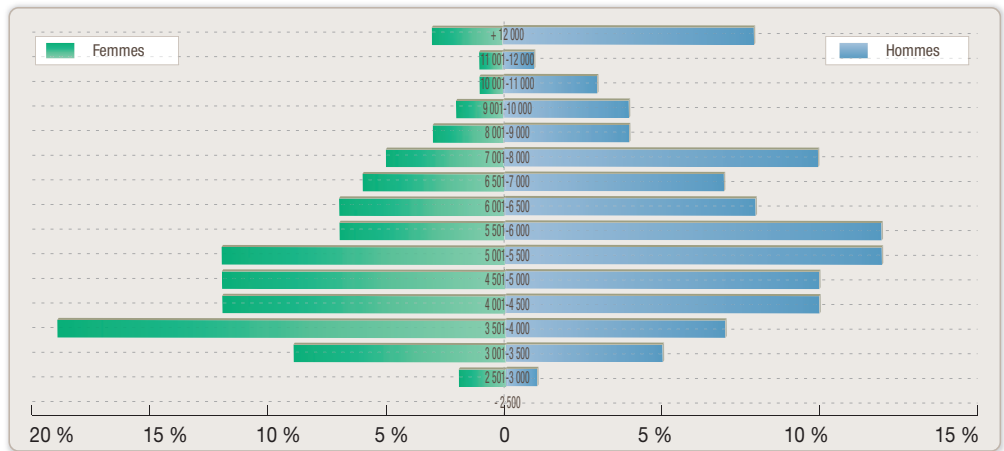
Répartition au Comex du Groupe Crédit Agricole S.A.	0	21	0	24
---	---	----	---	----

# Égalité professionnelle (Femmes/Hommes)

Rémunération mensuelle  
moyenne de base  
en 2011



Répartition de l'effectif  
par tranche de  
rémunération en 2011  
(cadres)



# Annexe 1

## SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

### Formation

Participants	2010		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres	969	1 188	1 240	1 538
Techniciens	173	50	283	95
Global	1 142	1 238	1 523	1 633

### Nombre d'heures de formation rémunérées

Cadres	20 238	30 451	23 383	33 473
Techniciens	2 456	697	2 739	715
Global	22 694	31 148	26 122	34 188
Nombre moyen d'heures de formation par salarié formé	20	25	17	21

### Répartition par action de formation

Actions d'adaptation au poste de travail et au maintien dans l'emploi				
Nombre d'inscriptions	2 244	3 492	3 127	3 532
Nombre d'heures	18 464	26 060	23 537	30 364
Actions de développement des compétences				
Nombre d'inscriptions	287	287	107	123
Nombre d'heures	4 230	5 088	2 288	4 121

Salariés en congé individuel de formation				
Cadres	6	5	2	8
Techniciens	1	0	2	1
Global	7	5	4	9

Nombre de contrats en alternance conclus dans l'année				
Apprentissage ou professionnalisation	37	44	55	35

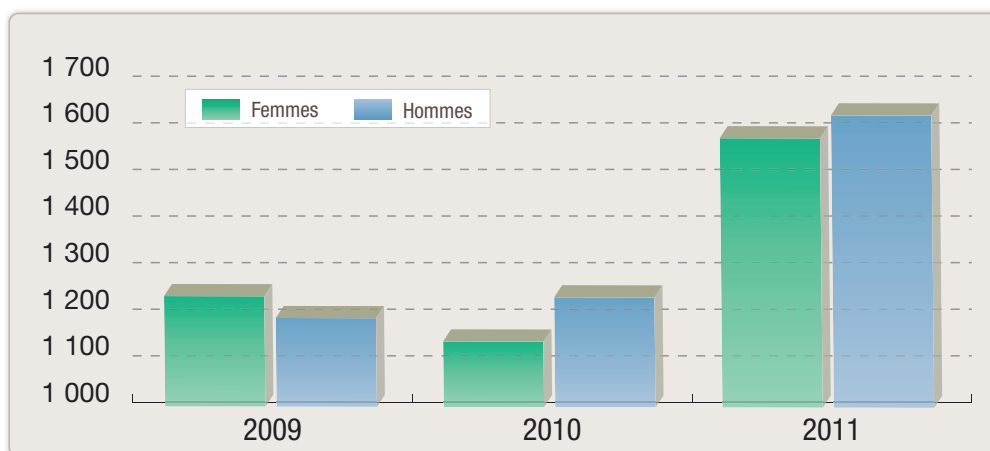
### Conditions de travail

#### Salariés percevant une prime de pénibilité

Cadres	1	3	2	4
Techniciens	3	20	10	15
Global	4	23	12	19

# Égalité professionnelle (Femmes/Hommes)

Répartition de  
la formation  
en nombre  
de participants



# Annexe 1

## 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 ou d'adoption sous déduction des indemnités journalières.

À 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\*

Le congé de paternité est de 11 jours calendaires en cas de naissance simple, 18 jours calendaires en cas de naissance multiple. Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de(s) enfant(s).

	Nombre salariés	Total jours théoriques	Total jours pris	% jours pris
Cadres	36	396	225	57 %
Techniciens	-	-	-	-
Global	36	396	225	57 %

\* Données calculées sur l'effectif présent en fin d'année et ayant eu un enfant entre le 1<sup>er</sup> septembre de l'année précédente et le 31 août de l'année en cours.



# Égalité professionnelle (Femmes/Hommes)

## Organisation du temps de travail dans l'entreprise

L'organisation du temps de travail dans l'entreprise est régie par l'accord temps plein / temps partiel du 25 novembre 2005.

### Temps partiel (en nombre de salariés)

	2010		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres	229	20	241	33
Techniciens	60	6	59	6
Global	289	26	300	39

### Congé enfant malade (en nombre de jours)

Cadres	430	210	432	266
Techniciens	141	19	129	17
Global	571	229	561	283

### Services de proximité

Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance : cf. "Œuvres sociales" dans la partie "Autres conditions relevant de la vie de l'entreprise" page 50.

### Dépenses éligibles au crédit d'impôt famille (en euros)

	2010	2011
Dépenses de crèches	425 945	566 860



# ➤ Annexe 2

---

## Rapport temps partiel



# Annexe 2

## Répartition des effectifs

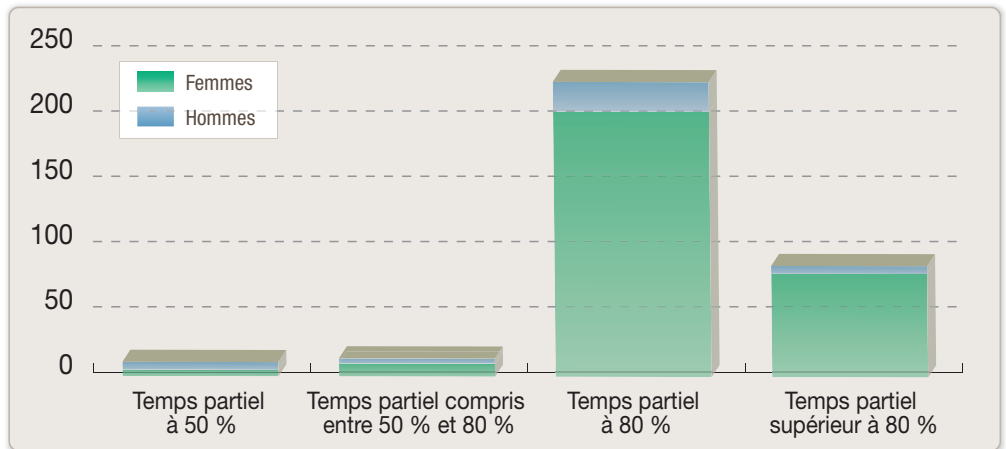
	2010		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Cadres (total)</b>	229	20	241	33
L	17	2	17	4
K	45	4	47	11
J	70	9	76	10
I	45	-	44	4
H	52	5	57	4
Pourcentage effectif CDI actif	18,3 %	1,3 %	20,2 %	2,2 %
<b>Techniciens (total)</b>	60	6	59	6
G	45	4	46	3
F	13	2	13	3
E	2			
D				
C				
B				
Pourcentage effectif CDI actif	18,0 %	5,5 %	22,5 %	6,8 %
<b>Total</b>	289	26	300	39
Pourcentage effectif CDI actif	18,4 %	1,6 %	20,6 %	2,4 %

## Flux

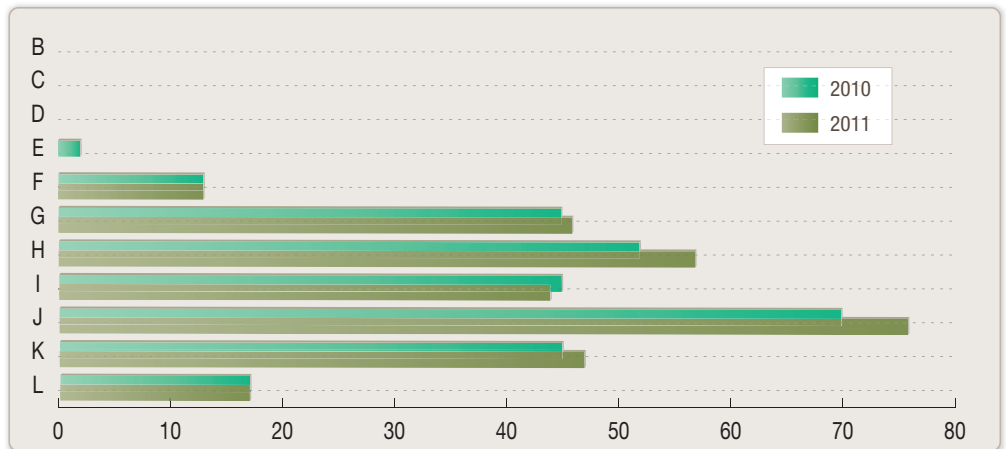
<b>Entrées</b>	32	9	81	20
Passages à temps partiel	22	8	64	18
Entrées de salariés travaillant à temps partiel	6	1	10	1
Reprises d'activité de salariés travaillant à temps partiel	4		7	1
<b>Départs</b>	42	7	72	7
Retours à temps complet	27	4	23	3
Départs de salariés travaillant à temps partiel	12	2	43	4
Suspension d'activité de salariés travaillant à temps partiel	3	1	6	-
Flux net sur effectif à temps partiel	- 10	2	9	13

# Rapport temps partiel

Répartition par taux  
d'activité des effectifs  
à temps partiel  
(2011)



Structure par  
classification  
des femmes  
à temps partiel



# Annexe 2

## Structure par âge

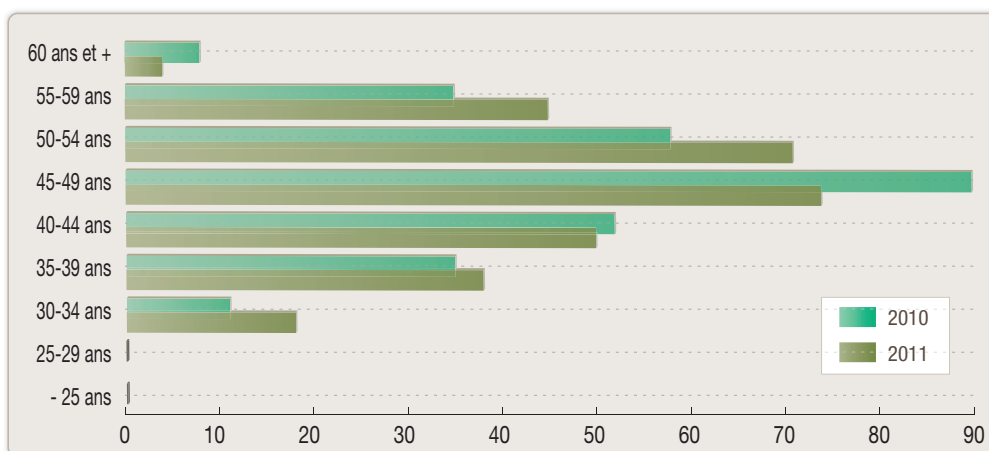
	2010		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
60 ans et +	8	1	4	
55 - 59 ans	35	7	45	13
50 - 54 ans	58	8	71	10
45 - 49 ans	90	3	74	8
40 - 44 ans	52	5	50	4
35 - 39 ans	35	1	38	2
30 - 34 ans	11	0	18	2
25 - 29 ans	0	1	-	-
- 25 ans	0	0	-	-
Total	289	26	300	39
Âge moyen	47,4	50,1	47,3	50,1

## Structure par taux d'activité

Temps partiel inférieur ou égal à 50 %	14	4	5	6
Temps partiel compris entre 50 % et inférieur à 80 %	10	4	10	4
Temps partiel de 80 %	201	16	205	23
Temps partiel supérieur à 80 %	66	2	80	6

# Rapport temps partiel

## Structure par âge des femmes à temps partiel



## Heures complémentaires et heures supplémentaires

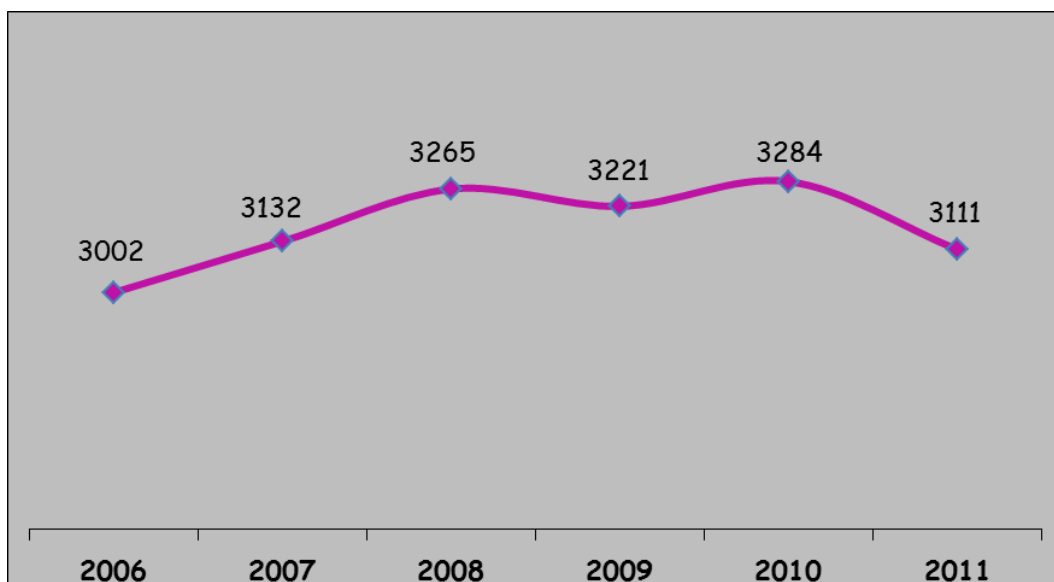
	Femmes	Hommes	Total
<u>Heures complémentaires</u>			
Nombre de salariés	1	-	1
Nombre d'heures	8,4	-	8,4
<u>Heures supplémentaires</u>			
Nombre de salariés	-	-	-
Nombre d'heures	-	-	-



Le périmètre d'étude de ce rapport recouvre l'ensemble des salariés régis par l'Unité Economique et Social existant entre Crédit Agricole S.A., Sogequip, IDIA et CA-SGS.

## 1 Evolution de l'emploi en 2011

L'effectif payé au 31 décembre 2011 est de 3111 salariés contre 3284 à fin 2010, soit une diminution de 5%.



Les principales caractéristiques de la population au 31 décembre 2011 sont les suivantes :

- 88,4% des salariés relèvent de la catégorie des cadres
- 128 salariés ont un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- L'âge moyen des salariés ayant un contrat à durée indéterminée est de 45 ans et 10 mois et l'ancienneté moyenne de 16 ans et 6 mois
- Vingt pourcent de l'effectif payé est âgé de plus de 55 ans (645 salariés)
- 10,9% de l'effectif payé travaille à temps partiel (339 salariés).

Les flux de salariés ayant un contrat à durée indéterminée se décomposent comme suit pour 2011 :





- 361 entrées de salariés en CDI dont 92,5% de cadres. Il est à noter que 195 entrées ont été réalisées par le biais du recrutement externe.
- Sur 567 salariés qui ont quitté l'UES Crédit Agricole S.A en 2011, environ 21% sont des départs pour cause de mobilité.

En termes de promotion, 234 salariés ont bénéficié d'un changement de niveau de classification au cours de l'année 2011, soit un taux de l'ordre de 8%, supérieur à 2010.

*Pour mémoire, des informations plus détaillées sur ce chapitre sont consignées sur les situations de l'emploi remises trimestriellement en séance.*

## 2

## Prévision de l'emploi en 2012

En 2012, les mouvements de collaborateurs au sein de Crédit Agricole SA et vers d'autres entités du groupe se poursuivront. Compte tenu du contexte de forte adaptation que connaît le groupe, une règle de priorité au recrutement interne a été instaurée et sa mise en œuvre organisée. Chez Crédit Agricole SA, seule l'Inspection générale poursuit une démarche d'appel systématique à candidatures externes, tout en favorisant depuis 2012 l'accès au concours pour des candidats internes.

La politique de formation 2012 de Crédit Agricole SA s'inscrit dans ce contexte et décline les orientations du plan stratégique du groupe :

- Favoriser la croissance organique en accompagnant le renforcement des expertises métier grâce à des formations individuelles spécialisées mais aussi en développant des formations collectives ciblées ;
- Jouer l'effet groupe, en poursuivant l'effort de connaissance du groupe et de transfert des savoirs (formation des formateurs occasionnels internes, ...) mais aussi en travaillant le développement personnel et le perfectionnement managérial (nouvelle offre en construction) ;
- Développer nos standards en matière d'Engagement et Responsabilité, en accompagnant les projets d'évolution des collaborateurs qui le souhaiteraient, à travers par exemple des dispositifs de type CIF ou VAE, mais aussi en proposant des programmes orientés RSE, notamment en soutien de la démarche FReD.