

Synthèse sociale 2022

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).

Sauf mention contraire, les indicateurs couvrent le périmètre France et international.

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 hors alternances (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 DE CREDIT AGRICOLE S.A. ET SES FILIALES

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

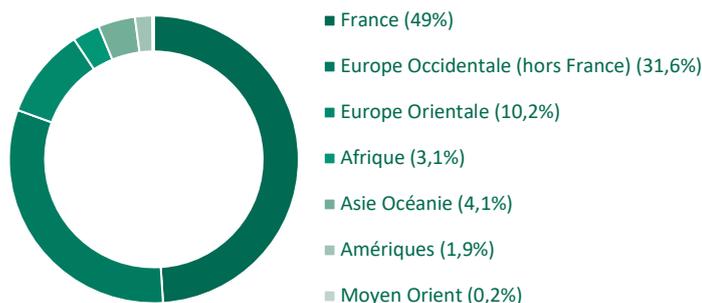
DONNÉES CLÉS DU GROUPE

DONNÉES CLÉS DU GROUPE - MONDE

Des effectifs en baisse de 3,9 % en Equivalent Temps Plein (ETP)
72 758 ETP à fin 2022
74 473 en nombre de collaborateurs à fin 2022

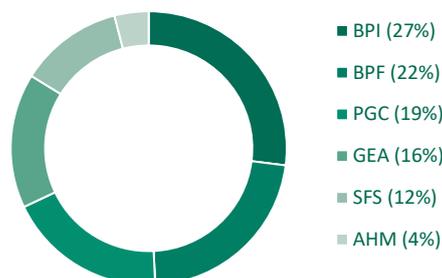
Plus d'un salarié sur deux travaille à l'international
PART DES SALARIÉS
49 % en France
51 % à l'International

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'Épargne et Assurances
AHM : Activités Hors Métiers

RÉPARTITION DES EFFECTIFS
PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ





Une présence dans 42 pays et une majorité des effectifs concentrée dans 5 pays :
France, Italie, Pologne, Ukraine et Égypte
représentent à eux seuls 81 % des effectifs en CDI et CDD

Volume de recrutements :
7 388 recrutements en CDI en 2022
dont 3 958 en France et 3 430 à l'international

Profil type d'un collaborateur :
44 ans et 1 mois d'âge moyen
14 ans et 7 mois d'ancienneté moyenne

Un effort accru en matière de formation :
Plus de 2,1 millions d'heures de formation

Égalité professionnelle (Femmes/Hommes)
Part des femmes :
52 % dans les effectifs CDI
49 % dans les recrutements CDI
29 % dans les 10 % des effectifs ayant les plus hautes rémunérations
22,5 % dans le top 150

11233700...
65893204756458742230...
014587569245821001458710230...
812456987523412548796584123014500...
012456987523467259012040025748962540...
6974195741235486970145875692458825742050...
78012456987523467259012040025748962540562587...
259012040025748962540562587419874123548667014587...
412 548697014587569245862574265896541258975684111265893206...
2397801245896898254056258741982012548796584123014500687429580...
87102548557123978012456987523467259012040025748962540562587...
002574896254056258741987412354869701458756924586257420569654...
87102548557123978012456987523467259012040025748962540562587419...
801245698752346725901204002574896254056258741987412354866701458756...
419874123548697014587569245862574205696541258975684111265893204...
124569875234672590120400257489625405625874198741235486970145...
1204002574896254056258741987412354869701458756924586258124569...
63021001458710254855712397801245698752346725901204002574896254...
123978012456987523467259012040025748962540562587419874123548...
5874265896541258975684111265893204756458742235945877595302100...
896254056258741987412354869701458756924586258124569875234672590...
2574265896541258975684111265893204756458742235945877595302100...
6254056258741987412354869701458756924582100145871025485571239...
2354869701458756924586258124569875234672590120400257489625405...
97568411126589320696254056258741983594587759587759630210014587...
23014500587426589654125897568411126589320475645874223594587...
574896254056258741987412354869701458756924586258124569...
92458625742658965412589756841112658932047564587422359...
96254056258741987412354869701458756924582100145...
4123548697014587569245862581245698752346725901...
89756841112658932047564587422359458775958775...
74123548697014587569245821001458710...
69245862581245698752346725901204...
259012040025748962540562587419874123548667014587...



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	2022		2021	
	Effectifs en ETP	%	Effectifs en ETP	%
Banque de Proximité à l'International	19 640	27,0 %	23 608	31,2 %
Banque de Proximité en France	16 186	22,2 %	16 406	21,7 %
Pôle Grandes Clientèles	13 620	18,7 %	12 944	17,1 %
Services Financiers Spécialisés	8 841	12,2 %	8 696	11,5 %
Gestion de l'Épargne et Assurances	11 560	15,9 %	11 110	14,7 %
Activité Hors Métiers	2 910	4,0 %	2 947	3,9 %
Total Crédit Agricole S.A. et ses filiales	72 758	100,0 %	75 711	100,0 %
dont France	35 643	49,0 %	35 130	46,4 %
dont International	37 115	51,0 %	40 581	53,6 %
<i>% Périmètre couvert</i>	100 %		100 %	

12 650 84,56 49,9 %

En France



- BPI (NS)
- BPF (45,2 %)
- PGC (19,4 %)
- GEA (16,2 %)
- SFS (11,1 %)
- AHM (8,1 %)

A l'international



- BPI (53,1 %)
- PGC (18,1 %)
- GEA (15,6 %)
- SFS (13,2 %)
- AHM (NS)

L'ambition de faire de Crédit Agricole S.A. et ses filiales 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 45 % du total des effectifs en France. A l'international, cette ambition est d'autant plus marquée avec plus de 53 % du total des effectifs représentés par la Banque de Proximité.

Évolution des effectifs



Entre 2012 et 2016, les effectifs décroissent en passant de 79 300 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. Nous observons une progression de près de 1 900 ETP en 2021 suivie d'une décre de près de 2 900 ETP (-3,9%) en 2022. Ces fortes fluctuations résultent majoritairement d'acquisitions/cessions.

1. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

EFFECTIFS

C. EFFECTIFS PAR CONTRAT ET NIVEAU

Par contrat

Effectif fin de période (en ETP)		2022	2021
CDI	France	35 053	34 416
	International	34 309	38 043
	Total	69 362	72 459
CDD	France	590	714
	International	2 806	2 538
	Total	3 396	3 252
Total effectif actif		72 758	75 711

% Périmètre couvert

100 %

100 %

95 % des effectifs de Credit Agricole S.A. et ses filiales sont en CDI. En France, cette part atteint plus de 98 %.

Stagiaires et alternants

Effectif cumulé durant l'année		2022	2021
Stagiaires	France	1 536	NC
	International	1 817	NC
	Total	3 353	NC
Alternants	France	3 462	NC
	International	121	NC
	Total	3 583	NC
Total stagiaires et alternants		6 936	NC

% Périmètre couvert

99 %

Les stagiaires et alternants représentent un peu plus de 7% des effectifs totaux en fin d'année en France et 2% à l'international.

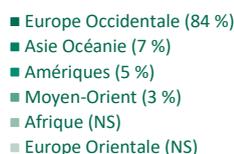
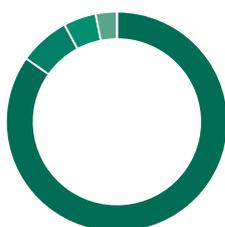
Volontariat International en Entreprise

Effectif cumulé durant l'année		2022	2021
Volontariat International en Entreprise		493	NC

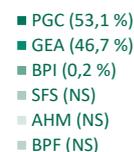
% Périmètre couvert

99 %

Répartition de VIE par continent



Nombre de VIE par domaine d'activité



12 650 84,56 49,9 %

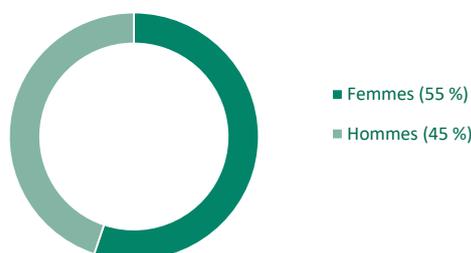
Par niveau/genre

• En France

Effectif par niveau	2022			2021		
	Part des Cadres	Part des Non-Cadres	Total	Part des Cadres	Part des Non-Cadres	Total
Parmi les Femmes	65 %	35 %	100 %	62 %	38 %	100 %
Parmi les Hommes	82 %	18 %	100 %	81 %	19 %	100 %
Population totale	73 %	27 %	100 %	71 %	29 %	100 %

En 2022 la part des collaborateurs cadres est en hausse de 1,9 points.
La part des cadres parmi les femmes progresse de 2,2 points par rapport à 2021.

Répartition par genre (France)

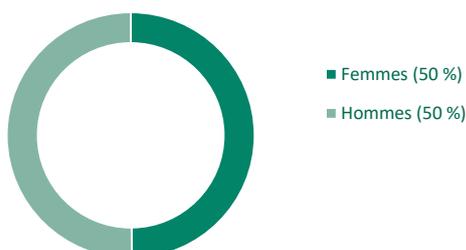


• A l'International

Niveau	Zones						
	Total International	Europe Occidentale	Europe Orientale	Afrique	Asie Océanie	Amériques	Moyen-Orient
Cadres supérieurs	1,2 %	0,9 %	2,3 %	3,1 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %
Managers	23,0 %	29,4 %	13,2 %	25,0 %	3,5 %	7,7 %	0,0 %
Autres Collaborateurs	75,8 %	69,7 %	84,5 %	71,8 %	96,2 %	92,3 %	100,0 %
% Périmètre couvert	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Les cadres supérieurs et les managers représentent presque un quart 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

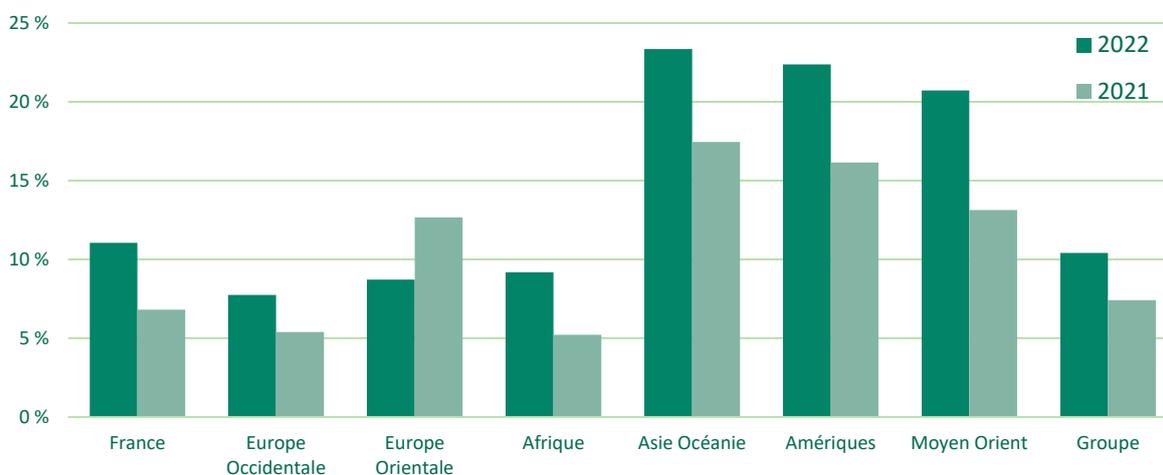
Vision globale pour la France et l'International

	2022		2021	
	Nombre	Taux*	Nombre	Taux*
Entrées France	+ 3 958	11,1 %	+ 2 331	6,8 %
Entrées International	+ 3 430	9,8 %	+ 3 120	7,9 %
Total entrées de CDI	+ 7 388	10,4 %	+ 5 451	7,4 %
Départs France	- 3 042	8,5 %	- 2 405	7,0 %
Départs International	- 3 614	10,3 %	- 3 193	8,1 %
Total départs de CDI	- 6 656	9,4 %	- 5 598	7,6 %
<i>dont démissions</i>	- 3 697	5,2 %	- 3 041	4,1 %
France	+ 916	1,3 %	- 74	-0,1 %
International	- 184	-0,3 %	- 73	-0,1 %
Flux nets ** CDI	+ 732		- 147	
% Périmètre couvert	99 %		99 %	

Les entrées sont en hausse de +35,5 % sur l'année 2022.

Concernant les départs, on observe une hausse de +18,9 % sur l'année 2022 pour revenir au niveau d'avant crise sanitaire. De même, la part des démissions augmente de +1 points entre 2021 et 2022 et représente cette année 56% 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

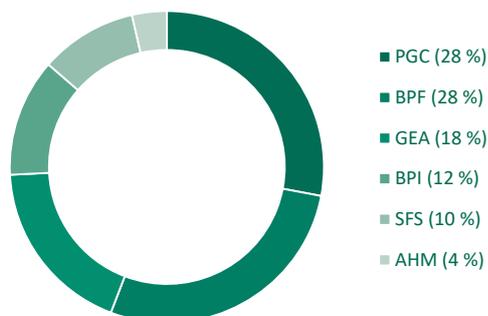
FLUX D'EFFECTIFS

B. FLUX ENTRANTS (recrutements)

France et International

	2022		2021	
	Nombre	Taux*	Nombre	Taux*
France	+ 3 958	11,1 %	+ 2 331	6,8 %
International	+ 3 430	9,8 %	+ 3 120	7,9 %
Entrées de CDI	+ 7 388	10,4 %	+ 5 451	7,4 %
<i>% Périmètre couvert</i>	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

	2022			2021		
	Nb	Taux*	% de chaque motif	Nb	Taux*	% de chaque motif
Démissions	- 3 697	5,2 %	55,5 %	- 3 041	4,1 %	54,3 %
France	- 1 572	4,4 %		- 1 129	3,3 %	
International	- 2 125	6,1 %		- 1 912	4,9 %	
Retraites	- 1 489	2,1 %	22,4 %	- 1 033	1,4 %	18,5 %
France	- 607	1,7 %		- 570	1,7 %	
International	- 882	2,5 %		- 463	1,2 %	
Licenciements	- 472	0,7 %	7,1 %	- 489	0,7 %	8,7 %
France	- 240	0,7 %		- 214	0,6 %	
International	- 232	0,7 %		- 275	0,7 %	
Autres départs	- 998	1,4 %	15,0 %	- 1 035	1,4 %	18,5 %
France	- 623	1,7 %		- 492	1,4 %	
International	- 375	1,1 %		- 543	1,4 %	
Total Départs de CDI	- 6 656	9,4 %	100 %	- 5 598	7,6 %	100 %
Départs France	- 3 042	8,5 %		- 2 405	7,0 %	
Départs International	- 3 614	10,3 %		- 3 193	8,1 %	

% Périmètre couvert

99 %

99 %

Entre 2021 et 2022, les départs augmentent de +19% soit 1058 départs en plus. La part des démissions dans le total des sorties augmente de +1 points par rapport à l'année 2021.

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

	2022			2021		
	Mobilités intra-entités		Total	Mobilités inter-entités**	Total	Mobilités inter-entités**
	France	International				
Banque de proximité à l'International	-	5 728	5 728	574	4 916	129
Banque de proximité en France	2 907	-	2 907	80	4 802	57
Pôle Grandes Clientèles	422	305	727	385	642	231
Services Financiers Spécialisés	365	346	711	142	770	56
Gestion de l'Épargne et Assurances	347	282	629	391	931	273
Activités Hors Métiers	361	-	361	190	349	113
Total Groupe	4 402	6 661	11 063	1 762	12 410	859
% Périmètre couvert			99 %			99 %

Les mobilités inter-entités augmentent de près de 105% entre 2021 et 2022.

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

3. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

EFFECTIFS PAR ÂGE ET ANCIENNETÉ

A. STRUCTURE PAR ÂGE

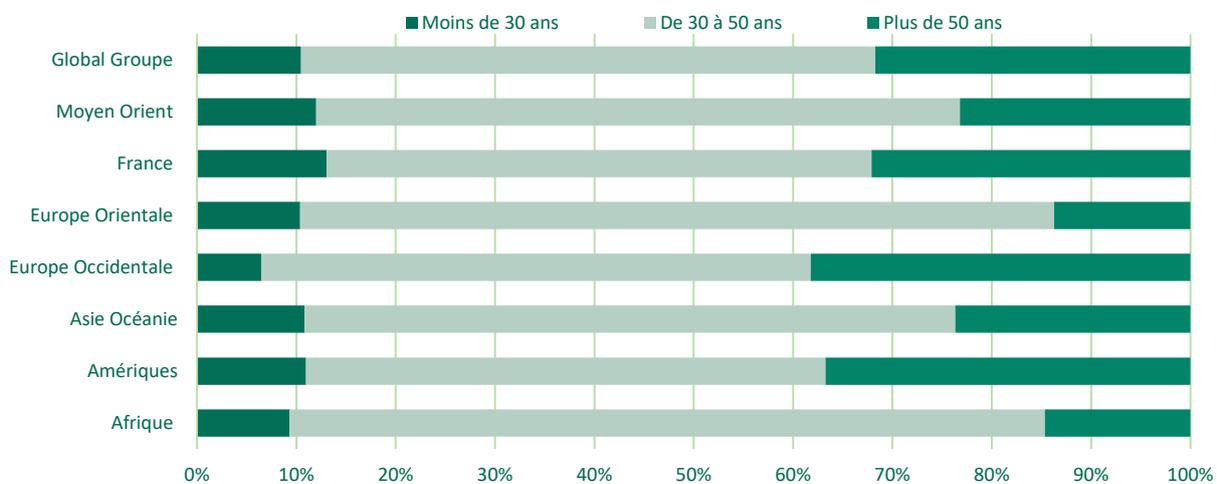
Pyramide des âges (France et International)



% Périmètre couvert : 99%

L'âge moyen des collaborateurs au sein de Crédit Agricole S.A. et ses filiales est de 44 ans et 1 mois (43 ans et 9 mois pour les femmes et 44 ans et 6 mois pour les hommes).

Âge par zone géographique



% Périmètre couvert : 99%

Au sein de Crédit Agricole S.A. et ses filiales, la part des collaborateurs de moins de 30 ans est de 10 %, la part des collaborateurs entre 30 et 50 ans est de 57 % et celle des plus de 50 ans est de 31 %.

3. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

EFFECTIFS PAR ÂGE ET ANCIENNETÉ

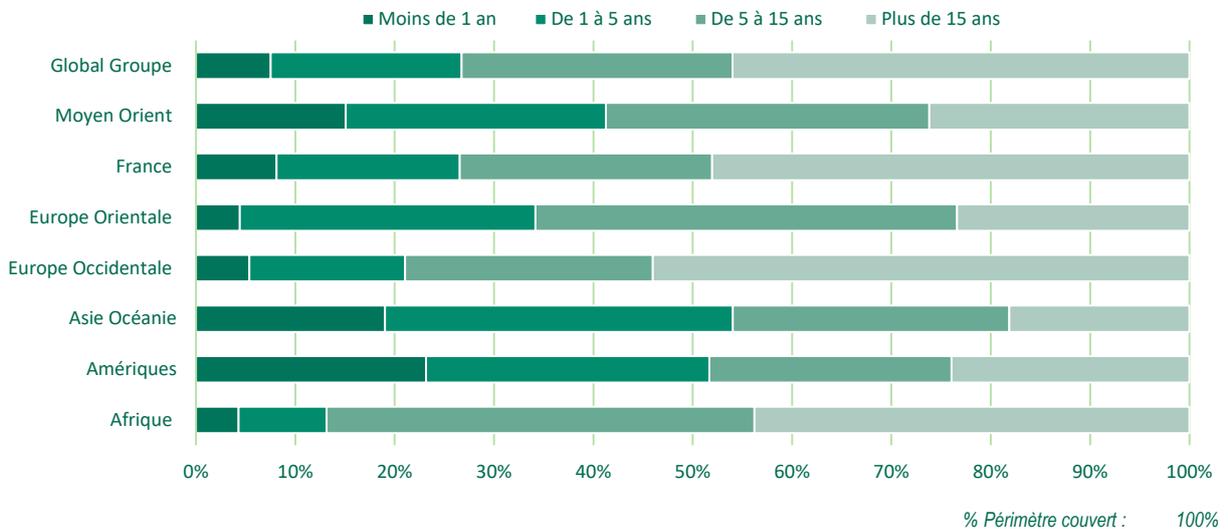
B. STRUCTURE DES EFFECTIFS PAR ANCIENNETÉ

Pyramide des anciennetés (France et International)



L'ancienneté moyenne des collaborateurs au sein de Crédit Agricole S.A. et ses filiales est de 14 ans et 7 mois (15 ans pour les femmes et 14 ans et 2 mois pour les hommes).

Ancienneté par zone géographique



4. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

FORMATION PROFESSIONNELLE

A. DONNEES GLOBALES (sur 12 mois)

France et International

	2022	2021
	Heures (en milliers)	Heures (en milliers)
France	914	846
International	1 252	990
Total	2 166	1 836
% Périmètre couvert	98 %	90 %

4. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME FORMATION PROFESSIONNELLE

B. THEMES DE FORMATION (sur 12 mois)

France et International

	2022		2021	
	Répartition des heures	Répartition des stagiaires	Répartition des heures	Répartition des stagiaires
Banque, droit, économie	16,2%	14,2 %	18,4%	12,7 %
France	9,3%	7,5 %	11,3%	8,0 %
International	7,0%	6,8 %	7,1%	4,7 %
Assurances	12,8%	11,0 %	17,4 %	18,0 %
France	6,9 %	7,3 %	13,7 %	17,0 %
International	5,9 %	3,8 %	3,7 %	1,0 %
Langues	4,5%	1,0 %	5,3 %	0,9 %
France	1,3 %	0,2 %	1,3 %	0,2 %
International	3,2 %	0,9 %	4,0 %	0,7 %
Bureautique	2,2 %	1,4 %	3,4 %	2,5 %
France	0,8 %	0,7 %	1,2 %	0,9 %
International	1,4 %	0,7 %	2,2 %	1,6 %
Comptabilité, finance, contrôle de gestion	1,6 %	0,6 %	2,0 %	0,9 %
France	0,7 %	0,1 %	1,0 %	0,3 %
International	0,9 %	0,5 %	1,1 %	0,5 %
Management hommes et activités	4,1 %	1,7 %	4,4 %	1,6 %
France	1,9 %	0,6 %	2,3 %	0,8 %
International	2,2 %	1,1 %	2,1 %	0,9 %
Risques et conformité	27,1 %	42,2 %	21,1 %	38,9 %
France	12,8 %	18,4 %	7,6 %	17,1 %
International	14,3 %	23,7 %	13,6 %	21,9 %
Développement personnel, communication	7,6 %	4,5 %	8,1 %	5,8 %
France	2,5 %	0,7 %	2,8 %	0,7 %
International	5,1 %	3,8 %	5,3 %	5,1 %
Autres thèmes	23,9 %	23,3 %	19,9 %	18,8 %
France	6,0 %	3,8 %	5,0 %	3,8 %
International	17,9 %	19,4 %	15,0 %	15,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
France	42,2 %	39,3 %	46,1 %	48,6 %
International	57,8 %	60,7 %	53,9 %	51,4 %

12 650

84,56

49,9 %

Répartition des heures

• En France



- Risques et Conformités (30 %)
- Banque, Droit, Economie (22 %)
- Assurances (16 %)
- Développement personnel (6 %)
- Hygiène et Sécurité (5 %)
- Autres (20 %)

% Périmètre couvert : 99 %

• A l'International



- Risques et Conformités (25 %)
- Achat, Marketing, distribution (14 %)
- Banque, Droit, Economie (12 %)
- Assurances (10 %)
- Développement personnel (9 %)
- Autres (30 %)

% Périmètre couvert : 98 %

5. RÉMUNÉRATIONS ET ACTIONNARIAT SALARIÉ

DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME

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 DES CDI

En France

		2022		2021	
		Mensuelle	Annuelle	Mensuelle	Annuelle
RÉMUNÉRATIONS FIXES MOYENNES	Cadres	5 152 €	61 828 €	4 952 €	59 420 €
	Non-Cadres	2 679 €	32 151 €	2 551 €	30 608 €
	Moyenne	4 488 €	53 855 €	4 268 €	51 218 €
	<i>% Périmètre couvert :</i>		99 %		99 %

B. RÉMUNÉRATIONS VARIABLES COLLECTIVES

En France

		2022	2021
LA PARTICIPATION	Montant global participation	77,1M€	55,6M€
	Nombre de bénéficiaires	28 277	27 975
	Montant moyen	2 728 €	1 986 €
L'INTÉRESSEMENT	Montant global intéressement	208,5M€	174,2M€
	Nombre de bénéficiaires	41 964	42 297
	Montant moyen	4 969 €	4 118 €
L'ABONDEMENT	Montant global abondement	54,8M€	53,8M€
	Nombre de bénéficiaires	34 100	34 924
	Montant moyen	1 607 €	1 523 €
		99 %	99 %

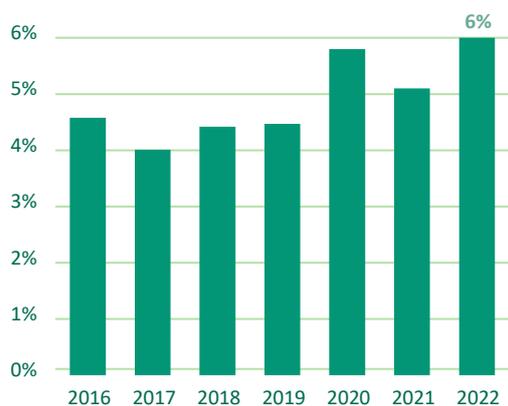
12 650 84,56
49,9 %

C. ACTIONNARIAT SALARIÉ

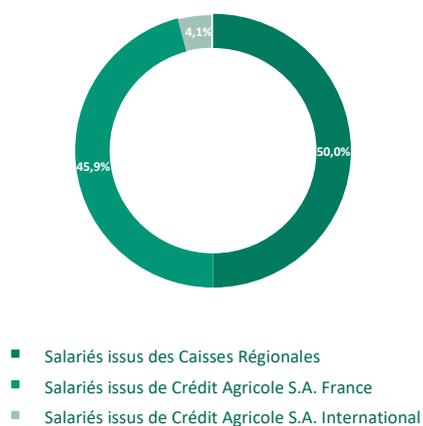
Groupe Crédit Agricole

L'actionnariat salarié réunit plus de 100.000 salariés et anciens salariés du groupe Crédit Agricole. Ensemble ils détiennent 6 % du capital de Crédit Agricole S.A. au 31 décembre 2022

ÉVOLUTION DU TAUX
D'ACTIONNARIAT SALARIÉ



RÉPARTITION DE L'ACTIONNARIAT
SALARIÉ FIN 2022



6. DONNÉES DÉTAILLÉES PAR THÈME DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

A. DIVERSITÉ

En cohérence avec son Projet Humain et son projet moyen terme, le Groupe Crédit Agricole S.A. amplifie ses engagements pour la diversité avec sa politique des diversités. Cette politique accélère l'ouverture du Groupe à toutes les formes de diversités, dans tous ses métiers et à tous les niveaux de ses organisations.

La politique s'ancre dans 5 thématiques fondamentales qui renforcent la culture inclusive du Groupe : Égalité des chances, Ouverture & curiosité, Représentativité, Solidarité et Responsabilité.

L'égalité des chances comme levier d'engagement de nos collaborateurs et d'amélioration de notre performance, par la garantie d'un environnement dans lequel chacun peut progresser selon ses compétences et sa performance en offrant les mêmes opportunités d'accéder à des postes, des promotions et des avantages.

L'ouverture et la curiosité pour créer un environnement inclusif où chacun se sent écouté, accueilli et respecté, favorisant ainsi l'émergence d'un écosystème inclusif pour tous.

La représentativité qui nous permet de toujours mieux comprendre et répondre aux besoins de nos clients avec une « symétrie » entre nos collaborateurs et la société dans laquelle nous évoluons ainsi que d'attirer les candidats qui portent une attention particulière aux engagements des entreprises avant d'y postuler.

La solidarité, en plaçant l'entraide et la collaboration au cœur de nos modes de fonctionnement, et en agissant aussi sur la société, pour renforcer et enrichir le collectif, avec des managers engagés sur les sujets de diversité et d'inclusion.

La responsabilité, pour que chacun soit exemplaire, dans ses prises de parole et ses actions. C'est par cette responsabilité partagée par tous que la politique du Groupe prend vie partout et tout le temps.

A travers une mise en œuvre opérationnelle par des projets à l'échelle du Groupe ou des entités, ces thématiques répondent à trois enjeux majeurs : l'engagement des collaborateurs à tous les niveaux de l'organisation, la performance économique, et l'impact de l'entreprise sur son marché et plus globalement sur la société.

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 cette 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.



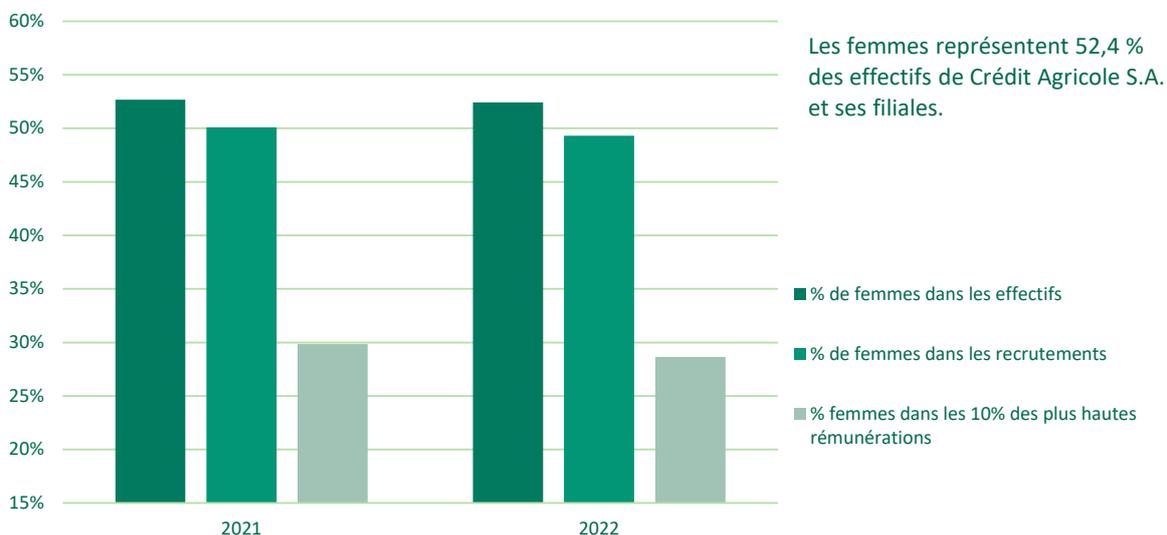
6. DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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



C. PROMOTIONS*

France

	2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Promotions au sein des cadres	699	817	1 516	522	541	1 063
Promotions de non-cadres à cadres	476	253	729	275	172	447
Promotions au sein des non-cadres	824	346	1 170	602	258	860
Total	1 999	1 416	3 415	1 399	971	2 370
Taux de promotion	10,1 %	8,9 %	9,5 %	7,3 %	6,5 %	6,9 %

% Périmètre couvert: 97% (2022), 98% (2021)

Le taux de promotion augmente par rapport à 2021 (+ 2,6 points).

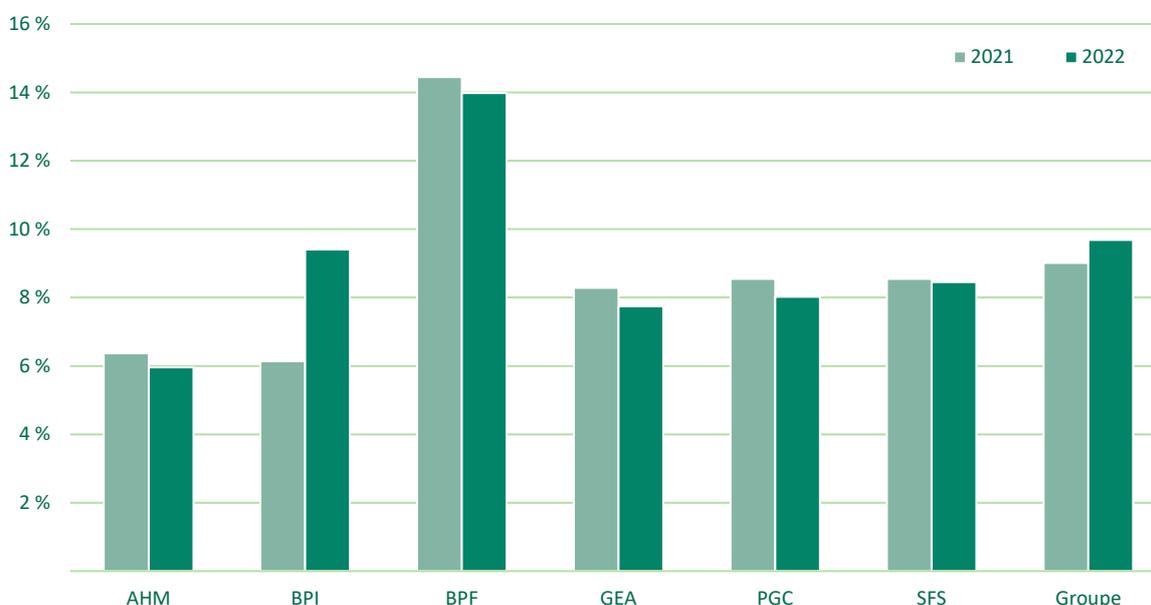
*Une promotion correspond à un changement de niveau de classification au sein de la grille de classification de chaque entité (ex : de A à K pour la convention collective des banques).

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.

Au sein de Crédit Agricole S.A. et ses filiales 10 % du total des effectifs en CDI sont à temps partiel, ce taux augmente de +0,7 points entre 2021 et 2022.

Les collaborateurs à temps partiel représentent entre 6 % et 14 % des effectifs de chacun des domaines de Crédit Agricole S.A. et ses filiales, 14 % dans la Banque de Proximité en France.

B. ABSENTÉISME

France et International

	2022			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<i>Absences en jours calendaires</i>						
Maladie	492 554	235 561	728 115	452 868	191 389	644 257
Accident de travail et trajet	11 961	6 177	18 138	11 604	4 937	16 541
Maternité/ allaitement/ paternité	340 385	22 243	362 628	358 195	18 199	376 394
Congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux)	87 457	50 569	138 026	68 239	50 302	118 541
Autres causes	17 499	12 944	30 443	22 279	19 414	41 693
Total Absences	949 856	327 494	1 277 350	913 185	284 241	1 197 426
Nombre moyen de jours d'absence par salarié	24,6	9,5	17,5	23,9	8,6	16,8
Taux d'absentéisme	6,7 %	2,6 %	4,8 %	6,5 %	2,4 %	4,6 %
% Périmètre couvert			93 %			97 %

Les absences liées à la maternité représentent 28 % du total des absences, en baisse de -3 points par rapport à 2021.

12 650
84,56
49,9 %

D. DIALOGUE SOCIAL

France et International

Nombre d'accords signés dans l'année

	2022	2021
Rémunérations et périphériques	118	90
Formation	13	23
Instances Représentatives du Personnel	20	12
Emploi	16	27
Temps de travail	24	31
Diversité et égalité professionnelle	13	9
Autres	53	33
Santé/Sécurité	5	5
Total	262	230

% Périmètre couvert

92 %

86 %

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, Libéria, 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.

Imprimé sur papier 100 % fibres recyclées
par CA Immobilier Corporate et Promotion - Production graphique



**LE TRI
+ FACILE**



CATALOGUE



BAC
DE
TRI