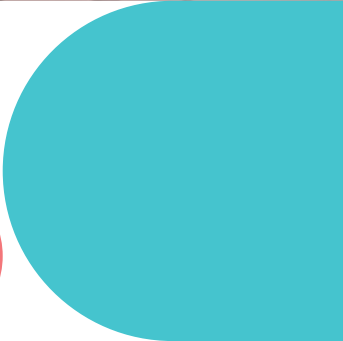
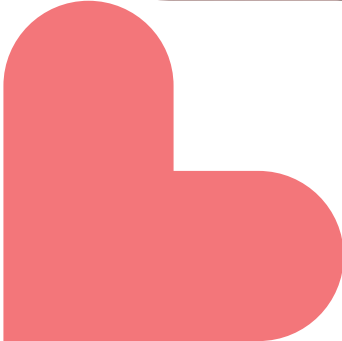
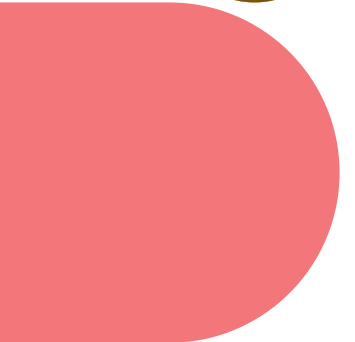
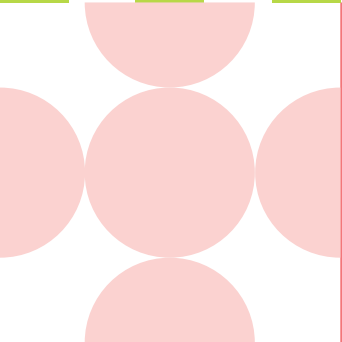
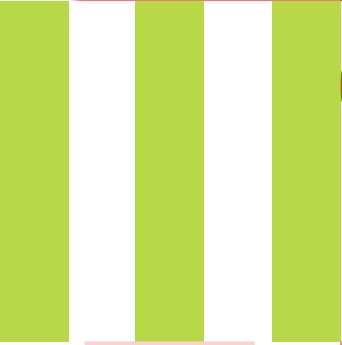
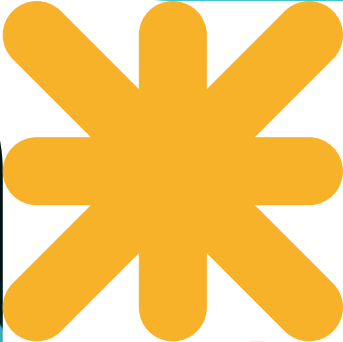




ILLE-ET-VILAINE



BILAN SOCIAL



20
25



DONNÉES CHIFFRÉES
AU 31 DÉCEMBRE 2025

« Anticiper les évolutions des métiers, et sécuriser l'employabilité de chacun »



Le Bilan Social 2025 témoigne de l'engagement constant du Crédit Agricole d'Ille-et-Vilaine en faveur de ses collaborateurs, dans un contexte de transformation profonde des métiers et des organisations.

Avec un effectif de 1 836 salariés, dont une large majorité en CDI, notre politique Ressources Humaines s'inscrit dans une logique de stabilité de l'emploi, de développement des compétences et d'accompagnement des parcours professionnels. Les recrutements réalisés cette année répondent à des besoins ciblés et stratégiques, en lien direct avec les attentes de nos clients et l'évolution de nos activités.

L'année 2025 a été marquée par un investissement important dans la formation, avec plus de 10 500 jours de formation dispensés. Cet effort traduit notre volonté d'anticiper les évolutions des métiers, de sécuriser l'employabilité de chacun et de permettre à nos collaborateurs de construire des parcours professionnels durables et cohérents avec leurs projets.

La qualité de vie au travail, la prévention des risques professionnels et la santé demeurent des priorités majeures. Les actions menées avec la CSSCT, la mise à jour du DUERP, ainsi que les dispositifs de sensibilisation et de formation illustrent cette attention portée au bien être des équipes.

Enfin, le dialogue social occupe une place centrale dans notre politique Ressources Humaines. Les accords signés et les échanges réguliers avec les partenaires sociaux participent à la construction d'un cadre de travail équilibré, respectueux et porteur de sens.

Plus qu'un document réglementaire, ce bilan social est un outil de transparence et de partage. Il reflète une politique Ressources Humaines engagée, au service des femmes et des hommes qui font vivre chaque jour le Crédit Agricole d'Ille-et-Vilaine.

Fabienne Hallereau,

Directrice des Ressources Humaines
et de la Communication

« AGIR CHAQUE JOUR DANS L'INTÉRÊT DE NOS CLIENTS ET DE LA SOCIÉTÉ »

En tant qu'entreprise à mission, la Caisse régionale du Crédit Agricole d'Ille-et-Vilaine est résolument engagée dans l'accompagnement des transitions sociétales, environnementales et énergétiques.

NOS **5** ENGAGEMENTS

**Clients et
Universalité**



Nous sommes partenaires
de confiance de toutes
les clientèles

**Relations
Humaines**



Nous encourageons
l'engagement et favorisons
la diversité

Territoires



Nous accompagnons
durablement la vitalité
du territoire

Emploi



Nous soutenons l'emploi
et favorisons l'inclusion

Transitions



Nous agissons pour l'avenir
en accompagnant les Breilliens
dans leurs transitions

Les chiffres clés 2025

1602
CDI au 31/12/2025

12,5%
EN TEMPS PARTIEL

218
ALTERNANTS

EFFECTIF GLOBAL
1836

ÂGE MOYEN
40,5 ans

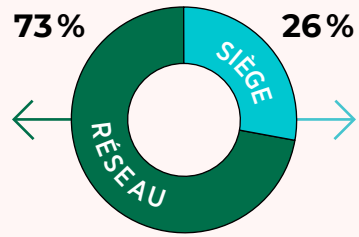
157
RECRUTEMENTS EN CDI

↑ + 671
nouveaux
collaborateurs
en 4 ans

ANCIENNETÉ MOYENNE
12,9 ans

RÉPARTITION DES SALARIÉS (CDI)

1168 CDI
au 31/12/2025
Âge moyen
38,2 ans
Ancienneté
moyenne **11 ans**



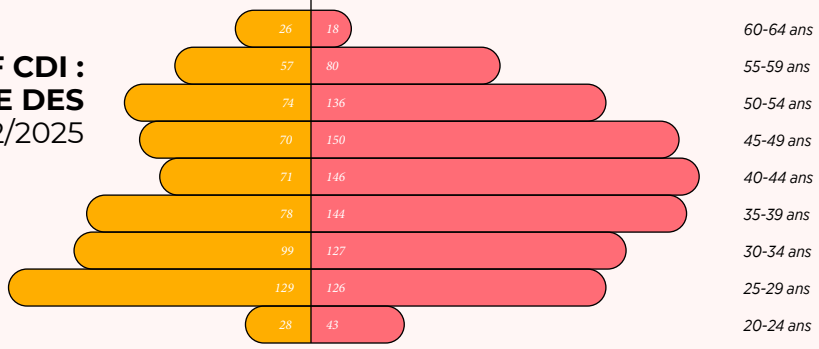
422 CDI
au 31/12/2025
ÂGE MOYEN
46,2 ans
Ancienneté
moyenne **17,7 ans**

RÉPARTITION PAR SEXE (CDI)



39% **61%**

EFFECTIF CDI :
PYRAMIDE DES
ÂGES AU 31/12/2025



PORTRAIT DES nouveaux entrants

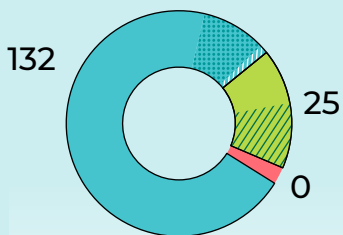
RÉPARTITION PAR SEXE

70  87 

157
CDI

ÂGE MOYEN
31,1 ans

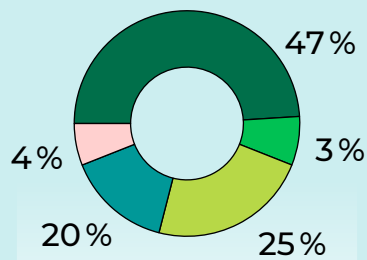
RÉPARTITION PAR PROFILS



PROFILS ● 112 CONSEILLERS
RÉSEAU ● 20 EXPERTS
PROFILS ●
SUPPORT ● 10 PÔLE FRAUDE

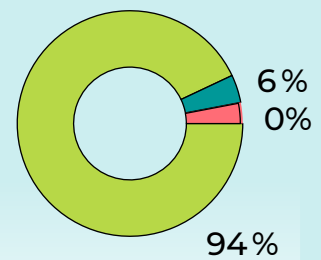
CADRE DE DIRECTION

NIVEAU D'ÉTUDE



● BAC / < BAC
● DUT / DEUG / BTS
● LICENCE
● MASTER 1 / MAÎTRISE
● MASTER 2 / DESS / INGÉ.

PROPORTION DES DIFFÉRENTES CLASSES

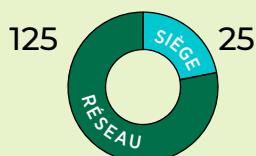


● TAU
● RM
● DIR

+ 48
NOUVEAUX ALTERNANTS

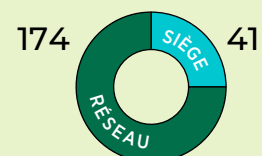
Évolutions professionnelles

150
PROMOTIONS
(changements de PCE)



249
ÉVOLUTIONS*

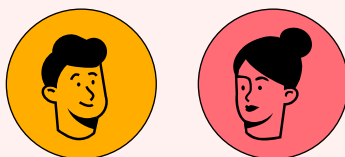
215
MOBILITÉS
(changements d'unité)



91  158 

*Collaborateurs ayant eu au moins une mobilité et/ou une promotion en 2025

INDICATEURS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
femmes / hommes



DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, LA CAISSE RÉGIONALE
SE VEUT VOLONTARISTE SUR CE SUJET.
ELLE EST FIÈRE DE PARTAGER AVEC VOUS SON RÉSULTAT 2025 :

93 %

AU-DELÀ DE L'OBJECTIF NATIONAL FIXÉ À 75%.

Rixain 2025

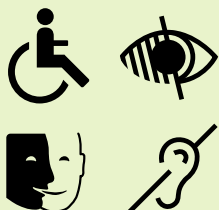
ÉCARTS DE REPRÉSENTATION
FEMME/HOMME
parmi les cadres dirigeants

70%   30%

ÉCARTS DE REPRÉSENTATION
FEMME/HOMME
parmi les instances dirigeantes

52%   48%

**Personnes en situation
de handicap**



6 %

DE COLLABORATEURS
EN SITUATION DE HANDICAP



Formation

10 500

JOUR DE FORMATION
réalisés

6,76%

DE LA MASSE SALARIALE
consacrée à la formation

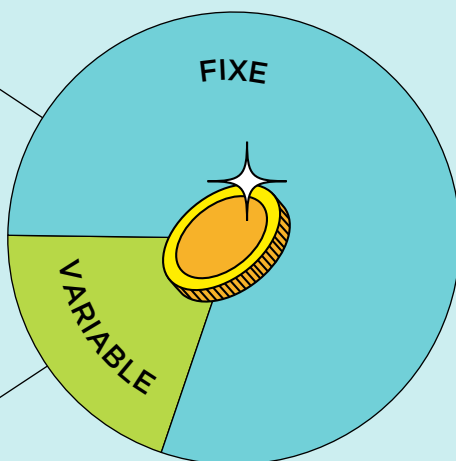
1992

SALARIÉS FORMÉS
(CDI, CDD, Alternants)

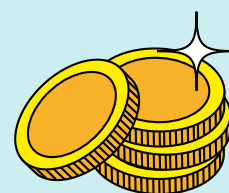
Rémunération

Les différentes composantes de la rémunération

RÉMUNÉRATION
CONVENTIONNELLE
(RCE, RCP, RCI)

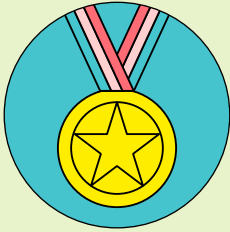


RÉMUNÉRATION EXTRA
CONVENTIONNELLE
(REC) LIÉE AUX
OBJECTIFS
+
INTÉRESSEMENT



AUTRES ÉLÉMENTS
DE RÉMUNÉRATION
(supplément familial,
frais de garde, primes...)
+
DIVERS
(CESU, ticket restaurant, etc.)

Les dates clés RH 2025



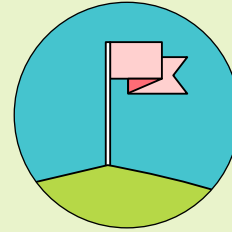
Janvier

Augmentation nationale (NAO)



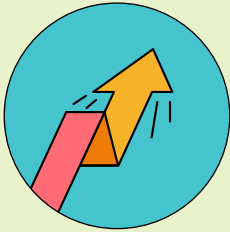
Février

Versement du solde REC
+
Versement de la prime médaille



Mars

Versement des augmentations individuelles (RCI/RCP)



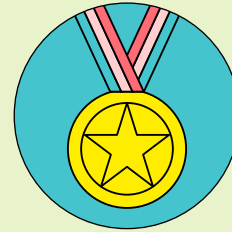
Avril

Dépôt dossier médaille du travail à la préfecture
+
Campagne intéressement



Juin

Campagne E-CESU
+
Campagne de don de jours de solidarité



Août

Versement de la prime médaille



Septembre

Dépôt dossier médaille du travail à la préfecture
+
Compte épargne temps (CET) : monétisation ou transfert vers PERCO



Novembre

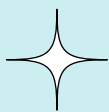
Versement du 13^e mois
+
Transfert de jours vers CET



Décembre

Campagne E-CESU
+
Campagne de don de jours de solidarité

Package social (1/3)



AVANTAGES FINANCIERS

Primes

Primes prévues pour :

- L'obtention d'un diplôme éligible
- Naissance/adoption
- Mariage
- Supplément familial
- Salaire unique

Titres restaurants

Chèque déjeuner de 10€ avec participation de l'employeur à hauteur de 50%

CESU

- e-CESU : Participation de l'employeur à hauteur de 105 € max annuel pour une commande de 250 €
- e-CESU spécifique pour le salarié ayant un enfant en situation de handicap (6 ans et plus) : Participation de l'employeur à hauteur de 250 € max annuel pour une commande de 500 €
- e-CESU spécifique pour le salarié reconnu en situation de handicap (RQTH) : Participation de l'employeur à hauteur de 250 € max annuel sans nécessité d'une participation salarié

1% logement

Prêt patronal avec Action Logement

Anacours

- Abonnement à l'offre de soutien scolaire en ligne offert
- Cours particuliers : frais d'inscription offerts et réduction sur le tarif horaire
- Anacours Musique : frais d'inscription offerts et réduction sur le tarif horaire

Frais de garde

Pour les salariés éligibles :

- 3€/jour par enfant de 0 à 3 ans
- 2.30€/jour par enfant de 4 à 6 ans

Tarifs et taux préférentiels

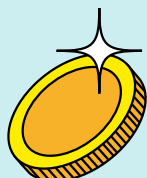
Avec des conditions préférentielles selon les produits bancaires

Square Habitat

Offres salariés sur les différentes prestations

Nexecur

Offres salariés sur les différentes prestations



Package social (3/3)

MOBILITÉ

Transports en commun (métro, bus, train)

Prise en charge à 50% des abonnements transports en commun

Environnement de travail

- Accord sur le télétravail : 1 jour par semaine pour les CDI titularisé en poste
- Odysée et Iliade : tiers-lieu à Bruz et Betton qui offre une expérience de travail nouvelle aux collaborateurs domiciliés aux alentours ainsi que des conditions d'apprentissage optimum à Campus.

Déplacements pros

Mise à disposition de :

- 15 véhicules flotte
- 4 cartes Korrigos
- 2 véhicules publicitaires
- 2 vélos électriques



Vélos

Mise à disposition de 355 vélos électriques (opération MOBIKER)

AUTRES

Actes solidaires

- Don de jours de solidarité
- École de l'Éloquence
- Mentorat avec NQT et Proximité

Amicale des retraités

Communauté des anciens salariés du Crédit Agricole d'Ille-et-Vilaine

ASCAM

Associations sportives du Crédit Agricole

CSE

Cagnotte chèque cadeaux, arbre de Noël, offres commerciales, hébergements...



Index

CET Compte Épargne Temps

ETP L'Équivalent Temps Plein, est une unité de mesure proportionnelle au nombre d'heures travaillées par un salarié

LOI RIXAIN Disposition visant à assurer une plus grande représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes dans les entreprises employant au moins 1000 salariés

PCE Position de Classification de l'Emploi

PEE Plan d'Épargne Entreprise

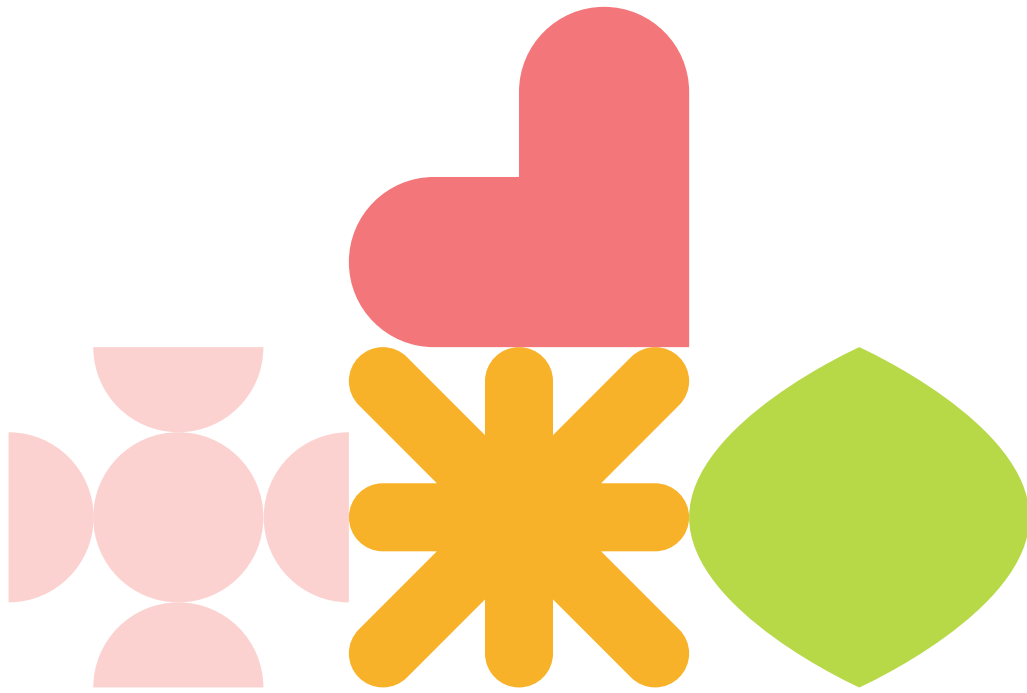
PERCOL Plan Épargne Retraite Collective

RCE Rémunération de Classification de l'Emploi

RCI Rémunération de Compétences Individuelles

RCP Rémunération de Classification Personnelle

REC Rémunération Extra Conventiennelle



Bilan social 2025



ILLE-ET-VILAINE