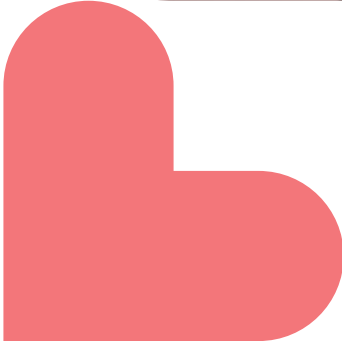




ILLE-ET-VILAINE



BILAN SOCIAL




20
25



DONNÉES CHIFFRÉES

AU 31 DÉCEMBRE 2025



**« Permettre à
chacun de se
projeter et
d'évoluer
durablement. »**



Au Crédit Agricole d'Ille et Vilaine, nous sommes convaincus que la performance durable se construit avant tout avec les femmes et les hommes qui font vivre notre entreprise au quotidien.

Dans un contexte de profondes transformations des métiers et des organisations, notre politique Ressources Humaines s'attache à conjuguer stabilité de l'emploi, développement des compétences et qualité de vie au travail.

Recruter, former, accompagner les parcours professionnels et favoriser l'inclusion sont au cœur de nos priorités, pour permettre à chacun de se projeter et d'évoluer durablement.

Attachés à un dialogue social constructif et à une démarche de responsabilité sociale affirmée, nous agissons chaque jour pour proposer un cadre de travail respectueux, équilibré et porteur de sens, au service de nos collaborateurs comme de notre territoire.

Cette plaquette reflète notre engagement : anticiper les évolutions, sécuriser l'employabilité et valoriser l'engagement collectif, au bénéfice de tous.

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

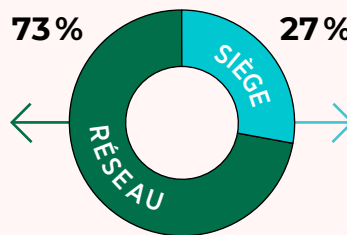
157
RECRUTEMENTS EN CDI

↑ + 671
nouveaux
collaborateurs
en 4 ans

ANCIENNETÉ MOYENNE
12,9 ans

RÉPARTITION DES SALARIÉS (CDI HORS CODIR)

1168 CDI
au 31/12/2025
Âge moyen
38,3 ans
Ancienneté
moyenne **11 ans**



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

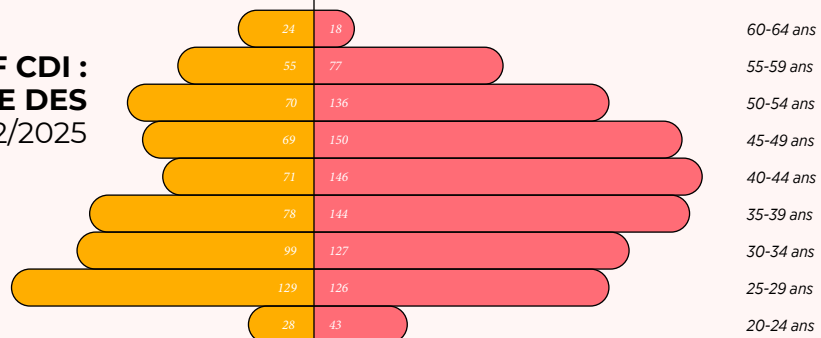
RÉPARTITION PAR SEXE (CDI)



39%

61%

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



PORTRAIT DES nouveaux entrants

RÉPARTITION PAR SEXE

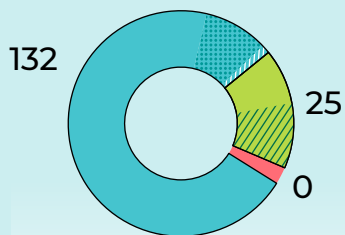
70  87 

157
CDI

ÂGE MOYEN

29,1 ans

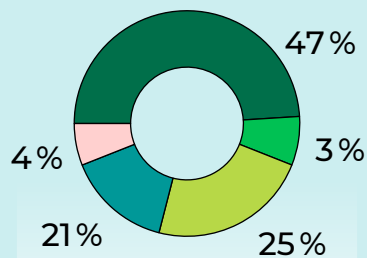
RÉPARTITION PAR PROFIL



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

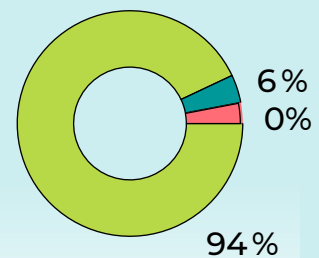
CADRE DE DIRECTION

NIVEAU D'ÉTUDE



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

PROPORTION DES DIFFÉRENTES CLASSES



● TAU
● RM
● DIR

+ 147
NOUVEAUX ALTERNANTS

Évolutions professionnelles

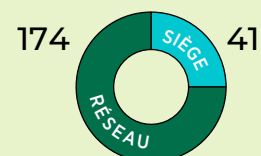
150
PROMOTIONS
(changements de PCE)



249
ÉVOLUTIONS*

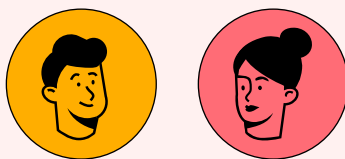
91  158 

215
MOBILITÉS
(changements d'unité)



*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

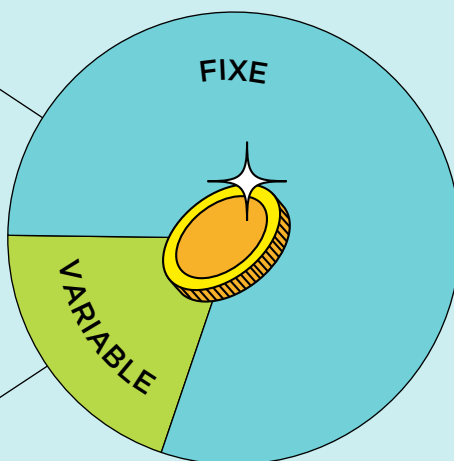
1992

SALARIÉS FORMÉS
(CDI, CDD, Alternants)

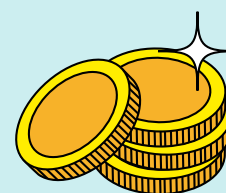
Rémunération

Les différentes composantes de la rémunération

RÉMUNÉRATION
CONVENTIONNELLE
(RCE, RCP, RCI)

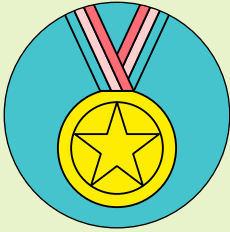


RÉMUNÉRATION EXTRA
CONVENTIONNELLE
(REC) LIÉE AUX
OBJECTIFS
+
INTÉRESSEMENT



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

Les dates clés RH 2025



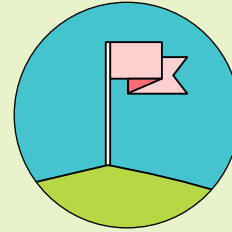
Janvier

Augmentation nationale (NAO)



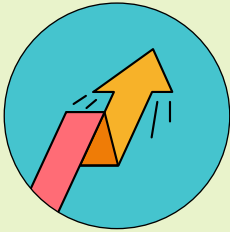
Février

Versement du solde REC
+
Versement de la prime médaille



Mars

Versement des augmentations individuelles (RCI/RCP)



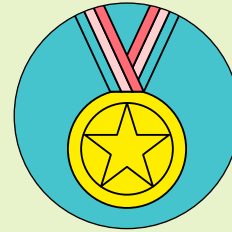
Avril

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

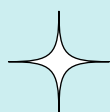
Versement du 13^e mois
+
Transfert de jours vers CET



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

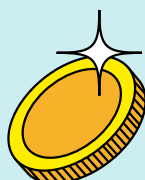
Avec des conditions préférentielles selon les produits bancaires

Square Habitat

Offres salariés sur les différentes prestations

Nexecur

Offres salariés sur les différentes prestations



Package social (2/3)

SANTÉ

Don du sang

Mise en place spéciale
Courrouze vers la
Maison du don

Mutuelle

La Mutuelle verte pour
le salarié et sa famille
(part employeur 50%
et CSE 4€)

Prévoyance

Les salariés bénéficient
de contrats de
prévoyance

Dispositif Lig'Entreprises

Partenariat avec la Ligue
contre le Cancer 35



Campagne de vaccination antigrippe

Remboursement de votre vaccin antigrippe
(vaccin ou traitement homéopathique)

CONGÉS

Jours de congés

Congés, RTT et CET

Jours de congés spéciaux

- Événements de vie (mariage, adoption, naissance, décès, PACS)
- Congés allaitement
- Heures pour la rentrée scolaire



AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

Avantages salariés expérimentés

- Augmentation du plafond CET
- Cotisation pour régime retraite
- Prise en charge des cotisations à hauteur de 100% pour les salariés de plus de 62 ans à temps partiel entre 40% et 90%
- Abondement de 40€ nets par jour monétisé et transféré du CET vers le PERCOL dans la limite de 5 jours par an
- Mécénat de compétences

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-lieux à Bruz et Betton qui offrent 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

Association sportive 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