



# Caisse Régionale du Crédit Agricole de Touraine Poitou

---

## Politique Sociale 2022

Société d'expertise comptable  
inscrite au tableau de l'Ordre de Paris

4, rue de la Pierre Levée - 75011 Paris  
Siret : 528 461 114 00043

contact@ipsofacto-ce.fr  
01 45 26 22 75

## ))) Préambule

- ) Ce rapport rend compte de la mission qui nous a été confiée par le Comité Social et Economique de la CR Touraine Poitou dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- ) Conformément à la demande du CSE, notre mission portait spécifiquement sur :
  - >> L'évolution des effectifs et des caractéristiques du corps social, les promotions, la notation des salariés, les mobilités entre le siège et le réseau, l'absentéisme, ... ;
  - >> L'analyse de la politique salariale de la Caisse, en tenant compte de l'effet de Noria, des augmentations nationales et individuelles, des éléments de rétribution globale, ... ;
  - >> L'égalité professionnelle.
- ) Dans le cadre de nos travaux, nous avons pu échanger avec Madame Pascale CHARPY-MOORE que nous remercions pour la qualité des entretiens.
- ) Nous remercions également les membres du Comité Social et Economique pour la confiance qu'ils nous ont témoignée et espérons que nos travaux contribueront au plein exercice de leurs prérogatives.
- ) Cette mission a été réalisée par Charles CHRISTMANN, Josselin FAGARD et Marie-Caroline RAYNAL.

## »»» Sommaire

[Partie 1 : L'évolution et l'analyse de la structure des effectifs](#)

[Partie 2 : La notation des salariés](#)

[Partie 3 : L'analyse des rémunérations](#)

[Partie 4 : Annexes](#)

## ))) Préambule (1/2)

- ) Dans le prolongement de nos précédents travaux, l'analyse suivante est, sauf mention contraire, réalisée à partir des extractions non nominatives de la base de données du personnel. Rappelons que :
  - >> les informations contenues dans la base de données du personnel se distinguent de celles du bilan social car elles sont conçues dans une optique contractuelle et non d'information légale ;
  - >> le rapprochement des extractions de différentes dates offre la possibilité de suivre les salariés par cohorte, ce qui permet d'étudier les trajectoires de carrière et de rémunération et offre ainsi une analyse complémentaire à l'information du bilan social ;
  - >> les extractions de la base de données du personnel correspondent à des photographies du corps social de chaque année ; de ce fait, les variations successives intervenant entre le 31 décembre de deux années ne sont pas renseignées.

Les extractions de la base de données du personnel de la CR Touraine Poitou fournissent, pour chacun des salariés, présents au 31 décembre de l'année considérée :

- >> le matricule, la date de naissance, la date d'entrée dans le Groupe Crédit Agricole, la date d'entrée dans la CR TP, le type de contrat, le taux d'activité, le sexe, le rattachement au Réseau ou au Siège, l'intitulé de l'emploi occupé, les positions conventionnelles emploi et personnelle, la notation des salariés ;

## ))) Préambule (2/2)

>> les principaux éléments constitutifs de la rémunération : RCE/RCP, RCI, REC théorique et versée, l'intéressement, la participation, et le salaire brut versé au titre de l'année.

) Les éléments constitutifs de la rétribution globale analysés sont :

>> le salaire de base théorique (RCP+RCI), soit le salaire de base temps plein avant imputation des absences ; Utiliser la valeur théorique temps plein permet de comparer le salaire des salariés à temps plein avec le salaire des salariés à temps partiel, et celui des salariés présents toute l'année avec celui des salariés arrivés en cours d'année. Le périmètre étudié inclut donc l'ensemble des salariés en CDI ;

>> la rétribution globale, correspondant à la somme du salaire de base théorique, de la REC versée, de l'intéressement et la participation. La REC et l'IP correspondant à des sommes versées, et non théoriques, l'analyse de ces composantes de la rémunération nous conduit à restreindre le périmètre d'étude aux salariés à temps plein, avec une ancienneté entreprise d'au moins 2 ans et à en exclure les absents de longue durée quand nous disposons de l'information, afin de réduire les biais induits par les différences et variations du taux d'activité et de présence dans l'année et entre différents exercices.

## »»» Sommaire

Partie 1 : L'évolution et l'analyse de la structure des effectifs

Partie 2 : La notation des salariés

Partie 3 : L'analyse des rémunérations

Partie 4 : Annexes

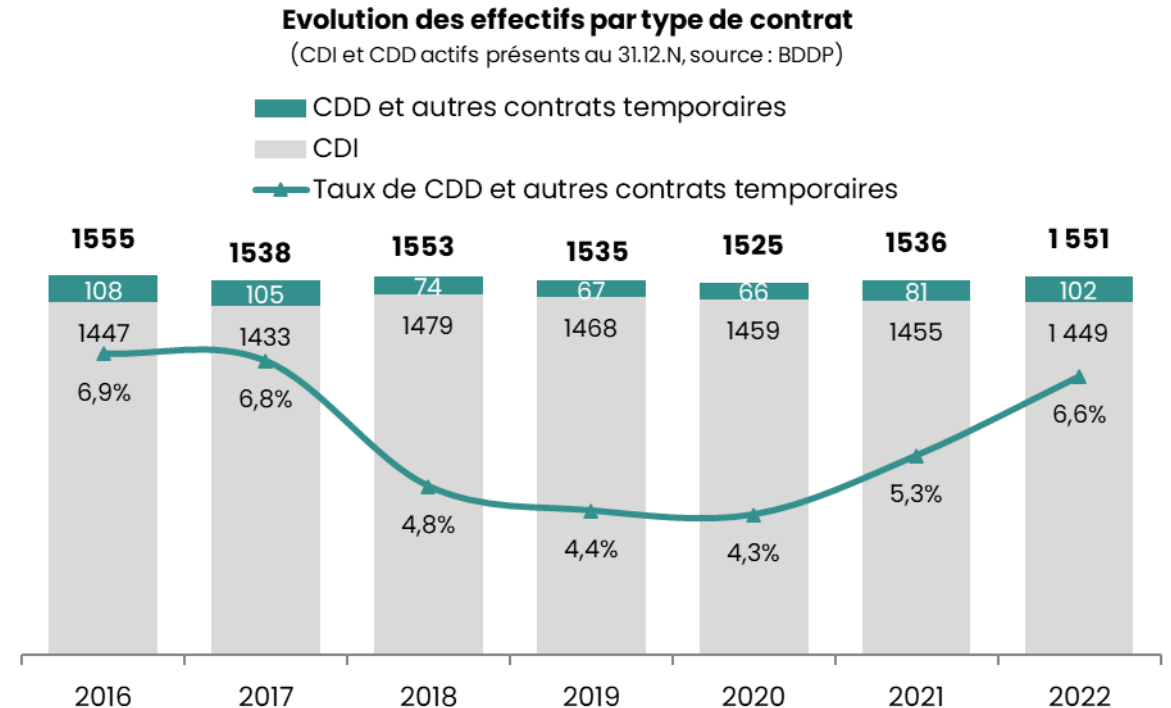
## ))) Le total des effectifs de la CR TP ressort en légère progression en 2022

Une hausse toutefois portée par les contrats courts alors que les CDI inscrits en fin d'année sont en retrait

- ) Le total des effectifs inscrits au 31/12/2022 s'établit à 1 551 salariés, en très légère croissance par rapport à 2021.
- ) Les effectifs CDI inscrits en fin d'année (photo au 31/12) apparaissent cependant de nouveau en léger retrait en lien avec une progression des sorties et un niveau de départs plus important que celui des recrutements (cf. infra).

>> Interrogée sur cette évolution 2022 au regard des objectifs définis initialement dans le cadre du projet d'entreprise (pour rappel, +20 créations de postes sur 4 ans, soit 5 par an et +1 création de Conseiller Clientèle tous les +1 000 clients nets), la direction précise qu'en tenant compte, non pas des effectifs en fin d'année, mais plutôt des effectifs CDI moyens, ou encore des ETP, la CR constaterait une croissance de ses effectifs CDI en 2022.

- o Les CDI moyens annuels s'établiraient ainsi à 1 457 sur 2022, soit +11 par rapport à 2021.
- o La CR dénombrerait 1 427 ETP en 2022 selon la direction (1 413 sur la base du fichier du personnel).



## ))) Un projet d'entreprise qui anticipe plutôt une croissance des effectifs en 2023...

...Des prévisions qui pourraient être affectées par le niveau des départs et le ralentissement de l'activité

- ) Pour rappel, le PMT précédent s'était fixé une cible à 1 433 ETP à fin 2021 (en tenant compte de l'accroissement du fonds de commerce), soit une trajectoire légèrement baissière des effectifs CDI sur la durée du plan. La direction précisait alors que cette cible était atteinte en 2021.
- ) Dans le cadre du nouveau projet d'entreprise lancé en 2022, la trajectoire d'effectif serait plutôt attendue en croissance plus ou moins marquée selon l'évolution de l'activité commerciale et du fonds de commerce. Selon la direction, les effectifs moyens seraient ainsi plutôt en progression sur 2022. La CR est toutefois affectée par une hausse du turnover (cf. infra), ce qui implique qu'une part importante des recrutements viennent principalement combler les départs et ne permettent pas d'accroître le total des effectifs.
- ) Interrogée sur l'évolution des effectifs attendue en 2023, la direction précise que la trajectoire devrait être croissante au regard des objectifs du projet d'entreprise. Cette trajectoire pourrait toutefois être impactée par le ralentissement de l'activité commerciale dans un contexte de taux défavorable. La cible est calibrée à 1 440 postes CDI sur l'année.
  - >> Une inconnue concerne toutefois l'évolution des départs, lesquels ont eu tendance à s'accroître ces dernières années.
  - >> En outre, au-delà de la trajectoire, la direction indique également être attentive à une meilleure couverture des postes vacants sur 2023.



## ))) Les contrats courts sont en progression en 2022 (1/2)...

### ...Et le recours aux CDD et à l'alternance se renforce

) Si les CDD inscrits en fin d'année 2022 sont stables par rapport à 2021 (27 CDD), le recours (les embauches CDD) sur l'ensemble de l'année 2022 sont eux en progression (208, soit +15 recrutements CDD vs 2021) en lien avec :

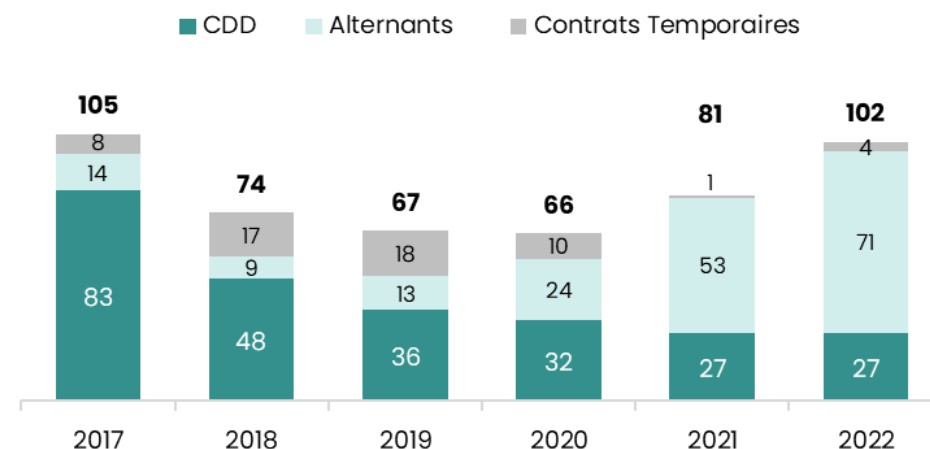
- » Un accroissement de l'absentéisme (cf. infra),
- » Une hausse également des départs et des postes vacants,
- » Le recours à des CDD de surcroît de travail plutôt sur des services supports, notamment la monétique et les successions.

) En outre, la direction précise que si le recours aux CDD s'est accentué en 2022, la durée moyenne des contrats s'est révélée plus courte.

) Le nombre de contrats en alternance poursuit sa hausse en 2022 (71 inscrits en fin d'année, soit +34% par rapport à 2021). Cette évolution s'explique par la volonté de la CR TP de constituer des viviers de recrutement dans un contexte de hausse des départs et donc des postes vacants.

- » Si l'essentiel des alternants sont recrutés au niveau master jusqu'en 2022, un changement de posture s'opère en 2023...

Répartition des contrats courts par type de contrats au 31.12.2022 (source : BDDP)



## ))) Les contrats courts sont en progression en 2022 (2/2)...

### ...Et le recours aux CDD et à l'alternance se renforce

» ...Une promotion serait ainsi constituée d'alternants niveau Licence en 2023 (8 alternants) et une nouvelle devrait être testée sur des niveaux BTS en 2024.

- o Selon la direction, les alternants issus de promotion BTS ou Licence seraient plus faciles à transformer en CDI que ceux en Masters, lesquelles seraient plus mobiles.

) Sur la base de nos calculs, le taux de transformation des alternants en CDI ressort à 13,2% en 2022, en légère hausse par rapport à 2021.

» En retenant plutôt la transformation en CDI en 2022 des alternants recrutés en 2020, le taux ressort plutôt à 24% en 2022 (6 recrutements CDI sur 25 alternants en 2020).

» La direction mentionne un taux de transformation des alternants en CDI inférieur à 40% en 2022, et ambitionnerait

une cible à 60/70%, notamment en constituant des promotions sur des niveaux inférieurs aux Masters.

) Notons également que parmi les 27 CDD inscrits fin 2021, 11 ont été recrutés en CDI en 2022.

) La CR a également recours à une quarantaine de stage de fin d'étude chaque année qui se concentrent plutôt sur des métiers d'expertise (ENR, agri, site).

#### Taux de transformation des CDD et des alternants

(nombre de conversion en CDI en N divisé par les effectifs (CDD ou alternant) N-1, source : BDDP)

	2019	2020	2021	2022
CDD	33,3%	36,1%	21,9%	40,7%
Alternants	11,1%	15,4%	12,5%	13,2%

## ))) L'absentéisme maladie globale est stable entre 2021 et 2022 (1/2)

Il recouvre toutefois des évolutions contrastées dans le détail

) Ainsi, l'absentéisme maladie est marquée par une saisonnalité forte en 2022, entre un taux d'absentéisme maladie élevé sur les 3 premiers mois de l'année (notamment en janvier) puis en nette diminution entre avril et août. Il recouvre ensuite des niveaux proches de l'historique de la CR sur septembre-novembre.

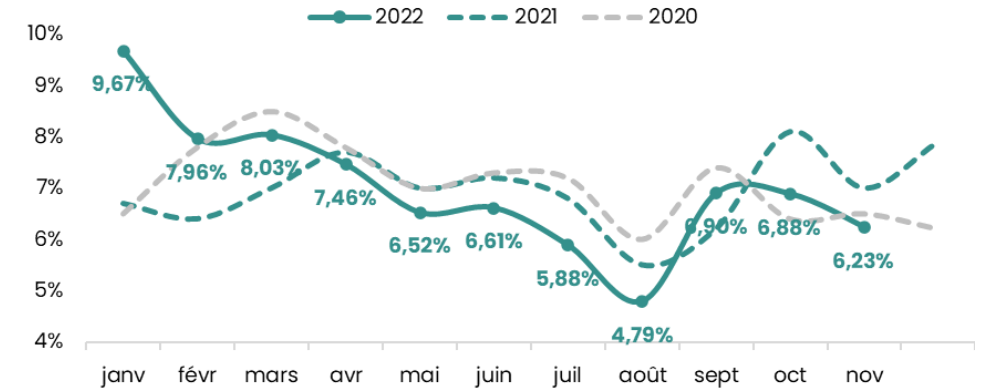
» Le niveau élevé d'absentéisme maladie du début d'année tiendrait à un effet 5<sup>ème</sup> vague Covid avec un pic enregistré au mois de janvier.

) Au-delà de la saisonnalité, nous notons également des évolutions sensibles entre 2021 et 2022 en matière de durée des absences, lesquelles se révèlent plus courtes sur le dernier exercice.

» En effet, le nombre de jours d'absence maladie lié à des arrêts inférieurs à 3 mois progresse.

Evolution mensuelle du taux d'absentéisme pour maladie et longue maladie

(CDI, CDD et alternants, source : document direction)



Evolution du nombre de journée d'absence maladie par durée - Source : Bilan Social

	2021				2022				Var. 22/21	
	< 1 semaine	1 semaine à 3 mois	> 3 mois	Total	< 1 semaine	1 semaine à 3 mois	> 3 mois	Total		
Classe 1	317	1 361	4 455	6 133	476	1 827	2 874	5 177	-16%	-956
Classe 2	1 426	6 254	12 260	19 940	2 097	7 151	11 832	21 080	6%	1 140
Classe 3	143	293	1 010	1 446	122	285	864	1 271	-12%	-175
<b>Total</b>	<b>1 886</b>	<b>7 908</b>	<b>17 725</b>	<b>27 519</b>	<b>2 695</b>	<b>9 263</b>	<b>15 570</b>	<b>27 528</b>	<b>0%</b>	<b>9</b>

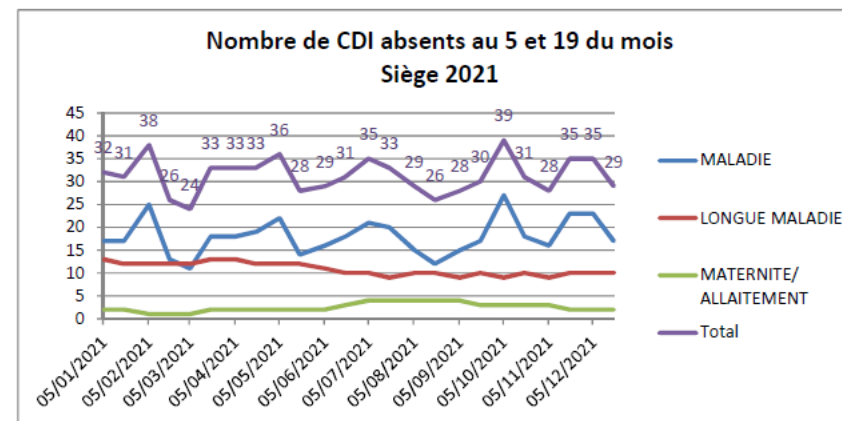
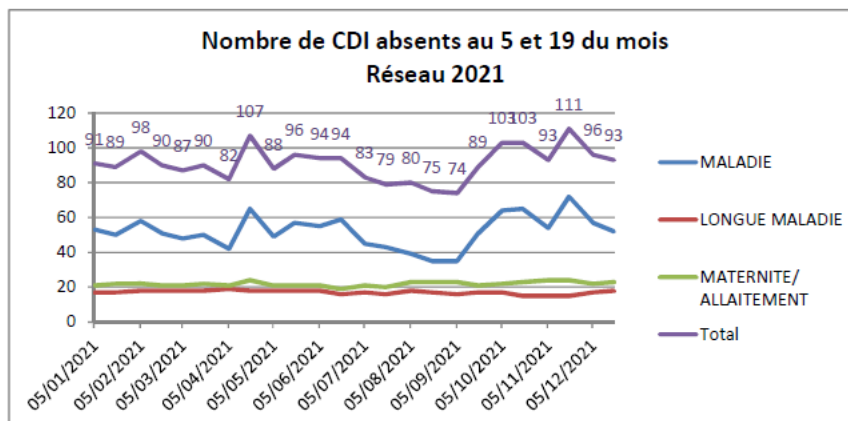
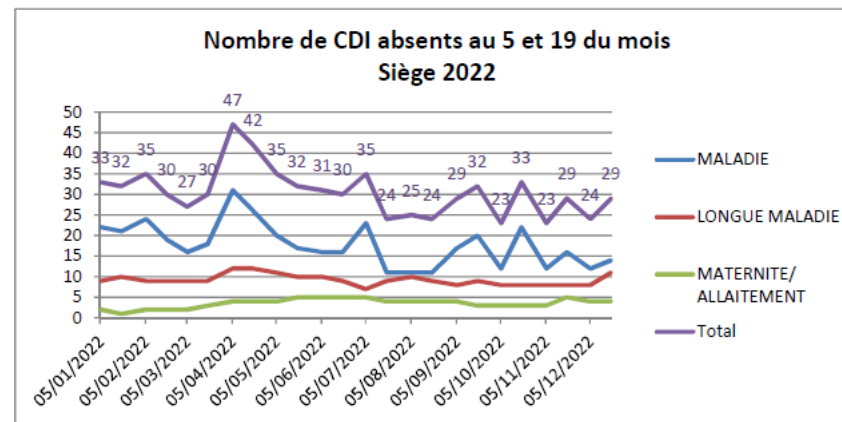
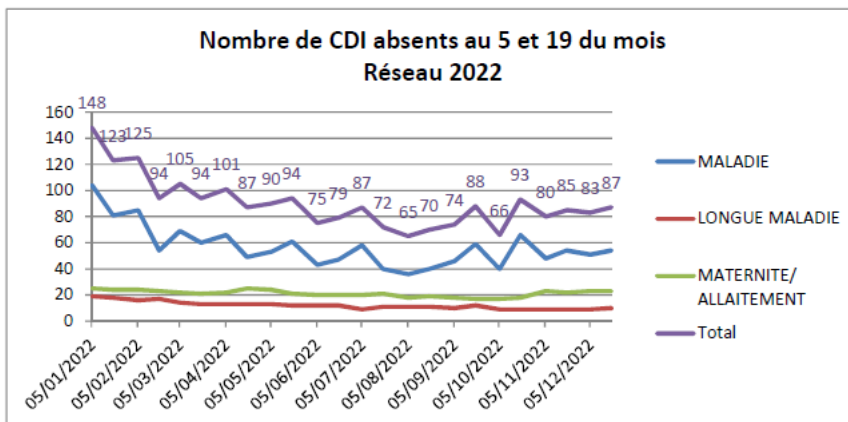
## ))) L'absentéisme maladie globale est stable entre 2021 et 2022 (2/2)

### Il recouvre toutefois des évolutions contrastées dans le détail

- ) Interrogée sur l'accroissement des arrêts maladie de courte durée, la direction indique que cette évolution résulte principalement de deux phénomènes :
  - >> L'effet du pic Covid d'une part sur le début d'année d'une part.
  - >> Mais également, du fait d'une progression sensible des départs sur les deux dernières années, notamment dans le réseau (cf. infra) et générant ainsi une hausse des postes vacants. Cette situation aboutirait à une forme de saturation des effectifs des agences dans lesquelles les postes ne sont pas couverts.
    - o Le nombre de salariés absents dans le réseau varie entre 66 (pour le point le plus bas) et 148 personnes en 2022, et entre 23 et 47 s'agissant des salariés du siège.
- ) La direction précise également que la baisse des arrêts maladie de longue durée s'explique en partie par la régularisation de situations antérieures à 2022, à travers des licenciements pour inaptitude.
- ) S'agissant des postes vacants, la CR en dénombre en moyenne 63 sur 2022, en hausse par rapport à 2020 et 2021 dans un contexte d'accroissements des départs.
  - >> Face aux difficultés causées par ce phénomène, notamment en matière de charge de travail, la direction ambitionne de réduire sensiblement les postes vacants et cible environ 15 à 20 postes non couverts en moyenne à fin 2023. Les leviers dont elle dispose se concentrent principalement sur l'accélération des recrutements et la constitution de viviers (filière START étoffée, hausse des alternants, CDD dans une moindre mesure).

# Evolution mensuelle du nombre d'absents au sein du siège et du réseau

Nombre de CDI absents (maladie, longue maladie et maternité) au 5 et 19 du mois par an



## ))) Une nouvelle hausse du turnover en 2022...

...Qui tient notamment à un accroissement des départs

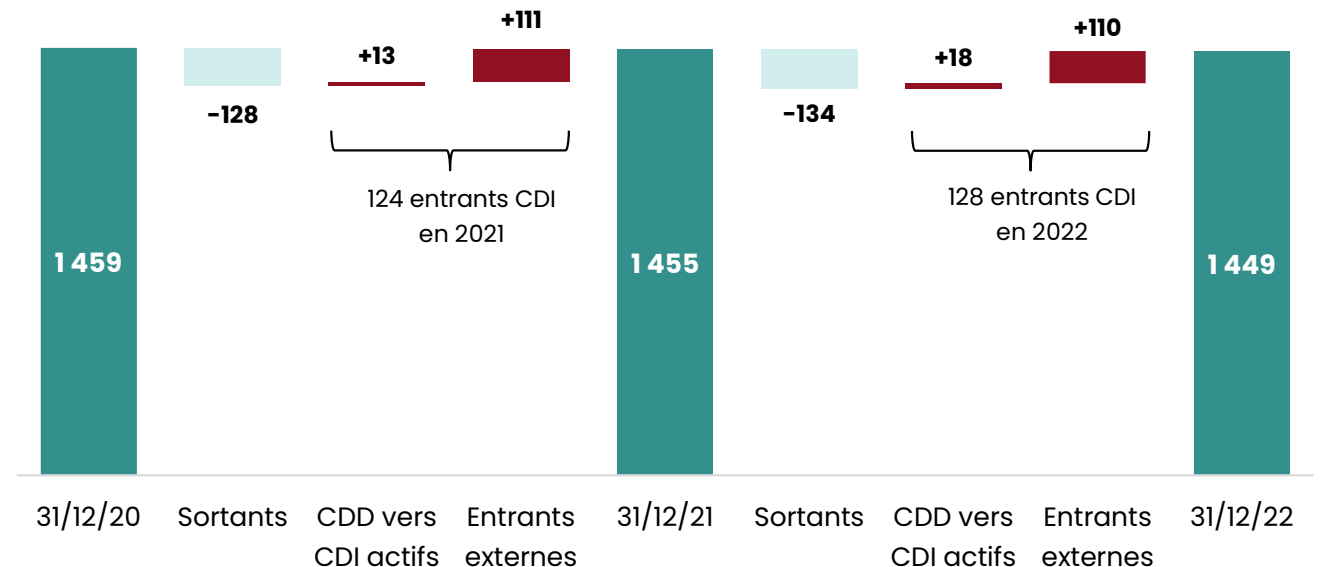
) Les effectifs CDI sont de nouveau en léger repli en 2022, en raison d'une progression des départs (134 après 128 en 2021), laquelle est un peu plus marquée que celle des recrutements (128 après 124 en 2021, principalement pour faire face aux sorties).

» S'agissant des embauches CDI, nous notons que le bilan social fait ressortir une croissance plus importante des entrées en 2022 (157 sur l'année, après 141 en 2021).

» En matière de départs, le bilan social fait également apparaître un niveau plus important de sorties d'une part (un décalage qui tient en partie aux ruptures pendant la période d'essai), mais également, une hausse plus marquée que ceux identifiés dans la base de données du personnel (164 après 144 en 2021).

) Compte tenu de ces évolutions, le taux de turnover de la CR Touraine Poitou se renforce une nouvelle fois et atteint 9,0% en 2022, après 8,6% en 2021.

**Décomposition de l'évolution des effectifs CDI**  
entre le 31.12.20 et le 31.12.22 (source : BDDP)



## ))) Une nouvelle croissance des départs CDI en 2022...

...Tirée par les démissions et les ruptures pendant la période d'essai

Evolution des motifs des départs de la CR Touraine Poitou 2019-2022 (source: bilan social)

	Effectifs				Structure				Δ 22-21	
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	En nb	en %
Démissions, dont	40	37	58	74	36,4%	33,3%	40,3%	45,1%	16	27,6%
Mobilités groupe	13	12	10	11	11,8%	10,8%	6,9%	6,7%	1	10,0%
Départs en cours de période d'essai	22	20	23	41	20,0%	18,0%	16,0%	25,0%	18	78,3%
Licenciement, dont	23	27	28	20	20,9%	24,3%	19,4%	12,2%	-8	-28,6%
Inaptitudes	17	23	25	17	15,5%	20,7%	17,4%	10,4%	-8	-32,0%
Ruptures conventionnelles	4	9	10	8	3,6%	8,1%	6,9%	4,9%	-2	-20,0%
Retraites et pré-retraites	21	18	25	21	19,1%	16,2%	17,4%	12,8%	-4	-16,0%
Décès	-	-	1	-	-	-	0,7%	-	-1	-100,0%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>111</b>	<b>144</b>	<b>164</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>14%</b>

) Les démissions atteignent ainsi un point haut en 2022 (74, dont 11 liées à des mobilités groupe, en hausse de 27,6%), après un premier record déjà en 2021. Les démissions seules représentent 38% des départs en 2022 (34% pour l'ensemble des CR).

>> Selon la direction, ces démissions tiendraient à 75% à des réorientations professionnelles et mobilités géographiques, dans un contexte post-Covid. Les 25% restant seraient ainsi liés à des départs vers la concurrence, et plus particulièrement les Banques Populaires, Caisses d'Epargne et Crédit Mutuel.

>> Notons également que les démissions se concentrent sur les métiers de Conseiller Commercial (14 démissions) et Conseiller des Particuliers (13 démissions).

## ))) Au global, la CR enregistre un taux de départ de 11,3% en 2022...

...Soit un niveau supérieur à celui de la moyenne des CR (9,0%) et AFB (10,3%) sur l'exercice

) Au-delà des démissions, les départs au cours de la période d'essai enregistrent également une hausse sensible sur l'exercice en lien en premier lieu avec l'accroissement des recrutements. Ils représentent en 25% des départs en 2022, soit un niveau supérieur à celui de l'ensemble des CR (18%).

>> Dans un contexte de hausse des sorties sur les deux derniers exercices, nécessitant en parallèle de renforcer les recrutements, la CR aurait en outre diversifié les profils des recrutements et notamment, vers des profils non bancaires. En contrepartie, cette stratégie a pu peser sur ces départs supplémentaires.

o Notons qu'une majorité de ces départs pendant la période d'essai sont à l'initiative de l'employeur (28 sur un total de 41).

) Le nombre de départs est en retrait sur les autres motifs, et notamment les licenciements mais après deux années marquées par des niveaux plutôt élevés en 2020 et 2021.

>> A ce titre, nous notons que les licenciements pour inaptitude professionnelle et non professionnelle diminuent en 2022 et retrouvent le niveau de 2019.

) Le nombre de ruptures conventionnelles est plutôt stable sur les 3 dernières années (8 en 2022, 10 en 2021 et 9 en 2020).

>> Le total des indemnités versées dans le cadre des ruptures conventionnelles s'établit à 63,8 K€, en légère baisse par rapport à 2021.

### Enveloppe et effectifs concernés par une indemnité dans le cadre des ruptures conventionnelles de contrats

(source : document direction)

	2020	2021	2022
Effectifs	10	9	8
Enveloppe en €	398 896	75 384	63 801
Indemnité moyenne en €	39 890	8 376	7 975



## ))) Focus sur les litiges RH

### Nombre, caractéristiques des dossiers et montants provisionnés

Dossiers actuellement jugés aux Prud'hommes	18 (Cours Cassation, CA et CPH compris)
Dossiers qui concernent d'anciens salariés et salariés actuels	16 anciens salariés et 2 salariés encore présents
Dossiers perdus/gagnés en 1ère instance	6 dossiers perdus en 2022 7 dossiers gagnés entre 2021 et 2023 dont 2 en 2022
Dossiers CR TP a fait appel	6 appels en 2022
Dossiers CR TP perdus de façon définitive	1 dossier clos en 2022
Condamnations pour des faits de discrimination ou harcèlement	3 condamnations partielles en 2022 pour harcèlement moral en 1ère instance interjetées appel par CR TP

#### Evolution de la gestion des litiges RH

(source : document direction)

	Dotations aux provisions	Reprises sur provisions
Nombre de dossiers	6*	4
Montant total	631 603	498 600
Montant moyen	105 267	124 650

\*dont 5 nouveaux dossiers provisionnés en 2022

## ))) Le nombre de sortants ayant moins de 2 ans d'ancienneté atteint un point haut en 2022...

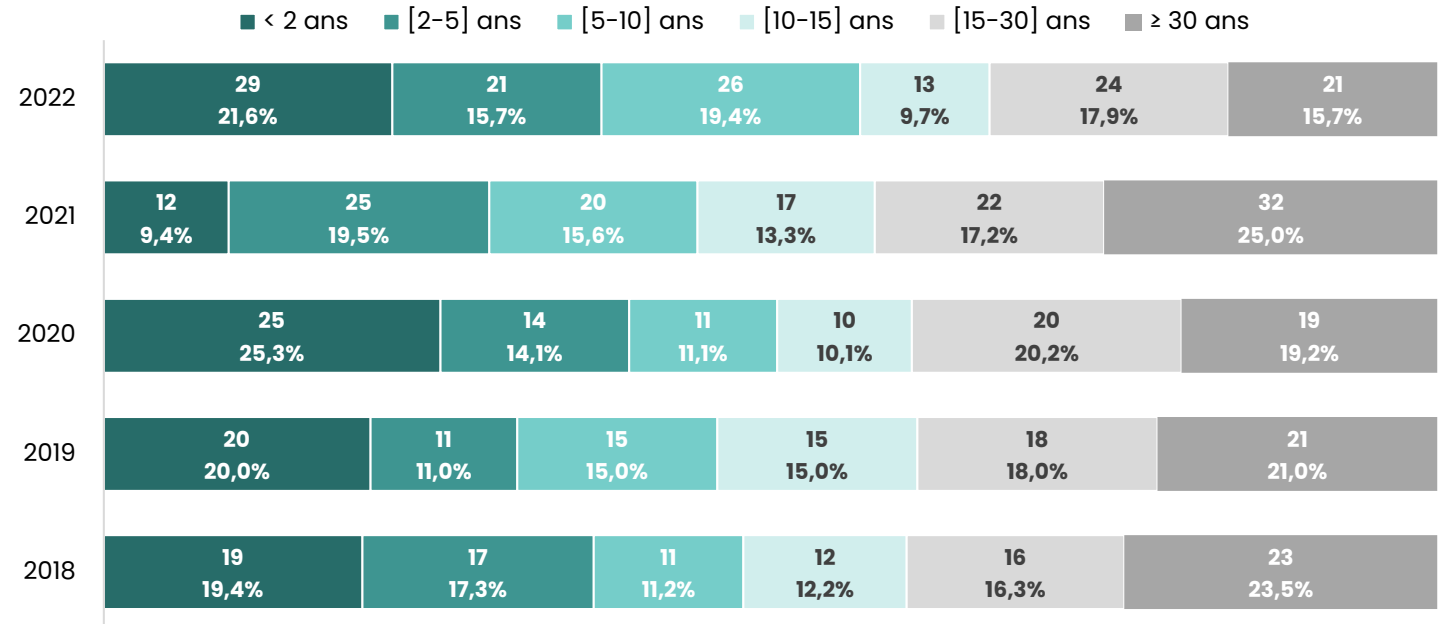
...C'est également le cas pour les salariés ayant entre 5 et 10 ans, et entre 15 et 30 ans d'ancienneté

) La CR dénombre 29 départs de salariés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans en 2022, un niveau élevé en comparaison avec les années précédentes.

>> Il s'explique en partie par la hausse des départs au cours de la période d'essai.

>> Des démissions sont toutefois également enregistrées sur des salariés recrutés récemment.

Répartition des CDI sortants par tranche d'ancienneté entreprise (source : BDDP)



) Toutefois, au-delà des salariés recrutés récemment, nous notons que les départs sont également en progression sur les tranches d'ancienneté plus avancées, et notamment sur la tranche 5-10 ans et la tranche 15-30 ans.

>> Cette situation vient illustrer le phénomène de départs - et plus particulièrement de démissions - auquel les banques de détail sont confrontées sur ces deux dernières années. La CR TP semble toutefois davantage touchée (taux de sortie supérieur à la moyenne CR et AFB : 11,3% contre 9,0% et 10,3%).

## ))) Une croissance des recrutements visant à compenser en partie la hausse des départs

### La CR entend également limiter le nombre de postes vacants

) Le total des recrutements progresse en 2022, dans un contexte de hausse des départs. La direction précise également qu'outre le remplacement des sorties, l'accélération des recrutements tient également à la volonté de renforcer les effectifs de la filière START (entre 32 et 50 sur l'année, contre une vingtaine en moyenne en 2021), de manière à disposer de viviers plus importants et limiter ainsi le volume de postes vacants (cf. supra).

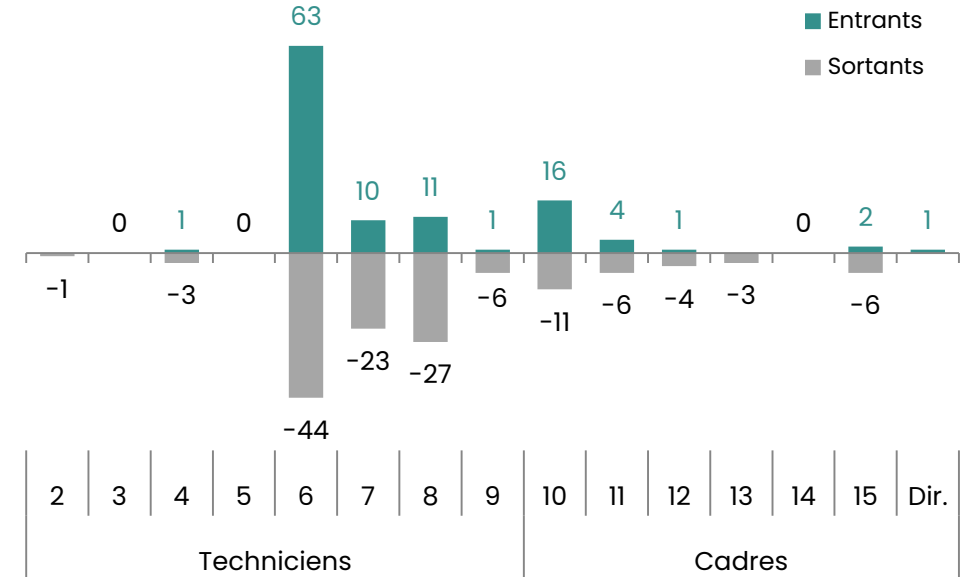
>> La filière START n'enregistrerait pas d'évolution majeure en termes de profils et de durée de formation en 2022, exception faite de la filière START 1 (recrutement sans expérience bancaire à la différence des START 2 et 3), pour laquelle la durée d'immersion en agence et dans les services supports serait augmenté.

>> Pour 2023, la direction précise que la nomination du poste se ferait dès le cartage assurance des salariés inscrits en filière START.

) Si la majorité des recrutements est réalisée sur la PCE 6 – laquelle concentre également une part importante des départs–, nous notons également une progression des recrutements en PCE 10, sur des postes d'expertise (cf. infra).

Répartition des entrants et sortants CDI par PCE

(source : BDDP)



## ))) Les recrutements progressent sur les niveaux BAC à BAC +4...

...Mais sont en retrait sur les BAC +5

) Au-delà de la hausse des recrutements, la direction précise également faire évoluer sa politique en matière de profils en ouvrant également vers des profils plus « atypiques ».

>> Une évolution qui pourrait expliquer la progression des embauches sur les Bac à Bac +4 et en parallèle, un repli sur les Bac +5...

>> ...Ces derniers représentent toutefois une part importante des recrutements (47% vs 24% pour l'ensemble des CR).

o Le poids des Bac +2 dans le total des recrutements s'établit à 15% en 2022, contre 32% pour les CR.

) Nous notons également que la part des salariés recrutés avec une RCI non nulle s'est de nouveau renforcée en 2022 (43% au global en 2022, après 36% en 2021 et 29% en 2020). De surcroît, cette proportion se renforce sur la plupart des niveaux de diplôme en 2022 (exception faite des Bac+3).

Détail des recrutements par diplôme et attribution (ou non) de RCI – Source : Document direction

	2020	2021			2022			var.	
	Eff.	Eff.	Attrib. RCI	% RCI	Eff.	Attrib. RCI	% RCI	recrutements	
BAC et inf.	2				3	2	67%	3	ns
BAC +2	14	21	9	43%	23	14	61%	2	10%
BAC +3	16	32	14	44%	40	13	33%	8	25%
BAC +4	9	9	1	11%	17	6	35%	8	89%
BAC +5 et +	61	79	27	34%	74	33	45%	-5	-6%
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>141</b>	<b>51</b>	<b>36%</b>	<b>157</b>	<b>68</b>	<b>43%</b>	<b>16</b>	<b>11%</b>

## ))) Une hausse des attributions de RCI dès l'embauche sur la plupart des métiers en 2022

Une évolution qui illustre la politique de la CR TP visant à recruter des profils expérimentés

) En dehors des Conseillers Commerciaux, plus de 1 salarié sur 2 est recruté en bénéficiant d'une RCI pour l'ensemble des métiers présentés.

) C'est le cas pour les métiers du réseau (Conseiller des Particuliers, des Pros, ...) mais également sur des emplois de middle et back office (Chargés d'activités, Analyste, Technicien).

) Selon la direction, ces attributions sont nécessaires pour attirer des profils issus de la concurrence et bénéficiant donc d'une expérience préalable.

>> Elle précise qu'environ 45% des recrutements de la CR TP proviennent d'établissements concurrents.

Détail des recrutements par emploi avec attribution (ou non) de RCI à l'embauche - Source : Document direction

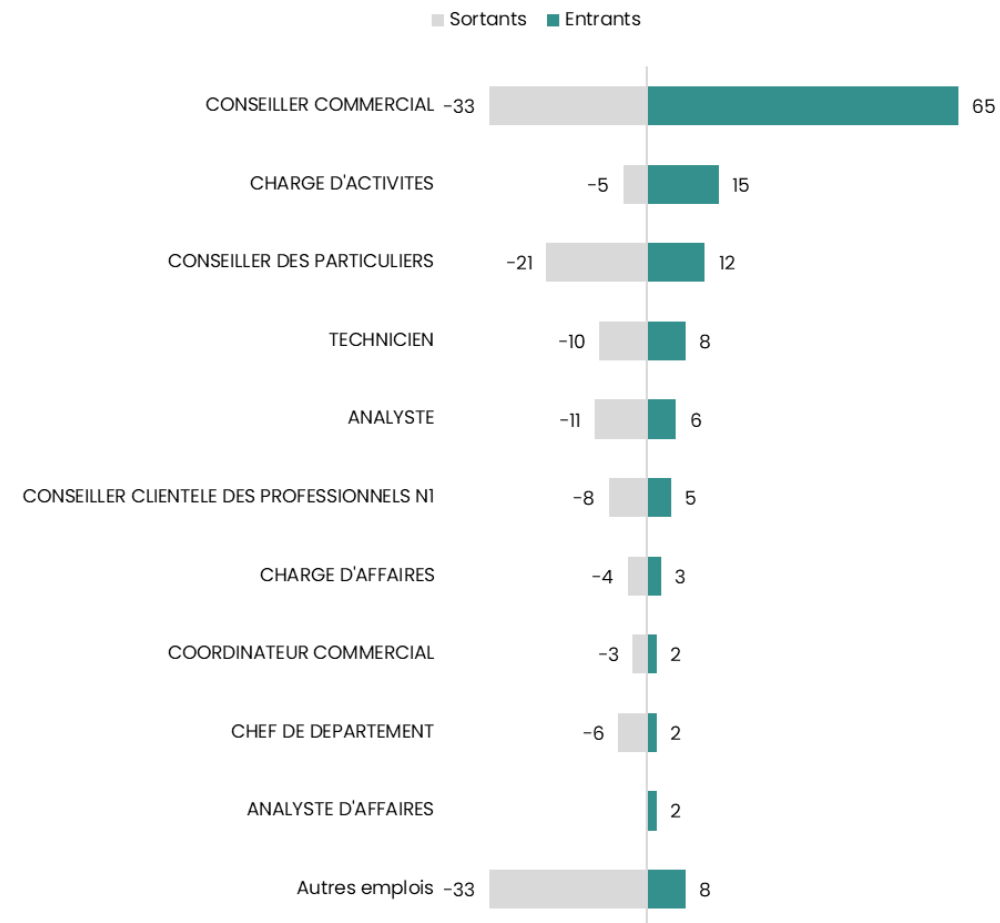
Emplois	2021			2022			var	
	Eff.	Attrib. RCI	% RCI	Eff.	Attrib. RCI	% RCI	recrutements	
CONSEILLER COMMERCIAL	83	11	13%	85	10	12%	2	2%
CHARGE D'ACTIVITES	8	6	75%	16	13	81%	8	100%
CONSEILLER DES PARTICULIERS	13	10	77%	15	10	67%	2	15%
TECHNICIEN	1	1	100%	10	7	70%	9	900%
ANALYSTE	9	5	56%	7	7	100%	-2	-22%
CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS NI	2	2	100%	4	2	50%	2	100%
CHARGE D'AFFAIRES	4	3	75%	3	3	100%	-1	-25%
CONSEILLER GESTION PATRIMOINE	5	4	80%	1	1	100%	-4	-80%
CHEF DE SERVICE	4	3	75%				-4	-100%
Autres emplois	12	6	50%	16	15	94%	4	33%
<b>Total général</b>	<b>141</b>	<b>51</b>	<b>36%</b>	<b>157</b>	<b>68</b>	<b>43%</b>	<b>16</b>	<b>11%</b>

## ))) Les recrutements et départs sont concentrés sur les Conseillers Commerciaux

### Des évolutions significatives sont à noter pour certains métiers en 2022

- ) Ainsi, nous relevons une progression des départs sur les Conseillers Particuliers (21 en 2022 contre 13 en 2021), alors que les recrutements sont quasi-stables (-1) en 2022.
- ) Les embauches sont en hausse sur les Chargés d'Activité (15, après 7 en 2021).
  - >> C'est ce qui explique également la hausse de embauches sur les PCE 10 en 2022. La direction précise que les besoins se sont renforcés sur ces profils en raison de mobilités internes laissant certains postes vacants sur les sites centraux.
- ) Les recrutements sont en progression sur les Techniciens en 2022 (8, après 1 en 2021) mais ressortent toutefois inférieurs aux départs.

Emplois des entrants et sortants en CDI en 2022 (source : BDDP)



# ))) L'évolution des effectifs CDI sur les principaux emplois du réseau

## Des évolutions contrastées en 2022

- Notons en préambule que l'évolution des effectifs CDI du tableau ci-contre est affectée par les recrutements, les départs, mais également les mobilités internes entre les différents métiers.
- Ainsi, nous relevons une croissance de la population des Conseillers des Particuliers, des Conseillers Clientèles des Professionnels N1, des Chargés d'Affaires, Chargés d'Activités et Chargés d'Affaires des Agriculteurs.
- A l'inverse, les effectifs sont en retrait sur les Conseillers Commerciaux, les Assistants Commerciaux, les Conseillers Clientèle des Professionnels N2 et les Conseillers Clientèle des Agriculteurs N2.

Evolution des principaux emplois CDI du Réseau de 2019 à 2022 (source : BDDP)

	2019	2020	2021	2022	Var. 2020-2021	
					N	%
CONSEILLER DES PARTICULIERS	282	287	294	304	10	3,4%
CONSEILLER COMMERCIAL	264	264	263	245	-18	-6,8%
RESPONSABLE D'AGENCE	91	93	92	92	0	0,0%
CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS N1	57	59	60	64	4	6,7%
CONSEILLER GESTION PATRIMOINE	34	35	38	38	0	0,0%
CONSEILLER CLIENTELE DES AGRICULTEURS N1	38	35	37	37	0	0,0%
DIRECTEUR DE GROUPE D'AGENCE	36	37	36	35	-1	-2,8%
CHARGE D'AFFAIRES	24	24	25	28	3	12,0%
CONSEILLER PRIVE	22	23	22	23	1	4,5%
COORDINATEUR COMMERCIAL	21	21	22	22	0	0,0%
ASSISTANT COMMERCIAL	28	25	21	19	-2	-9,5%
CHARGE D'ACTIVITES	10	9	10	12	2	20,0%
CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS N2	24	21	14	12	-2	-14,3%
CHEF DE DEPARTEMENT	11	11	11	10	-1	-9,1%
CONSEILLER ASSURANCES DES PROS	10	9	10	9	-1	-10,0%
CHARGE D'AFFAIRES DES AGRICULTEURS	7	7	5	8	3	60,0%
CHARGE D'AFFAIRES DES PROFESSIONNELS	6	6	6	6	0	0,0%
INGENIEUR PATRIMONIAL	3	4	4	5	1	25,0%
CONSEILLER CLIENTELE DES AGRICULTEURS N2	10	9	9	3	-6	-66,7%
MONITEUR DE VENTES	6	5	4	3	-1	-25,0%

## ))) L'évolution des effectifs CDI des principaux métiers du siège

Une progression de la population des Chargés d'Activité mais une baisse de celle des Analystes

### Evolution des effectifs CDI des principaux emplois du siège

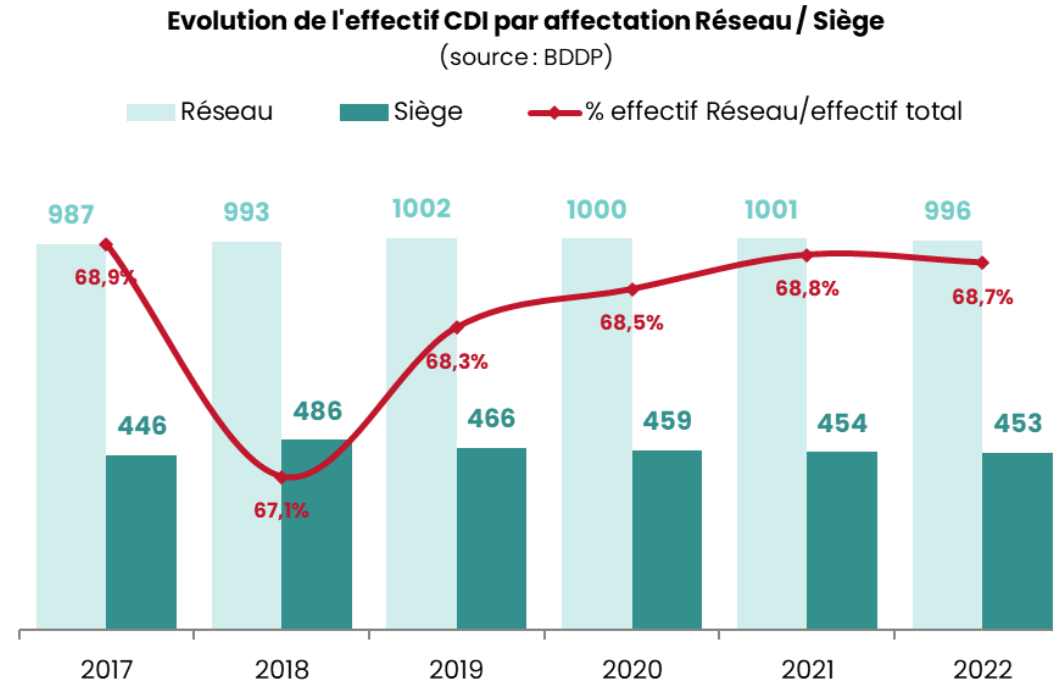
Source : Base de données du personnel

	2019	2020	2021	2022	Var.	
CHARGE D'ACTIVITES	112	106	111	128	15%	17
ANALYSTE	134	138	135	121	-10%	-14
TECHNICIEN	83	84	82	82	0%	0
RESPONSABLE D'UNITE	33	34	32	31	-3%	-1
CHEF DE SERVICE	27	23	25	24	-4%	-1
CHEF DE DEPARTEMENT	24	23	20	18	-10%	-2
CHARGE D'AFFAIRES	8	11	12	12	0%	0
ASSISTANT	20	13	8	7	-13%	-1
CONSEILLER COMMERCIAL	7	7	7	7	0%	0
DIRECTEUR	5	7	7	7	0%	0



## ))) Les effectifs CDI du siège et du réseau évoluent peu en 2022

Des mobilités internes vers le siège plus élevées que celle vers le réseau



- ) Les effectifs du réseau et du siège évoluent peu en 2022. Notons que les embauches sont supérieures aux départs sur le réseau en 2022 (97 entrées vs 95 sorties selon la base de données) alors que c'est l'inverse sur le siège (32 entrées vs 39 départs). Cependant, les mobilités du réseau vers le siège sont en parallèle plus marquées que celles du siège vers le réseau (17 vs 11).

>> Il s'agit d'une tendance de fond au sein des CR et plus généralement des banques à réseau.

## ))) Le taux de promotion se renforce en 2022, après 3 années marquées par un niveau bas

Il s'établit à 8,7% sur l'année mais demeure nettement en deçà de celui de l'ensemble des CR (15,3%)

Evolution des PCE entre 2021 et 2022 (CDI présents au 31.13.21 et au 31.12.22 hors direction, source : BDDP)

Position emploi 2021	Position emploi 2022													Total	Nb de promus	Taux de promo. 2022	Taux de promo. 2021	Tx promo. 2022 CR Cumul	
	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16							
4	23	3													26	3	11,5%	12,1%	3,4%
6	2	266	48	8		2									326	58	17,8%	11,7%	14,6%
7		7	248	21	1	1									278	23	8,3%	7,7%	16,1%
8		3	2	193	2	13	1								214	16	7,5%	4,3%	18,1%
9		1		1	60	8									70	8	11,4%	5,1%	21,6%
10						200	2	2	1						205	5	2,4%	4,5%	15,0%
11						6	70								76	0	0%	0%	16,3%
12							1	33							34	0	0%	0%	16,1%
13								2	52				1		55	1	1,8%	1,9%	12,8%
14									5						5	0	0%	0,0%	10,6%
15										23					23	0	0%	0%	12,1%
16												1			1	0	0%	0%	12,1%
Total	25	280	298	223	63	230	74	37	53	5	24	1		1 313	114	8,7%	6,6%	15,3%	

) La CR Touraine Poitou dénombre ainsi 114 salariés qui enregistrent une augmentation de leur PCE entre 2021 et 2022. Selon la direction, cette évolution peut s'expliquer par deux effets :

>> Une croissance des mobilités internes visant à couvrir les postes laissés vacants dans un contexte de hausse des départs.

## ))) Le taux de promotion progresse principalement pour les techniciens...

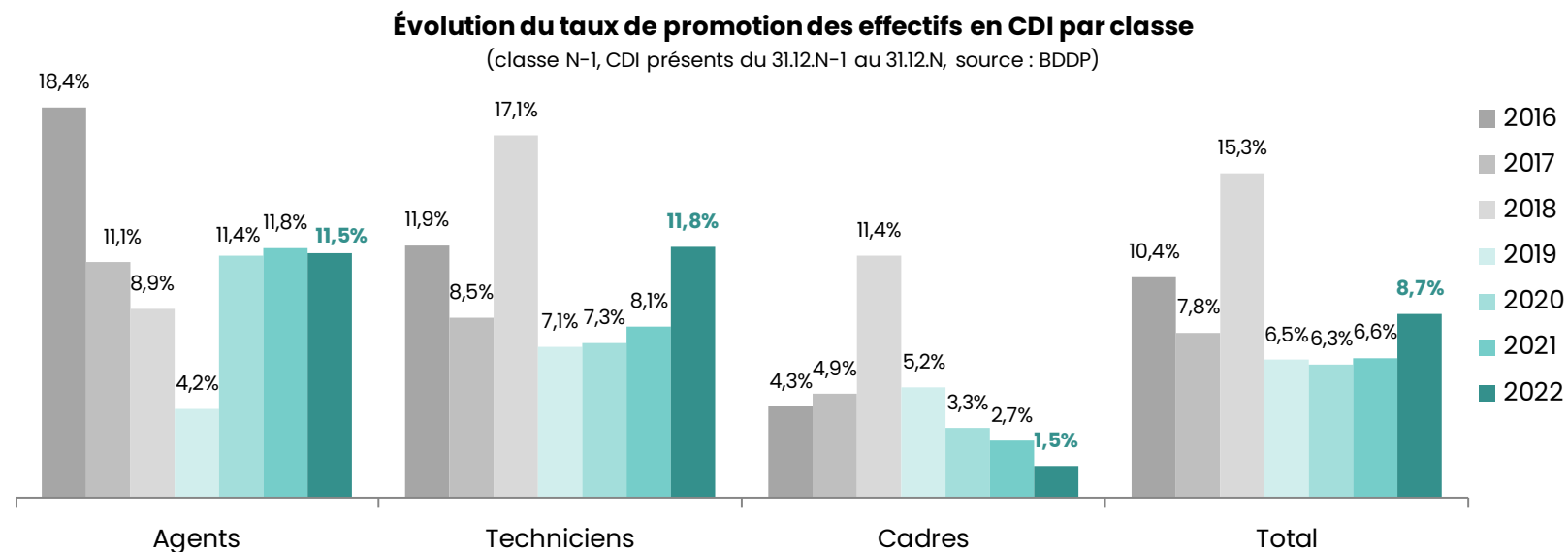
...Alors qu'il diminue et s'établit à un niveau bas pour les cadres

» Le passage d'une forme de « cycle » de 4 ans depuis la dernière réorganisation de 2018 qui s'était alors traduite par un niveau plus élevé de promotions (15,3%) et de mobilités.

) Notons que le taux de promotion de la CR TP ressort toujours à un niveau significativement inférieur à celui de l'ensemble des CR en 2022 (8,7% vs 15,3% en 2022, après 6,7% vs 14,8% en 2021). Ces décalages apparaissent en outre sur la plupart des PCE. Par ailleurs nous notons que les taux de promotion sont plus élevés sur les PCE 4,6 et 9 et plus généralement sur les PCE non-cadres, alors qu'ils sont relativement bas, voire nuls sur les PCE cadres.

» Un décalage qui se révèle ainsi plus favorable aux femmes compte tenu de la structure des effectifs par sexe et par PCE (cf. infra).

» Le taux de promotion des cadres diminue de nouveau et s'établit à un niveau très bas en 2022.



## ))) Le taux de promotion des femmes est supérieur à celui des hommes en 2022...

...Mais après deux exercices lors desquels la situation était inversée et favorable aux hommes

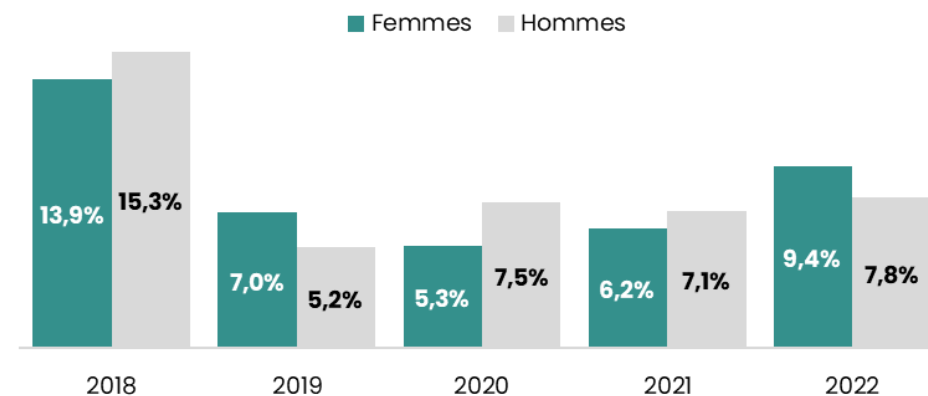
) En 2022, l'essentiel des promotions se concentrant sur les PCE non-cadres, les femmes enregistrent ainsi un taux de promotion supérieur à celui des hommes.

>> En effet, les femmes sont assez nettement sur-représentées sur les premières PCE, et inversement sur les PCE 11 à 15.

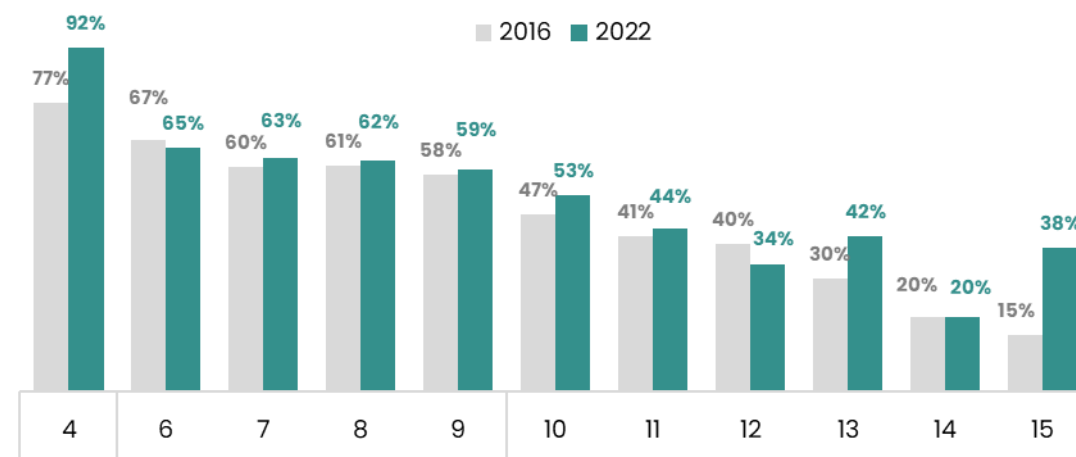
- o Notons toutefois que sur le long terme (entre 2016 et 2022) le poids des femmes tend à s'accroître sur les PCE cadres, et notamment les PCE 10, 13 et 15.
- o En outre, si le nombre de promotions est bas sur les cadres, il est toutefois plus élevé pour les femmes que pour les hommes en 2022 (4 vs 2).

) La direction précise également que le pilotage semestriel de l'index permettrait de réduire les décalages potentiels en matière de promotions femmes-hommes.

**Evolution du taux de promotion par sexe**  
(effectifs CDI actifs du 31.12.N-1 au 31.12.N, source : BDDP)



**Evolution du taux de féminisation par PCE**  
(effectifs CDI au 31.12.N, source : BDDP)



## ))) Les caractéristiques des effectifs présents sur 2016-2022 en fonction du nombre de promotions

**Caractéristiques des effectifs selon le nombre de promotions**  
**entre fin 2016 et fin 2022** (CDI présents chaque année au 31.12, source : BDDP)

Caractéristiques 2022	Nombre de promotions				Total
	0	1	2	3	
Effectifs	545	361	49	4	<b>959</b>
Âge moyen	49,7	43,1	40,3	38,9	<b>46,7</b>
Ancienneté société moyenne	23,3	17,3	14,9	16,4	<b>20,6</b>
Taux de cadres (yc. Dir)	33%	43%	53%	100%	<b>38%</b>
Taux de féminisation	58%	55%	57%	25%	<b>57%</b>
Taux de temps partiel	19%	9%	6%	0%	<b>15%</b>

- ) Plus de la moitié de la population étudiée (57% des CDI présents entre fin 2016 et fin 2022) n'a pas été promue sur les 6 dernières années.
  - >> 38% ont été promus une fois en 6 ans et 5% ont bénéficié de deux promotions sur la période.
- ) L'âge et l'ancienneté moyenne tend à diminuer en fonction du nombre de promotions.
- ) Les temps partiels sont proportionnellement moins promus sur longue période que les temps pleins.

## ))) Le taux d'attribution de PCP est stable sur les dernières années

Il s'établit à environ 22%

Reconnaissance d'expertise en 2022 (CDI présents au 31.12.2022, hors cadres de direction, source : BDDP)

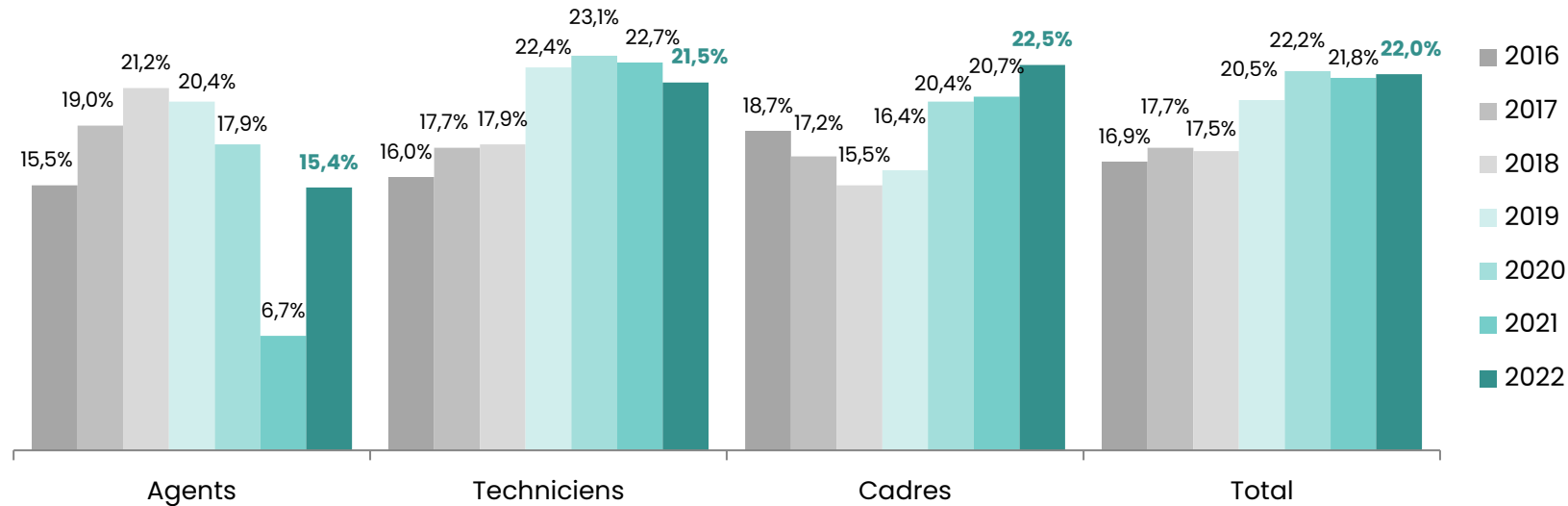
PCE 2022	PCP 2022																Total	Nb d'expertises	% d'expertise 2022	% d'expertise 2021	
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16								
4	22	2	2														26	4	15%	7%	
5																					
6			295	39	17	4											355	60	17%	17%	
7			6	226	59	9	8	2									310	78	25%	29%	
8				2	186	36	10	3									237	49	21%	20%	
9					1	42	17	4									64	21	33%	36%	
10							181	51	10	5							247	66	27%	26%	
11								59	16	3							78	19	24%	18%	
12								1	26	10				1			38	11	29%	32%	
13										48	4			1			53	5	9%	9%	
14											5						5		0%	0%	
15														26			26		0%	3%	
16															1		1		0%	0%	
Total	22	2	303	267	263	91	216	120	52	66	9	28	1			1 440	313	21,7%	21,8%		

- Le taux d'attribution de PCP progresse sur les PCE 4 et 11. Il est stable sur les PCE 6, 8, 10 et 13 et en retrait sur les autres PCE.

## ))) Les taux d'attribution de PCP par CSP

Des évolutions contrastées selon les catégories en 2022

Évolution de la proportion de salariés en CDI avec expertise par classe (source : BDDP)



) Le taux d'attribution de PCP est en croissance sur les Agents (PCE 4) et les Cadres, alors qu'il est plutôt en retrait pour les Techniciens.

>> S'agissant des techniciens, la baisse du taux d'attribution de PCP s'explique notamment par une progression des promotions (changement de PCE) sur cette population.

## »»» Sommaire

[Partie 1 : L'évolution et l'analyse de la structure des effectifs](#)

[Partie 2 : La notation des salariés](#)

[Partie 3 : L'analyse des rémunérations](#)

[Partie 4 : Annexes](#)



## ))) Caractéristiques des salariés notés par notation

### Des constats similaires à ceux des années précédentes

- ) De la même manière qu'en 2021, les cadres sont moins représentés parmi les notés insuffisants que parmi les notés conformes et supérieurs.
- ) Les effectifs à temps partiel sont proportionnellement moins nombreux parmi les notés supérieurs.
- ) Nous ne constatons pas de décalage significatif entre notation, âge et ancienneté moyenne des salariés.

Caractéristiques des salariés par note hors Débutants (CDI actifs présents au 31.12.2021 et au 31.12.22 notés en 2021, source : BDDP)

Note de performance au 31.12.21 et caractéristiques au 31.12.22	Insuffisants			Conformes			Supérieurs			Total		
	Non promus	Promus	Total	Non promus	Promus	Total	Non promus	Promus	Total	Non promus	Promus	Total
Effectif	34	1	35	785	77	862	111	19	130	930	97	1 027
Age moyen	43,6	nc	nc	44,9	37,2	44,2	44,2	35,2	42,9	44,8	36,9	44,0
Ancienneté société moyenne	16,2	nc	nc	18,0	10,2	17,3	17,9	10,0	16,7	17,9	10,3	17,2
Taux de féminisation	55,9%	nc	nc	57,8%	66,2%	59%	55,9%	52,6%	55%	57,5%	62,9%	58%
Taux de cadres	23,5%	nc	25,7%	34,0%	23,4%	33,1%	42,3%	36,8%	41,5%	34,6%	26,8%	33,9%
Taux de temps partiel	14,7%	nc	14,3%	12,5%	7,8%	12,1%	9,0%	0,0%	7,7%	12,2%	6,2%	11,6%

## ))) La notation des salariés en 2021 et e 2022

### 6% des effectifs sont notés supérieurs deux années de suite

Evolution des notes entre 2020 et 2021 (CDI présents au 31.12.20 et 31.12.21 et effectivement notés en 2020 et 2021, source : BDDP)

		2021				
		Débutant	Insuffisant	Conforme	Supérieur	Total
2020	Débutant	5	8	62	3	78
	Insuffisant	5	16	22	1	44
	Conforme	30	12	686	68	796
	Supérieur	15	1	86	65	167
	Total	55	37	856	137	1 085

Evolution des notes entre 2021 et 2022 (CDI présents au 31.12.21 et au 31.12.22 et effectivement notés en 2021 et en 2022, source : BDDP)

		2022				
		Débutant	Insuffisant	Conforme	Supérieur	Total
2021	Débutant	16	12	95	3	126
	Insuffisant	1	9	18	0	28
	Conforme	23	12	693	89	817
	Supérieur	4	0	57	65	126
	Total	44	33	863	157	1 097

- ) Sur les 1 097 CDI notés en 2021 et 2022, 9 sont notés insuffisant sur les deux années successives.
  - >> A noter que sur les 28 notés insuffisants en 2021, 18 sont notés conformes en 2022.
- ) 35 des 817 salariés notés conformes en 2021 obtiennent la note débutant ou insuffisant en 2022.
- ) 89 salariés notés conformes en 2021 sont notés supérieurs en 2022.

## ))) La notation des effectifs par PCE en 2022

### Une représentativité plus importante de la PCE 6 dans les notés « Insuffisant »

- Un tiers des notés insuffisant demeurent concentrés sur la PCE 6, en baisse par rapport à 2021 (45%), mais toujours supérieur au poids naturel de la PCE 6 dans les effectifs (23%).
- La part de notés supérieur en PCE 13 (11%) reste plus de 2 fois supérieur à sa proportion dans les effectifs.

#### Répartition par PCE des effectifs notés hors débutants

(CDI actifs présents au 31.12.2021 et au 31.12.22)

	Insuffisant		Conforme		Supérieur		Rappel % des effectifs*
	Effectifs	en %	Effectifs	en %	Effectifs	en %	
4	1	3%	17	2%	2	1%	2%
6	12	34%	222	24%	25	15%	23%
7	8	23%	223	24%	18	11%	22%
8	4	11%	160	17%	29	17%	17%
9	1	3%	48	5%	13	8%	5%
10	7	20%	144	15%	40	24%	17%
11	1	3%	55	6%	13	8%	6%
12		0%	27	3%	4	2%	3%
13	1	3%	30	3%	18	11%	4%
14		0%	2	0%	1	1%	0%
15		0%	14	1%	6	4%	2%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>942</b>	<b>100%</b>	<b>169</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\*Structure des effectifs en CDI actifs présents au 31.12.21 et au 31.12.22, hors non notés, et débutants

## ))) Les notes des salariés des agences en fonction du genre du manager

### Nous ne relevons pas de biais cognitif majeurs

Notation des salariés des agences selon le genre du manager - Source : BDDP

	Manager Femme			Manager Homme		
	Emploi Femme	Emploi Homme	<i>Total</i> <i>emploi</i>	Emploi Femme	Emploi Homme	<i>Total</i> <i>emploi</i>
Insuffisant	0%	10%	<b>4%</b>	2%	10%	<b>5%</b>
Conforme	94%	85%	<b>91%</b>	90%	82%	<b>87%</b>
Supérieur	6%	6%	<b>6%</b>	8%	8%	<b>8%</b>

- ) *Le tableau ci-dessus présente la répartition salariés des agences (principalement les Conseillers Commerciaux et les Conseillers Clientèle des Particuliers) en fonction de leurs notes et du genre de leur manager (Responsable d'Agence).*
- ) Ainsi, les écarts de notation ne sont pas très significatifs en fonction du genre du manager de l'agence. Quelques éléments de lecture :
  - >> Le poids des hommes notés insuffisants est identique que le manager qui attribue la notation soit une femme ou un homme (10%).
  - >> Les managers femmes tendent à accorder plus de notes conformes (91% des salariés notés par des managers femmes) alors que les hommes décernent davantage de notes supérieures en 2022.

## »»» Sommaire

[Partie 1 : L'évolution et l'analyse de la structure des effectifs](#)

[Partie 2 : La notation des salariés](#)

[Partie 3 : L'analyse des rémunérations](#)

[Partie 4 : Annexes](#)

## ))) Le poids de la RCI se renforce de nouveau en 2022, celui de l'intéressement progresse...

...Et à l'inverse, la part de la RCE/RCP au sein de la rétribution globale diminue de nouveau

) La part de la RCI dans la rétribution globale (hors PPV) croît tous les ans depuis 2018, et atteint plus de 10% en 2022.

>> En 2022, les RCI bénéficient à la fois des augmentations individuelles attribuées par la CR et des augmentations nationales dans le contexte d'inflation (cf. infra).

- o Une évolution qui illustre également la politique RH de la CR en matière d'attribution de RCI dès le recrutement pour une part significative des nouvelles recrues.

) Le poids de l'intéressement repart à la hausse compte

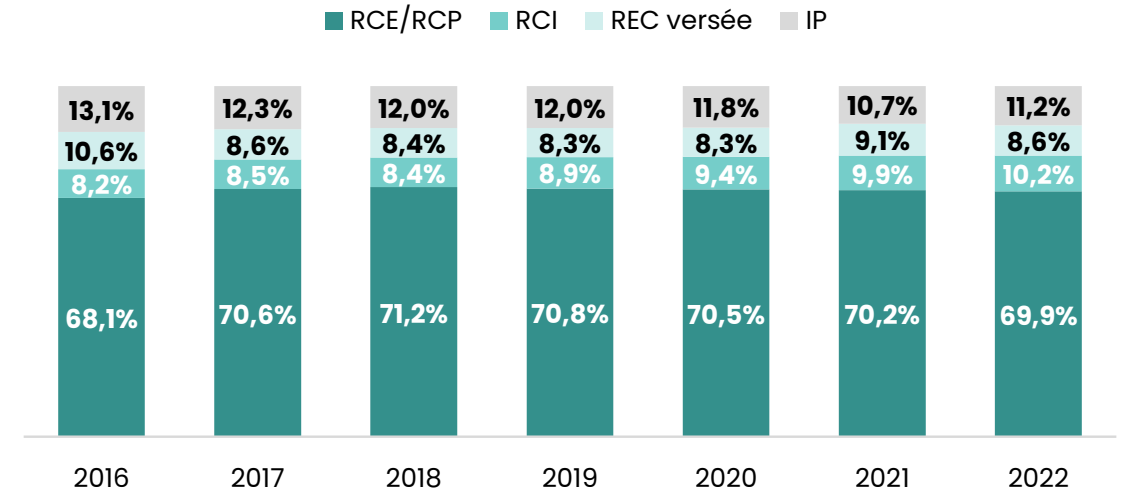
tenu de l'augmentation de l'enveloppe globale. A noter qu'il s'agit de l'intéressement versé en 2022 mais au titre des résultats 2021 (les résultats 2020 étaient affectés par des provisions dans le contexte Covid).

) A l'inverse, la part de la RCE/RCP dans la rétribution globale (hors PPV) et surtout de la REC se replie en 2022.

>> S'agissant de la REC, nous relevons une baisse de l'enveloppe et des montants moyens versés en raison d'un taux d'atteinte global en retrait en 2022 (106% vs 112% en 2021).

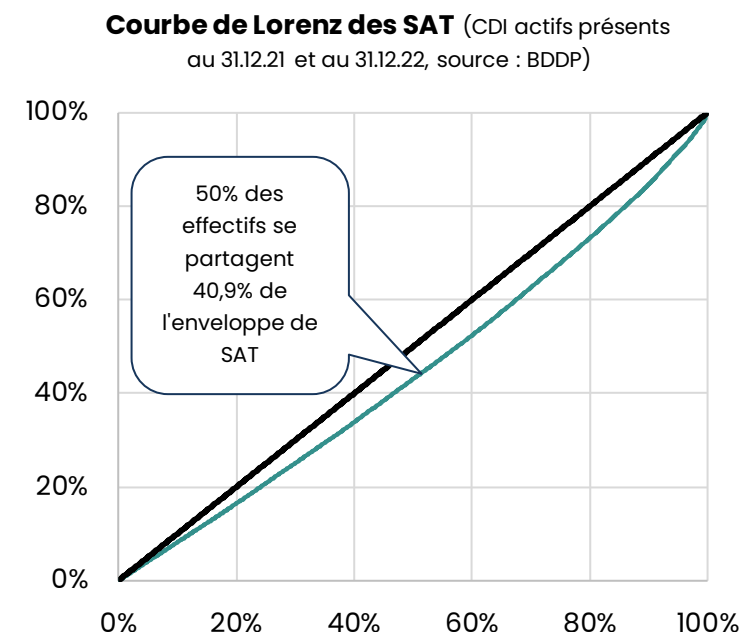
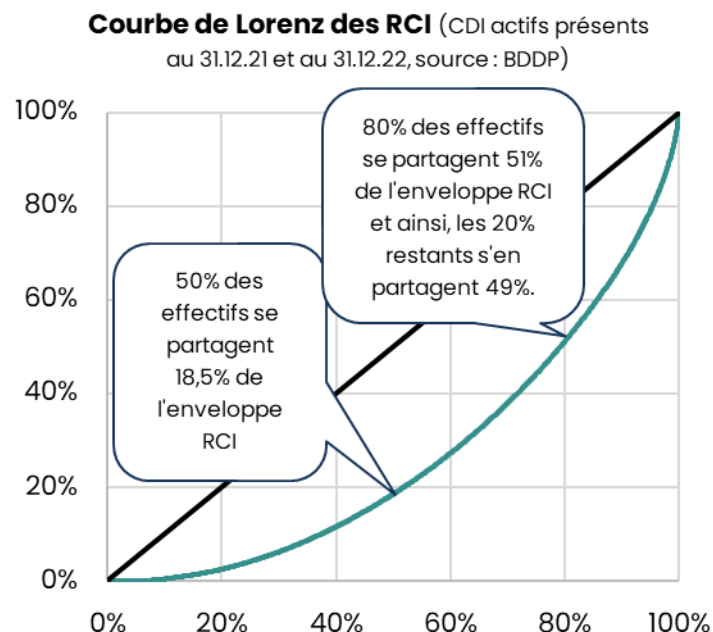
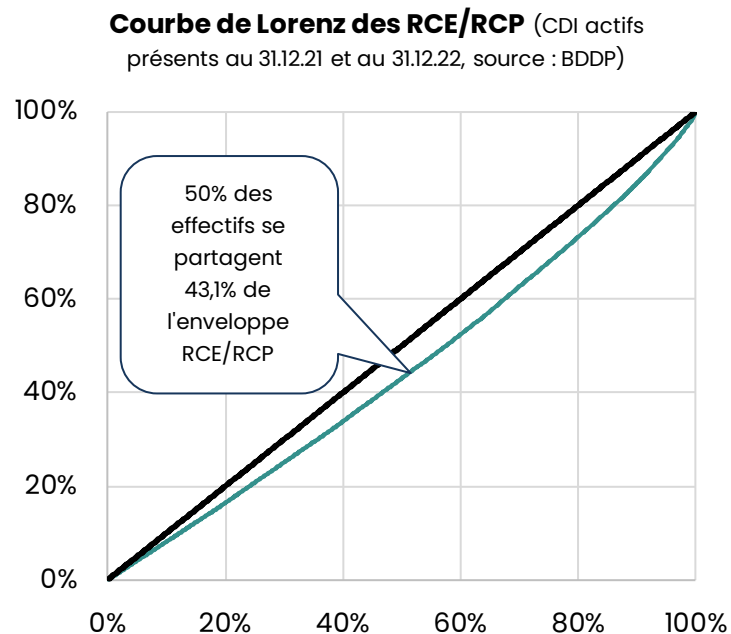
### Evolution de la composition de la rétribution globale

(CDI actifs au 31.12.N ayant perçu une REC et une IP non nulle et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, source : BDDP)



## ))) La dispersion de la RCI est bien plus prononcée que celle des RCE/RCP

Ainsi, la première moitié des effectifs capte 18,5% du total des RCI, et donc 81,5% pour la deuxième



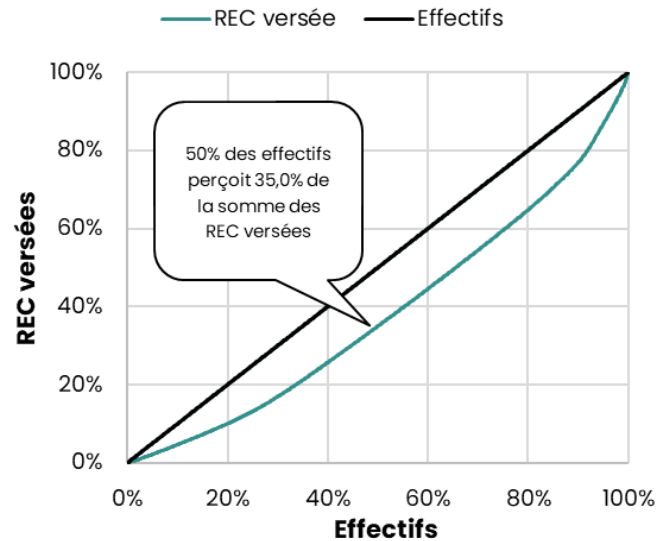
Rappelons que la courbe de Lorenz permet de visualiser la répartition des éléments de rémunération (ici, les RCE/RCP, les RCI ainsi que les salaires annuels théoriques). Plus la courbe en vert, qui rapporte les effectifs cumulés à la rémunération cumulée, est proche de la diagonale (en noir), plus la répartition de l'élément de rémunération est proche de l'égalité stricte (au sens mathématique du terme : 1% de l'effectif cumulé = 1% des rémunérations cumulées)

# Dispersion de la REC, l'intéressement et la rétribution globale en 2022

La dispersion de l'intéressement est peu élevée, alors qu'elle est plus marquée sur la REC

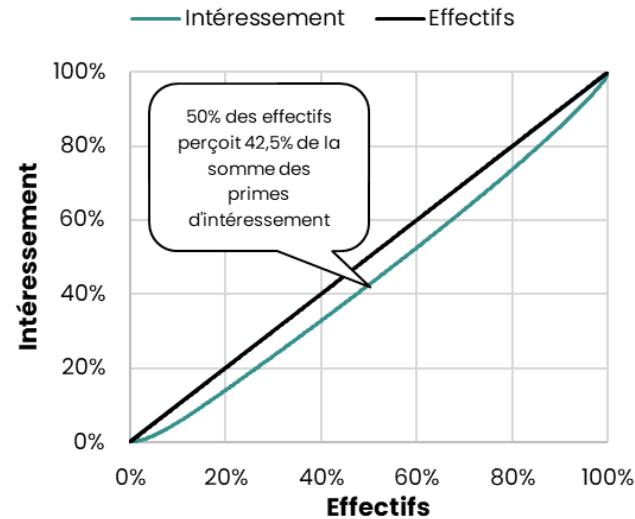
**Courbe de Lorenz des REC versées en 2022**

(CDI au 31.12.22 avec au moins un an d'ancienneté, à temps plein, et ayant effectivement perçu une REC non-nulle en 2022, source : BDDP)



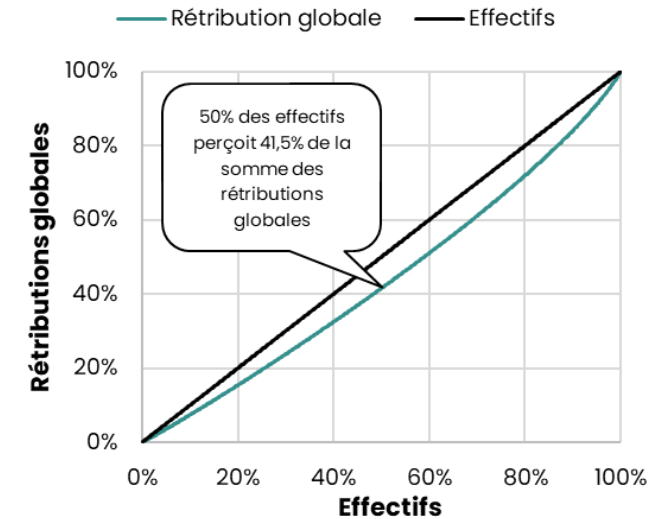
**Courbe de Lorenz des primes d'intéressement 2022**

(CDI au 31.12.22 avec au moins un an d'ancienneté, à temps plein, et ayant effectivement perçu une prime d'intéressement non-nulle en 2022, source : BDDP)



**Courbe de Lorenz des rétributions globales 2022**

(CDI au 31.12.22 avec au moins un an d'ancienneté, à temps plein, et ayant effectivement perçu une REC non-nulle et une prime d'intéressement non-nulle en 2022, source : BDDP)



Rappelons que la courbe de Lorenz permet de visualiser la répartition des éléments de rémunération (ici, les RCE/RCP, les RCI ainsi que les salaires annuels théoriques). Plus la courbe en vert, qui rapporte les effectifs cumulés à la rémunération cumulée, est proche de la diagonale (en noir), plus la répartition de l'élément de rémunération est proche de l'égalité stricte (au sens mathématique du terme : 1% de l'effectif cumulé = 1% des rémunérations cumulées)



## ))) Bénéficiaires de RCI par tranche d'ancienneté et par PCE

### Des attributions plus importantes pour les salariés les plus anciens

- ) La quasi-totalité des salariés dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans bénéficient d'une RCI.
- ) Ce poids est moins prononcé sur les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 0 et 3 ans.
  - >> Nous relevons toutefois que l'ensemble des salariés recrutés en PCE 8 et 11 bénéficient d'une RCI dès le recrutement.
- ) Enfin, notons que la RCI d'un salarié peut être absorbée lorsque ce dernier bénéficie d'une promotion de PCE.

Part des bénéficiaires de RCI par PCE et par tranche d'ancienneté société

Source : Base de données du personnel

	< 1 an	1-3 ans	3-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-20 ans	> 20 ans	Total
4	nc			nc	100%	nc	100%	100%
6	22%	46%	72%	84%	96%	100%	100%	70%
7	75%	68%	88%	92%	100%	100%	100%	94%
8	100%	83%	95%	95%	98%	97%	100%	97%
9		nc	nc	100%	100%	100%	100%	100%
10	94%	73%	100%	89%	100%	100%	99%	96%
11	100%	100%	100%	83%	100%	100%	100%	99%
12	nc	nc		100%	100%	80%	100%	97%
13		100%		100%	100%	nc	100%	100%
14				nc			100%	100%
15	nc	nc	nc	100%	nc	100%	100%	100%

## ))) RCI moyenne mensuelle par PCE et par tranche d'ancienneté

### Une corrélation pas toujours positive

- La moyenne des RCI des salariés recrutés en 2022 est supérieure à celle des salariés dont l'ancienneté est plus importante sur les PCE 6, 7 et 10.
- Pour la plupart des PCE, la RCI moyenne tend à croître en fonction de l'ancienneté dès lors que les salariés atteignent 5 ans d'ancienneté.

#### RCI mensuelle moyenne par PCE et tranches d'ancienneté

(CDI inscrit fin 2022 et bénéficiaire d'une RCI) – Source : Base de données du personnel

	< 1 an	1-3 ans	3-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-20 ans	> 20 ans	Total
4	nc			nc	199,3	nc	409,2	<b>330,2</b>
6	168,6	125,6	122,2	141,8	194,0	283,3	376,9	<b>240,2</b>
7	354,5	263,4	175,7	152,8	240,7	285,5	428,3	<b>277,2</b>
8	230,4	271,2	243,1	185,2	255,8	355,5	433,7	<b>316,4</b>
9		nc	nc	309,2	255,6	314,4	387,6	<b>341,2</b>
10	559,2	582,7	519,9	483,2	315,9	402,7	518,3	<b>476,9</b>
11	nc	809,8	797,7	919,0	388,6	554,9	500,5	<b>556,6</b>
12	nc	nc		684,2	nc	375,1	620,8	<b>595,7</b>
13		868,5		nc	818,4	nc	694,4	<b>712,8</b>
<b>Total</b>	<b>402,4</b>	<b>347,6</b>	<b>299,7</b>	<b>339,5</b>	<b>341,3</b>	<b>357,0</b>	<b>499,1</b>	<b>406,0</b>

## ))) RCI moyenne mensuelle par emploi et par tranche d'ancienneté

Des RCI à l'embauche plus importantes que celle des salariés plus anciens pour la plupart des emplois

RCI mensuelle moyenne par métier et tranches d'ancienneté  
(CDI inscrit fin 2022 et bénéficiaire d'une RCI) – Source : Base de données du personnel

	< 1 an	1-3 ans	3-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-20 ans	> 20 ans	Total
CONSEILLER DES PARTICULIERS	354,5	263,4	175,7	152,8	240,7	280,0	427,5	<b>275,3</b>
CONSEILLER COMMERCIAL	153,2	125,6	97,7	120,5	139,9	241,2	334,6	<b>163,0</b>
CHARGE D'ACTIVITES	460,0	443,5	728,2	513,0	285,9	313,7	505,9	<b>476,1</b>
ANALYSTE	nc	137,5	nc	170,8	200,7	312,1	391,0	<b>306,5</b>
RESPONSABLE D'AGENCE		nc		576,4	328,3	361,4	654,0	<b>572,8</b>
TECHNICIEN	216,5		nc	nc	315,5	303,9	383,1	<b>354,3</b>
CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS NI	nc	nc	177,0	224,4	281,8	399,1	496,2	<b>312,1</b>
CHARGE D'AFFAIRES	nc	nc		686,5	nc	558,8	446,8	<b>619,9</b>
CONSEILLER GESTION PATRIMOINE	nc	330,9	nc	179,1	nc	314,1	477,3	<b>357,6</b>
CONSEILLER CLIENTELE DES AGRICULTEURS NI	nc	nc	262,4	140,3	236,4	305,3	450,3	<b>299,1</b>
DIRECTEUR DE GROUPE D'AGENCE	nc	nc		nc	nc	nc	558,5	<b>539,4</b>
RESPONSABLE D'UNITE			438,8	nc	278,5	nc	474,6	<b>460,3</b>
CHEF DE SERVICE		851,0		nc	564,3		763,9	<b>745,5</b>
CONSEILLER PRIVE		nc	nc	nc	518,2	nc	497,4	<b>526,9</b>
COORDINATEUR COMMERCIAL	nc			301,5	nc	356,6	444,6	<b>368,7</b>

## ))) La masse des salaires fixes (RCE/RCP+RCI) progresse de +4,4% en 2022 (1/3)...

...Dans un contexte d'accélération de l'inflation et de ralentissement de l'effet de Noria

) Au global, le total des salaires fixes annuels enregistre une augmentation de +2,3 M€, soit +4,4% en 2022, après +0,5% en 2021 et +1,0% en 2020.

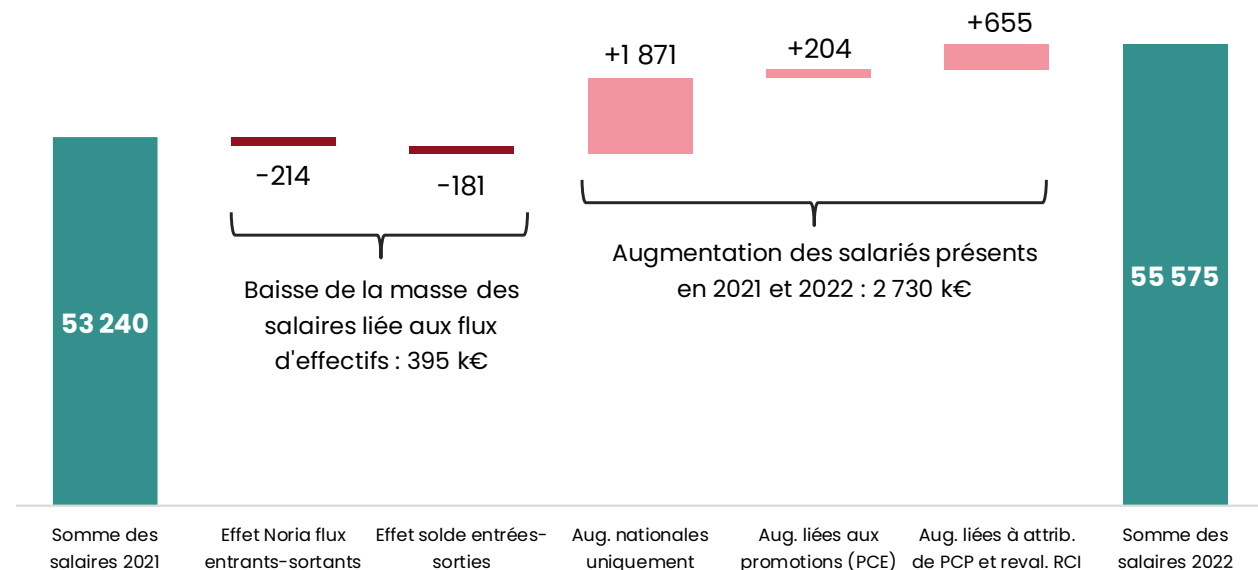
) Cette évolution recouvre 2 composantes principales :

>> Une croissance de la masse des salaires fixes liée aux augmentations nationales et individuelles des salariés présents entre fin 2021 et fin 2022 (+2,7 M€ au total, soit + 5,7%)...

>> ...Légèrement atténuée par un effet Noria de -0,2 M€ - en ralentissement néanmoins par rapport à 2021 - et des effectifs en très léger retrait sur l'exercice se traduisant par une sortie de -0,2 M€ de salaires fixes hors effet Noria (pour rappel, 128 entrées contre 134 sorties sur la base du fichier du personnel anonymisé).

- o Ce ralentissement tient à une baisse de l'écart du salaire moyen entre les sortants et les entrants en 2022...

**Evolution de la masse salariale annualisée (RCE/RCP+RCI) entre le 31.12.2021 et le 31.12.2022** (en k€, effectifs CDI, source : BDDP)



## ))) La masse des salaires fixes (RCE/RCP+RCI) progresse de +4,4% en 2022 (2/3)...

### ...Dans un contexte d'accélération de l'inflation et de ralentissement de l'effet de Noria

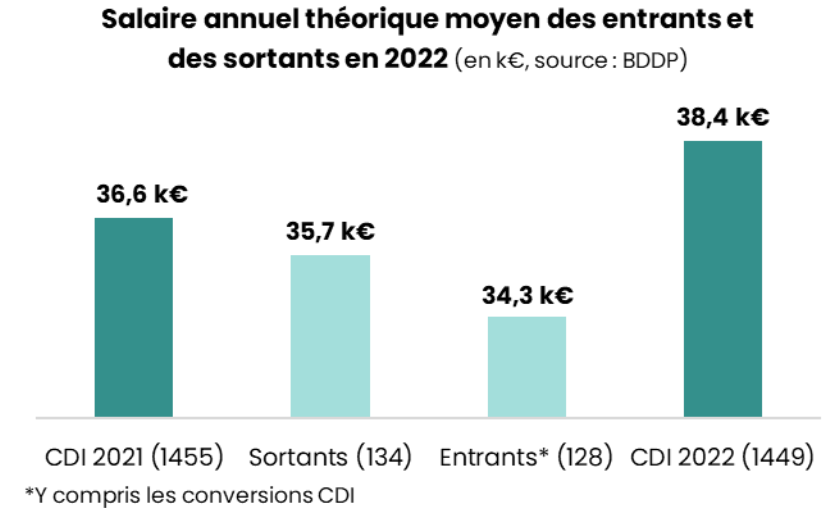
- o ...L'effet Noria recouvre ainsi le niveau enregistré en 2020.
- o Au-delà de son évolution, le niveau plutôt bas de l'effet Noria au sein de la CR TP témoigne d'une politique RH visant à capter des profils expérimentés en provenance de la concurrence. La baisse de l'ancienneté moyenne des départs peut également peser.

) La croissance des salaires fixes des effectifs CDI présents entre fin 2021 et fin 2022 s'accélère sur la période (+5,7%, après +1,9% en 2021) dans un contexte marqué par une hausse de l'inflation. Cette évolution intègre les éléments suivants :

>> Les augmentations nationales de RCE/RCP (+1,0% en janvier 2022, puis +2,9% en juillet 2022) et de RCI (+2,9% en juillet 2022) se traduisent par une croissance de la masse des salaires fixes de +3,9% sur l'année (soit +1,9 M€), après 0,45% en 2021 et 0,8% en 2020.

- o Notons en outre que les premières PCE bénéficient d'un plancher d'augmentation aboutissant à une augmentation du salaire fixe supérieure à 3,9%.

>> Les augmentations attribuées directement par la CR Touraine Poitou et qui se traduisent par une progression de +1,8% des salaires fixes, en hausse par rapport à 2021 et 2020 (respectivement +1,5% et +1,3%)...



## ))) La masse des salaires fixes (RCE/RCP+RCI) progresse de +4,4% en 2022 (3/3)...

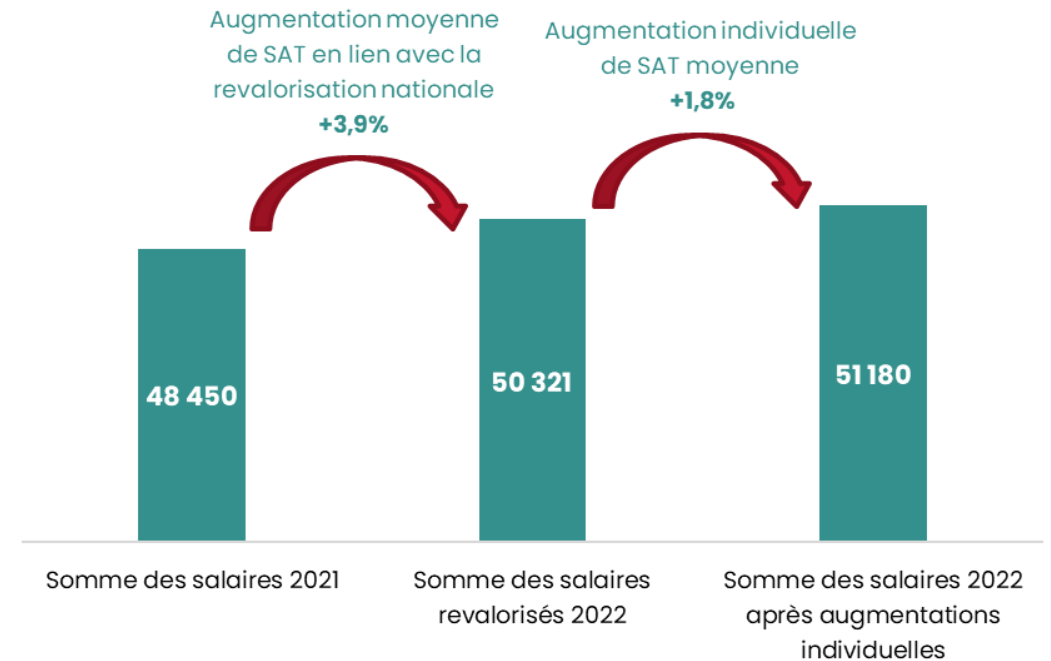
...Dans un contexte d'accélération de l'inflation et de ralentissement de l'effet de Noria

>> ...Ces mesures se composent de différents critères (reconnaissance de prises de responsabilités, reconnaissance d'expertises, des compétences, mesure d'égalité professionnelle, ...)...

>> Le détail de ces différentes mesures est en attente de réception de la part de la direction. Elles seraient à priori en progression pour la plupart d'entre elles. Sur la base de notre analyse, nous relevons pour l'exercice 2022 :

- o Une hausse de la masse des salaires fixes de +204 K€ liée aux promotions (sur une PCE supérieure) bénéficiant à 114 salariés.
- o Et une augmentation de cette masse de salaires fixes de +655 K€ en lien principalement avec les reconnaissances d'expertise (PCP) et les reconnaissances de compétences individuelles (RCI). Notons toutefois que cette enveloppe intègre également les mesures versées au titre de l'égalité femmes/hommes et du retour de maternité. Les montants sont toutefois plus marginaux comparativement aux éléments cités précédemment.

**Evolution de la somme des salaires annuels théoriques des effectifs présents en 2021 et en 2022**  
(en k€, CDI présents au 31.12.21 et au 31.12.22)



## ))) La différence entre le salaire moyen d'embauche et le salaire moyen des sortants se réduit

Elle atteint un niveau bas en 2022

Comparaison entre le salaire annuel fixe moyen des entrants, présents et sortants

Source : Base de données du personnel

	2020			2021			2022		
	Entrants	Présent	Sortant	Entrants	Présent	Sortant	Entrants	Présent	Sortant
Effectifs	90	1 361	99	124	1 325	128	128	1 321	134
Salaire annuel fixe moyen (en €)	33 040	36 526	35 778	31 399	37 090	35 539	34 329	38 744	35 743
<b>Ecart salaire moyen (en€) entrant - sortant</b>		<b>-2 738</b>			<b>-4 140</b>			<b>-1 414</b>	

) L'écart entre le salaire moyen des entrants et des sortants diminue et s'établit à -1 414 € en 2022 (-4 140 € en 2021), soit un niveau bas. Cette évolution explique notamment le repli de l'effet de Noria en 2022. Cette évolution tient à deux éléments :

- » La croissance du salaire moyen à l'entrée (34,3 K€, après 31,4 K€ en 2021), reflétant le recrutement de profils expérimentés...
- » Et en parallèle, une stabilité du salaire moyen des sortants en 2022. Notons par ailleurs que l'ancienneté moyenne des sortants diminue significativement en 2022 (12,9 ans, après 16,9 ans en 2021).

# ))) La différence entre le salaire moyen à l'embauche et le salaire moyen des sortants par métiers

## Des écarts positifs sur certains emplois en 2022

Salaire annuel fixe moyen annuel (en €) des entrants, présents et sortants sur les principaux emplois – Source : Base de données du personnel

	2021			2022			Ecart Salaire entrants – Sortants	
	Entrants	Présents	Sortants	Entrants	Présents	Sortants	2021	2022
CONSEILLER DES PARTICULIERS	31 757	31 928	31 251	32 101	33 333	31 170	506	931
CONSEILLER COMMERCIAL	27 325	28 437	28 205	28 202	29 696	27 826	-880	376
CHARGE D'ACTIVITES	39 086	41 904	41 160	41 260	43 282	42 616	-2 074	-1 356
ANALYSTE	31 634	34 807	37 936	34 226	36 519	32 510	-6 302	1 715
RESPONSABLE D'AGENCE		44 810	nc		46 793	nc		
TECHNICIEN	nc	31 825	33 496	29 590	33 420	33 230		-3 640
CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS NI	nc	33 919	32 660	36 126	35 189	34 666		1 461
CHARGE D'AFFAIRES	nc	42 880		nc	44 107	nc		
CONSEILLER GESTION PATRIMOINE	33 469	35 344	32 359	33 105	36 777	32 924	1 110	181
CONSEILLER CLIENTELE DES AGRICULTEURS NI	nc	33 961	nc	nc	35 438	32 151		

) Notons que l'écart entre la moyenne des salaires fixes annuels des entrants et des sortants ressort positif sur les Conseillers des Particuliers, les Conseillers Commerciaux, les Analystes et les Conseillers Clientèle des Agriculteurs.

>> S'agissant des Conseillers Commerciaux et des Conseillers des Particuliers, nous notons que le salaire moyen des entrants s'accroît en 2022 alors que celui des sortants se réduit.

- o D'autre part, l'ancienneté moyenne des sortants diminue sur ces deux métiers : 11,5 ans, après 14,3 ans en 2021 pour les CC Part et 4,1 ans en 2022 après 8,9 ans en 2021 pour les Conseillers Commerciaux.



## ))) Le taux d'augmentation moyen du salaire fixe (RCE/RCP+RCI) des CDI présents atteint +5,7% en 2022

Il accélère dans un contexte d'inflation

- ) S'agissant des salariés non promus (hors cadre de direction), le taux moyen d'augmentation du salaire annuel fixe varie entre +4,7% (pour la PCE 9) et +5,6% (pour la PCE 6), soit des niveaux supérieurs aux années précédentes.
- ) Le changement de PCE (vers une PCE supérieure) se traduit par une progression de 8,5% à 10,0% du salaire annuel fixe.
  - >> Ces niveaux s'expliquent toutefois par une accélération des augmentations nationales.

Taux d'augmentation du salaire de base (RCE/RCP+RCI) selon la PCE entre 2021 et 2022  
(CDI actifs présents au 31.12.2021 et au 31.12.2022, source : BDDP)

		Position Emploi 2022											Total	
		4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total	
Position 2021	4	5,4%	n.c.										6,0%	
	6	n.c.	5,2%	9,8%	10,0%		n.c.						6,0%	
	7		6,1%	5,6%	9,6%	n.c.	n.c.						5,9%	
	8		n.c.	n.c.	5,2%	n.c.	9,6%	n.c.					5,6%	
	9		n.c.		n.c.	4,7%	8,5%						5,1%	
	10						5,4%	n.c.	n.c.	n.c.			5,5%	
	11						7,6%	5,3%					5,5%	
	12							n.c.	5,4%				5,4%	
	13								n.c.	5,3%		n.c.	5,5%	
	14										4,8%		4,8%	
	15											4,9%	4,9%	
	Total		5,1%	5,3%	6,3%	5,8%	5,0%	5,9%	5,6%	5,6%	5,3%	4,8%	5,1%	5,7%

## ))) Le taux d'augmentation moyen retraité des augmentations nationales ressort à +1,8%

Et le taux moyen des augmentations individuelles attribuées aux salariés promus est légèrement moins prononcé en 2022 qu'en 2021

Taux d'augmentation individuelle du salaire de base (RCE/RCP+RCI) selon la PCE entre 2021 et 2022 (CDI actifs présents au 31.12.2021 et au 31.12.2022, source : BDDP)

		Position Emploi 2022												
		4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total	
Position 2021	4	1,1%	n.c.										1,8%	
	6	n.c.	1,1%	5,5%	5,8%		n.c.						1,9%	
	7		2,1%	1,6%	5,5%	n.c.	n.c.						2,0%	
	8		n.c.	n.c.	1,3%	n.c.	5,6%	n.c.					1,7%	
	9		n.c.		n.c.	0,9%	4,5%						1,2%	
	10						1,6%	n.c.	n.c.	n.c.			1,6%	
	11						3,7%	1,4%					1,6%	
	12							n.c.	1,5%				1,5%	
	13								n.c.	1,5%		n.c.	1,6%	
	14										1,1%		1,1%	
	15											1,2%	1,2%	
	Total		0,9%	1,2%	2,2%	1,9%	1,1%	2,1%	1,7%	1,8%	1,5%	1,1%	1,4%	1,8%

## ))) Des taux d'augmentations moyens contrastés selon les CSP en 2022

### Des taux d'augmentation moins prononcés pour les cadres

- ) Le taux d'augmentation global (tenant compte des augmentations nationales et individuelles) moyen des Agents (Classe 1) s'établit à 6,0% pour l'ensemble des salariés, et 5,4% pour les salariés non promus (1,6% en 2021).
- ) Le taux d'augmentation global moyen ressort à 5,8% (2,1% en 2021) pour l'ensemble des techniciens (Classe 2), et 9,9% pour les techniciens ayant changé de PCE (+6,2% en 2021).
- ) Il est un peu moins prononcé pour les Cadres : +5,4% au global, et +8,0% pour les Cadres ayant bénéficié d'une promotion.
- ) Les taux d'augmentations moyens sont plus marqués pour les Directeurs, en lien avec des taux d'augmentation individuels moyens atteignant +4,4% en 2022.
  - >> Dans le détail, ce taux moyen recouvre des niveaux très hétérogènes.

#### Taux d'augmentation du salaire de base par classe

(CDI actifs présents au 31.12.2021 et au 31.12.2022, source : BDDP)

Classe 2021	Non promus	Promus	Total
Agents	5,4%	n.c.	6,0%
Techniciens	5,8%	9,9%	5,8%
Cadres	5,4%	8,0%	5,4%
Directeurs	8,2%		8,2%
<b>Total</b>	<b>5,3%</b>	<b>9,8%</b>	<b>5,7%</b>

#### Taux d'augmentation individuelle du salaire de base par classe

(CDI actifs présents au 31.12.2021 et au 31.12.2022, source : BDDP)

Classe 2021	Non promus	Promus	Total
Agents	1,1%	n.c.	1,8%
Techniciens	1,3%	5,7%	1,8%
Cadres	1,5%	4,1%	1,6%
Directeurs	4,4%		4,4%
<b>Total</b>	<b>1,4%</b>	<b>5,6%</b>	<b>1,8%</b>

# ))) Gouvernance et caractéristique du système de rémunération des cadres de direction

## Des évolutions entre fin 2022 et début 2023

) Interrogée sur l'évolution de la gouvernance au sein de la CR TP suite à la démission de l'ancien Directeur Général en octobre 2022, la direction indique que :

» La fonction de DG a été assurée

temporairement par M. Candidat (DGA de la CR) entre décembre 2022 et mars 2023, tout en conservant son statut de DGA sur la période.

» Suite à la démission de ses fonctions, l'ancien DG a récupéré un statut de Directeur Général Adjoint fin 2022 comme le prévoit la convention collective des cadres de direction des CR.

» L'arrivée de la nouvelle Directrice Générale courant 2023 a mis fin à la mission temporaire de DG de M. Candidat, lequel a récupéré ses fonctions de DGA.

o La DG et le DGA sont à ce jour les deux dirigeants effectifs de la CR Touraine Poitou.

» La rémunération des DG (mandataire social dont le contrat de travail est suspendu), DGA et cadres de direction est assurée en intégralité par la Caisse Régionale.

Caractéristiques du système de rémunération des Directeurs Généraux, Directeurs Généraux Adjointes et Directeurs des Caisses Régionales - Source : Document direction

		Rémunération de fonction		Rémunération complémentaire	Rémunération des compétences	Autres éléments
		Ancienneté <2 ans	Ancienneté >2 ans			
Directeur	Niveau 1	5 730 €	6 320 €	425 €*k + 49 €	Plafonné à 55% de la rémunération de fonction	13ème mois, avantage nature (logement de fonction ou indemnité compensatoire : 1 444€ - 1 730 € ; voiture et frais rapportés), rémunération variable
	Niveau 2	6 690 €	7 290 €			
	Niveau 3	7 650 €	8 250 €			
DG adjoint		10 900 €		764 €*k + 98 €		
DG		15 830 €		1 075 €*k + 143 €		

\*k : coefficient déterminé en fonction de la taille des capitaux moyens gérés et du bilan de la CR rapporté au total des CR, il est toujours compris entre 0,6 et 4,2

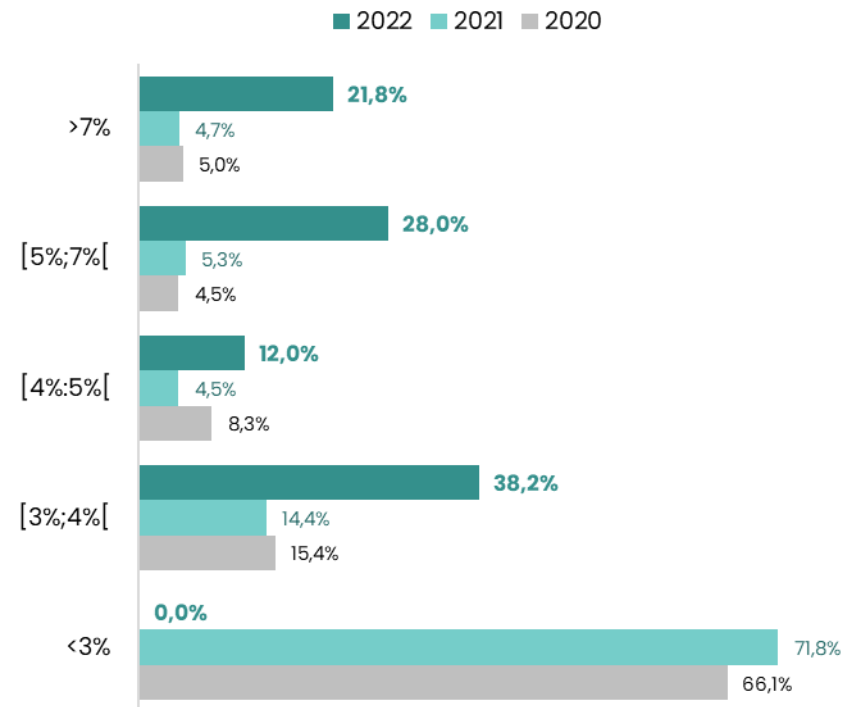
## ))) Le taux d'augmentation médian du salaire de base (RCE/RCP+RCI) s'établit à 4,7% en 2022

### Dans un contexte d'inflation à 5,2% sur l'année

- ) Compte tenu des augmentations nationales, les effectifs se concentrent plutôt sur des tranches d'augmentation supérieure à 3%, alors que plus de la moitié des effectifs enregistraient des augmentations inférieures à 1,0% en 2020 et 2021 (respectivement 53,1% et 56,6%).
- ) Par ailleurs, selon nos calculs, la part des effectifs bénéficiant uniquement des augmentations nationales s'établit à 50,4% en 2022. Autrement dit, 49,6% des salariés présents bénéficient d'une augmentation individuelle en 2022, un niveau en hausse en comparaison avec les 2 exercices précédents (44%).
  - >> Cette évolution s'explique en partie par l'accroissement de l'enveloppe d'augmentation individuelle et la hausse du taux de promotion.
- ) Nous relevons également que 51% (soit 664 salariés sur un total de 1 313) des effectifs de référence (présents entre 2021 et 2022) enregistrent une augmentation de leur salaire annuel fixe inférieure à l'inflation en 2022 (5,2%) et donc 49% affichent une évolution de leurs salaires supérieure à celle-ci.

Evolution de la répartition des effectifs par tranche de taux d'augmentation de salaire (RCP+RCI)

(CDI présents du 31.12.N-1 au 31.12.N)

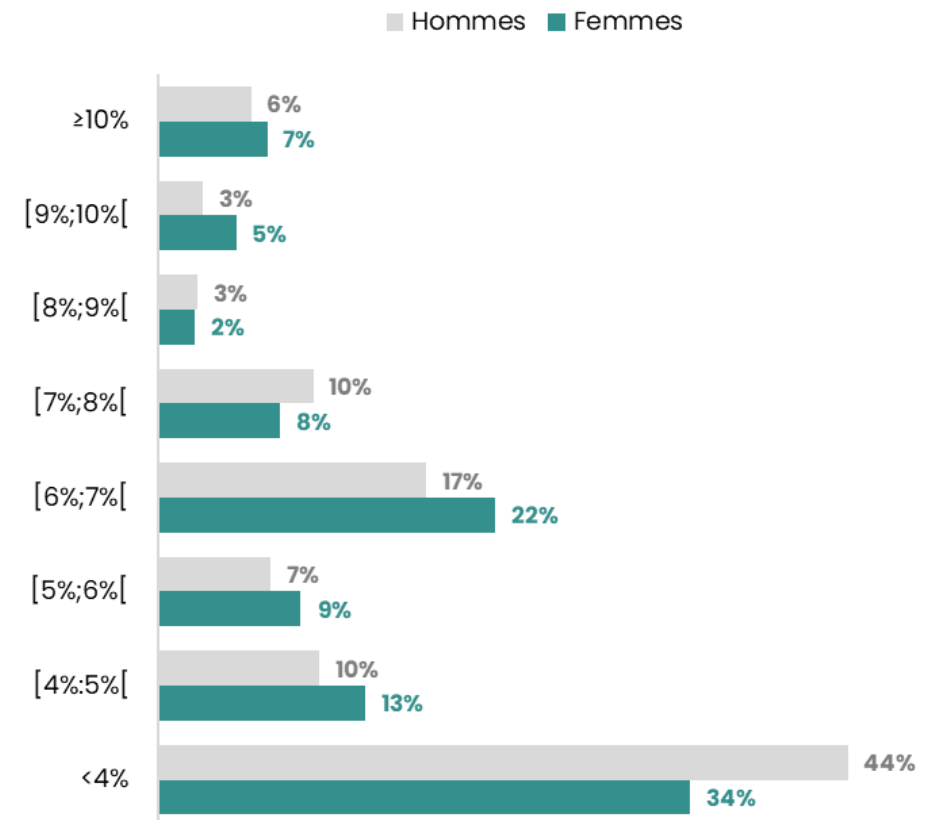


## ))) Le taux d'augmentation médian des femmes est plus élevé que celui des hommes en 2022

### Une différence qui s'explique en partie par des effets de structure

- ) Le taux d'augmentation médian des femmes atteint +5,6% en 2022 et celui des hommes ressort à +4,2% (0,45% en 2021 pour les femmes et les hommes).
- ) Cette différence s'explique notamment par le poids bien plus important des femmes sur les PCE 4 à 7 (cf. infra), lesquelles enregistrent des augmentations nationales comprises entre 4,0 et 4,4%, et non pas 3,9% comme pour le reste des PCE.
  - » En conséquence, le poids des femmes est supérieur à celui des hommes sur la tranche 4-5%, alors que celui des hommes est plus prononcé sur les augmentations inférieures à 4% (soit le niveau de l'augmentation nationale, 3,9% environ).
- ) Notons également que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses sur les tranches d'augmentation supérieures à 9%. Une situation qui s'explique par un taux de promotion plus favorable aux femmes en 2022.

Répartition des effectifs par tranche de taux d'augmentation de salaire (RCP/RCE+RCI) et par sexe en 2022 (CDI présents du 31.12.21 au 31.12.22)



## ))) Les augmentations globales et individuelles sur longue période

### 19% des effectifs présents entre fin 2016 et fin 2022 ne couvrent pas l'inflation cumulée

) En 2022, si 51% des effectifs présents sur 2021-2022 ne couvrent pas l'inflation 2022 en salaire fixe, ce chiffre s'établit à 21% sur la période 2016-2022, soit 202 salariés.

>> Cette évolution tient à la prise en compte des « cycles RH » sur période longue. En effet, la direction indique que la fréquence des mobilités internes et des promotions tend à suivre un cycle dit en « Z », sur 3, 5 et 7 ans.

) Notons que sur longue période (2016-2022), 82% des effectifs ont perçu entre 2 et 4 augmentations individuelles (hors revalorisations nationales) sur « 6 possible ».

) L'âge et l'ancienneté moyenne tend à se réduire en fonction du nombre d'augmentations individuelles attribuées.

Répartition des effectifs CDI selon l'évolution de SAT par rapport au taux d'inflation entre fin 2021 et fin 2022 (5,2%) et entre 2016 et fin 2022 (11,7%) - Calculs Ipsos Facto

	Δ 22-21		Δ 22-16	
	≤5,2%	>5,2%	≤11,7%	>11,7%
Salaire annuel théorique	668	653	202	757
<i>en %</i>	51%	49%	21%	79%

Caractéristiques des effectifs selon le nombre d'augmentations individuelles perçues entre fin 2016 et fin 2022 (CDI présents chaque année au 31.12, source : direction)

Caractéristiques 2022	Nombre d'augmentations individuelles							Total
	0	1	2	3	4	5	6	
Effectifs	3	72	221	321	246	86	10	959
Structure en %	0%	8%	23%	33%	26%	9%	1%	100%
Âge moyen	57,5	50,5	50,2	46,7	44,0	42,4	41,6	46,7
Ancienneté société moyenne	33,5	22,4	22,9	20,8	19,3	16,8	10,5	20,6
Taux de cadres (yc. Dir.)	67%	49%	45%	39%	30%	29%	40%	38%
Taux de féminisation	33%	43%	48%	53%	70%	72%	50%	57%
Taux de temps partiel	0%	19%	13%	12%	17%	16%	20%	15%

## ))) Comparaison des salaires de base femmes – hommes par PCE

### Une nouvelle réduction des écarts de salaires entre femmes et hommes

) Au global, l'écart entre le salaire moyen des hommes et des femmes se réduit et s'établit à 8,0% en 2022, après 10,5% en 2021 et 12,6% en 2020.

» Cette évolution s'explique notamment par des promotions et augmentations plus importantes pour les femmes que pour les hommes en 2022.

) Les écarts sont peu élevés (inférieurs à 2%) sur les PCE 7 à 10.

) Ils sont toutefois plus prononcés et en défaveur des femmes sur les plus élevés, à savoir : la PCE 13 et surtout la PCE 15 sur laquelle l'écart se creuse en 2022.

Comparaison hommes/femmes de salaire brut annuel moyen (en K€) par PCE

(CDI présents au 31.12.2022, source : BDDP)

PCE	2021				2022				Ecart H/F		
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		2020	2021	2022
	Eff.	SBAT	Eff.	SBAT	Eff.	SBAT	Eff.	SBAT			
4	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	-3,5%	n.c.	n.c.
6	121	28,9	249	29,3	123	29,9	232	30,7	-1,0%	-1,3%	-2,7%
7	110	32,0	191	32,0	116	33,3	194	33,3	0,1%	0,1%	-0,2%
8	98	34,2	143	33,9	90	35,8	147	35,6	1,9%	1,0%	0,8%
9	32	37,0	44	37,1	26	38,6	38	38,4	0,8%	-0,2%	0,5%
10	109	41,4	107	40,4	117	43,0	130	42,2	2,0%	2,7%	1,9%
11	45	43,4	37	45,1	44	45,9	34	47,4	-2,2%	-3,9%	-3,2%
12	26	48,9	12	51,4	25	50,7	13	53,9	-2,6%	-4,9%	-5,9%
13	33	55,0	25	53,2	31	57,3	22	56,0	5,0%	3,5%	2,3%
14	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
15	22	72,2	7	66,4	16	75,5	10	69,4	6,1%	8,7%	8,9%
Total	604	38,2	841	34,6	594	39,4	845	36,5	12,6%	10,5%	8,0%



## ))) Comparaison des salaires de base femmes – hommes par PCE

### Une nouvelle réduction des écarts de salaires entre femmes et hommes

- ) Les écarts sont également prononcés mais en faveur des femmes sur les PCE 6, 11 et 12.
- ) Le calcul des panels égalité entre les femmes et les hommes – qui intègre les PCE et les tranches d'âge (et non plus les tranches d'ancienneté comme précédemment) – fait ressortir peu d'écart significatifs (inférieur ou supérieur à 2%) en 2022. Nous relevons toutefois les cas suivants :
  - >> Un écart supérieur à 2% en faveur des hommes sur la PCE 9, et tranche d'âge de 40 ans à 49 ans.
  - >> Un écart en défaveur des hommes sur la PCE 10 et la tranche d'âge 30 à 39 ans.
  - >> Un écart en faveur des femmes sur la PCE 11 et tranche d'âge 50 et plus.
- ) Les données des panels ne sont toutefois plus exploitables à partir de la PCE 12, faute d'effectif suffisant.
- ) Au final, 19 femmes ont bénéficié de l'enveloppe visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (14 en 2021), pour un total d'enveloppe proche de celui de l'année précédente (19,5 K€, après 20,0 K€ en 2021), mais un montant moyen légèrement inférieur.
  - >> Les bénéficiaires sont réparties sur la PCE 4 et 10 à 15.
  - >> Les métiers de responsable d'agence et de chargé d'activités sont fortement représentés.

# ))) L'index d'égalité professionnelle fait ressortir une note de 93/100

## Une note en stabilité par rapport à 2021

- ) Les notes sont stables sur l'ensemble des critères qui définissent l'index d'égalité professionnelle.

>> La direction précise que le principal axe d'amélioration de la CR réside dans l'accroissement du nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. A noter toutefois que la nouvelle DG en sa qualité de mandataire sociale n'est pas comptabilisée dans les 10 plus hautes rémunérations (le contrat de travail du DG étant suspendu).

Détails de l'index égalité professionnelle (source : document public)

	Score 2021	Score 2022	Nb de points max
1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	38	38	40
2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles	20	20	20
3 : Ecart de taux de promotions	15	15	15
4 : Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé de maternité	15	15	15
5 : Pourcentage de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	5	10
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

- ) La méthodologie de l'index fait toutefois preuve de limites : écarts de rémunération mesurés par Classe et non par PCE, application d'une franchise de 5%, seuil de tolérance de 2% sur les promotions, ... En outre, il ne permet pas de prendre en compte des enjeux pourtant centraux pour les banques de détail et notamment : la déformation de la structure des classifications, la féminisation faible ou à l'inverse excessive de certains métiers, les parcours de carrière.

>> Dès lors, l'index ne peut constituer le seul outil de référence pour mesurer et gérer l'égalité professionnelle.

## ))) Corrélation entre salaire de base et ancienneté sur les principaux métiers

### Des différences selon les métiers

) La corrélation positive entre niveau de rémunération fixe et ancienneté n'est pas toujours établie selon les métiers.

) Ainsi, le salaire fixe à l'embauche des Conseillers des Particuliers et des Chargés d'activités est supérieur à celui des salariés présentant une ancienneté plus importante.

>> Les Conseillers des Particuliers dont l'ancienneté est comprise entre 1 et 15 ans affichent un salaire moyen inférieur à l'embauche.

>> L'évolution du salaire en fonction de l'ancienneté n'est pas linéaire s'agissant des Chargés d'Activités. C'est également le cas pour d'autres métiers (Chargés d'Affaires et Responsable d'Agence notamment).

Salaire de base (RCP+RC, en €i) moyen par tranche d'ancienneté (CDI inscrits 31/12/2022)

Source : Base de données du personnel

	< 1 an	1-3 ans	3-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15-20 ans	> 20 ans	Total
CONSEILLER DES PARTICULIERS	32 975	31 689	31 274	31 177	32 809	33 853	36 551	<b>33 285</b>
CONSEILLER COMMERCIAL	28 226	28 646	28 856	29 441	30 024	31 427	33 119	<b>29 311</b>
CHARGE D'ACTIVITES	41 667	40 436	45 291	41 372	39 650	40 340	45 416	<b>43 065</b>
ANALYSTE	nc	33 583	32 011	33 882	34 786	36 539	38 096	<b>36 409</b>
RESPONSABLE D'AGENCE		nc		48 327	42 229	41 113	48 265	<b>46 793</b>
TECHNICIEN	30 144	nc	nc	nc	32 342	32 513	33 711	<b>33 046</b>
CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS NI	nc	nc	33 438	33 822	34 909	36 968	37 915	<b>35 262</b>
CHARGE D'AFFAIRES	nc	46 675		45 186	nc	44 388	42 278	<b>44 715</b>
CONSEILLER GESTION PATRIMOINE	nc	35 438	nc	34 351	nc	35 782	38 894	<b>36 681</b>
CONSEILLER CLIENTELE DES AGRICULTEURS NI	nc	nc	34 794	32 960	34 209	34 705	38 525	<b>35 440</b>
DIRECTEUR DE GROUPE D'AGENCE	nc	nc		nc	nc	45 653	53 794	<b>52 432</b>
RESPONSABLE D'UNITE			45 016	nc	42 531	nc	45 884	<b>45 225</b>
CHEF DE DEPARTEMENT	nc	nc	nc	nc	nc	nc	69 537	<b>73 078</b>
CHEF DE SERVICE		58 995		nc	54 321		57 897	<b>57 570</b>
CONSEILLER PRIVE		nc	nc	nc	44 148	nc	42 798	<b>43 561</b>
COORDINATEUR COMMERCIAL	nc			32 510	nc	34 499	35 592	<b>34 286</b>

## ))) La somme des rétributions globales (y compris PPV) progresse de +5,8% en 2022

### Une hausse portée par les salaires fixes, l'intéressement et la prime PPV

) La croissance du cumul des rétributions globales (sur le périmètre des effectifs CDI à temps plein, dont l'ancienneté est d'au moins 2 ans et bénéficiant d'une REC, d'un intéressement et d'une PPV) s'accélère par rapport à 2021 (+5,8% vs +3,1%).

) Cette progression repose sur une hausse des salaires fixes (cf. supra), de l'intéressement et de la PPV dans une moindre mesure (800 €/salariés, après 700€/salarié en 2021).

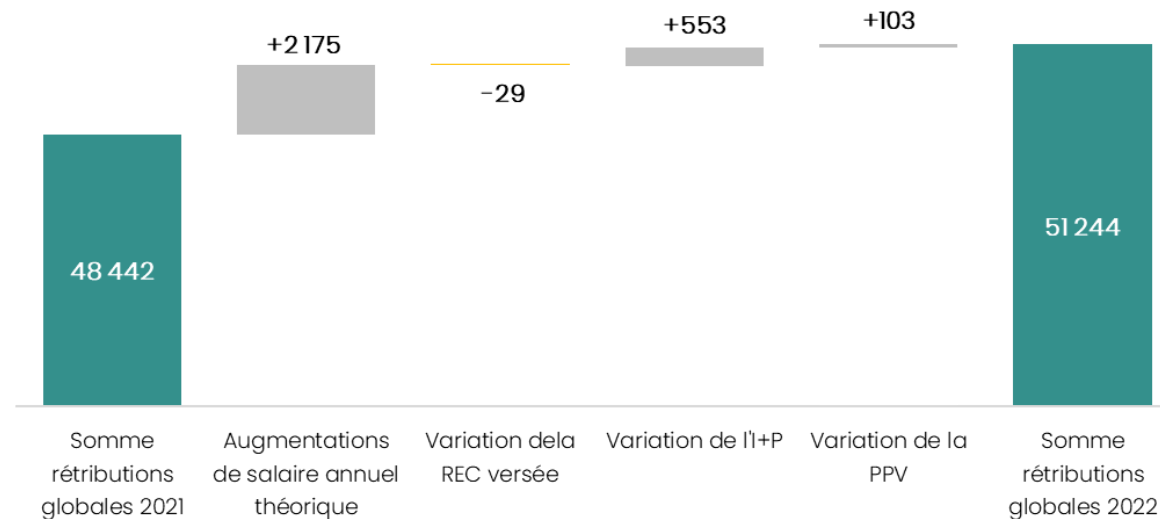
» S'agissant de l'intéressement, cette évolution s'explique principalement par l'augmentation

des résultats 2021 (l'intéressement versé en année N dépend du niveau des résultats N-1).

) La somme des REC est légèrement en repli : -0,7%, soit -28 K€ sur la base de notre périmètre et qui tient à une baisse du taux d'atteinte (106% vs 112% en 2021) et **de la part contributive entreprise (88% vs 100% en 2021)**.

» Notons en outre qu'en tenant compte de l'ensemble des REC versées à tous les salariés en 2021 et en 2022, et non pas sur un périmètre plus restrictif, la baisse de l'enveloppe est plus marquée (-2,4% à 5,3 M€ en 2022). Nous verrons également par la suite que 60% des effectifs présents constatent une baisse de leur REC en 2022.

Evolution de la rétribution globale (y c. PPV) entre 2021 et 2022  
(en k€, CDI présents au 31.12.22 avec au moins 2 ans d'ancienneté, à temps plein, et ayant perçu une REC et une prime d'intéressement non-nuls en 2021 et en 2022, source : BDDP)



# ))) Moyenne de l'évolution des composantes de la rétribution globale des principaux emplois

## Des évolutions contrastées sur la REC en 2022 selon les métiers

) La moyenne de l'évolution de la rétribution globale (y compris PPV) oscille entre +3,7% (pour les Conseillers Assurances des Pros) et +6,4% (Resp. Unités et CCiaux).

>> S'agissant des Conseillers Assurances des Pros, cette évolution tient d'une part à une croissance moins marquée du salaire de base, et surtout, à une baisse moyenne de la REC de 9,6%.

) Notons que la moyenne de l'évolution des REC versées est assez hétérogène selon les métiers.

>> Ainsi, le taux d'augmentation moyen de la REC est plutôt prononcé pour les Conseillers Commerciaux et les Conseillers en Gestion de Patrimoine, alors qu'il ressort en baisse sur d'autres emplois.

### Moyenne des taux d'évolution de SAT et des éléments de rémunération en 2022

(CDI présents au 31.12.22, ayant perçu une REC et une prime d'interressement non nulles en 2021 et en 2022, à temps plein en 2021 et en 2022, et n'ayant pas changé de poste en 2022, source : BDDP)

	Effectifs	Δ 22-21			Rétrib. Globale (hors PPV)	Var. PPV	Rétrib Globale (y c. PPV)
		SBAT	REC	I&P			
CONSEILLER DES PARTICULIERS	187	5,7%	3,6%	12,2%	5,8%	14,3%	6,0%
CONSEILLER COMMERCIAL	94	5,2%	10,6%	24,8%	6,3%	14,3%	6,5%
CHARGE D'ACTIVITES	94	5,0%	-4,6%	9,3%	4,8%	14,3%	4,9%
ANALYSTE	93	5,1%	-5,7%	9,6%	4,8%	14,3%	5,0%
RESPONSABLE D'AGENCE	84	5,9%	-0,3%	14,2%	5,8%	14,3%	5,9%
TECHNICIEN	49	5,8%	-4,6%	12,3%	5,6%	14,3%	5,7%
CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS N1	40	5,4%	-1,5%	13,9%	5,3%	14,3%	5,5%
DIRECTEUR DE GROUPE D'AGENCE	33	5,9%	-0,8%	7,2%	5,1%	14,3%	5,2%
RESPONSABLE D'UNITE	31	5,8%	3,9%	17,2%	6,4%	14,3%	6,5%
CONSEILLER GESTION PATRIMOINE	27	5,2%	7,5%	18,6%	5,6%	14,3%	5,8%
CHARGE D'AFFAIRES	26	5,1%	-3,2%	7,6%	4,6%	14,3%	4,7%
CHEF DE DEPARTEMENT	24	5,2%	0,4%	6,5%	4,7%	14,3%	4,8%
CONSEILLER CLIENTELE DES AGRICULTEURS N1	20	5,0%	-0,6%	8,8%	4,9%	14,3%	5,0%
CHEF DE SERVICE	18	5,6%	1,9%	7,0%	5,4%	14,3%	5,5%
CONSEILLER PRIVE	17	4,8%	-4,4%	37,7%	5,2%	14,3%	5,3%
COORDINATEUR COMMERCIAL	10	4,7%	-6,1%	8,7%	4,1%	14,3%	4,3%
CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS N2	10	4,4%	-1,1%	47,0%	5,2%	14,3%	5,3%
ASSISTANT COMMERCIAL	8	5,1%	-0,1%	9,8%	5,2%	14,3%	5,4%
CONSEILLER ASSURANCES DES PROS	6	3,8%	-9,6%	12,2%	3,6%	14,3%	3,7%

## ))) L'évolution des composantes de la rétribution globale par CSP

### Une croissance légèrement plus marquée pour les agents et moins prononcée pour les cadres

) La rétribution globale moyenne (y compris PPV) progresse de 6,3% pour les agents entre 2021 et 2022. Une évolution qui s'explique par l'accroissement des salaires fixes, un peu plus marqué pour les agents que pour les autres CSP (les revalorisations nationales sont plus marquées sur les premières PCE en 2022). La hausse de la PPV est identique sur l'ensemble des catégories de salariés. Elle impacte toutefois de manière plus importante la croissance des salaires les plus faibles.

>> L'intéressement moyen progresse cependant moins rapidement pour les agents que pour les autres CSP.

>> La REC moyenne se replie pour toutes les CSP en 2022.

) Les moyennes des rétributions globales des Techniciens et Cadres progressent respectivement de +6,1% et +5,4%.

#### Evolution des éléments de rétribution entre 2021 et 2022

(CDI à temps plein en N et en N-1, avec une ancienneté supérieure à 2 ans, une REC et intéressement non-nuls en N et en N-1, source : BDDP)

Catégorie n-1		Agents	Techniciens	Cadres	Total
<b>Effectifs</b>		<b>15</b>	<b>657</b>	<b>358</b>	<b>1030</b>
RCE/RCP + RCI	2021	29 939	32 288	46 270	37 114
	2022	31 884	34 191	48 772	39 225
	<b>Δ 22-21</b>	<b>6,5%</b>	<b>5,9%</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,7%</b>
REC versée	2021	3 042	3 551	5 623	4 264
	2022	3 019	3 526	5 590	4 236
	<b>Δ 22-21</b>	<b>-0,8%</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-0,6%</b>	<b>-0,7%</b>
I&P	2021	4 581	4 572	5 671	4 954
	2022	4 983	5 093	6 242	5 491
	<b>Δ 22-21</b>	<b>8,8%</b>	<b>11,4%</b>	<b>10,1%</b>	<b>10,8%</b>
Rétribution globale (hors PPV)	2021	37 563	40 411	57 564	46 331
	2022	39 886	42 810	60 603	48 952
	<b>Δ 22-21</b>	<b>6,2%</b>	<b>5,9%</b>	<b>5,3%</b>	<b>5,7%</b>
PPV	2021	700	700	700	700
	2022	800	800	800	800
	<b>Δ 22-21</b>	<b>14,3%</b>	<b>14,3%</b>	<b>14,3%</b>	<b>14,3%</b>
Rétribution globale (y c. PPV)	2021	38 263	41 111	58 264	47 031
	2022	40 686	43 610	61 403	49 752
	<b>Δ 22-21</b>	<b>6,3%</b>	<b>6,1%</b>	<b>5,4%</b>	<b>5,8%</b>

# 60% des effectifs enregistrent une croissance de la rétribution globale comprise entre 4 et 8%

## Peu de salariés constatent une baisse de leurs rétributions globales en 2022

Compte tenu de la hausse plus importante des salaires fixes en 2022, mais également de l'intéressement et de la PPV, les effectifs (CDI à temps plein, dont l'ancienneté est d'au moins 2 ans et bénéficiant d'une REC et d'un intéressement non nul) enregistrent une croissance de leurs rétributions globales en 2022 pour la quasi-totalité d'entre eux.

Pour rappel, en 2021, 5,2% des effectifs de référence enregistraient une rétribution globale en baisse (11% en 2020), dans un contexte de baisse de l'intéressement. Le versement d'une prime PPV (700€/salarié versée au titre de 2020) permettait de l'atténuer.

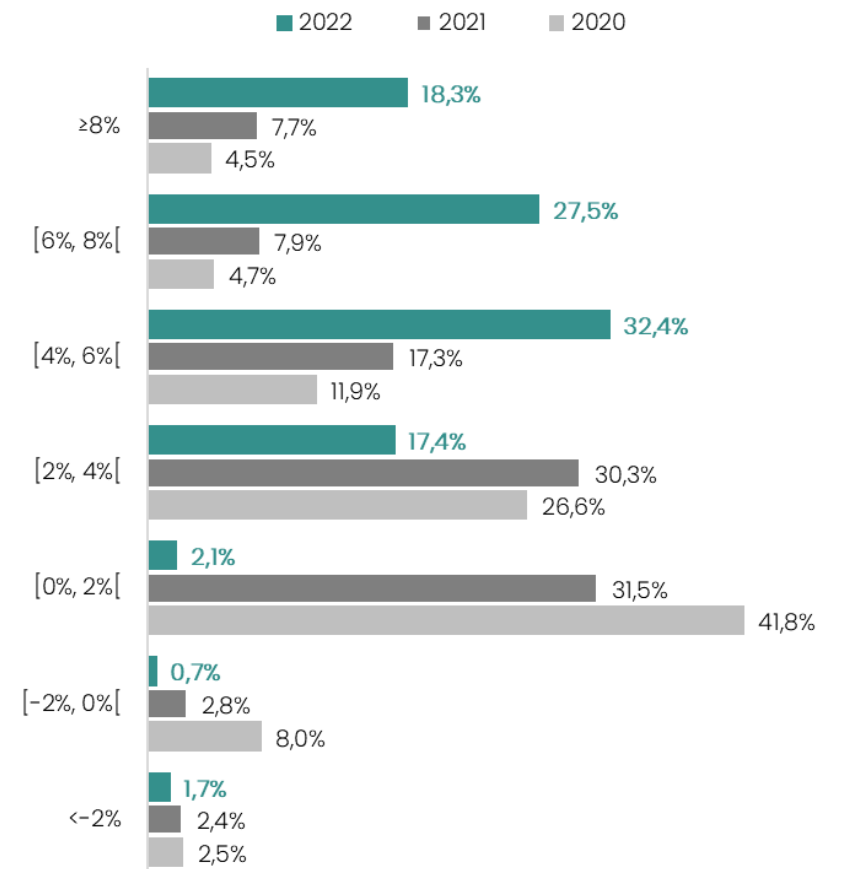
Par ailleurs, nous notons que 45% des effectifs de référence enregistrent une évolution de leur rétribution globale inférieure à l'inflation en 2022.

Cette proportion se renforce légèrement sur une période plus longue. Ainsi, 48% des effectifs présents sur 2016-2022 affichent une évolution de leur rétribution globale inférieure à l'inflation.

Evolution de la rétribution globale en comparaison avec l'inflation

Rétrib. Globale (y c. PPV) en %	Δ 22-21		Δ 22-16	
	≤5,2%	>5,2%	≤11,7%	>11,7%
	462	568	362	397
	45%	55%	48%	52%

Répartition des effectifs par tranche de taux d'augmentation salariale de la rétribution globale  
(CDI présents au 31.12.22 avec au moins 2 ans d'ancienneté, à temps plein, et ayant perçu une REC et une prime d'intéressement non-nuls en 2021 et en 2022)





## ))) La moyenne des REC versées est en retrait pour la plupart des métiers du réseau en 2022

### Et les « taux d'atteinte » diminuent également

- La REC versée moyenne diminue pour la plupart des métiers en 2022, exception faite des Conseillers des Particuliers et des Conseillers Commerciaux.
- La baisse de la REC est plus marquée pour les Conseillers Assurances des Pros, les Chargés d'affaires et les Chargés d'Activités.
- Par ailleurs, nous notons que le rapport entre la REC versée et la REC théorique fait ressortir des niveaux en baisse entre 2021 et 2022.

REC théorique et versée sur les principaux métiers du réseau (CDI actifs présents à temps plein du 31.12.N-1 au 31.12.N avec un moins 2 ans d'ancienneté au 31.12.22 et ayant perçu une REC non-nulle, source : BDDP)

	Effectifs	2021			2022			Δ 22-21
		REC théorique	REC versée	Versée/théorique	REC théorique	REC versée	Versée/théorique	
CONSEILLER DES PARTICULIERS	186	3 634	3 949	109%	3 667	3 972	108%	0,6%
CONSEILLER COMMERCIAL	90	3 541	3 599	102%	3 571	3 705	104%	3,0%
RESPONSABLE D'AGENCE	84	5 755	6 479	113%	5 927	6 456	109%	-0,4%
CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS N1	40	3 656	4 061	111%	3 688	3 983	108%	-1,9%
DIRECTEUR DE GROUPE D'AGENCE	33	8 236	8 960	109%	8 290	8 907	107%	-0,6%
CONSEILLER GESTION PATRIMOINE	27	3 681	4 001	109%	3 828	3 969	104%	-0,8%
CONSEILLER CLIENTELE DES AGRICULTEURS N1	20	3 639	4 013	110%	3 680	3 987	108%	-0,6%
CHARGE D'AFFAIRES	19	3 908	4 659	119%	3 940	4 385	111%	-5,9%
CONSEILLER PRIVE	16	3 852	4 263	111%	3 957	4 049	102%	-5,0%
CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS N2	10	3 718	4 056	109%	3 766	4 006	106%	-1,2%
CHEF DE DEPARTEMENT	9	8 114	10 359	128%	8 619	9 880	115%	-4,6%
COORDINATEUR COMMERCIAL	9	3 709	4 136	112%	3 730	3 875	104%	-6,3%
ASSISTANT COMMERCIAL	8	3 357	3 616	108%	3 385	3 607	107%	-0,3%
CHARGE D'ACTIVITES	6	3 431	3 995	116%	3 462	3 767	109%	-5,7%
CONSEILLER ASSURANCES DES PROS	6	3 655	3 665	100%	3 659	3 339	91%	-8,9%



## ))) L'évolution de la REC moyenne versée est plus erratique sur les principaux métiers du siège

Les « taux d'atteinte » sont plus élevés sur les métiers du siège que sur ceux du réseau

REC théorique et versée sur les principaux métiers du siège (CDI actifs présents à temps plein du 31.12.N-1 au 31.12.N avec un moins 2 ans d'ancienneté au 31.12.22 et ayant perçu une REC non-nulle, source : BDDP)

	Effectifs	2021			2022			Δ 22-21
		REC théorique	REC versée	Versée/ théorique	REC théorique	REC versée	Versée/ théorique	
ANALYSTE	90	1 975	2 449	124%	1 949	2 290	118%	-6,5%
CHARGE D'ACTIVITES	88	2 301	3 290	143%	2 386	3 137	131%	-4,7%
TECHNICIEN	49	1 916	2 341	122%	1 953	2 237	115%	-4,4%
RESPONSABLE D'UNITE	29	2 590	3 507	135%	2 658	3 729	140%	6,3%
CHEF DE SERVICE	16	4 498	7 461	166%	4 808	7 763	161%	4,0%
CHEF DE DEPARTEMENT	15	6 246	9 674	155%	5 834	9 590	164%	-0,9%
CHARGE D'AFFAIRES	7	3 684	4 207	114%	3 979	4 298	108%	2,2%

- ) La moyenne des REC versées se replie pour 4 métiers représentatifs du siège en 2022, mais à l'inverse, progresse sur 3 autres.
- ) Au-delà de l'évolution de la moyenne, nous relevons que le rapport entre les REC moyennes versées et les REC moyennes théoriques ressort de nouveau à des niveaux nettement supérieurs à ceux des principaux métiers du réseau en 2022.

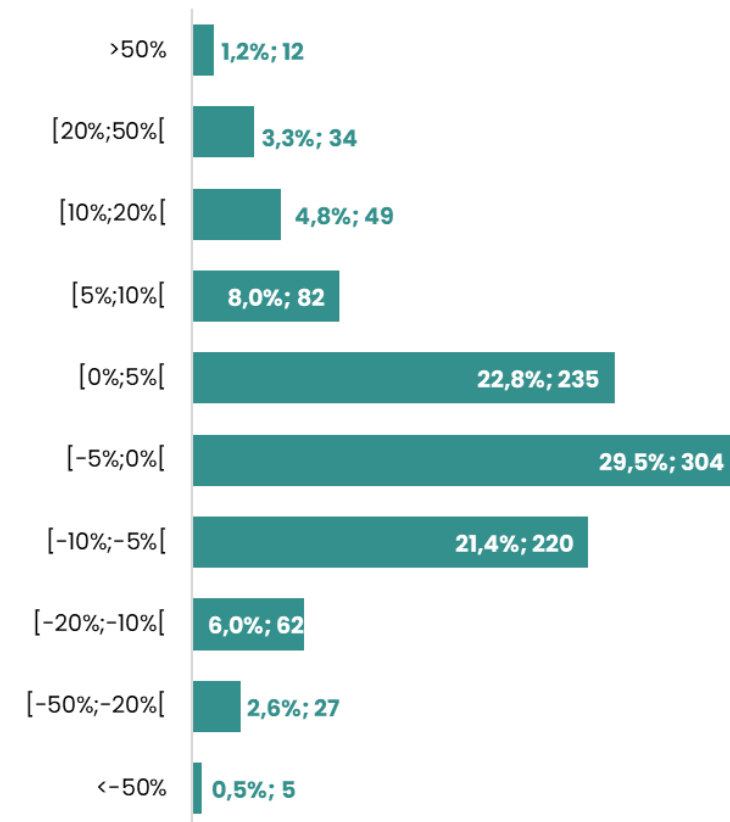
>> Ce rapport dépasse 160% en 2022 pour les Chefs de Service (comme en 2021) et les Chefs de Département.

## ))) 60% des effectifs présents enregistrent une baisse de leur REC en 2022

### Un poids en forte hausse par rapport à 2021

- ) La baisse de la REC versée impacte aussi une majorité des salariés en 2022, dans un contexte de baisse des taux d'atteinte globaux. Notons que cette diminution fait suite à un niveau de REC élevé en 2021.
  - >> Pour rappel en 2021, la REC diminuait pour un peu moins de 10% des effectifs de référence (39% en 2020).
- ) Notons en outre que pour 9% du périmètre étudié, la baisse de la REC est supérieure à 10%, soit une diminution significative.
  - >> A l'opposé, un peu plus de 9% des effectifs bénéficient d'une hausse de leur REC supérieure à 10% (54% en 2021).
- ) Le taux d'évolution médian de la REC s'établit à -1,6% en 2022, alors que le taux d'augmentation moyen ressort à +0,5%.

**Répartition des effectifs par tranche d'évolution de REC versée** (CDI actifs présents du 31.12.2021 au 31.12.2022, à temps plein, avec au moins 2 ans d'ancienneté, ayant effectivement perçu une REC les deux années, source : BDDP)

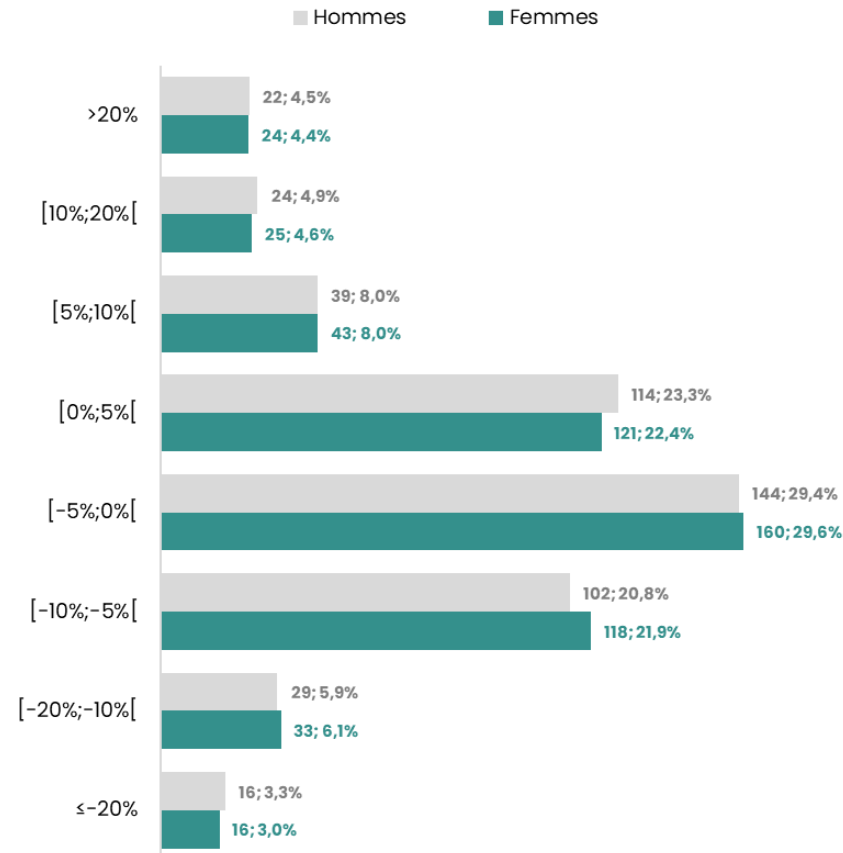


## ))) La répartition des effectifs par genre et par tranche d'évolution de la REC versée...

...Ne révèle pas de disparités significatives entre les femmes et les hommes en 2022

### Répartition des effectifs féminins et masculins par tranche de taux d'augmentation de la REC versée

(CDI présents au 31.12.21 et au 31.12.22 à temps plein, avec une ancienneté d'au moins 2 ans, et une REC et un intéressement non-nuls)



## ))) Détail des autres primes versées par la CR Touraine Poitou en 2022

Le total de ces primes (y compris PPV) atteint 1,9 M€ en 2022 (dont 1,0 M€ de PPV)

Détail des autres primes versées par la CR Touraine Poitou en 2022 - Source : Document Direction

Libellé prime	Montant global attribué	Nombre de bénéficiaires	Règles d'attribution	Montant unitaire	référence
PART. GARDE ENFANT	3 218,97 €	10	voir en CR les règles d'attribution		voir accord d'entreprise
PRIME GARDE +6 ANS	7 129,62 €	28	voir en CR les règles d'attribution		voir accord d'entreprise
PRIME ASSIDUITE	8 313,53 €	18	voir en CR les règles d'attribution		
PRIME DE DIPLOME	88 025,00 €	31	prime de diplôme lié à la réussite des formations diplômantes du CA		article 32 de la CCN
PRIME DE MEDAILLE	54 064,00 €	62	prime versée lors de l'attribution de la médaille d'honneur agricole pour les 20, 30, 35 ou 40 ans d'ancienneté	872 € pour chaque médaille	article 34 de la CCN
PRIME DE NAISSANCE	103 343,09 €	60	versé à la naissance de chaque enfant.	Montant = 1681 € en 2021 (pesé niveau 1 de la grille des RCE)	article 34 de la CCN
PRIME DE TRANSPORT	45 213,57 €	1 247		3,69 € par mois pour les salariés travaillant dans les villes de TOURS et POITIERS	article 34 de la CCN
PRIME EXCEPTION.	28 058,00 €	62	prime exceptionnelle sur motivation du manager		
PRIME MARIAGE	48 020,01 €	21	versé à l'occasion du mariage de l'agent (pas versé en cas de PACS ou de remariage)	Montant mensuel des RCE+RCI de l'agent le mois précédent le mariage	article 34 de la CCN
PRIME RETRAITE	330 050,37 €	24	versé à l'occasion du départ en retraite de l'agent	1/10 du salaire mensuel moyen par année d'ancienneté	article 39 de la CCN
PRIME P.ACHAT EXO	933 273,57 €	1 340	Prime versées aux CDI / CDD / App présents lors du versement	800€ proratisés au temps de présence sur l'année	
PR.P.ACHAT NON EXO	95 091,38 €	131	Prime versées aux CDI / CDD / App présents lors du versement	800€ proratisés au temps de présence sur l'année	
PRIME CONV FORFAIT	87 861,09 €	100	Prime versée en cas de convention au forfait	1 200 €	
INDEMN. INFLATION	50 500,00 €	505		100 €	
<b>Total général</b>	<b>1 882 162,20 €</b>				

## »»» Sommaire

Partie 1 : L'évolution et l'analyse de la structure des effectifs

Partie 2 : La notation des salariés

Partie 3 : L'analyse des rémunérations

Partie 4 : Annexes

## ))) Annexe : Compte tenu de la hausse des recrutements avec RCI en 2022...

...La part des salariés recrutés au minimum conventionnel se réduit à 45% du total des embauches en 2022

Détails des recrutements CDI de la CR entre 2020 et 2022 (source : BDDP)

	Minimum conventionnel			PCP>PCE			RCI non-nulle			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Effectifs	60	68	57	8	7	7	39	55	64	90	124	128
Structure	67%	55%	45%	9%	6%	5%	32%	44%	50%	100%	100%	100%

## ))) Annexe : Cartographie des métiers par PCE (1/2)

**Effectifs des métiers par CDI** (CDI présents au 31.12.22, source : BDDP)

Intitulé métier et PCE	Effectifs
<b>ADJOINT DIRECTEUR CENTRE D'AFFAIRES</b>	<b>2</b>
11	1
13	1
<b>ANALYSTE</b>	<b>125</b>
8	83
9	42
<b>ANALYSTE D'AFFAIRES</b>	<b>6</b>
8	6
<b>ASSISTANT</b>	<b>7</b>
4	7
<b>ASSISTANT COMMERCIAL</b>	<b>19</b>
4	19
<b>CHARGE D'ACTIVITES</b>	<b>140</b>
10	123
11	15
12	2
<b>CHARGE D'AFFAIRES</b>	<b>40</b>
10	33
11	6
12	1
<b>CHARGE D'AFFAIRES DES AGRICULTEURS</b>	<b>8</b>
10	8
<b>CHARGE D'AFFAIRES DES PROFESSIONNELS</b>	<b>6</b>
10	6
<b>CHEF DE DEPARTEMENT</b>	<b>28</b>
14	1
15	26
16	1

**Effectifs des métiers par CDI** (CDI présents au 31.12.22, source : BDDP)

Intitulé métier et PCE	Effectifs
<b>CHEF DE SERVICE</b>	<b>26</b>
13	24
14	2
<b>CONSEILLER ASSURANCE PME</b>	<b>1</b>
9	1
<b>CONSEILLER ASSURANCES DES PROS</b>	<b>9</b>
8	9
<b>CONSEILLER ASSURANCES DES PROS SENIOR</b>	<b>2</b>
9	2
<b>CONSEILLER CLIENTELE DES AGRICULTEURS N1</b>	<b>37</b>
8	37
<b>CONSEILLER CLIENTELE DES AGRICULTEURS N2</b>	<b>3</b>
9	3
<b>CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS N1</b>	<b>64</b>
8	64
<b>CONSEILLER CLIENTELE DES PROFESSIONNELS N2</b>	<b>12</b>
9	12
<b>CONSEILLER COMMERCIAL</b>	<b>252</b>
6	251
7	1
<b>CONSEILLER DES PARTICULIERS</b>	<b>307</b>
7	307
<b>CONSEILLER GESTION PATRIMOINE</b>	<b>38</b>
8	38
<b>CONSEILLER PRIVE</b>	<b>24</b>
10	23
11	1

## ))) Annexe : Cartographie des métiers par PCE (2/2)

**Effectifs des métiers par CDI** (CDI présents au 31.12.22, source : BDDP)

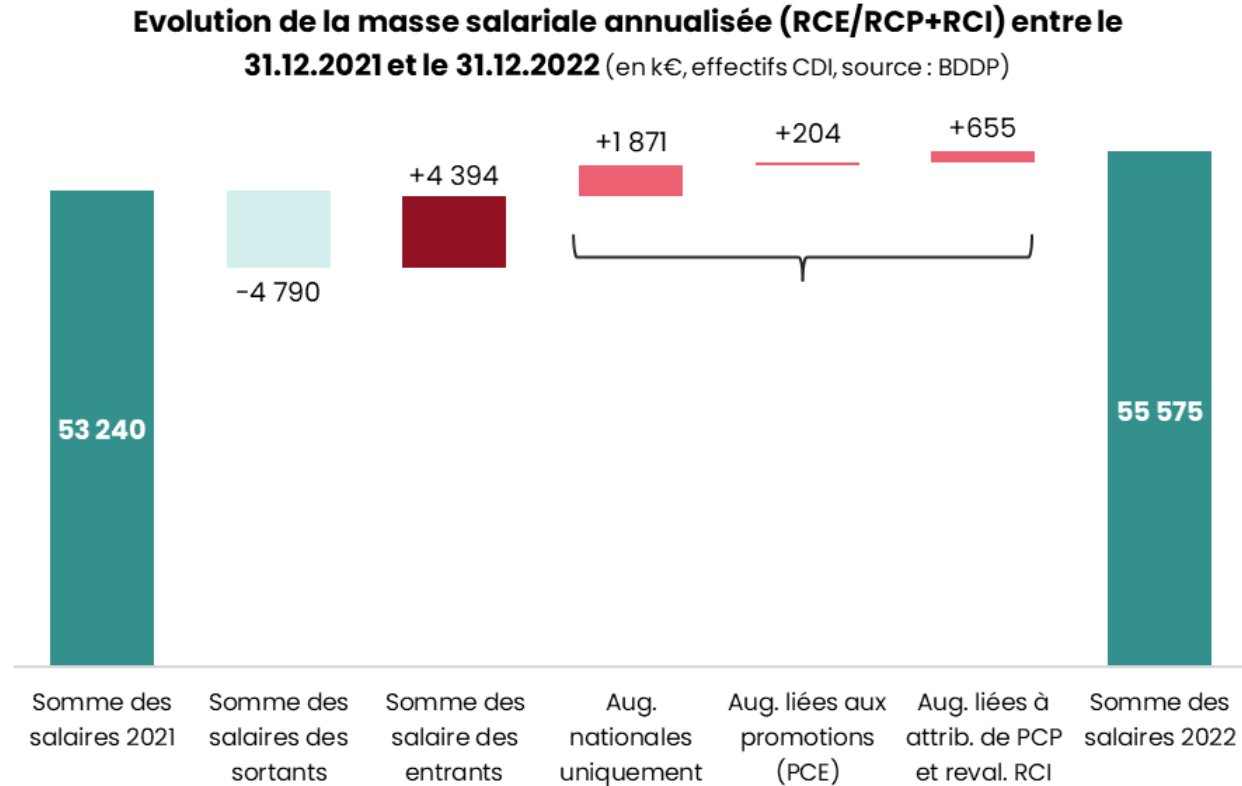
Intitulé métier et PCE	Effectifs
<b>COORDINATEUR COMMERCIAL</b>	<b>24</b>
6	22
7	2
<b>DIRECTEUR</b>	<b>7</b>
91	4
92	1
93	2
<b>DIRECTEUR CENTRE D'AFFAIRES</b>	<b>2</b>
13	2
<b>DIRECTEUR CENTRE PATRIMOINE</b>	<b>4</b>
13	4
<b>DIRECTEUR DE GROUPE D'AGENCE</b>	<b>35</b>
12	21
13	14
<b>DIRECTEUR GENERAL</b>	<b>1</b>
94	1
<b>DIRECTEUR GENERAL ADJOINT</b>	<b>1</b>
94	1
<b>EXPERT</b>	<b>1</b>
9	1
<b>INGENIEUR PATRIMONIAL</b>	<b>5</b>
11	1
12	4
<b>MONITEUR DE VENTE</b>	<b>3</b>
9	3

**Effectifs des métiers par CDI** (CDI présents au 31.12.22, source : BDDP)

Intitulé métier et PCE	Effectifs
<b>RESPONSABLE D'AGENCE</b>	<b>92</b>
10	51
11	21
12	10
13	8
14	2
<b>RESPONSABLE DEVELOPPEMENT TERRITORIAL</b>	<b>3</b>
10	3
<b>RESPONSABLE D'UNITE</b>	<b>33</b>
11	33
<b>TECHNICIEN</b>	<b>82</b>
6	82
<b>Total général</b>	<b>1449</b>



## Annexe : Evolution masse salariale en tenant compte de la masse des entrants et sortants





# Ipsofacto

expertise

**Ipsofacto expertise et Ipsofacto SSCT** sont deux cabinets spécialisés dans l'accompagnement des CSE (sur les problématiques économiques, organisationnelles, sociales et conditions de travail). Nos équipes pluridisciplinaires vous accompagnent sur les différentes problématiques de vos entreprises.

**Ipsofacto expertise** Cabinet d'expertise comptable inscrit au bureau de l'Ordre de Paris ; prestataire de formations & organisme de formation des membres de CSE.

**Ipsofacto SSCT** Expert certifié par Qualianor pour les missions Santé Sécurité & Conditions de Travail.

4, rue de la Pierre Levée  
75011 Paris

-  
contact@ipsufacto-ce.fr

-  
01 45 26 22 75