



BILAN SOCIAL

2024

AGIR CHAQUE JOUR
DANS VOTRE
INTÉRÊT



NORD DE FRANCE

ET CELUI DE LA
SOCIÉTÉ

ANNÉE 2024 : UNE PREMIÈRE ANNÉE DE NOTRE PROJET D'ENTREPRISE « ENSEMBLE » RÉUSSIE



Madame, Monsieur,

Alors que notre environnement économique et politique reste complexe, notre Caisse régionale doit également relever les défis et renforcer son dynamisme commercial, s'engager à améliorer sa performance et garder un niveau élevé d'exigence pour la satisfaction client.

De nombreux projets ont été engagés en 2024 dans le cadre de notre projet d'entreprise « ENSEMBLE » et porteront leurs fruits au cours des quatre prochaines années, avec pour objectif de construire une Caisse régionale plus conquérante, plus agile, plus moderne, plus performante et plus engagée en étant plus attentive aux enjeux sociétaux.

Avec 210 nouveaux embauchés en 2024, la Caisse régionale joue pleinement son rôle d'employeur engagé et responsable sur son territoire. Nous avons poursuivi notre dynamique de formation des équipes et continué l'intégration de nos nouveaux collaborateurs au sein de l'Ecole de la Banque et de l'Assurance. Ils ont pu y bénéficier d'un parcours de formation riche, alliant théorie et pratique, et associant des immersions en agence et au sein de différents métiers de la Caisse Régionale.

Sur 2024, nous avons également poursuivi le soutien à l'insertion professionnelle en accueillant 38 alternants.

Durant l'année 2024, 450 femmes ont bénéficié d'une augmentation de salaire et 179 femmes ont eu une promotion, ainsi la Caisse régionale est convaincue que la mixité est un levier de performance et d'innovation, elle continue à promouvoir l'égalité des chances et à valoriser les parcours professionnels des femmes.

L'index mixité atteint le score de 93 points en 2024.

Notre engagement à promouvoir la diversité ainsi qu'à recruter et favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap, via le programme HECA, nous permet d'accroître continuellement le nombre de salariés en situation d'handicap au sein de notre entreprise et d'atteindre le taux d'emploi de 7.14% de salariés en situation de handicap en 2024 (7.01% en 2023).

Fin 2023, nous avons également reconduit l'accord de télétravail et ouvert la possibilité de faire du travail déplacé à proximité du domicile des collaborateurs. Enfin l'amélioration de la qualité de vie au travail reste un enjeu clé et les chantiers des futurs sites de Lille et Arras progressent dans le respect des délais initiaux.

Joël QUAINO
Directeur des Ressources Humaines



LA POLITIQUE SOCIALE NORD DE FRANCE

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

LA CAISSE RÉGIONALE NORD DE FRANCE EST RÉSOLUMENT ENGAGÉE DANS L'ACCOMPAGNEMENT
DES TRANSITIONS SOCIÉTALES, ENVIRONNEMENTALES ET ÉNERGÉTIQUES

CELA SE TRADUIT AU
TRAVERS DE 3 AXES
MAJEURS



CES AXES PEUVENT SE MESURER AU TRAVERS DE NOTRE BILAN SOCIAL 2024

LES CHIFFRES CLÉS DE LA CAISSE RÉGIONALE AU 31/12/2024

EFFECTIF : 2 939
DONT 97% EN CDI

2 860
CDI

210 RECRUTEMENTS
CDI

EFFECTIF

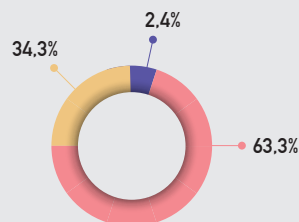
10,3% DES CDI
EN TEMPS PARTIEL

38 ALTERNANTS

RÉPARTITION PAR SEXE
CDI



PROPORTION DES
DIFFÉRENTES CLASSES



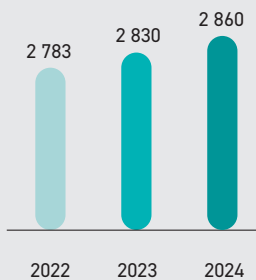
Assistants / Conseillers Accueil
Techniciens / Analystes
Cadres

ÂGE MOYEN DES CDI :
41

ANCIENNETÉ MOYENNE
DES CDI :
15,3

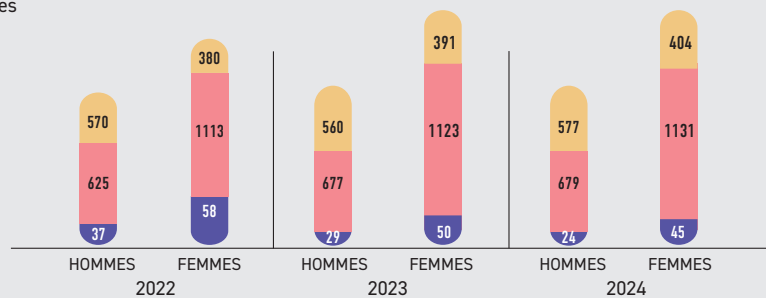
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS CDI 2022 - 2024

EFFECTIF CDI

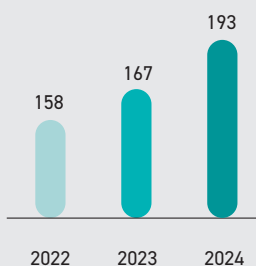


ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE CDI

- Assistants / Conseillers Accueil
- Techniciens / Analystes
- Cadres



EFFECTIF EN SITUATION DE HANDICAP



ANCIENNETÉ DES CDI



PORTRAIT DES NOUVEAUX ENTRANTS

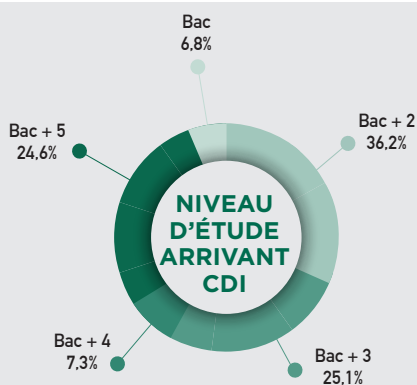
210
CDI

7,3% DE L'EFFECTIF

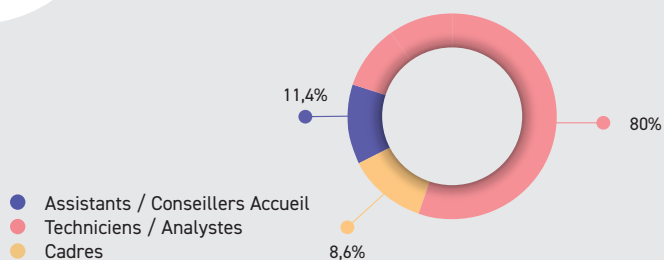
NOUVEAUX ENTRANTS

334 CDD

167 AUXILIAIRES VACANCES



PROPORTION DES DIFFÉRENTES CLASSES CDI



53%



47%

ÉVOLUTION DES EMBAUCHES ET DÉPARTS CDI

MOYENNE D'ÂGE DES EMBAUCHES / SEXE



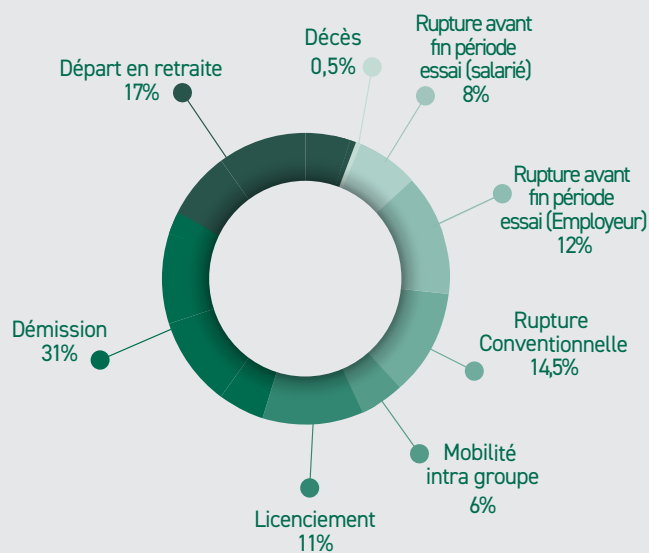
28,9

Âge moyen
29,0

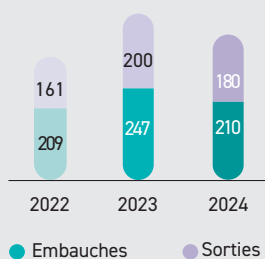


30,0

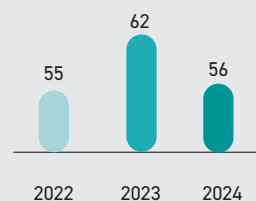
MOTIFS DES DÉPARTS



EMBAUCHES ET SORTIES CDI

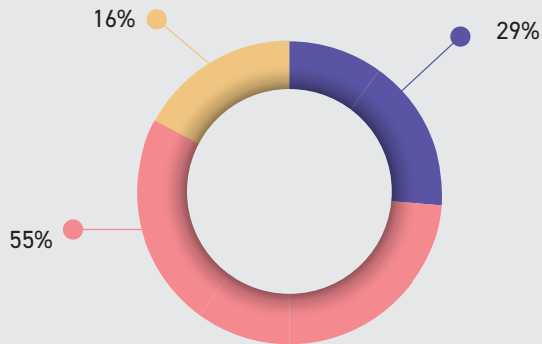


NOMBRE DE DÉMISSIONS



ANALYSE DES DÉMISSIONS

DÉMISSIONS PAR CLASSE



- Assistants / Conseillers Accueil
- Techniciens / Analystes
- Cadres

DÉMISSIONS PAR SEXE

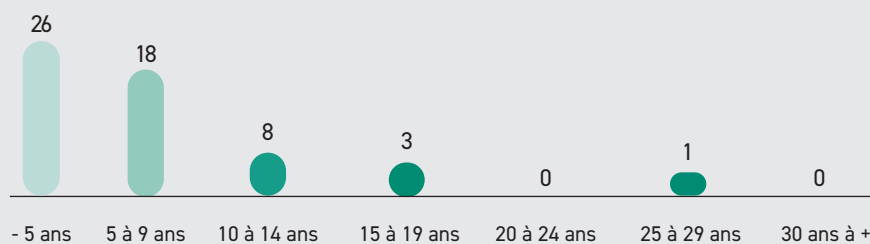


52%

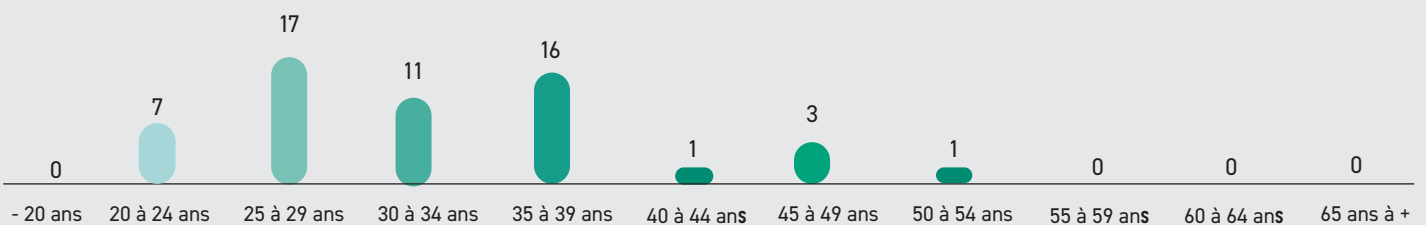


48%

ZOOM SUR L'ANCIENNETÉ DES DÉMISSIONS DANS L'ENTREPRISE EN 2024



ZOOM SUR L'ÂGE DES DÉMISSIONS DANS L'ENTREPRISE EN 2024

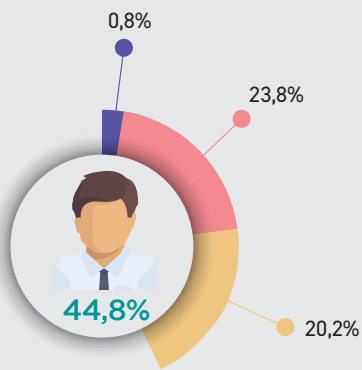


UN INDEX DE MIXITÉ TOUJOURS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

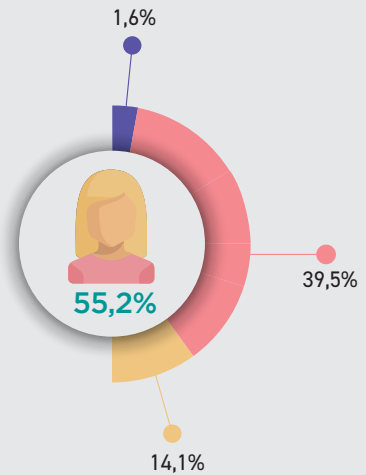
	Fin 2022	Fin 2023	Fin 2024
Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	39/40	39/40	38/40
Écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes	20/20	20/20	20/20
Écart de promotion entre les femmes et les hommes	15/15	15/15	15/15
Pourcentage de femmes augmentées au retour de congés maternité en compensation des augmentations individuelles intervenues durant la période d'absence	15/15	15/15	15/15
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise	5/10	5/10	5/10
Note totale	94/100	94/100	93/100

RÉPARTITION PAR CLASSE ET PAR SEXE DES SALARIÉS CDI

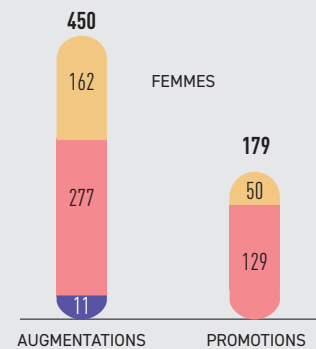
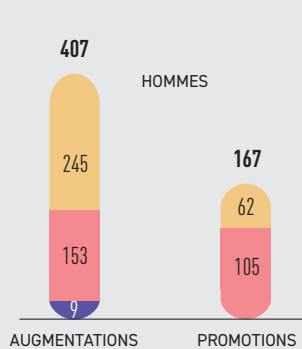
EFFECTIFS HOMME



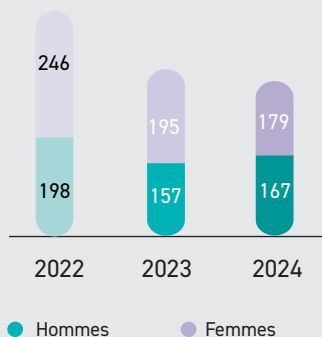
EFFECTIFS FEMME



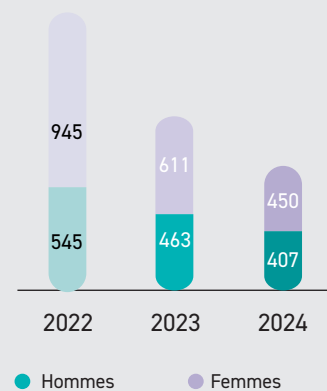
PROMOTIONS & AUGMENTATIONS



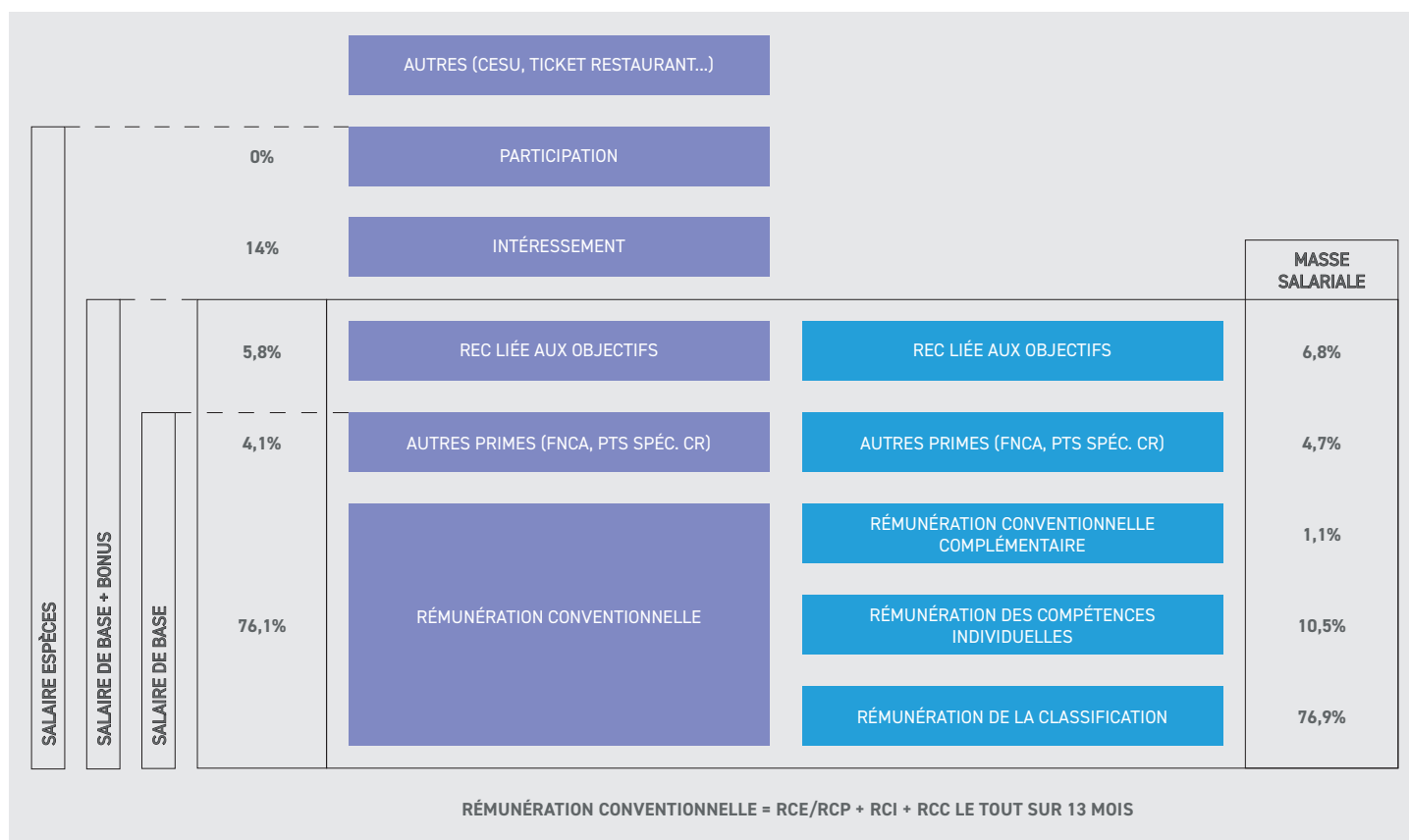
BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROMOTION



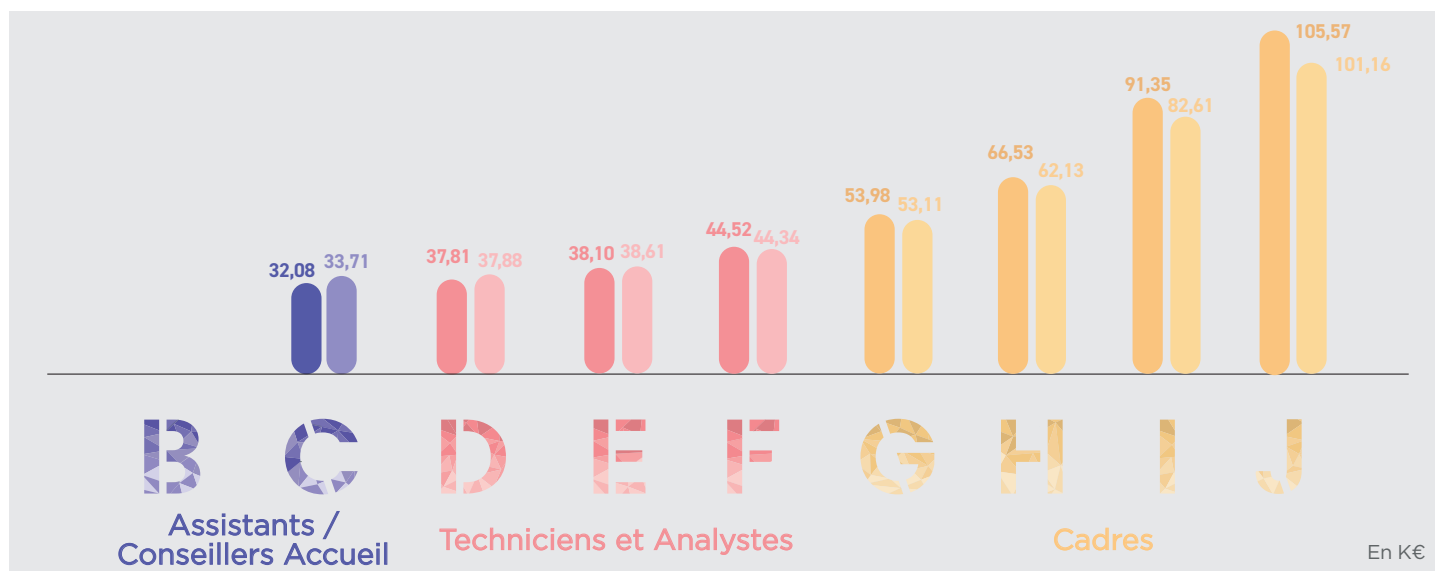
BÉNÉFICIAIRES D'UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE



LES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION AU 31/12/24



RÉPARTITION DES RÉMUNÉRATIONS



Suite à la mise en place en 2022 d'une enveloppe spécifique pour l'égalité Femmes-Hommes, les écarts ont été résorbés. Ils subsistent des écarts chez les cadres. La commission s'emploie à mettre en œuvre des dispositifs pour réduire les écarts :

- un processus de promotion pour améliorer la représentation féminine,
- un programme pour encourager la mobilité interne des femmes,
- un dispositif d'aide à la parentalité (congé parental, temps partiel, etc).

LÉGENDE RÉPARTITION DES RÉMUNÉRATIONS

- B** Classification
- ● ● Hommes
- ● ● Femmes

UNE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Plus de 970 K€ versés au titre de la taxe
d'apprentissage (versus 936 K€ en 2023)



QUELQUES CHIFFRES CLÉS

L'ALTERNANCE COMME LEVIER D'INCLUSION AVEC SIMPLON

SIMPLON
.CO

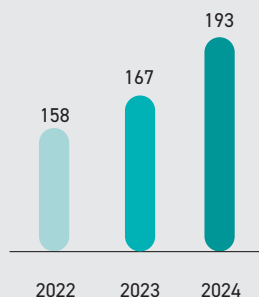
2 SIMPLON recrutés
en 2024 + campagne alternance 2024/2025

Participation à 25 forums et salons de
recrutement

Partenariat NQT (Nos Quartiers ont du Talent) :
échanges/conférences dont l'objectif est de mettre
en place du «mentorat» pour accompagner de
jeunes diplômés issus de quartiers prioritaires et
ainsi favoriser leur insertion professionnelle.

POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP AU 31 DÉCEMBRE



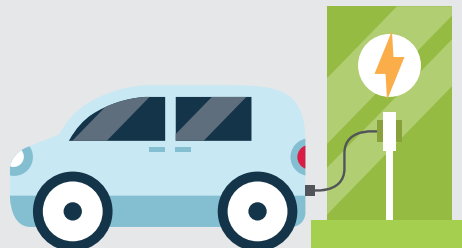
UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES COLLABORATEURS

- 369 salariés accompagnés
- 1 146 interventions
- 202 mises à disposition dont 87 avec suite
- 1,95 sous-domaines par salarié accompagné en moyenne

DES ACTIONS POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DES SALARIÉS



Poursuite de l'accord Télétravail signé pour faciliter l'équilibre vie professionnelle et personnelle des salariés.



Près de 10 000 kms réalisés avec les véhicules électriques et 725 000 kms avec les véhicules hybrides.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



CHUTES :
51



SE SONT COGNÉS :
0



MALAISES :
9



ACCIDENTS DE LA ROUTE :
23



INCIVILITÉS :
2022 : 245
2023 : 221
2024 : 189



AUTRES :
0



ACCIDENTS TRAVAIL ET TRAJET
AVEC ARRÊTS DE TRAVAIL :
24



JOURS D'ARRÊTS DE TRAVAIL :
2 086

FORMATION



7,93%
DE LA MASSE SALARIALE
CONSACRÉE À LA FORMATION



9,89
MILLIONS D'EUROS



17 645
JOURS



44,20
HEURES
EN MOYENNE



1 424
CDD COMPRIS



1 690
CDD COMPRIS



51%
DES JOURS DE FORMATION
ONT ÉTÉ FAITS À DISTANCE