

BILAN SOCIAL 2020



2020 : UNE ANNÉE DE MOBILISATION COLLECTIVE

Le contexte sanitaire de 2020-2021 a plongé le monde et l'économie dans un mouvement ralenti et incertain. Chaque jour, nous avons dû nous adapter à de nouvelles mesures gouvernementales, de nouvelles instructions et continuer à servir nos clients dans une atmosphère anxiogène tant sur le volet professionnel que personnel ou sanitaire.

Grâce à un dialogue permanent avec les représentants du personnel et la création d'instances de gestion de crise, nous avons su faire face et prendre les mesures nécessaires en temps réel pour maintenir notre activité et assurer la sécurité sanitaire de nos salariés. Nous avons rapidement adopté un Plan de Continuité de l'Activité et mis en ligne sur l'intranet collaborateurs, au fil de l'eau, toutes les informations nécessaires pour travailler dans les meilleures conditions possibles.

Alors que notre économie subissait la plus grosse récession depuis la seconde guerre mondiale, nous avons maintenu la rémunération de tous les salariés, même en cas d'arrêt de travail, évité le recours au chômage partiel et versé un très bon niveau d'intéressement.

Coté logistique, les équipes ont été mobilisées pour fournir les équipements et le matériel nécessaires à un maintien de l'activité dans les meilleurs standards de sécurité.

Nous avons aussi sécurisé nos environnements de travail et distribué, au 31/12/2020 :

- 2 949 ordinateurs portables pour permettre le télétravail.
- 7 134 Litres de gel hydro-alcoolique
- 2 374 plexiglass de bureau
- 368 969 masques de protection

La gestion de la crise n'a cependant pas freiné l'entreprise dans ses projets et ses ambitions sur l'axe humain. Sur le volet inclusion, la Caisse régionale a accueilli 127 alternants en 2020, à la rentrée ils étaient 140. Elle a également lancé sa première promotion de jeunes en partenariat avec l'APELS (Association pour l'Education par le Sport) et maintenu ses actions en faveur de la découverte du monde bancaire par des élèves de troisième (en organisant des web conférences).

Sur le volet diversité, la Caisse régionale a signé un nouvel accord handicap et sur le plan de la mixité, l'index égalité hommes-femmes est en progrès avec une note de 89 sur 100 (soit +1 point par rapport à 2019), le pourcentage de femmes parmi les cadres a également augmenté.

Enfin, les équipes RH ont été largement mobilisées pour accompagner tous les salariés du réseau dans le cadre de la réorganisation de notre réseau d'agences. Près de 500 entretiens ont été menés pour permettre la mobilité d'environ 1 800 salariés dans les meilleures conditions possibles.

C'est une fierté collective que nous pouvons partager aujourd'hui, celle d'avoir continué à accompagner nos clients tout en maintenant la dynamique entamée au lancement de TEMPO sur les projets de transformation de notre entreprise.



Fabienne Hallereau,
Directeur des Ressources Humaines et de la Logistique

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 2020

LES CHIFFRES-CLÉS DE LA CAISSE RÉGIONALE AU 31/12/2020

EFFECTIF : 2 937
SOIT 93% EN CDI



135 RECRUTEMENTS
AU TOTAL

EFFECTIF

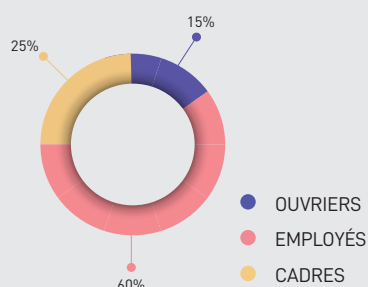
11,2% EN TEMPS PARTIEL

127 ALTERNANTS

RÉPARTITION PAR SEXE
CDI + CDD



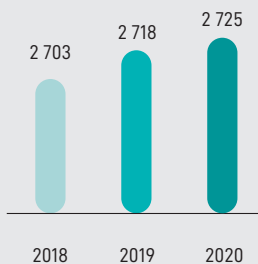
PROPORTION DES
DIFFÉRENTES CLASSES



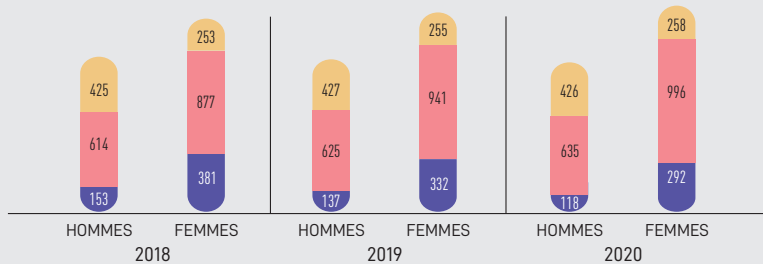
ÂGE MOYEN :
40,27
ANCIENNETÉ MOYENNE :
14,71

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS CDI 2018 - 2020

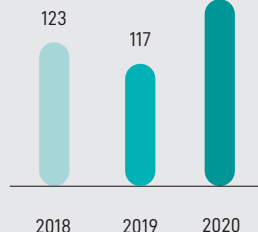
EFFECTIF CDI



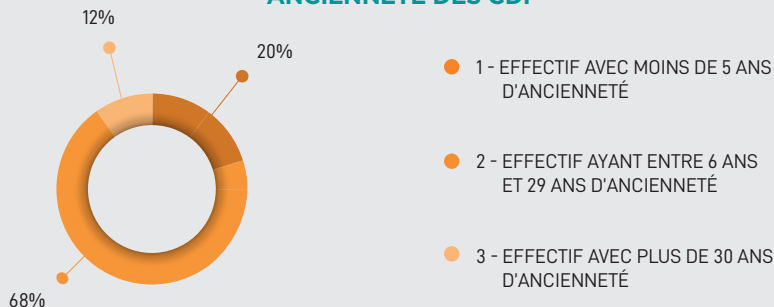
ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE CDI



EFFECTIF EN SITUATION DE HANDICAP



ANCIENNETÉ DES CDI



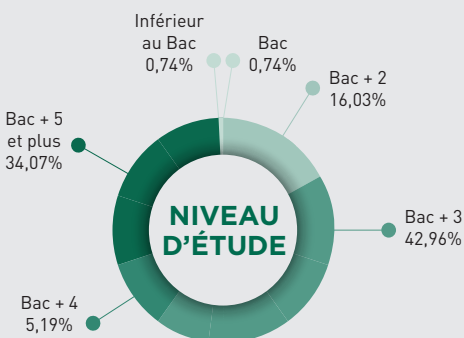
PORTRAIT DES NOUVEAUX ENTRANTS

135
CDI

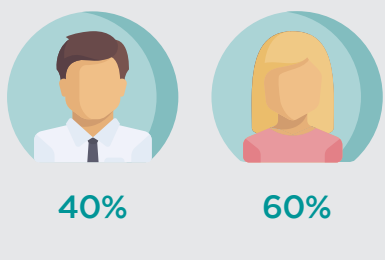
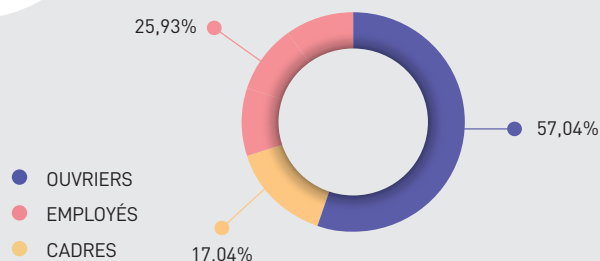
5% DE L'EFFECTIF

385 CDD
255 AUXILIAIRES VACANCES

NOUVEAUX
ENTRANTS



PROPORTION DES DIFFÉRENTES CLASSES



ÉVOLUTION DES EMBAUCHES ET DÉPARTS CDI

MOYENNE D'ÂGE DES EMBAUCHES / SEXE



31,46

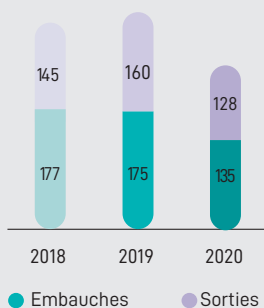
Âge moyen

30,22

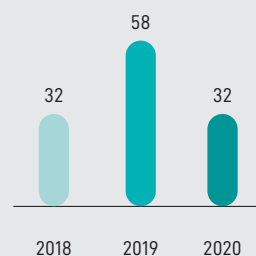


29,40

EMBAUCHES ET SORTIES CDI

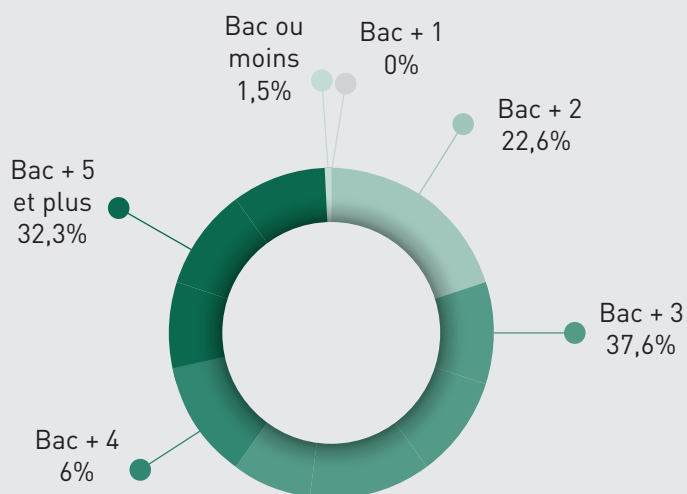


NOMBRE DE DÉMISSIONS



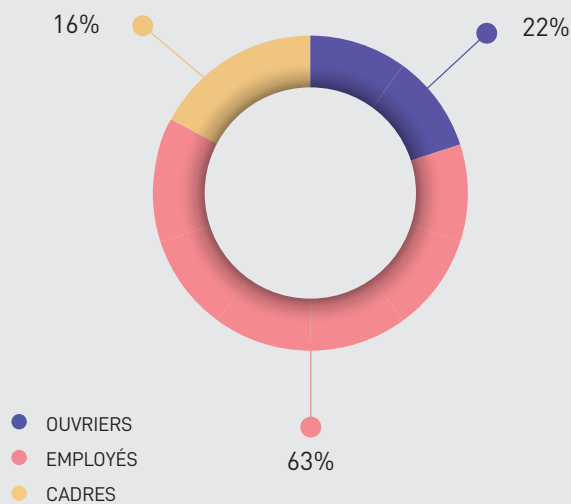
EMBAUCHES - DÉPARTS

RÉPARTITION RECRUTEMENT CDI PAR NIVEAU DE DIPLÔME

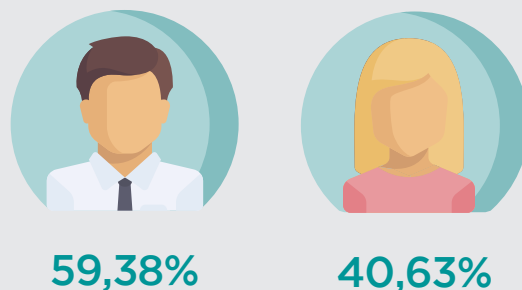


ANALYSE DES DÉMISSIONS

DÉMISSION PAR CLASSE



DÉMISSION PAR SEXE



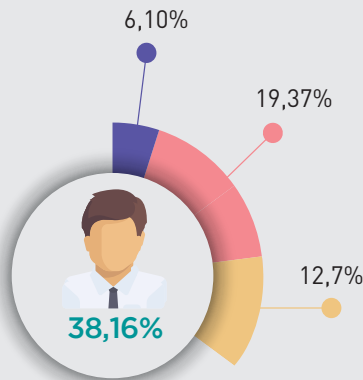
UN INDICE DE MIXITÉ EN PROGRÈS

	2019	2020
Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	38/40	39/40
Écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes	20/20	20/20
Écart de promotion entre les femmes et les hommes	15/15	15/15
Pourcentage de femmes augmentées au retour de congé maternité en compensation des augmentations individuelles intervenues durant la période d'absence	15/15	15/15
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise	0/10	0/10
Note totale	88/100	89/100



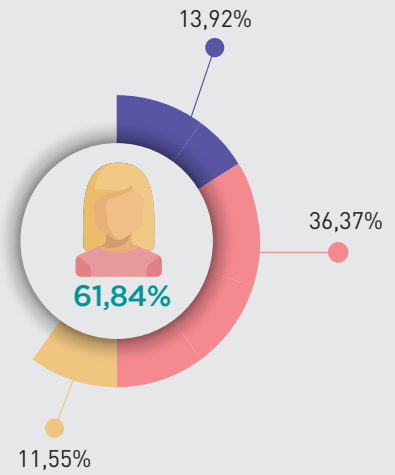
EFFECTIFS, PROMOTIONS & AUGMENTATIONS

EFFECTIFS HOMME

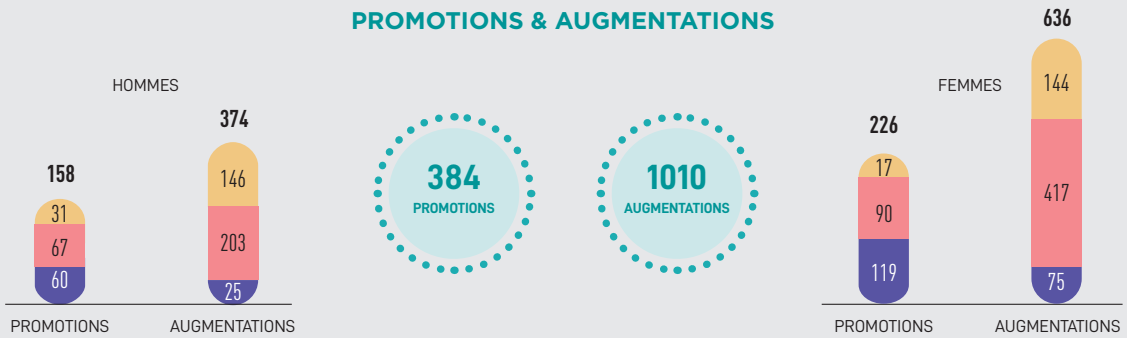


- OUVRIERS
- EMPLOYÉS
- CADRES

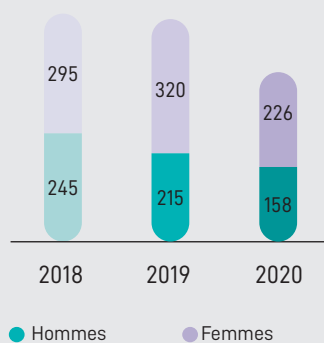
EFFECTIFS FEMME



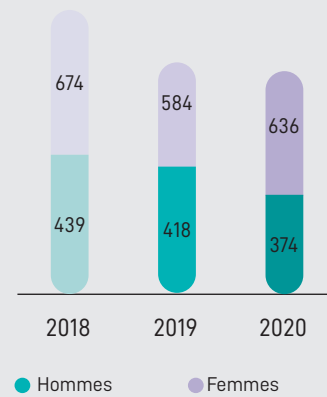
PROMOTIONS & AUGMENTATIONS



BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROMOTION



BÉNÉFICIAIRES D'UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE



RÉPARTITION DES RÉMUNÉRATIONS



Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes subsistent au Crédit Agricole Nord de France, tout comme dans le groupe. Une enveloppe spécifique a été mise en place pour atteindre l'égalité homme-femme et 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...



NOS QUARTIERS ONT DU TALENT

19 jeunes accompagnés depuis 2019



SPORT DANS LA VILLE

Participation à des animations pour l'insertion

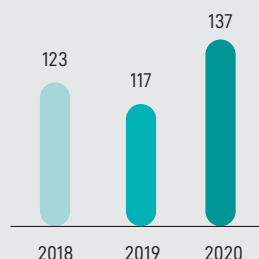


APELS: AGENCE POUR L'ÉDUCATION PAR LE SPORT

7 alternants accueillis en 2020

...ET POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP AU 31 DÉCEMBRE



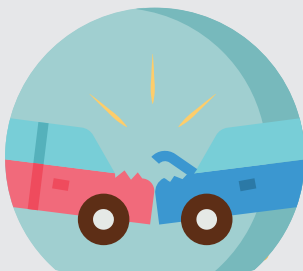
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



13
CHUTES



6
SE SONT COGNÉS



7
ACCIDENTS DE LA ROUTE



2
MALAISES



0
TENSION RELATIONNELLE



1 120
JOURS D'ARRÊTS
DE TRAVAIL



3
AUTRES



21
ACCIDENTS TRAVAIL ET TRAJET
AVEC ARRÊTS DE TRAVAIL

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Pour garantir la sécurité des équipes en période de COVID, nous avons distribué :



2 949

ORDINATEURS PORTABLES
POUR PERMETTRE LE
TÉLÉTRAVAIL



7 134 L

DE GEL
HYDRO-ALCOOLIQUE



2 374

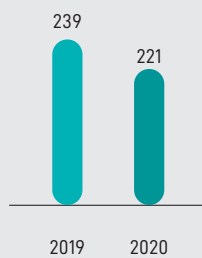
PLEXIGLASS DE BUREAU



368 969

MASQUES DE PROTECTION

INCIVILITÉS



FORMATION



6,26%
DE LA MASSE SALARIALE
CONSACRÉE À LA FORMATION



6,9
MILLIONS D'EUROS



11 495,6
JOURS



29,22
HEURES
EN MOYENNE



1 352
CDD COMPRIS



1 717
CDD COMPRIS



49%
DES JOURS DE FORMATION
ONT ÉTÉ FAITS À DISTANCE

