



# BILAN SOCIAL 2019

AGIR CHAQUE JOUR  
DANS VOTRE  
INTÉRÊT



ET CELUI DE LA  
SOCIÉTÉ

NORD DE FRANCE

# 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 2019

## LES CHIFFRES-CLÉS DE LA CAISSE RÉGIONALE AU 31/12/2019

EFFECTIF : 2 928  
SOIT 93% EN CDI



175 RECRUTEMENTS  
AU TOTAL

EFFECTIF

11,3% EN TEMPS PARTIEL

102 ALTERNANTS

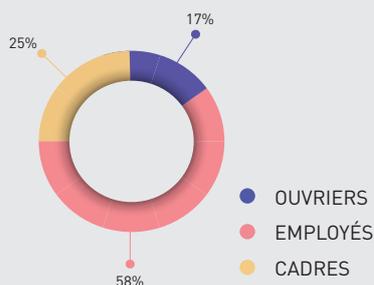


43,8%



56,2%

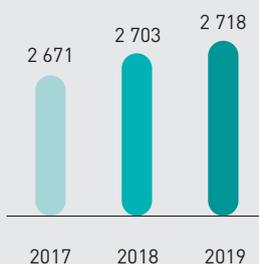
### PROPORTION DES DIFFÉRENTES CLASSES



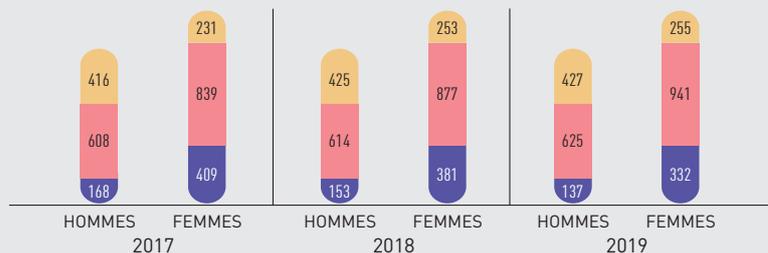
ÂGE MOYEN :  
40,4  
ANCIENNETÉ MOYENNE :  
15,1

# ÉVOLUTION DES EFFECTIFS CDI 2017 - 2019

## EFFECTIF CDI



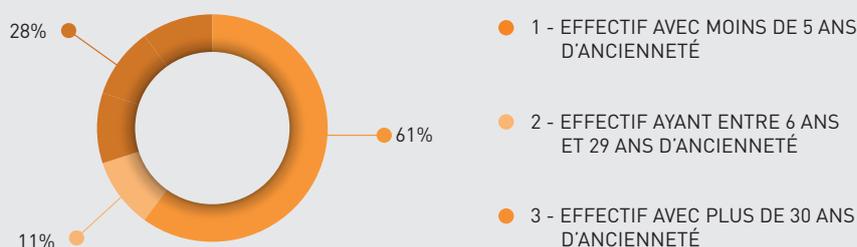
## ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE CDI



## EFFECTIF EN SITUATION DE HANDICAP



## ANCIENNETÉ DES CDI



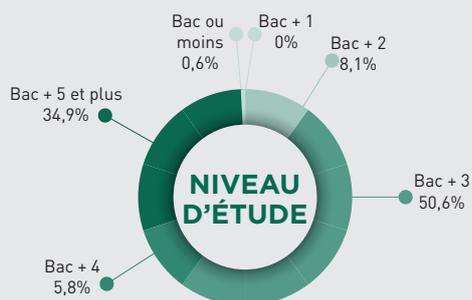
# PORTRAIT DES NOUVEAUX ENTRANTS

175  
CDI

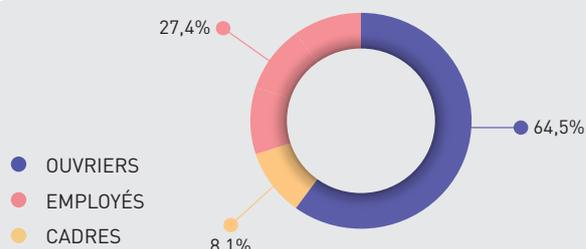
6% DE L'EFFECTIF

NOUVEAUX  
ENTRANTS

475 CDD  
297 AUXILIAIRES VACANCES



## PROPORTION DES DIFFÉRENTES CLASSES



40,1%



59,9%

# ÉVOLUTION DES EMBAUCHES ET DÉPARTS CDI

## MOYENNE D'ÂGE DES EMBAUCHES / SEXE



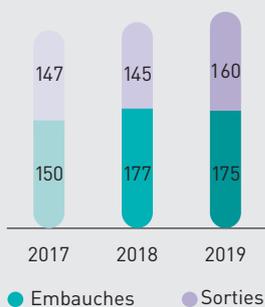
29,07



27,99

Âge moyen  
28,43

## EMBAUCHES ET SORTIES CDI

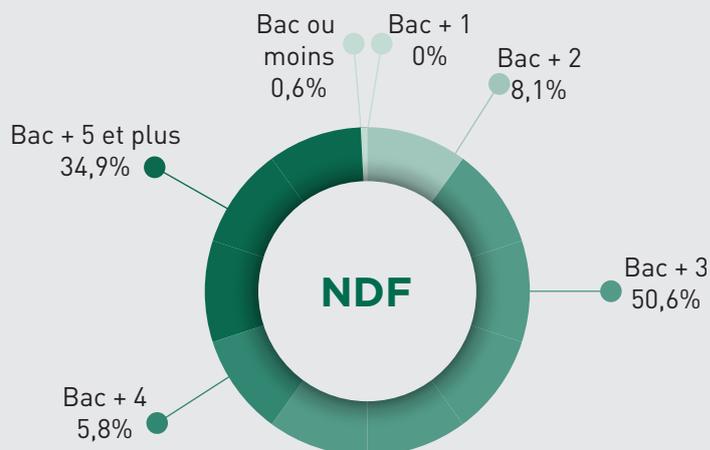
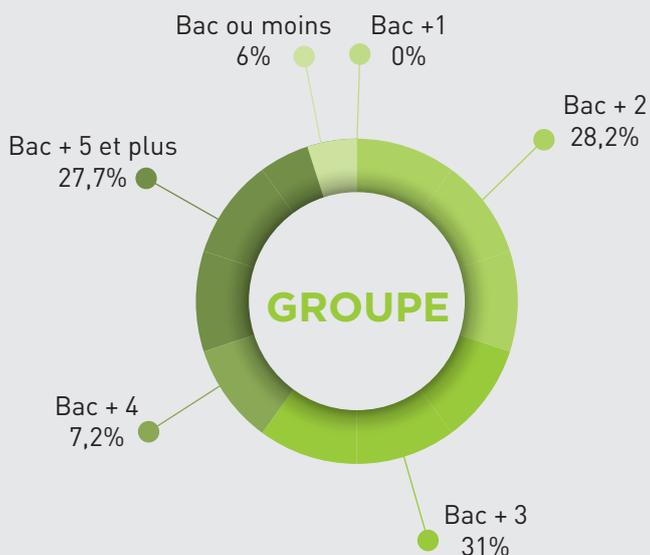


## NOMBRE DE DÉMISSIONS



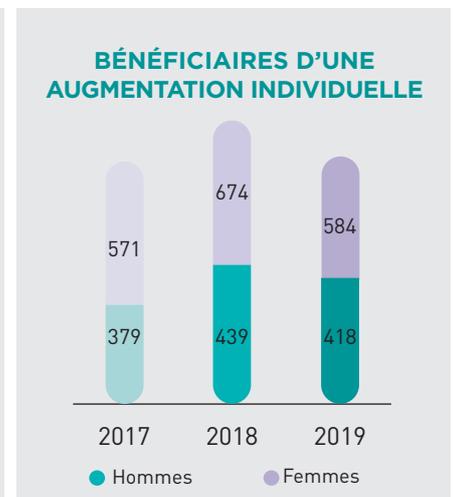
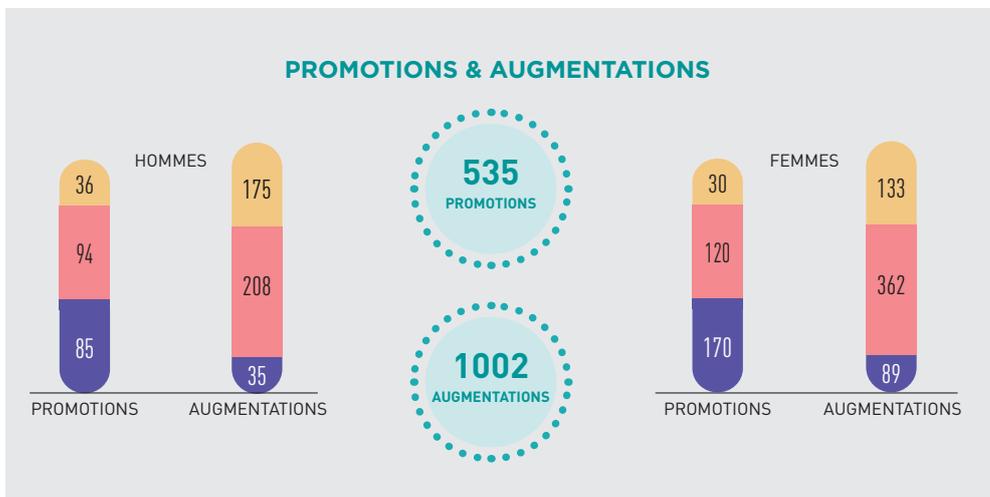
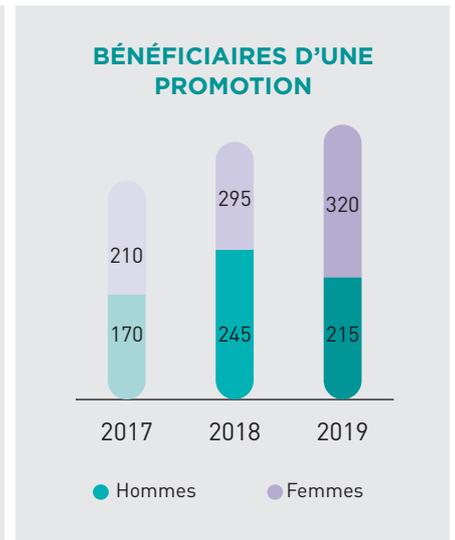
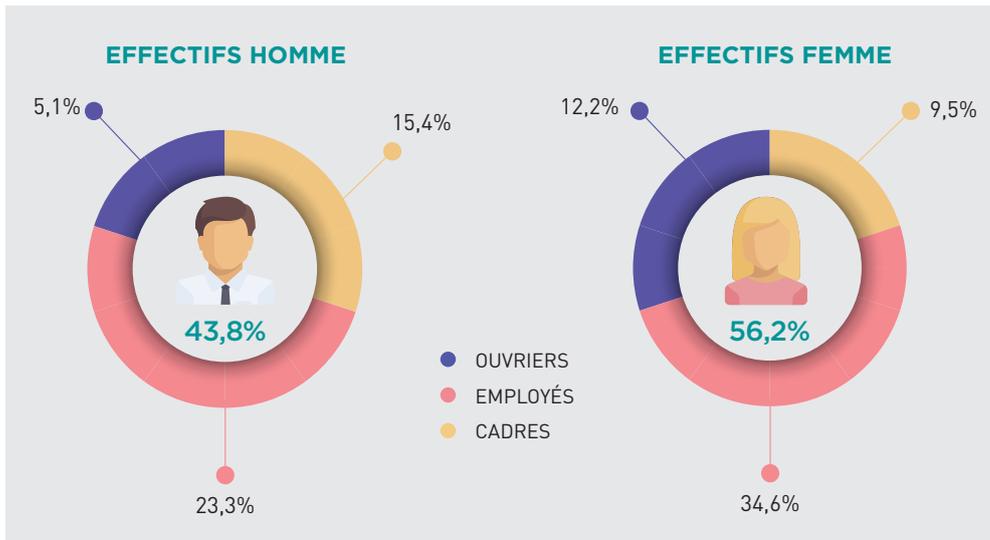
# EMBAUCHES - DÉPARTS COMPARAISON NDF / TOUTES CR

## RÉPARTITION RECRUTEMENT CDI PAR NIVEAU DE DIPLÔME



Parmi les effectifs de la Caisse Nord de France, 40,7% des salariés disposent d'un BAC +4/5 (34,9% en moyenne pour le Groupe).  
En revanche, seul 8,1% des effectifs ont un BAC +2 (28,2% en moyenne pour le Groupe).

# EFFECTIFS, PROMOTIONS & AUGMENTATIONS



## RÉPARTITION DES RÉMUNÉRATIONS



Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes subsistent au candf, 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

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



**17**  
CHUTES



**8**  
SE SONT COGNÉS



**15**  
ACCIDENTS DE LA ROUTE



**7**  
MALAISES



**4**  
TENSIONS RELATIONNELLES



**1 852**  
JOURS D'ARRÊTS  
DE TRAVAIL



**2**  
AUTRES



**22**  
SALARIÉS AVEC ARRÊTS  
DE TRAVAIL

# FORMATION



**7,71%**  
DE LA MASSE SALARIALE  
CONSACRÉE À LA FORMATION



**8,2**  
MILLIONS D'EUROS



**14 147**  
JOURS



**35,4**  
HEURES  
EN MOYENNE



**1 346**  
CDD COMPRIS



**1 751**  
CDD COMPRIS



**21%**  
DES JOURS DE FORMATION  
ONT ÉTÉ FAITS À DISTANCE

