

# BILAN SOCIAL

# 2021

AGIR CHAQUE JOUR  
DANS VOTRE  
INTÉRÊT



ET CELUI DE LA  
SOCIÉTÉ

NORD DE FRANCE

# 2021 : L'ANNÉE DES RETROUVAILLES

Le contexte sanitaire, toujours incertain, s'est amélioré en 2021 et nous avons eu le plaisir d'organiser à nouveau des événements et de venir à votre rencontre ainsi qu'à celle de nos potentiels candidats. Les salons de recrutement et les entretiens ont repris en physique et ces retrouvailles nous ont permis de réaliser que si les nouvelles technologies nous aident à maintenir le lien entre nous, rien ne saurait parfaitement compenser la force de la rencontre et de l'échange « en vrai ».



En 2021, nous avons maintenu notre dynamique de formation des équipes, notamment suite à la réorganisation du réseau commercial, qui a donné naissance à de nouveaux métiers. Nous avons aussi accompagné le lancement de l'Académie de l'Assurance, un dispositif d'envergure qui fait appel à des méthodes pédagogiques inédites pour booster notre dynamique sur l'assurance.

2021 a aussi été l'année de départ d'une nouvelle promotion d'étudiants repérés et coachés par l'APELS. Ces jeunes sportifs ont intégré nos équipes en alternance après avoir suivi une formation théorique. Ils ont rejoint la grande famille des alternants de la Caisse régionale. Nous avons en effet à cœur de soutenir l'insertion professionnelle des jeunes en les accueillant pour les former à nos métiers. En 2021, nous avons ainsi recruté 136 alternants qui contribuent chaque jour à la vie de notre Entreprise.

En 2021, nous avons aussi lancé un nouveau groupe potenti'Elles, signe fort que notre Caisse régionale souhaite encourager la carrière des femmes. Elles sont d'ailleurs 500 à avoir bénéficié d'une promotion en 2021 et plus de 1000 à avoir reçu une augmentation de salaire. La bascule TEMPO Commercial a encouragé cette revalorisation de leur rémunération. Nous sommes très attachés à défendre une politique proactive en matière de mixité et souhaitons poursuivre sur cette lancée.

Notre raison d'être nous pousse à promouvoir la diversité et à donner une chance égale à toutes les personnes désireuses de grandir chez nous et de mettre leur savoir-faire et leur savoir-être au service de nos clients et de notre société. C'est pour cela que nous nous engageons par exemple dans le programme HECA et cherchons à recruter et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette année enfin, nous avons signé et mis en place un accord de télétravail dont les modalités répondent aux souhaits que les salariés ont exprimés. Nous vous avons également consultés pour avancer sur les sujets de conciergerie et de crèche d'entreprise. En 2022, nous publions un nouvel accord sur le droit à la déconnexion. Notre volonté, à la Direction des Ressources Humaines et Logistique, reste d'œuvrer chaque jour à l'amélioration de votre qualité de vie au travail et de veiller au bon équilibre entre votre vie professionnelle et personnelle.

Fabienne Hallereau,  
Directeur des Ressources Humaines et 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 2021

## LES CHIFFRES CLÉS DE LA CAISSE RÉGIONALE AU 31/12/2021

EFFECTIF : 2 987  
SOIT 92% EN CDI

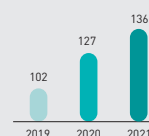


129 RECRUTEMENTS  
AU TOTAL

EFFECTIF

10,8% DES CDI  
EN TEMPS PARTIEL

136 ALTERNANTS



RÉPARTITION PAR SEXE  
CDI + CDD

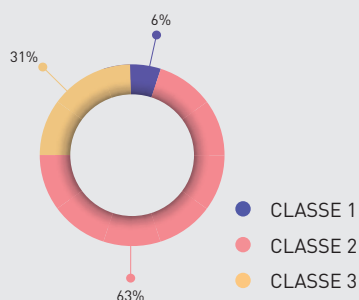


43,2%



56,8%

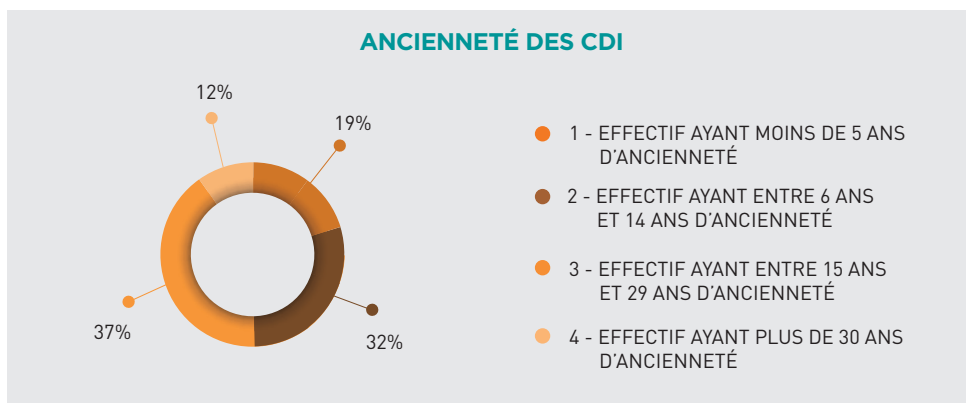
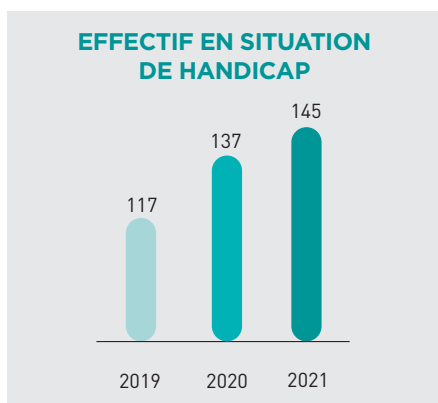
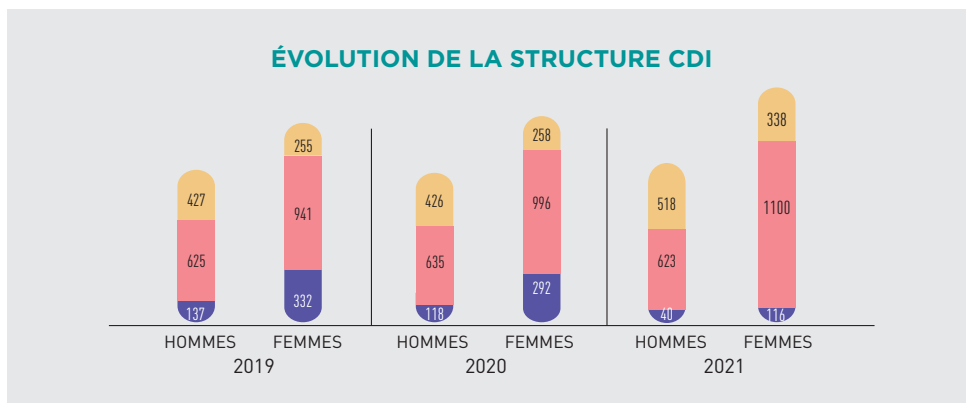
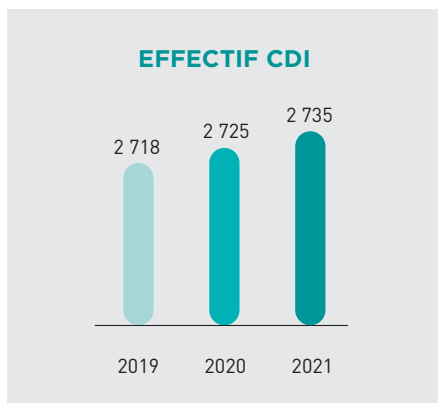
PROPORTION DES  
DIFFÉRENTES CLASSES



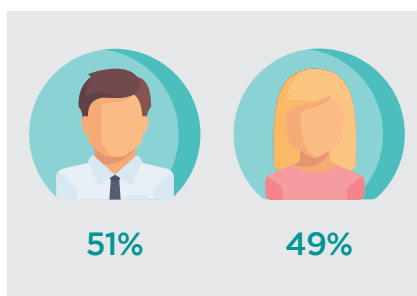
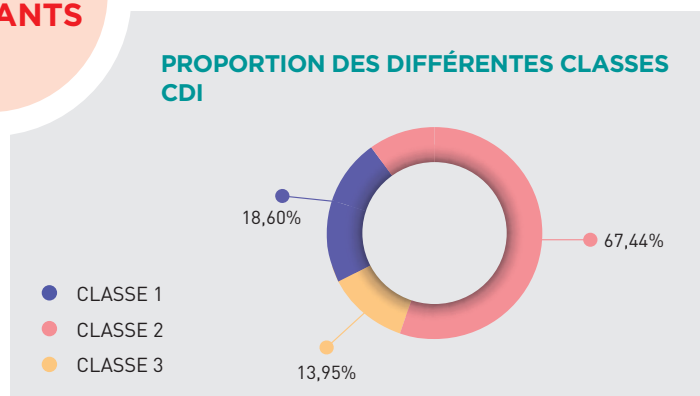
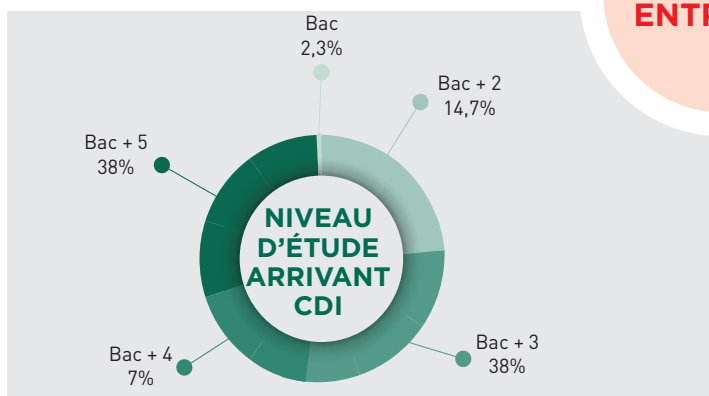
ÂGE MOYEN DES CDI :  
**41,03**

ANCIENNETÉ MOYENNE  
DES CDI :  
**15,29**

# ÉVOLUTION DES EFFECTIFS CDI 2019 - 2021



## PORTRAIT DES NOUVEAUX ENTRANTS



# ÉVOLUTION DES EMBAUCHES ET DÉPARTS CDI

## MOYENNE D'ÂGE DES EMBAUCHES / SEXE



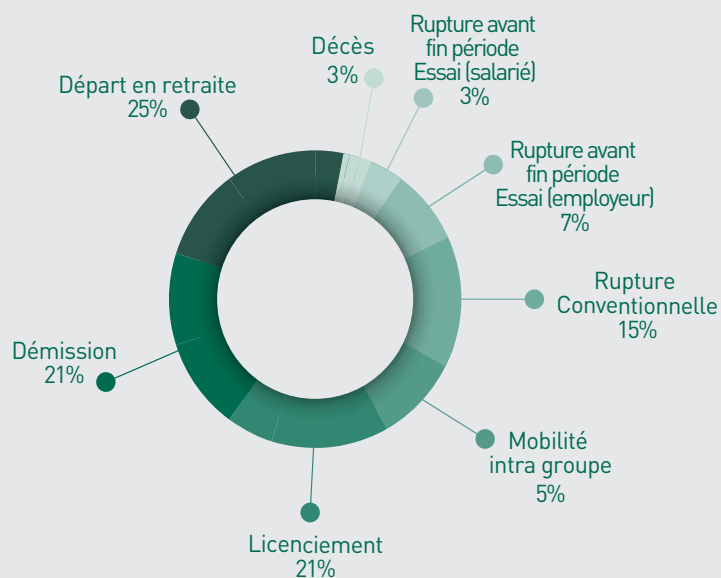
27,9

Âge moyen  
**28,9**

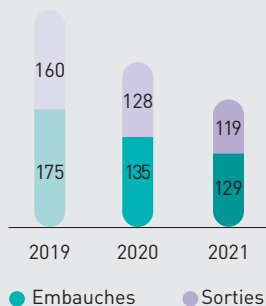


29,8

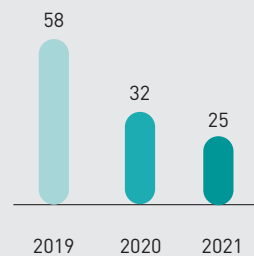
## MOTIFS DES DÉPARTS



## EMBAUCHES ET SORTIES CDI

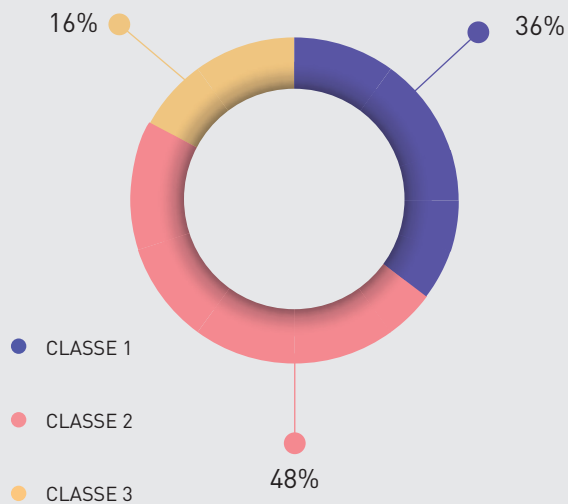


## NOMBRE DE DÉMISSIONS

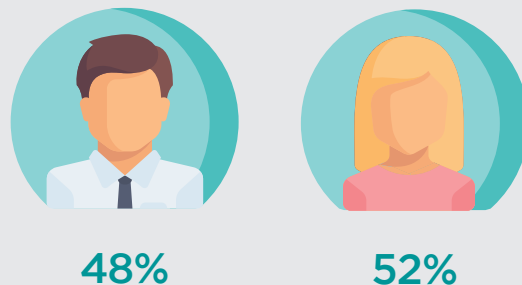


# ANALYSE DES DÉMISSIONS

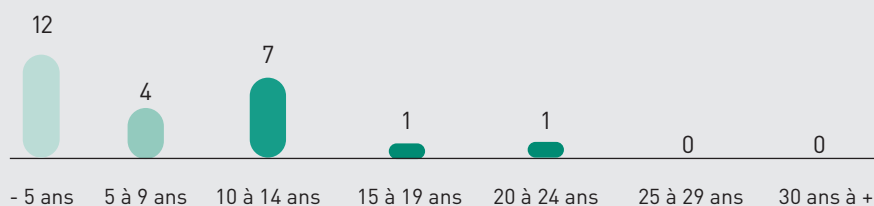
## DÉMISSION PAR CLASSE



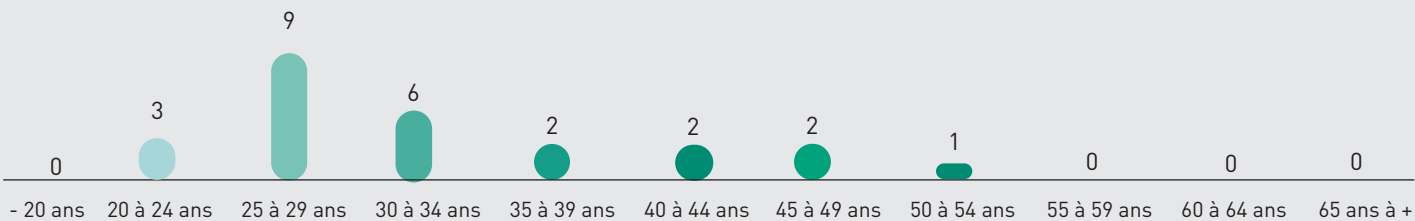
## DÉMISSION PAR SEXE



## ZOOM SUR L'ANCIENNETÉ DES DÉMISSIONS DANS L'ENTREPRISE EN 2021



## ZOOM SUR L'ÂGE DES DÉMISSIONS DANS L'ENTREPRISE EN 2021

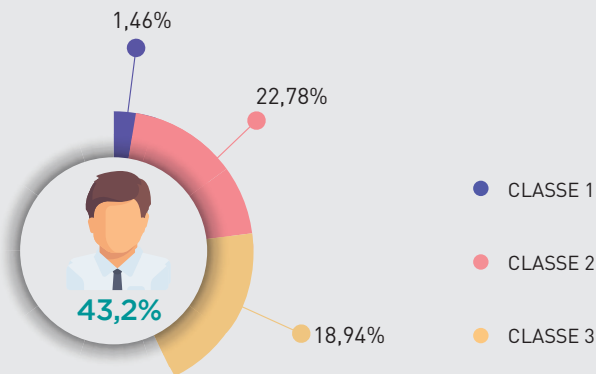


## UN INDICE DE MIXITÉ TOUJOURS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

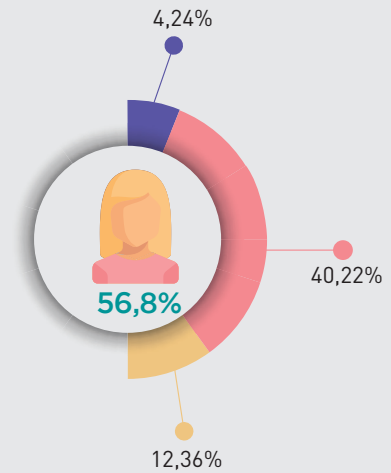
	Fin 2020	Fin 2021	Estimation fin mars 2022
Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	39/40	39/40	39/40
Ecart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes	20/20	20/20	20/20
Ecart de promotion entre les femmes et les hommes	15/15	15/15	15/15
Pourcentage de femmes augmentées au retour de congès 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	0/10	0/10	5/10
Note totale	89/100	89/100	94/100

# RÉPARTITION PAR CLASSE ET PAR SEXE DES SALARIÉS CDI

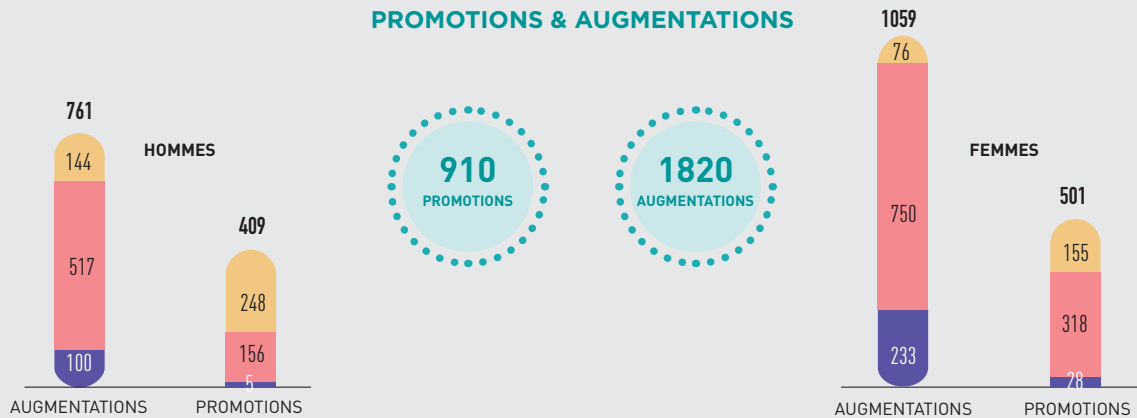
## EFFECTIFS HOMME



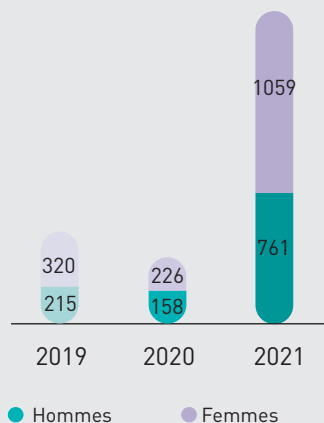
## EFFECTIFS FEMME



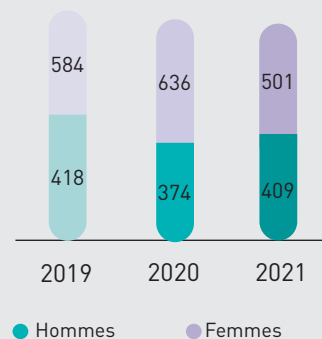
## PROMOTIONS & AUGMENTATIONS



## BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROMOTION



## BÉNÉFICIAIRES D'UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE



**UNE FORTE AUGMENTATION DES PROMOTIONS DUE NOTAMMENT À LA RÉORGANISATION DE NOTRE RÉSEAU DANS LE CADRE DE TEMPO COMMERCIAL**



# UNE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES JEUNES



## SPORT DANS LA VILLE

Participation à des animations pour l'insertion

19 jeunes entrepreneurs accompagnés en 2021.



## APELS : AGENCE POUR L'ÉDUCATION PAR LE SPORT

9 alternants accueillis en 2021.

### QUELQUES DONNÉES CLÉS



#### Le Grand Programme Stages de 3<sup>ème</sup> :

plus de 21 élèves accueillis en classe virtuelle pour lutter contre les disparités et les inégalités sociales avant le lycée.



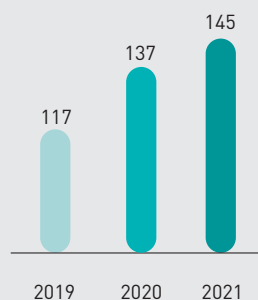
De nombreux partenariats avec les Universités (ULCO, Université Artois, UVHC, Université de Lille, Université Catholique de Lille) et les grandes écoles (EDHEC, IESEG, SKEMA, JUNIA-ISA, HEI, ISEN) pour accompagner les étudiants dans leur parcours.

Plus de 770 K€ versés au titre de taxe d'apprentissage.

Participation à plus de 10 forums et salons de recrutement malgré la situation sanitaire.

## POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP AU 31 DÉCEMBRE



## UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES COLLABORATEURS

- 235 salariés accompagnés
- 1 786 accompagnements sociaux
- 9 968 actions réalisées

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



Création de binômes Recrutement Mobilité et Développement RH (RMD) / Informations et Services aux salariés (ISS) pour chaque Service.



Des outils créés pour dématérialiser les relations administratives des salariés.



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



109 agences rénovées à fin 2021 sur 230 agences, soit plus de 47%.



30 véhicules hybrides commandés en 2021 et mis à disposition des salariés «gros rouleurs».



Plus de 7 400 km réalisés avec les 2 e-208 de service (véhicules 100% électrique).

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



CHUTES :  
**10**



SE SONT COGNÉS :  
**0**



MALAISES :  
**1**



ACCIDENTS DE LA ROUTE :  
**3**



INCIVILITÉS :  
**2019 : 139 | 2020 : 221 | 2021 : 269**



AUTRES :  
**1**



ACCIDENTS TRAVAIL ET TRAJET  
AVEC ARRÊTS DE TRAVAIL :  
**22**



JOURS D'ARRÊTS DE TRAVAIL :  
**1 755**

# LES MOYENS MIS À DISPOSITION PAR LA CAISSE RÉGIONALE DANS LE CADRE DE MESURES PRÉVENTIVES



**1 779 L**  
GEL  
HYDRO-ALCOOLIQUE



**412 500**  
MASQUES CHIRURGICAUX  
(à l'unité)



**461**  
PLEXIGLASS DE BUREAU  
(à l'unité)



**1 165 L**  
SPRAY



**55 660**  
LINGETTES  
DÉSINFECTANTES  
(à l'unité)



**16 200**  
PAIRES DE GANTS

# DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



**7,64%**  
DE LA MASSE SALARIALE  
CONSACRÉE À LA FORMATION



**8,66**  
MILLIONS D'EUROS



**13 567,2**  
JOURS



**33,45**  
HEURES  
EN MOYENNE



**1 419**  
CDD COMPRIS



**1 745**  
CDD COMPRIS



**51%**  
DES JOURS DE FORMATION  
ONT ÉTÉ FAITS À DISTANCE



**DIFCAM**  
CRÉATION D'UNE ANTENNE  
À ARRAS

# MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSFORMATION MANAGÉRIALE

## **Parcours Manager By TEMPO :**

201 managers du réseau formés  
pour un total de 402 jours.

## **Parcours Horizon Manager (en pilote) :**

9 potentiels managers ont commencé  
le parcours soit 9 jours de formation.

**PARCOURS**

## **Parcours 21 jours du manager :**

310 managers (siège et réseau)  
concernés soit 165 jours dispensés.

## **Parcours Impulsion Management :**

55 managers (siège et réseau) concernés  
totalement ou partiellement en 2021  
pour un total de 179 jours de formation.