



BILAN SOCIAL 2025

AGIR CHAQUE JOUR
DANS VOTRE
INTÉRÊT



NORD DE FRANCE

ET CELUI DE LA
SOCIÉTÉ

ANNÉE 2025 : VERS LA SAISON 2 DE NOTRE PROJET D'ENTREPRISE ENSEMBLE



Madame, Monsieur,

Dans un environnement économique, réglementaire et sociétal qui demeure exigeant, notre Caisse régionale poursuit sa transformation avec détermination. Plus que jamais, nous devons conjuguer performance, proximité et engagement afin de répondre aux attentes de nos clients, renforcer notre développement commercial et accompagner les évolutions de notre territoire.

L'année 2025 a marqué une étape importante dans la mise en oeuvre de notre projet d'entreprise **ENSEMBLE**. Les nombreux chantiers engagés ces dernières années entrent progressivement dans leur phase de concrétisation et dessinent les contours d'une Caisse régionale toujours plus conquérante, agile, moderne et performante, tout en restant profondément engagée sur les enjeux humains, sociétaux et environnementaux.

Cette ambition repose avant tout sur les femmes et les hommes qui composent notre entreprise. **Avec 128 recrutements en 2025**, nous affirmons notre rôle d'employeur responsable et notre volonté d'investir durablement dans l'emploi sur notre territoire. Nous avons poursuivi nos efforts en matière de développement des compétences grâce à une politique de formation soutenue et à l'accompagnement des nouveaux collaborateurs au sein de l'École de la Banque et de l'Assurance. Nous avons également continué à favoriser l'insertion professionnelle en accueillant **48 alternants**, contribuant ainsi à préparer les talents de demain.

En 2025, **420 femmes ont bénéficié d'une augmentation salariale et 193 ont accédé à une promotion**, témoignant de notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Avec un **index de l'égalité femmes-hommes de 88 points**, nous poursuivons nos actions pour garantir l'égalité des chances et valoriser les parcours de chacune et chacun.

Cet engagement se traduit également par nos actions en faveur de l'inclusion. Grâce au programme **HECA**, nous poursuivons nos efforts pour recruter, accompagner et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap. Ces initiatives nous permettent d'atteindre un **taux d'emploi de 7,81 % en 2025**, en progression par rapport à 2024 (7,14 %).

Enfin, parce que la qualité de vie au travail constitue un levier essentiel de performance durable, nous avons renouvelé notre accord sur le télétravail et le travail déplacé à proximité du domicile. Les projets d'aménagement de nos futurs sites de **Lille** et **Arras** se poursuivent également conformément au calendrier prévu, avec la volonté d'offrir à nos collaborateurs des environnements de travail toujours plus attractifs, collaboratifs et adaptés aux nouveaux usages.

Ensemble, nous abordons cette nouvelle étape avec confiance et ambition. Les résultats obtenus en 2025 illustrent notre capacité collective à nous transformer, à innover et à préparer l'avenir. La saison 2 de notre projet d'entreprise est celle de l'accélération, de l'engagement et de la création de valeur durable au service de nos clients, de nos collaborateurs et de notre territoire.

Marion PROTANO
Directrice 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 2025

LES CHIFFRES CLÉS DE LA CAISSE RÉGIONALE AU 31/12/2025

EFFECTIF : 2 895
DONT 96,5% EN CDI



128 RECRUTEMENTS
CDI

EFFECTIF

10,1% DES CDI
À TEMPS PARTIEL

48 ALTERNANTS

RÉPARTITION PAR SEXE
CDI

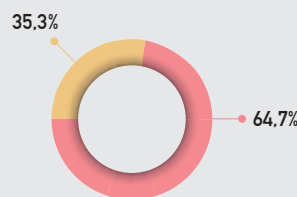


44,9%
vs. 44,8%
en 2024



55,1%
vs. 55,2%
en 2024

PROPORTION DES
DIFFÉRENTES CLASSES



● Assistants / Conseillers Accueil
● Techniciens / Analystes
● Cadres

ÂGE MOYEN DES CDI :

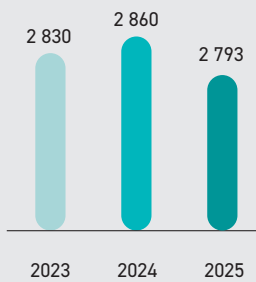
41,9

ANCIENNETÉ MOYENNE
DES CDI :

15,7

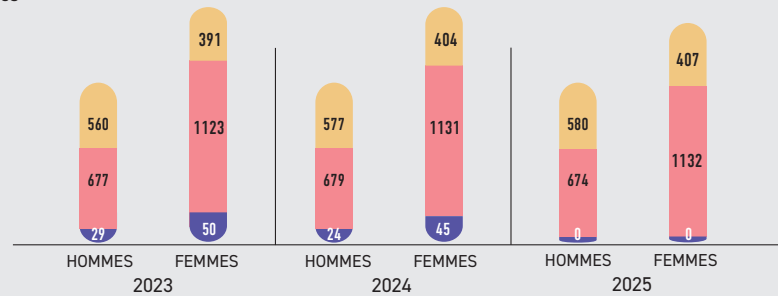
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS CDI 2023 - 2025

EFFECTIF CDI

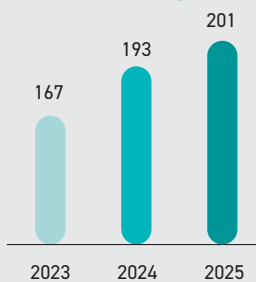


ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE CDI

- Assistants / Conseillers Accueil
- Techniciens / Analystes
- Cadres



EFFECTIF EN SITUATION DE HANDICAP



ANCIENNETÉ DES CDI



PORTRAIT DES NOUVEAUX ENTRANTS

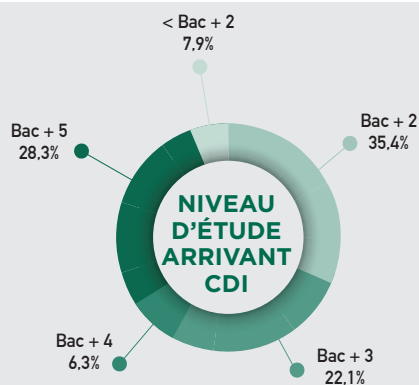
128
CDI

4,6% DE L'EFFECTIF

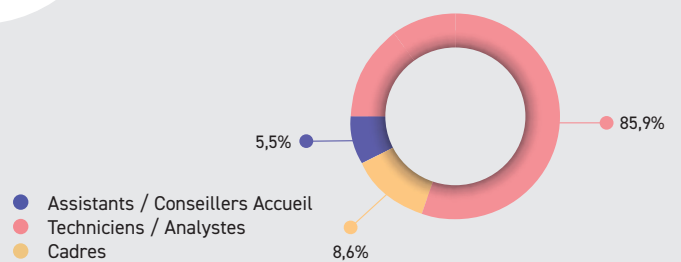
NOUVEAUX
ENTRANTS

331 CDD

170 AUXILIAIRES VACANCES



PROPORTION DES DIFFÉRENTES CLASSES CDI



57%



43%

ÉVOLUTION DES EMBAUCHES ET DÉPARTS CDI

MOYENNE D'ÂGE DES EMBAUCHES / SEXE



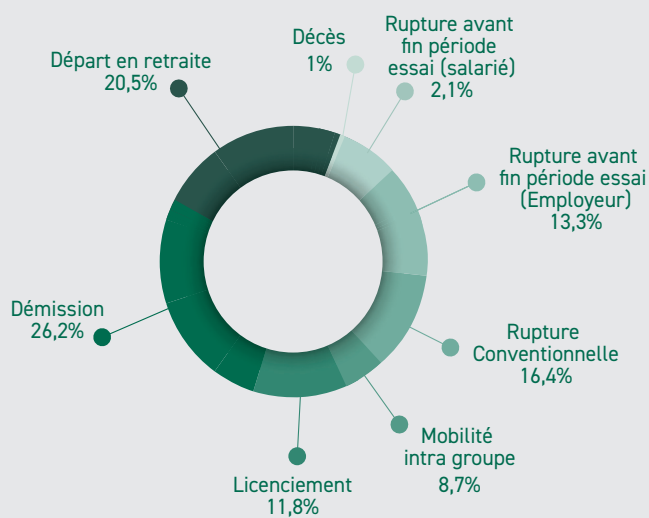
28,6

Âge moyen
30,4

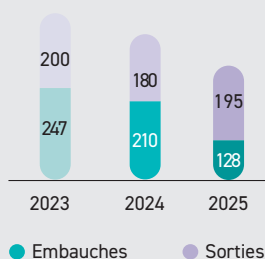


32,7

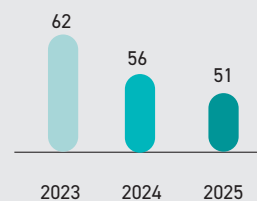
MOTIFS DES DÉPARTS



EMBAUCHES ET SORTIES CDI

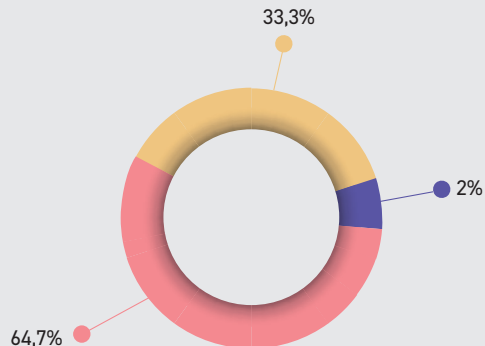


NOMBRE DE DÉMISSIONS



ANALYSE DES DÉMISSIONS

DÉMISSIONS PAR CLASSE



- Assistants / Conseillers Accueil
- Techniciens / Analystes
- Cadres

DÉMISSIONS PAR SEXE

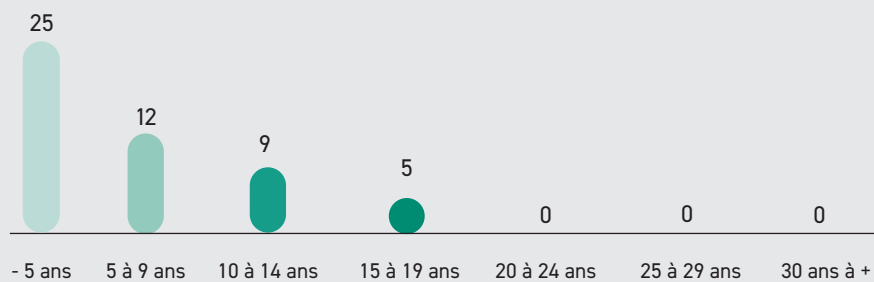


49%

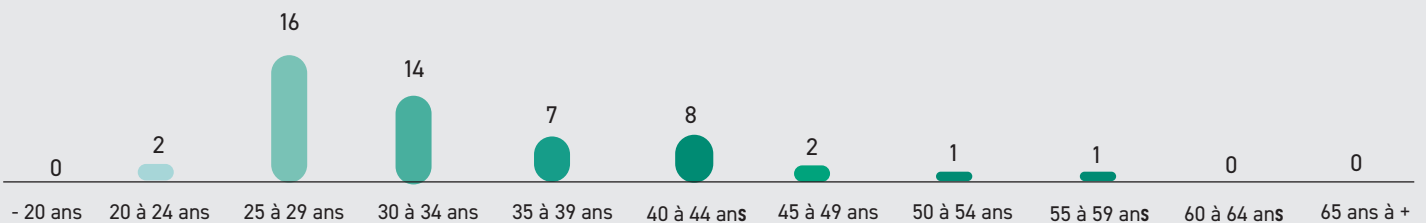


51%

ZOOM SUR L'ANCIENNETÉ DES DÉMISSIONS DANS L'ENTREPRISE EN 2025



ZOOM SUR L'ÂGE DES DÉMISSIONS DANS L'ENTREPRISE EN 2025

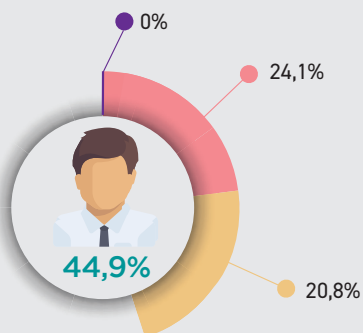


NIVEAU DE L'INDEX ÉGALITE F/H

	Fin 2023	Fin 2024	Fin 2025
Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	39/40	38/40	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	0/10
Note totale	94/100	93/100	88/100

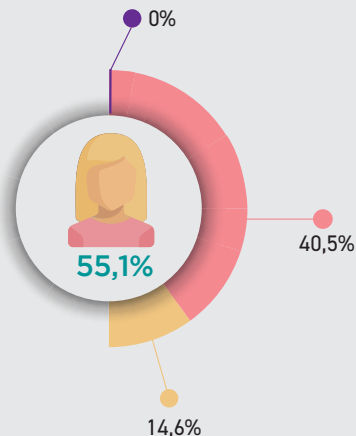
RÉPARTITION PAR CLASSE ET PAR SEXE DES SALARIÉS CDI

EFFECTIFS HOMME



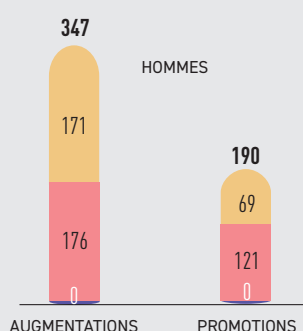
- Assistants / Conseillers Accueil
- Techniciens / Analystes
- Cadres

EFFECTIFS FEMME

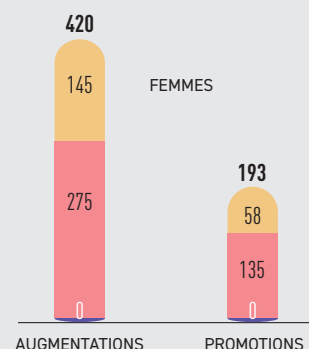


RÉPARTITION PAR CLASSE ET PAR SEXE DES AUGMENTATIONS ET PROMOTIONS

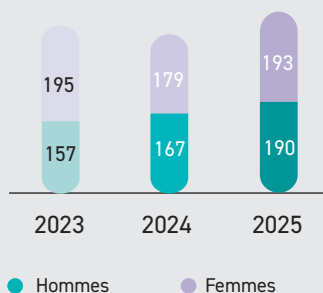
PROMOTIONS & AUGMENTATIONS



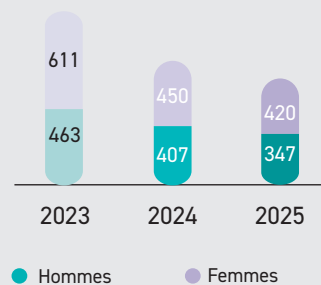
- Assistants / Conseillers Accueil
- Techniciens / Analystes
- Cadres



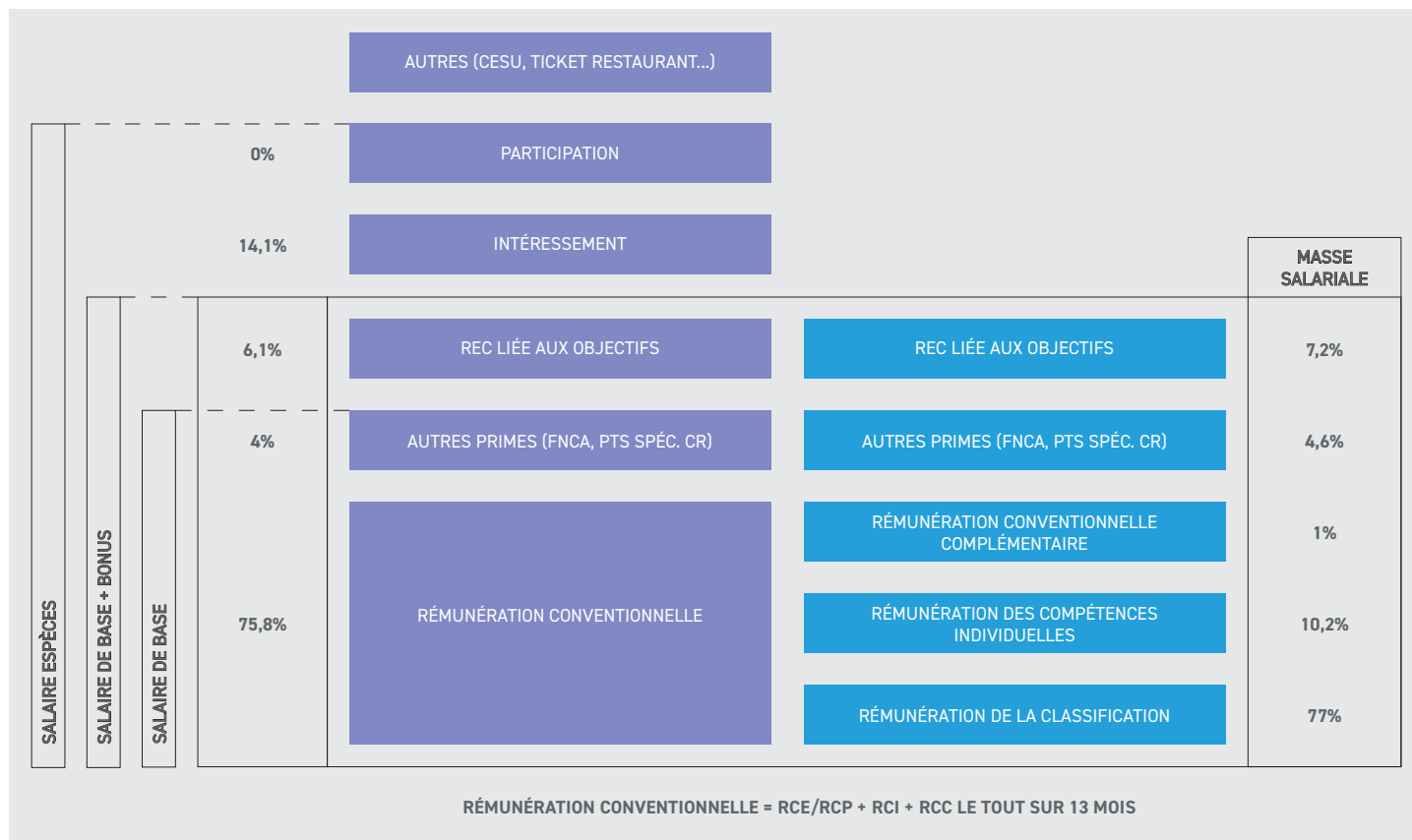
BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROMOTION



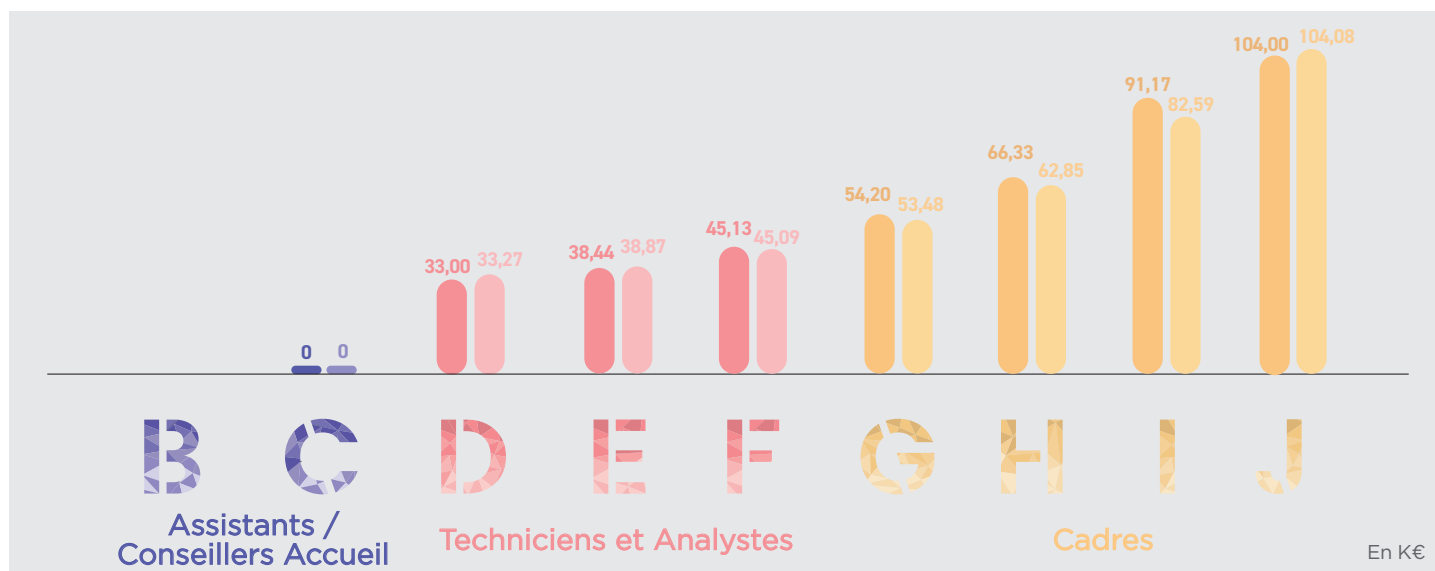
BÉNÉFICIAIRES D'UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE



LES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION AU 31/12/2025



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

1054 K€ versés au titre de la taxe d'apprentissage
(versus 970 K€ en 2024)



QUELQUES CHIFFRES CLÉS

POLITIQUE EN FAVEUR DE L'INCLUSION PROFESSIONNELLE

Taux de transformation CDI suite alternance
24/25 → 24%

Promotion alternance 25/26 → 48 alternants recrutés

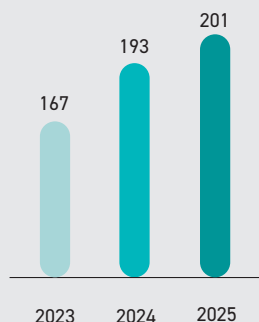
Signature d'une convention de partenariat avec Junia → objectif : favoriser l'inclusion des jeunes au travers de l'alternance/stage (9 recrutés)

Nombre de jobdating/salons de recrutements
25/26 → 30

Partenariat NQT « Nos Quartiers ont du Talent » : échanges/conférences pour challenger les dispositifs en place en faveur de l'inclusion professionnelle des jeunes

POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP AU 31 DÉCEMBRE



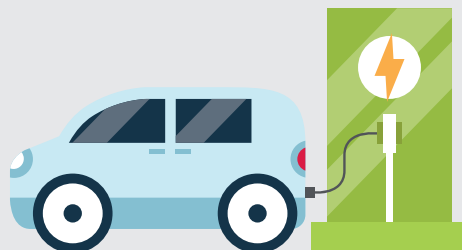
UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES COLLABORATEURS

- 327 salariés accompagnés
- 921 interventions
- 180 mises à disposition dont 70 avec suite
- 1,92 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.



50 480 kms réalisés avec les véhicules électriques et 569 516 kms avec les véhicules hybrides.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



CHUTES :
22



SE SONT COGNÉS :
0



MALAISES :
17



ACCIDENTS DE LA ROUTE :
18



INCIVILITÉS :
2023 : 221
2024 : 189
2025 : 175



AUTRES :
4



ACCIDENTS TRAVAIL ET TRAJET
AVEC ARRÊTS DE TRAVAIL :
22



JOURS D'ARRÊTS DE TRAVAIL :
2 472

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



8,35%
DE LA MASSE SALARIALE
CONSACRÉE À LA FORMATION



11,29
MILLIONS D'EUROS



18 826
JOURS



47,34
HEURES
EN MOYENNE



1 412
CDD COMPRIS



1 690
CDD COMPRIS



42%
DES JOURS DE FORMATION
ONT ÉTÉ FAITS À DISTANCE