



Bilan social 2020

Synthèse

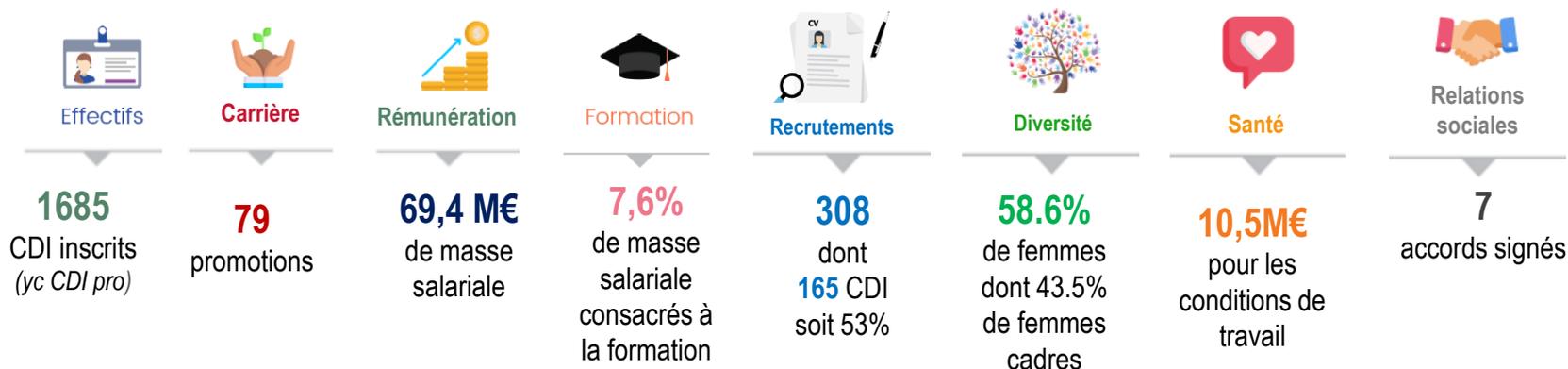


Présentation du bilan social 2020

- Les chiffres clés 2020
- Les effectifs
- Les recrutements
- Les départs
- La carrière
- La rémunération
- La formation
- La mixité
- Les conditions de travail
- Les conditions de travail : impact COVID19
- Les relations professionnelles



1- Les chiffres clés 2020



* Fixe et Part Variable effectif permanent

2- Les effectifs CDI au 31/12/2020

Une accélération de la féminisation



697

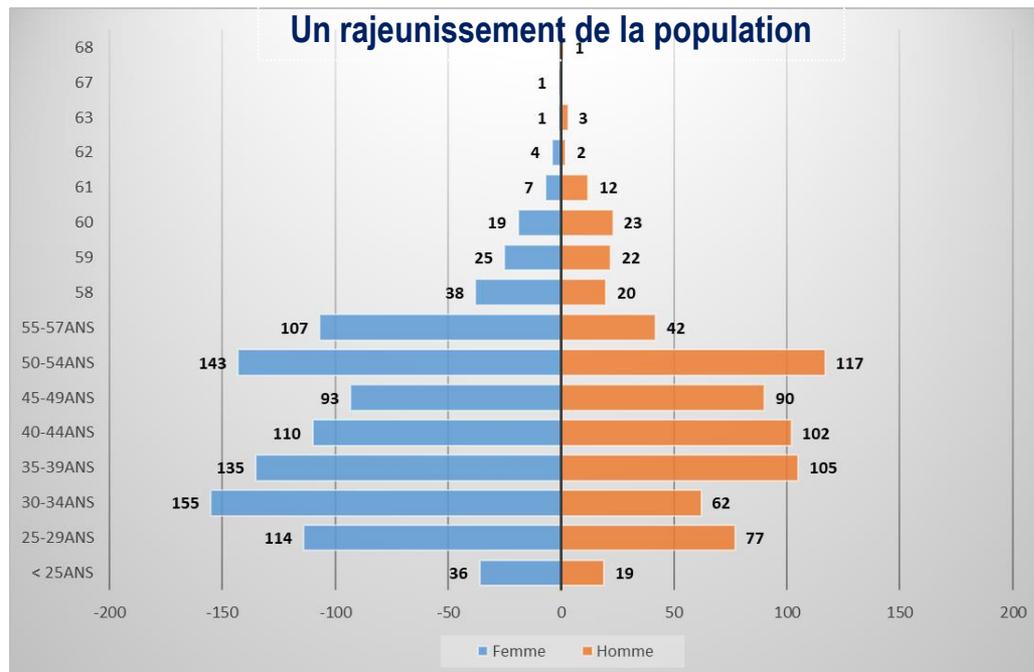
hommes soit **41,4%**



988

femmes soit **58,6%**
Vs. **52,8%** en CE en 2019

Un rajeunissement de la population



A NOTER

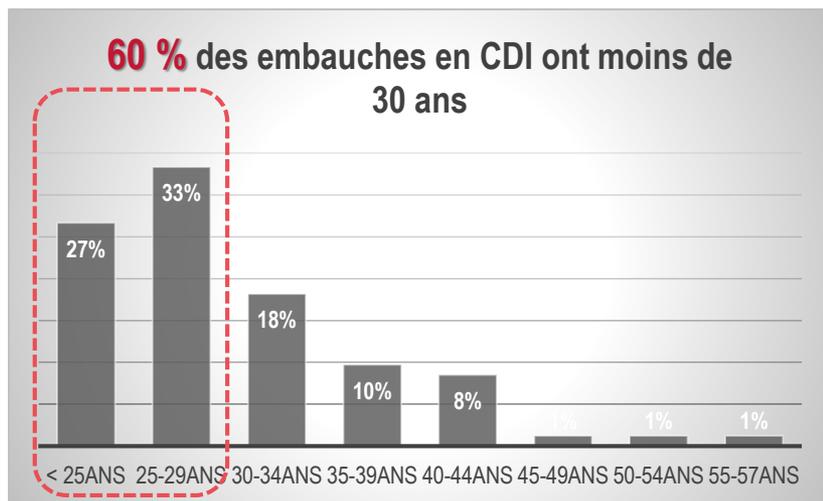
- L'effectif CDI est de 1 685 au 31/12/2020.
- En 2020, la pyramide des âges des effectifs CDI rajeunit avec 27.5% de -35 ans contre 27% l'année passée.
- Le rajeunissement de la population CDI se traduit par une baisse de l'âge moyen de 3 mois. La moyenne d'âge pour les CE est de 43 ans en 2020.
- La féminisation se renforce encore en 2020 du fait principalement du poids des recrutements chez les femmes (+ 0,8 point).

Des effectifs plus jeunes qu'en 2019

43 ans et 6 mois

-3 mois par rapport à 2019
Vs 43 en CE

3- Les recrutements CDI en 2020



Un nombre de recrutement majoritairement féminin



56 hommes
Soit **34%**

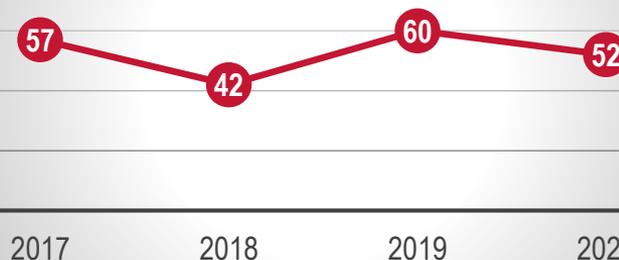


109 femmes soit **66%**
Vs **65,6%** en CEN en 2019
et **60,2%** en CE

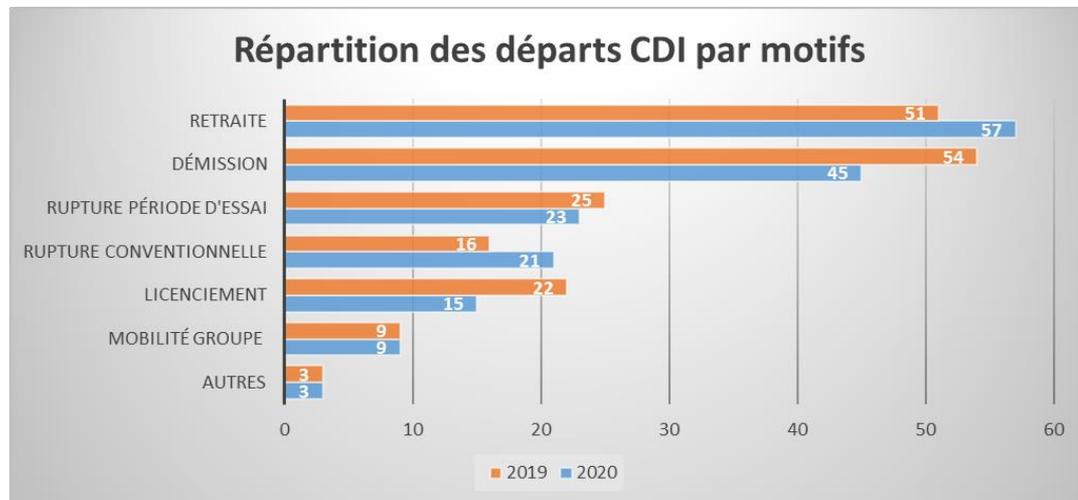
A NOTER

- 165 collaborateurs ont été embauchés en CDI sur l'année 2020. Ces recrutements concernent majoritairement des femmes à 66%.
- La majeure partie des personnes recrutées ont moins de 30 ans.
- 27% des alternants dont le contrat est arrivé à échéance en 2020 ont été recrutés en CDI.
- L'alternance se transforme en 2020 :
 - au profit de l'apprentissage
 - et des contrats de professionnalisation en CDI (18)

Evolution de l'alternance



4- Les départs CDI en 2020



Une légère baisse des départs et un rééquilibrage hommes/femmes



73
hommes soit
42%

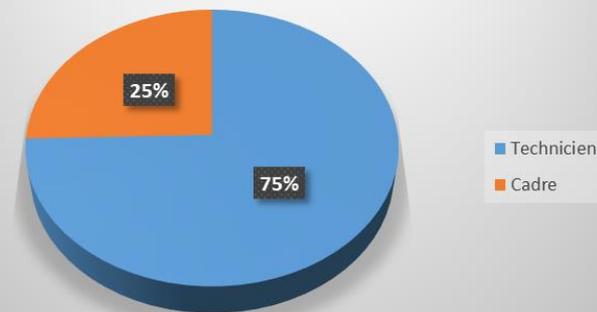


100
femmes soit
58%

A NOTER

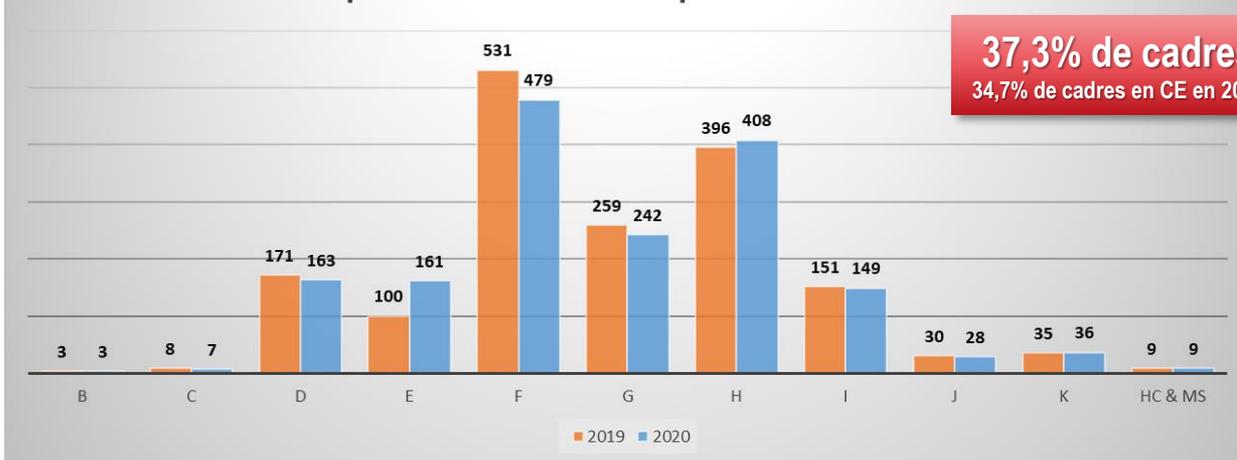
- Les départs par sexe sont proportionnels à l'effectif total (58% de femmes contre 63.3% en 2019).
- Alors qu'ils représentent 37% des effectifs, les cadres représentent 25% des départs.
- Le nombre de départs baisse légèrement par rapport à 2019 (-7). Le motif de départ le plus représenté sur l'année 2020 est le départ en retraite en hausse par rapport à 2019 : 33% contre 22.7%.
- Le nombre de démissions est moins important qu'en 2019 : 26% contre 30%. Les autres motifs sont répartis ainsi : les licenciements 13% (contre 17,6%), les ruptures de période d'essai 13% (contre 10,4%), les ruptures conventionnelles 12% (contre 11,2%), les mobilités 5% (contre 7,7%), et les autres motifs 1,7% (contre 1%).

Des cadres moins représentés dans les départs



5- La carrière

Répartition des effectifs par classifications

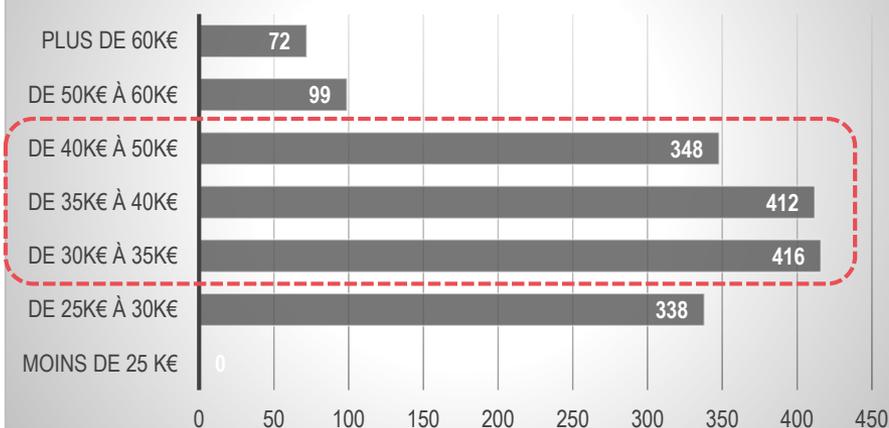


A NOTER

- Comme en 2019, le poids des recrutements de jeunes débutant renforcent les classifications E alors que la classification F baisse. Le poids des H continue à croître au détriment des G.
- 79 promotions ont été réalisées en 2020 dont 59.5% en faveur des femmes. 30% des promotions concerne un passage au statut cadre. Le taux de cadres continue à progresser : 37,3% contre 36,7% en 2019.

6- La rémunération

Répartition de l'effectif CDI par tranche de salaire (fixe)



Hors MS

4.9 M€

de part variable versée en 2019
(3.9M€ en 2018)



2 886 €

en moyenne par collaborateur
(2 312€ en 2019)

Le salaire moyen de l'effectif présent toute l'année atteint 42 205 €.

36 159 €

Salaire moyen annuel fixe femme en 2020

VS. 36 088€ en 2019



41 177€

Salaire moyen annuel fixe homme en 2020

VS. 41 197€ en 2019

38 233 €

de salaire moyen annuel fixe en 2020

VS. 38 239€ en 2019

A NOTER

- L'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes est de 13,8 %. Cet écart est moins élevé que l'écart constaté en 2019 (14.1%) soit une amélioration de 0.3%. Il résulte principalement des écarts de classifications. En neutralisant l'effet de structure l'écart est de **0,64%**.
- Seulement 20% des effectifs ont un salaire inférieur à 30 000€. Ceci est à mettre en corrélation avec le poids des nouvelles recrues sur les deux dernières années soit 380.
- 70% de l'effectif se situe sur une rémunération moyenne de base entre 30k€ et 50k€
- Le budget de part variable de 4.9M€ est supérieur à l'année passée (3.9M€).

7- Les autres éléments de rémunération



Frais de personnel / PNB

35.6%	34.4%	36.8%
2018	2019	2020

Avantages sociaux

3,24 M€
CESU, tickets restaurant,
médaillles du travail

0,95 M€
comité d'entreprise

9.2 M€
Prestations, santé,
prévoyance et retraites

A NOTER

- En complément de la rémunération moyenne de **42 205€**, les collaborateurs bénéficient de l'intéressement et de la participation.
- Le montant moyen de l'intéressement et participation a représenté **3 639€**.
- Compte tenu des autres avantages sociaux (**7 974€** en moyenne), un collaborateur a perçu en moyenne **53 818€** (53 261€ en 2019).
- Alors que le PNB baisse de -2.8%, les frais de personnel augmentent de 3.8%.

8- La formation

Un nombre de jours/homme formation hausse sensible



5,28 M€
consacrés à la
formation
(5.35M€ en 2019)

7,4 JH
de formation en
moyenne par
collaborateur
(6,6 en 2019)

7,6%
de la masse
salariale
(idem 2019)

87 358 heures
soit 12 480
journées homme
(11 200 heures en 2019
soit une hausse de 11%)

- La crise sanitaire s'est traduite par plusieurs adaptations à apporter au plan de développement des compétences 2020 : mise en place de formation à distance (1170 classes virtuelles vs. 218 en 2019), de formations nécessaires à la situation actuelle (ex: manager dans l'incertitude), entre autres.
- 2 712 JH ont été réalisés dans le cadre des actions de formation en situation de travail (AFEST) soit 781 collaborateurs du réseaux accompagnés.

A NOTER

9- La mixité

A NOTER

Une politique mixité qui continue de porter ses fruits en 2020 :

- Hausse du nombre de femmes cadres passant de 42% en 2019 à 43,5%.
- L'équilibre de répartition des effectifs se déplace de G vers H entre 2015 et 2020.
- Au niveau des statuts J et plus, un rétrécissement des écarts de répartition des effectifs est observé depuis les 5 dernières années.
- A contrario, des écarts sont en hausse pour les statuts de B à E avec une proportion de femmes qui augmente.
- L'année 2020 a permis de concrétiser des actions en faveur de l'égalité professionnelle :
 - Renouvellement du Label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes
 - L'index égalité professionnelle a été publié et a permis la mise en œuvre d'une amélioration continue des pratiques pour augmenter son niveau.

Une politique mixité toujours au cœur de la politique RH

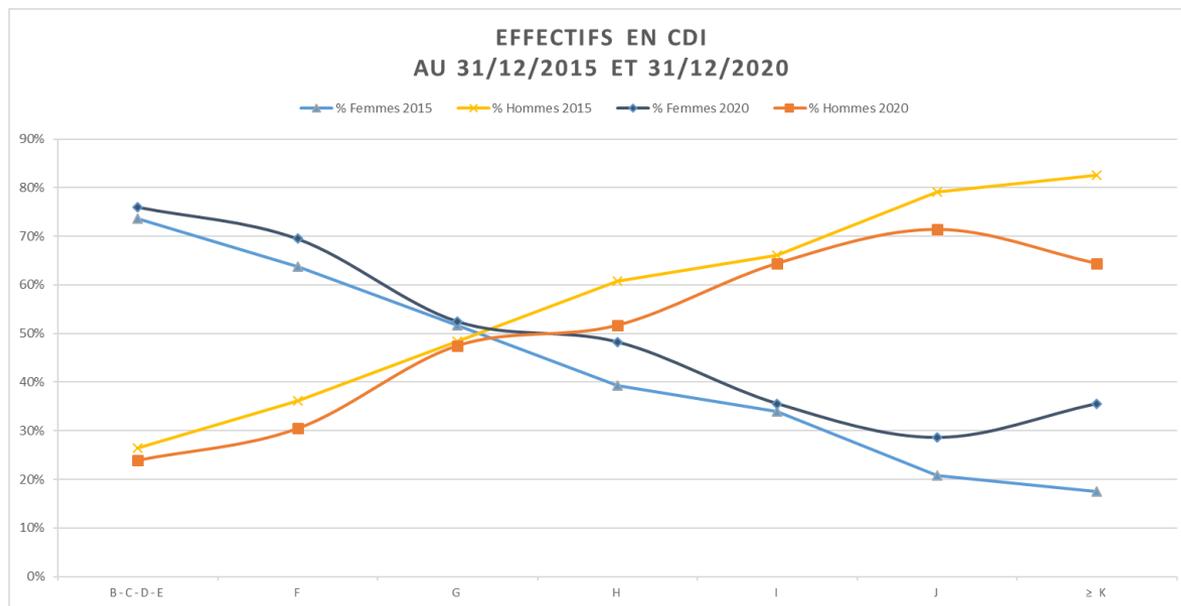
58,6%
de femmes au sein de la Caisse
d'Epargne Normandie
(58,8% en 2019)



40% de femmes au Directoire
34% au Codir (31% en 2019)

43,5%
de femmes parmi les cadres
(42% en CEN et 44,5% en
CE en 2019)

59.5%
des promotions en 2020 ont
concerné des femmes
(61% en 2019)



10- Les conditions de travail

Investissements

10,2 M€

Pour les conditions de travail
(14.3 M€ en 2019)

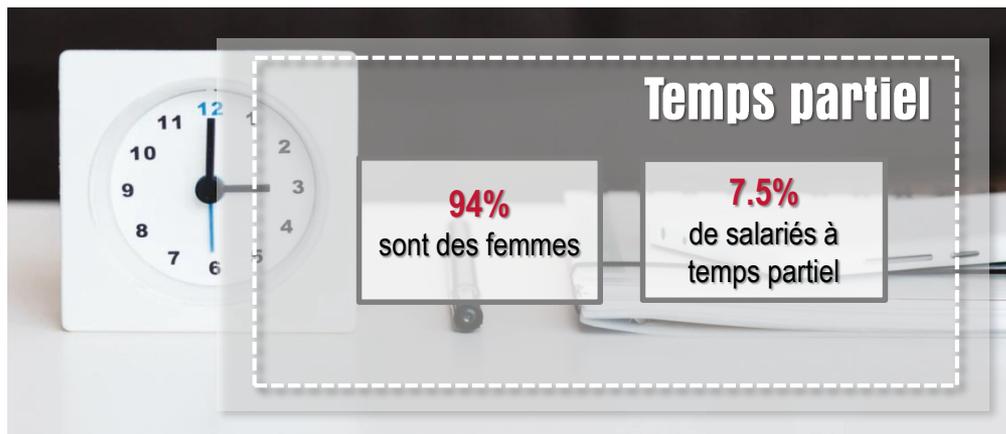
4,3 M€

Pour la sécurité
(5,6 en 2019)

Accidents du travail

5 AT

Baisse significatives des AT avec arrêts (5 contre 21 en 2019).
soit un taux de fréquence à 1,63
(6.78 en 2019)



**Expérimentation télétravail :
34 télétravailleurs en 2020**

- La baisse des temps partiels résulte de retours à temps plein. Il y a eu 39 demandes de temps partiel accordées sur 40 demandes au total sur l'année.
- Le taux de fréquence des AT a diminuer drastiquement en raison du confinement et du télétravail mis en place sur une majeure partie de l'année (à 100% ou en alternance).

A NOTER

10- Les conditions de travail : impact COVID19

Chômage partiel

166 salariés
ont bénéficié du
chômage partiel

12 291 heures
de chômage partiels
indemnisées par la
CEN

Absentéisme

8.20 %

Vs 7.13 % en 2019
Vs. 10,2% moyenne CE

- Des mesures protectrices ont été mises en place dans le cadre du COVID tout au long de l'année.
- Un dialogue social continu a été mis en place avec les différentes instances : des réunions quotidiennes puis hebdomadaire avec la CSSCT des points tous les mois en CSE, un accord CET et congés COVID signé le 1^{er} avril.
- Le télétravail mis en place dans le cadre de la crise sanitaire a concerné : **37% des effectifs**.
- Le taux d'absentéisme est en légère augmentation de +1.07 point du fait de la crise sanitaire

A NOTER

11- Les relations professionnelles

Un dialogue social riche avec **7 accords ou avenants collectifs** signés au sein de la **Caisse d'Epargne Normandie** :

06/01/2020

Accord collectif relatif à la NAO

Accord collectif relatif au supplément d'intéressement 2019

14/02/2020

Accord collectif relatif aux modalités d'exercice du droit à la déconnexion et à l'accompagnement dans l'utilisation des outils numériques

01/04/2020

Accord d'entreprise relatif au CET et à la gestion des absences liées à la crise COVID19

23/06/2020

Avenant n°1 à l'accord d'entreprise relatif à l'intéressement 2019-2020-2021

18/11/2020

Avenant n°1 à l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité du 26 janvier 2018

31/12/2020

Accord collectif relatif à la NAO