

Bilan social

Année 2024



1 Emploi

1.1 Effectifs

2024

2023

2022

111 Effectif total au 31 décembre

Niveau 1 à 3	366	330	397
Niveau 4 à 6	528	506	502
Niveau 7 à 9 et ADD	39	39	38
Total	933	875	937

112 Effectif permanent (CDI temps plein au 31/12 inscrits toute l'année à l'effectif)

Niveau 1 à 3	176	202	203
Niveau 4 à 6	408	395	383
Niveau 7 à 9 et ADD	37	37	36
Total	621	634	622

113 Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre

Niveau 1 à 3	76	33	70
Niveau 4 à 6	5	1	8
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	81	34	78

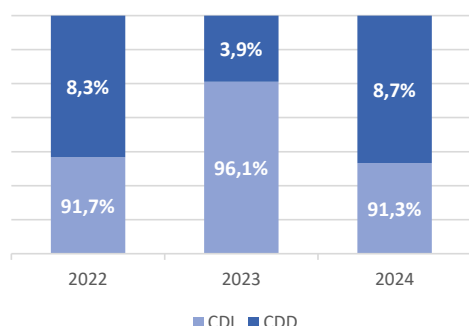
114 Effectif mensuel moyen de l'année considérée

Niveau 1 à 3	327,5	366,6	358,5
Niveau 4 à 6	532,5	515,4	504,4
Niveau 7 à 9 et ADD	39,8	38,3	37,6
Total	899,8	920,3	900,5

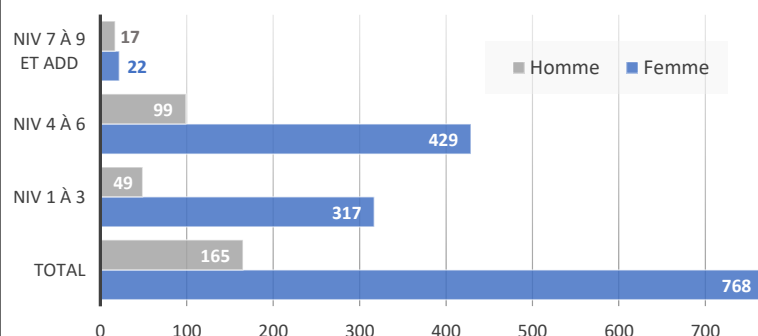
115 Répartition par sexe de l'effectif total au 31 décembre

Femmes	Niveau 1 à 3	317	286	340
	Niveau 4 à 6	429	412	406
	Niveau 7 à 9 et ADD	22	21	21
	Total	768	719	767
Hommes	Niveau 1 à 3	49	44	57
	Niveau 4 à 6	99	94	96
	Niveau 7 à 9 et ADD	17	18	17
	Total	165	156	170

Part des effectifs au 31/12
par type de contrat



Répartition des effectifs au 31 décembre 2024
par catégorie professionnelle et par sexe



1 Emploi

1.1 Effectifs (suite)

2024

2023

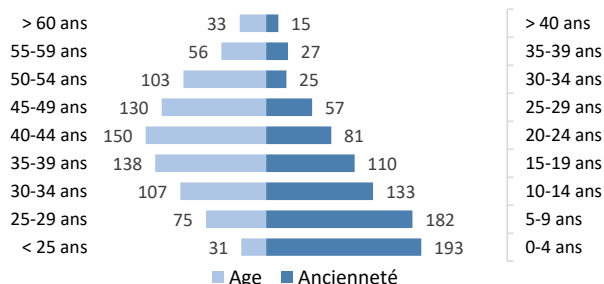
2022

116 Répartition par âge de l'effectif total au 31 décembre

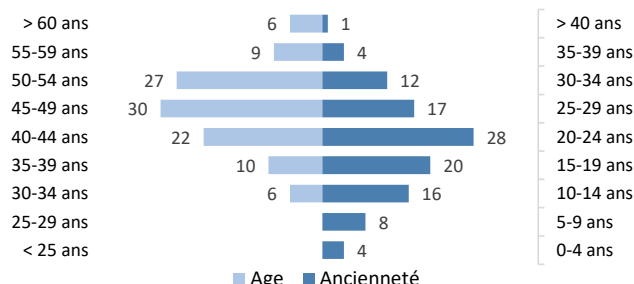
moins de 25 ans	Niveau 1 à 3	26	19	30
	Niveau 4 à 6	5	2	4
	Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
de 25 à 34 ans	Niveau 1 à 3	131	111	147
	Niveau 4 à 6	57	59	56
	Niveau 7 à 9 et ADD	0	1	0
de 35 à 44 ans	Niveau 1 à 3	121	113	137
	Niveau 4 à 6	189	183	179
	Niveau 7 à 9 et ADD	10	7	10
de 45 à 54 ans	Niveau 1 à 3	67	67	59
	Niveau 4 à 6	200	191	182
	Niveau 7 à 9 et ADD	23	24	21
de 55 à 59 ans	Niveau 1 à 3	10	10	16
	Niveau 4 à 6	51	37	42
	Niveau 7 à 9 et ADD	4	4	3
60 ans et plus	Niveau 1 à 3	11	10	8
	Niveau 4 à 6	26	34	39
	Niveau 7 à 9 et ADD	2	3	4

Répartition de l'effectif selon l'âge et l'ancienneté au 31 décembre 2024 et par statut

EMPLOYES



CADRES



117 Répartition par ancienneté de l'effectif total au 31 décembre

moins d'un an	Niveau 1 à 3	72	25	69
	Niveau 4 à 6	8	3	10
	Niveau 7 à 9 et ADD	0	1	1
de 1 à 5 ans	Niveau 1 à 3	121	125	137
	Niveau 4 à 6	24	22	28
	Niveau 7 à 9 et ADD	5	4	3
de 6 à 10 ans	Niveau 1 à 3	99	103	113
	Niveau 4 à 6	99	87	75
	Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	3
de 11 à 15 ans	Niveau 1 à 3	34	35	34
	Niveau 4 à 6	117	124	117
	Niveau 7 à 9 et ADD	3	4	2
de 16 à 20 ans	Niveau 1 à 3	14	18	15
	Niveau 4 à 6	82	68	62
	Niveau 7 à 9 et ADD	7	9	13

1 Emploi

1.1 Effectifs (suite)

2024

2023

2022

117 Répartition par ancienneté de l'effectif total au 31 décembre (suite)

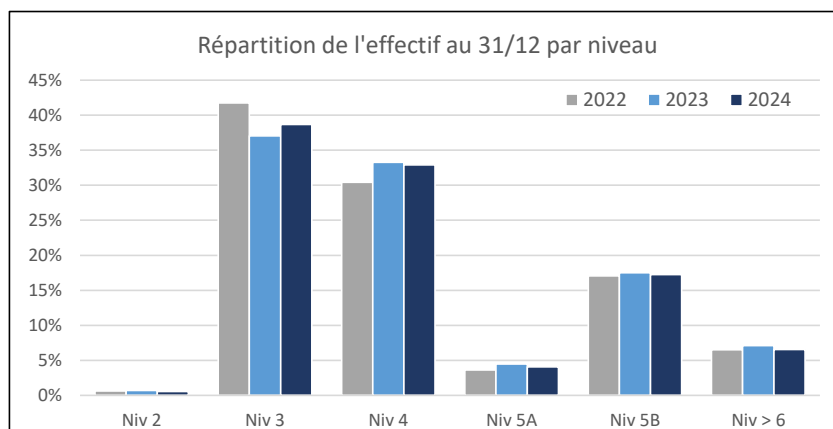
de 21 à 25 ans	Niveau 1 à 3	12	10	14
	Niveau 4 à 6	79	75	81
	Niveau 7 à 9 et ADD	14	13	9
de 26 à 30 ans	Niveau 1 à 3	5	5	4
	Niveau 4 à 6	59	61	55
	Niveau 7 à 9 et ADD	4	3	4
de 31 à 35 ans	Niveau 1 à 3	2	1	4
	Niveau 4 à 6	29	27	28
	Niveau 7 à 9 et ADD	6	5	2
36 ans et plus	Niveau 1 à 3	7	8	7
	Niveau 4 à 6	31	39	46
	Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	1

118 Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon la nationalité

Français	Niveau 1 à 3	361	329	396
	Niveau 4 à 6	528	506	502
	Niveau 7 à 9 et ADD	39	39	38
	Total	928	874	936
Etrangers	Niveau 1 à 3	5	1	1
	Niveau 4 à 6	0	0	0
	Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
	Total	5	1	1

119 Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée

Niveau 1	0	0	0
Niveau 2	5	6	6
Niveau 3	361	324	391
Niveau 4	307	291	285
Niveau 5A	38	39	34
Niveau 5B	161	153	160
Niveau 6	22	23	23
Niveau 7	25	25	24
Niveau 8	4	4	4
Niveau 9	5	5	5
Agents de direction	5	5	5
Total	933	875	937



1 Emploi

1.2 Travailleurs extérieurs

	2024	2023	2022
121 Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure	26	27	28
121bis Personnel vacataire	1	1	1
122 Nombre de stagiaires (écoles, universités)	43	29	29
122bis Stage de découverte (moins d'une semaine)	15	8	9
123 Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	3,42	2,67	2,25
124 Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en mois)	4,84	2,78	3,1

1.3 Embauches au cours de l'année considérée

	2024	2023	2022
131 Nombre d'embauches par CDI			
Niveau 1 à 3	35	16	46
Niveau 4 à 6	8	6	13
Niveau 7 à 9 et ADD	1	2	3
Total	44	24	62
132 Nombre d'embauches par CDD			
Niveau 1 à 3	158	141	111
Niveau 4 à 6	11	4	11
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	169	145	122
133 Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers (inclus dans l'indicateur 132)			
Niveau 1 à 3	3	1	5
Niveau 4 à 6	0	0	0
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	3	1	5
134 Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans			
Niveau 1 à 3	47	54	43
Niveau 4 à 6	5	0	2
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	52	54	45

1.4 Départs au cours de l'année considérée

	2024	2023	2022
141 Total des départs			
Niveau 1 à 3	123	193	109
Niveau 4 à 6	28	36	37
Niveau 7 à 9 et ADD	3	2	5
Total	154	231	151
142 Nombre de démissions et/ou rupture anticipée de CDD			
Niveau 1 à 3	8	11	16
Niveau 4 à 6	0	2	6
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	8	13	22
142bis Nombre de mutations			
Niveau 1 à 3	0	2	2
Niveau 4 à 6	2	3	3
Niveau 7 à 9 et ADD	1	0	2
Total	3	5	7

1 Emploi

1.4 Départs au cours de l'année considérée (suite) 2024 2023 2022

143 Nombre de licenciements pour cause économique

Niveau 1 à 3	0	0	0
Niveau 4 à 6	0	0	0
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	0	0	0

144 Nombre de licenciements pour autres causes

Niveau 1 à 3	5	4	1
Niveau 4 à 6	1	0	1
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	6	4	2

144bis Nombre de ruptures conventionnelles individuelles

Niveau 1 à 3	2	2	1
Niveau 4 à 6	4	3	1
Niveau 7 à 9 et ADD	1	1	0
Total	7	6	2

145 Nombre de fins de contrats à durée déterminée

Niveau 1 à 3	104	160	79
Niveau 4 à 6	7	10	9
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	111	170	88

146 Nombre de départs au cours de la période d'essai

Niveau 1 à 3	4	11	4
Niveau 4 à 6	0	0	0
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	4	11	4

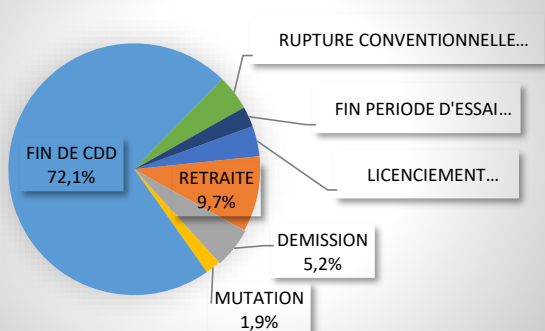
147 Nombre de départs volontaires en retraite

Niveau 1 à 3	0	3	6
Niveau 4 à 6	14	17	17
Niveau 7 à 9 et ADD	1	1	3
Total	15	21	26

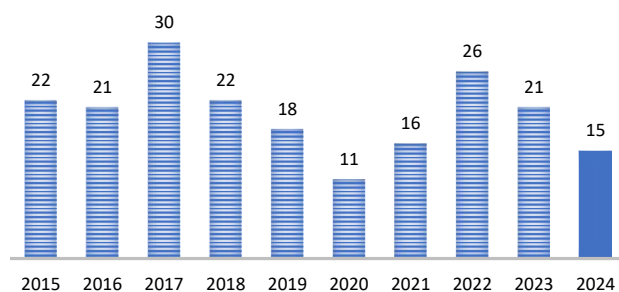
148 Nombre de décès

Niveau 1 à 3	0	0	0
Niveau 4 à 6	0	1	0
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	0	1	0

REPARTITION DES DEPARTS SELON LE MOTIF



Evolution des départs à la retraite de 2015 à 2024



1 Emploi

1.5 Promotions	2024	2023	2022
151 Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure			
Agents qualifiés promus à l'échelon supérieur	41	42	67
Agents qualifiés promus cadres	3	4	7
Cadres promus à l'échelon supérieur	10	9	14
Total	54	55	88

1.6 Chômage partiel	2024	2023	2022
161 Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée	0	0	0
162 Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérés	0	0	0

1.7 Handicap	2024	2023	2022
171 Nombre de travailleurs handicapés	86	76	71
172 Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise	0	0	0

1.8 Absentéisme	2024	2023	2022
181 Nombre de journées d'absence (hors autres causes - ligne 187)			
Niveau 1 à 3	20 247,71	20 701,83	23 908,07
Niveau 4 à 6	21 667,52	20 560,56	21 753,78
Niveau 7 à 9 et ADD	1 421,60	922,68	2 112,26
Total	43 336,83	42 185,07	47 774,11
Nombre de journées théoriques travaillées	217 638,40	223 277,07	217 983,12
182 Nombre de journées d'absence pour maladie/invalidité			
Niveau 1 à 3	11 050	11 360	12 422,50
Niveau 4 à 6	10 434	9 357	10 807,50
Niveau 7 à 9 et ADD	777	235	189,00
Total	22 261	20 952	23 419,00
183 Répartition de la maladie/invalidité selon la durée			
< 1 mois			
Niveau 1 à 3	2 759	2 759	4 351,50
Niveau 4 à 6	3 163	2 998	4 374,50
Niveau 7 à 9 et ADD	115	128	189,00
Total	6 037	5 885	8 915,00
> 1 mois			
Niveau 1 à 3	8 291	8 601	8 071,00
Niveau 4 à 6	7 271	6 359	6 433,00
Niveau 7 à 9 et ADD	662	107	0,00
Total	16 224	15 067	14 504,00
184 Nombre de journées d'absence pour accident de travail, de trajet et maladie professionnelle			
Niveau 1 à 3	323	108,50	484,50
Niveau 4 à 6	202	204,00	160,00
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0,50	0,00
Total	525	313,00	644,50

1 Emploi

1.8 Absentéisme (suite)

2024

2023

2022

185 Nombre de journées d'absences pour maternité (congé légal et conventionnel, paternité, naissance, heures d'allaitement, ...)

Niveau 1 à 3	4 040,15	3 843,59	4 760,16
Niveau 4 à 6	1 271,35	1 620,36	628,04
Niveau 7 à 9 et ADD	0,00	4,50	1 193,62
Total	5 311,50	5 468,45	6 581,82

186 Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, enfant malade, RTT, crédit d'heures, compensation de jours fériés, congés sans solde, ...)

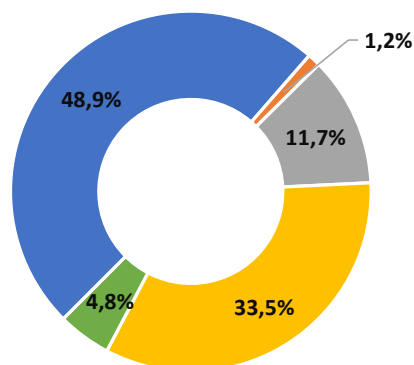
Niveau 1 à 3	4 834,56	5 389,74	6 240,91
Niveau 4 à 6	9 760,17	9 379,20	10 158,24
Niveau 7 à 9 et ADD	644,60	682,68	729,64
Total	15 239,33	15 451,62	17 128,79

187 Nombre de journées d'absence pour autres causes (grève, service national, mandat)

Niveau 1 à 3	798,15	1 216,55	1 141,72
Niveau 4 à 6	1 187,12	1 724,13	1 363,34
Niveau 7 à 9 et ADD	192,93	140,31	118,24
Total	2 178,20	3 080,99	2 623,30

Répartition des types d'absences en 2024

- Maladie/invalidité
- Accident du travail/maladie prof.
- Maternité/paternité
- Congés autorisés (RTT, enft mal, CET, ...)
- Mandat/grève



2 Rémunération

2.1

Montant des rémunérations

2024

2023

2022

211 Masse salariale annuelle totale / effectif mensuel moyen

Masse salariale	29 119 431	29 176 799	27 546 581
Effectif mensuel Moyen	899,8	920,3	900,5
Quotient	32 360,92	31 705,30	30 590,32

212 Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors prime à périodicité non mensuelle - base 35h33

Niveau 1	Femmes	0	0	0
	Hommes	0	0	0
Niveau 2	Femmes	0	0	0
	Hommes	0	0	0
Niveau 3	Femmes	1 975	1 951	1 931
	Hommes	1 995	1 984	1 972
Niveau 4	Femmes	2 350	2 371	2 362
	Hommes	2 387	2 378	2 341
Niveau 5A	Femmes	2 681	2 633	2 554
	Hommes	2 473	2 484	2 461
Niveau 5B	Femmes	2 918	2 928	2 901
	Hommes	2 849	2 792	2 762
Niveau 6	Femmes	3 144	3 167	3 169
	Hommes	3 073	3 039	3 264
Niveau 7	Femmes	3 475	3 458	3 376
	Hommes	3 523	3 548	3 458
Niveau 8	Femmes	3 741	3 520	3 453
	Hommes	3 760	3 760	3 641
Niveau 9	Femmes	3 821	3 805	3 697
	Hommes	4 243	4 236	4 030
Agents de direction	Femmes	7 054	6 630	6 532
	Hommes	8 099	8 035	7 375
Total	Femmes	2 475	2 442	2 420
	Hommes	2 637	2 617	2 565

211bis Rémunération mensuelle moyenne¹

- - -

212bis Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires¹

- - -

213 Grille des rémunérations¹

- - -

¹ indicateur applicable aux entreprises de plus de 2000 salariés

2 Rémunération

2.2	Hiérarchie des rémunérations	2024	2023	2022
	221 Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées	2,11	2,11	2,08
	221bis Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres y compris cadres supérieurs et dirigeants ou équivalents l'année considérée et la moyenne des rémunérations des employés non qualifiés ou équivalents	-	-	-
	222 Montant global des dix rémunérations les plus élevées	741 790	660 564	646 254

2.3	Mode de calcul des rémunérations	2024	2023	2022
	231 Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement	-	-	-
	232 Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché	100	100	100

2.4	Charges accessoires	2024	2023	2022
	241 Avantages sociaux dans l'entreprise ¹			
	- délai de carence maladie	-	-	-
	- indemnisation de la maladie	-	-	-
	- indemnisation des jours fériés	-	-	-
	- préavis et indemnité de licenciement	-	-	-
	- préavis de démission	-	-	-
	- prime d'ancienneté	-	-	-
	- congé de maternité	-	-	-
	- congés payés	-	-	-
	- congés pour événements familiaux	-	-	-
	- primes de départ en retraite	-	-	-
	242 Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à la disposition du personnel			
	Entreprise de travail temporaire	148 829	80 045	44 283
	Autres entreprises	385 617	372 278	358 428

2.5	Charge salariale globale	2024	2023	2022
	251 Frais de personnel / Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires ¹	-	-	-

2.6	Participation financière	2024	2023	2022
	261 Montant global de la réserve de participation	-	-	-
	262 Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire	746,53	682,65	734,87 156,36
	263 Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat, ...)	-	-	-

¹ indicateur applicable aux entreprises de plus de 2000 salariés

3 CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.1

Accidents de travail et de trajet

2024

2023

2022

311 Nombre d'accidents avec arrêts de travail

Niveau 1 à 3	3	5	3
Niveau 4 à 6	7	2	2
Niveau 7 à 9 et ADD	0	1	0
Total	10	8	5

312 Nombres de journée perdues

Niveau 1 à 3	210,0	78,5	60,5
Niveau 4 à 6	145,0	15,0	84,5
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0,5	0,0
Total	355,0	94,0	145,0

313 Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée

Niveau 1 à 3	0	0	0
Niveau 4 à 6	0	0	0
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	0	0	0

314 Nombre d'accidents mortels

Total accident de travail	0	0	0
Total accident de trajet	0	0	0

315 Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail

Niveau 1 à 3	0	2	1
Niveau 4 à 6	2	1	1
Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
Total	2	3	2

316 Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise

0 0 0

317 Cotisation sécurité sociale d'accidents de travail

Taux de cotisation	0,86%	1,02%	1,06%
Montant de la cotisation	250 560	297 676	292 115

3.2

Répartition des accidents de travail par éléments matériels

2024

2023

2022

321 Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)

0 0 0

322 Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation (code 02)

0 2 0

323 Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux codes ci-dessus (codes 09 à 30)

0 0 0

324 Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage (codes 01, 03, 04, 06, 07, 08)

8 5 8

325 Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)

0 0 0

326 Autres cas (Nombre de déclarations)

2 4 1

3 CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.3	Maladies professionnelles	2024	2023	2022
	331 Nombre et dénomination des maladies professionnelles reconnues par la sécurité sociale au cours de l'année considérée	1	1	0
	332 Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel	2	0	2
	333 Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0	0

3.4	Comité d'hygiène et de sécurité	2024	2023	2022
	341 Nombre de réunions de la CSSCT	4	4	4

3.5	Dépenses en matière de sécurité	2024	2023	2022
	351 Effectif formé à la sécurité	210	223	226
	352 Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise	18 040	20 374	16 605
	352bis Montant des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise	294 959	213 146	238 680
	Entretien, révision et réparation des véhicules de service (pneus, batteries, contrôles techniques, ...)			
	Sécurité : pose et raccordement vidéoprotection SM Etaples, achat de badge contrôle d'accès, système de sécurité Smartvox à l'ADS de Boulogne, agents de sécurité à la cérémonie de vœux, pose de cellules sécurité Site de Calais et SM Etaples, pose d'équipement de sureté sur différents sites			
	Secours, incendie : travaux de remplacement du système de sécurité incendie du site de Calais, maintenance alarme incendie et moyens de secours (remplacement batterie alarme, ajout diffuseur sonore, ...)			
	Vérification, entretien et maintenance des installations : climatisation, chauffage, onduleurs, électricité, massicot, ascenseurs, contrôle d'accès, portes et portails automatiques, ...			

4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1

Durée et aménagement du temps de travail		2024	2023	2022
411 Horaire hebdomadaire moyen affiché		35h33	35h33	35h33
411bis Nombre de jours travaillés théoriques des cadres au forfait sur l'année		211	211	211
412 Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur				
par le système légal		-	-	-
par un système conventionnel		-	-	-
413 Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés				
Niveau 1 à 3		357	320	385
Niveau 4 à 6		522	499	495
Niveau 7 à 9 et ADD		34	34	33
Total		913	853	913
413bis Nombre de salariés bénéficiant du travail à distance				
ADS de Béthune		8	8	10
ADS de Boulogne-sur-mer		11	11	12
ADS de Bruay		8	9	10
ADS de Carvin		4	4	5
ADS d'Etaples		-	-	1
Centre social Etaples		-	-	0
Structure mixte Etaples		-	2	-
ADS de Lens		9	10	19
ADS de Saint Omer		4	5	7
Annexe de Saint Pol sur Ternoise		2	2	1
CAF du Nord Site de Dunkerque		1	2	2
CAF du Nord Site de Cambrai		-	0	1
CAF du Nord Site de Douai		2	2	3
CAF du Nord Site de Lille		1	1	1
CAF du Nord Site de Roubaix		1	1	1
<i>Sous-total</i>		51	57	73
A domicile/tiers lieux		614	571	499
TOTAL		665	628	572
414 Nombre de salariés employés à temps partiel au 31 décembre				
entre 20 et 30 heures	Niveau 1 à 3	34	47	48
	Niveau 4 à 6	46	54	51
	Niveau 7 à 9 et ADD	0	0	0
	Total	80	101	99
autres formes de temps partiel	Niveau 1 à 3	46	40	41
	Niveau 4 à 6	63	51	51
	Niveau 7 à 9 et ADD	1	0	0
	Total	110	91	92
415 Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs		933	875	937
416 Nombre moyen de jours de congés annuels		30,9	28,9	30,3
417 Nombre de jours fériés chômés payés		10	10	10

4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.2 Organisation et contenu du travail

	2024	2023	2022
421 Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit	-	-	-

4.3 Conditions physiques de travail

	2024	2023	2022
431 Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail	-	-	-
432 Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	-	-	-

4.4 Transformation de l'organisation du travail

441 Expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu
Mise en place du télétravail suite aux phénomènes météorologiques (neige, verglas, inondations)
Mise en application du montant net social
Réorganisation du service comptabilité et du service recouvrement des créances
Note d'organisation et d'objectifs de la plateforme de service Nord-Pas-de-Calais
Report de la date limite de prise des congés 2023 au 10 mai 2024 (en lieu et place du 30 avril 2024)
Aménagement temporaire du règlement d'horaires variables en raison des conditions climatiques du 1er juillet au 30 septembre 2024
Nouvel outil de demande du forfait mobilité durable (FMD)

4.5 Dépenses d'amélioration des conditions de travail

	2024	2023	2022
451 Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise :	970 698	2 098 631	5 375 792
Achat de mobilier, matériel d'ergonomie, matériel informatique			
Achat de 4 véhicules			
Prestation Architecte : travaux Ads Bruay, Ads Calais, réaménagement accueil Site d'Arras, projet du nouveau bâtiment du Siège			
Installation et contrat de maintenance de bornes de charge électrique sur le Site d'Arras et la SM d'Etaples			
Equiperment pour le tri sélectif : site Arras/ads Béthune-Carvin-Bruay-Lens-Boulogne			
Travaux de remplacement de luminaires			
Cérémonie de vœux (traiteur, transport, sonorisation, animation)			

4.6 Médecine du travail

	2024	2023	2022
461 Médecine du travail (renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10/12/71))	-	-	-

4.7 Travailleurs inaptes

	2024	2023	2022
471 Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	4	3	2
472 Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	0	0	1

5 Formation

5.1 Formation professionnelle continue

		2024	2023	2022
511 Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue		6,27%	6,50%	5,10%
512 Montant consacré à la formation continue				
Formation interne		191 741	187 292	213 079
Formation effectuée en application de convention		1 284 122	1 358 045	930 272
Versement à des fonds d'assurance formation		350 299	351 430	343 433
Versement auprès d'organismes agréés		-	-	-
Trésor et autres		-	-	-
Total		1 826 162	1 896 767	1 486 784
513 Nombre de stagiaires				
Hommes	Manœuvres OS et employés non qualifiés	0	0	1
	Ouvriers et employés qualifiés	50	50	35
	Techniciens et agents de maîtrise	54	45	35
	Ingénieurs et Cadres	25	22	24
	Total	129	117	95
Femmes	Manœuvres OS et employés non qualifiés	3	0	13
	Ouvriers et employés qualifiés	296	290	206
	Techniciens et agents de maîtrise	241	219	161
	Ingénieurs et Cadres	61	49	41
	Total	601	558	421
514 Nombre d'heures de stage				
Rémunérées	Manœuvres OS et employés non qualifiés	9	0	1 309
	Ouvriers et employés qualifiés	31 905	32 348	21 138
	Techniciens et agents de maîtrise	6 910	8 216	3 184
	Ingénieurs et Cadres	3 391	1 803	1 822
	Total	42 215	42 367	27 453
Non rémunérées	Manœuvres OS et employés non qualifiés	-	-	-
	Ouvriers et employés qualifiés	-	-	-
	Techniciens et agents de maîtrise	-	-	-
	Ingénieurs et Cadres	-	-	-
	Total	-	-	-
515 Décomposition par type de stage (nombre d'actions)				
Actions d'adaptation ou de développement de compétences		162	152	142
Formation professionnelle qualifiante		5	5	5
Entretien/perfectionnement de connaissances		0	1	1

5.2 Congés formation

	2024	2023	2022
521 Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	0	1	3
522 Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	-	-	-
523 Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé de formation	-	-	-

5.3 Apprentissage

	2024	2023	2022
531 Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	0	1	1

6 RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1

Représentants du personnel

2024

2023

2022

611 Participation aux élections (par collège)

Employés	-	70,18%	-
Cadres	-	77,81%	-
Total	-	71,60%	-

612 Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée

Comité social d'entreprise (membres titulaires)	3 416	2 750	2 490
CSE (membres suppléants)	837	212	214
Délégués syndicaux	1 200	1 067	1 068
Représentants syndicaux	650	880	625
Participation au fonctionnement des organisations syndicales	2 422	2 640	1 859

613 Nombre de réunions avec les représentants du personnel

CSE	ordinaire	12	11	12
	extraordinaire	1	3	3
NAO		9	9	9

614 Dates de signature et objets des accords signés dans l'entreprise pendant l'année considérée

Date de signature

Accord collectif d'entreprise relatif au forfait mobilités durables au sein de la CAF du Pas-de-Calais	19/04/2024
Accord collectif d'entreprise relatif à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances	19/07/2024
Avenant à l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait mobilités durables au sein de la CAF du Pas-de-Calais	19/09/2024

614bis Etat récapitulatif des protocoles et avenants conclus au cours de l'année entre l'Ucanss et les Organisations syndicales Nationales

Cf annexe 1

615 Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (formation économique et sociale syndicale)

24 27 30

6.2

Information et communication

2024

2023

2022

621 Temps consacré aux différentes réunions du personnel

Assemblée générale du personnel	-	-	16 juin
Réunion générale d'encadrement avec la direction	15-mai	23 janv.	1er fév.
Réunion des responsables coordonnateurs avec la Direction	le lundi	le lundi	le lundi

Autres réunions :

dans chaque secteur d'activité, des réunions initiées par les Responsables de service avec tout ou partie de leur encadrement de proximité et/ou le personnel

des réunions inter-services sur différentes thématiques (plan de continuité de l'activité, maîtrise des risques, fraudes ...)

6 RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.2

Information et communication (suite)

622 Procédure d'accueil

- 1- Contacts préalables (téléphone et courrier) avec le futur embauché pour arrêter la date d'embauche
- 2- Accueil par un représentant de la fonction RH / du service GRH (présentation de l'organisme, informations générales...)
- 3- Prise en charge du nouvel embauché par le service de la GRH pour la constitution du dossier personnel, la signature du contrat et la planification de visite médicale d'embauche
- 4- Visite des locaux
- 5- Présentation du Responsable du service d'affectation
- 6- PASS formation : acquisition de la culture institutionnelle pour tout nouvel embauché en CDI, quelque soit son poste et son niveau de qualification

623 Procédure d'information ascendante et descendante

Portail intranet Cafcom

Le Portail du Manager

Réunion teams

Offre de service "Allo paie"

Formulaires de suivi des agents en contrat à durée déterminée (suivi de période d'essai : avis intermédiaire et définitif, évaluation de l'opportunité du renouvellement du contrat, évaluation de fin de CDD)

623 Système d'entretien individuel

La campagne annuelle d'entretiens d'évaluation et d'accompagnement et des entretiens professionnels s'est déroulée du 17 avril 2024 au 30 novembre 2024 selon la note de cadrage de la direction diffusée en amont.

Les agents absents sur toute la durée de cette campagne sont évalués à leur retour selon les règles posées en annexe de la note de cadrage.

6.3

Procédures

	2024	2023	2022
631 Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année	-	-	-
632 Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause	-	-	-
633 Nombre de mises en demeure et de procès verbaux de l'inspection du travail pendant l'année considérée	-	-	-

7 CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

7.1

Œuvres sociales

2024

2023

2022

711 Répartition des dépenses de l'entreprise

Logement

Fonds national d'aide au logement (FNAL)	145 646	131 295	123 959
--	---------	---------	---------

Frais de déplacement découcher/repas	197 770	213 963	196 280
--------------------------------------	---------	---------	---------

Transport

Taxe transport	405 037	407 080	378 770
----------------	---------	---------	---------

Indemnité transport (prime transport, abonnement)	45 987	45 773	46 265
---	--------	--------	--------

Frais de déplacement (ind km, péage, SNCF, ...)	452 446	538 603	456 313
---	---------	---------	---------

Chèques restaurant	964 443	874 494	801 769
--------------------	---------	---------	---------

Indemnité forfaitaire de télétravail	125 976	91 211	54 901
--------------------------------------	---------	--------	--------

Forfait mobilités durables	167 064	140 679	49 268
----------------------------	---------	---------	--------

Indemnité inflation - aide exceptionnelle Etat	-	-	60 900
--	---	---	--------

Prime vacances	2 027 091	2 042 643	1 906 533
----------------	-----------	-----------	-----------

Prime de crèche	71 291	70 815	56 607
-----------------	--------	--------	--------

Médaille du travail	24 350	34 100	21 300
---------------------	--------	--------	--------

Indemnités différentielles d'assurance automobile	28 771	23 085	30 920
---	--------	--------	--------

712 Budget consolidé du comité social d'entreprise

Subvention de fonctionnement	58 259	58 345	55 069
------------------------------	--------	--------	--------

Dotation	742 783	743 947	702 124
----------	---------	---------	---------

7.2

Autres charges sociales

2024

2023

2022

721 Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès)

Complémentaire santé	481 281	444 550	413 947
----------------------	---------	---------	---------

Prévoyance	354 696	366 055	343 700
------------	---------	---------	---------

Assurance maladie	2 187 150	2 158 560	2 060 354
-------------------	-----------	-----------	-----------

722 Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse)

Assurance vieillesse de base	2 993 071	2 959 595	2 771 161
------------------------------	-----------	-----------	-----------

Assurance vieillesse complémentaire	2 205 216	2 234 505	2 157 639
-------------------------------------	-----------	-----------	-----------

Indemnité de départ à la retraite	173 475	182 450	236 504
-----------------------------------	---------	---------	---------

ANNEXE 1

614bis Etat récapitulatif des protocoles et avenants conclus au cours de l'année entre l'Ucanss et les Organisations syndicales Nationales

	OBJET - PROTOCOLES ET AVENANTS CONCLUS EN 2024	DATE DE SIGNATURE	DATE D'AGREMENT
1	Avenant modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	31 janvier 2024	Ne nécessite pas d'agrément
2	Protocole d'accord modifiant le protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés	31 janvier 2024	Ne nécessite pas d'agrément
3	Protocole d'accord modifiant le protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés	31 janvier 2024	Ne nécessite pas d'agrément
4	Protocole d'accord modifiant les protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs	31 janvier 2024	Ne nécessite pas d'agrément
5	Avenant modifiant l'avenant du 16 octobre 1958 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur	31 janvier 2024	Ne nécessite pas d'agrément
6	Avenant modifiant l'avenant du 2 janvier 1975 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile	31 janvier 2024	Ne nécessite pas d'agrément
7	Avenant modifiant la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de Sécurité sociale	31 janvier 2024	Ne nécessite pas d'agrément
8	Avenant modifiant l'avenant du 19 décembre 1974 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents-comptable en vue de l'achat d'un véhicule automobile	31 janvier 2024	Ne nécessite pas d'agrément
9	Avenant modifiant la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du Régime général de Sécurité sociale	31 janvier 2024	Ne nécessite pas d'agrément
10	Protocole d'accord instaurant un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé dont bénéficie le personnel des organismes du régime général de la Sécurité sociale et de leurs établissements	13 février 2024	27 février 2024
11	Protocole d'accord instaurant un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé au profit des agents de direction du Régime général de Sécurité sociale	13 février 2024	27 février 2024
12	Protocole d'accord instaurant un mécanisme de mutualisation financière entre le régime de prévoyance et le régime de couverture complémentaire des frais de santé au profit des praticiens conseils du Régime général de Sécurité sociale	13 février 2024	27 février 2024
13	Protocole d'accord relatif à la participation des organismes de Sécurité sociale aux titres restaurant	27 février 2024	12 mars 2024
14	Protocole d'accord étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord relatif à la participation des organismes de Sécurité sociale aux titres restaurant	27 février 2024	12 mars 2024
15	Protocole d'accord étendant aux praticiens conseils les dispositions du protocole d'accord relatif à la participation des organismes de Sécurité sociale aux titres restaurant	27 février 2024	12 mars 2024
16	Protocole d'accord relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de la reprise de l'activité des centres de santé et des services de soins infirmiers à domicile par les UGECAM	27 mars 2024	29 avril 2024
17	Protocole d'accord relatif à la gestion de l'épargne salariale dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale	11 avril 2024	27 mai 2024
18	Protocole d'accord relatif au gestionnaire en charge de l'épargne salariale pour les agents de direction dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale	11 avril 2024	27 mai 2024
19	Protocole d'accord relatif au gestionnaire en charge de l'épargne salariale pour les praticiens conseils dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale	11 avril 2024	27 mai 2024
20	Protocole d'accord relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance dont bénéficient les salariés des organismes du régime général de la Sécurité sociale	23 avril 2024	5 juin 2024
21	Protocole d'accord relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance pour les agents de direction dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale	23 avril 2024	5 juin 2024

22	Protocole d'accord relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance pour les praticiens conseils dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale	23 avril 2024	5 juin 2024
23	Avenant portant prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale	22 mai 2024	4 juin 2024
24	Avenant portant prorogation du protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisation le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre les prestations définies au Titre I du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale	22 mai 2024	4 juin 2024
25	Protocole d'accord étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale	22 mai 2024	4 juin 2024
26	Protocole d'accord étendant aux agents de direction les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisation le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre les prestations définies au Titre I du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale	22 mai 2024	4 juin 2024
27	Protocole d'accord étendant aux praticiens conseils les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale	22 mai 2024	4 juin 2024
28	Protocole d'accord étendant aux praticiens conseils les dispositions de l'avenant portant prorogation du protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisation le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre les prestations définies au Titre I du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du Régime général de Sécurité sociale	22 mai 2024	4 juin 2024
29	Avenant du 18 juin 2024 modifiant le protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale et ces annexes techniques des branches : Famille, Maladie, Recouvrement, Retraite, CNSA, UCANSS et Institut 4.10 au titre de l'exercice 2024	18 juin 2024	7 août 2024
30	Avenant du 18 juin 2024 modifiant le protocole d'accord étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale	18 juin 2024	7 août 2024
31	Avenant du 18 juin 2024 modifiant le protocole d'accord étendant aux praticiens conseils les dispositions du protocole d'accord du 21 juin 2023 relatif à l'intéressement dans les organismes du Régime général de Sécurité sociale	18 juin 2024	7 août 2024
32	Avenant portant prorogation du protocole d'accord du 6 octobre 2020 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail dans certains secteurs d'activité du Régime général de Sécurité sociale	16 juillet 2024	6 août 2024
33	Protocole d'accord relatif au travail de nuit au sein des UGECAM	22 octobre 2024	En cours
34	Protocole d'accord relatif à la classification des emplois et au dispositif de rémunération du personnel de direction	22 novembre 2024	En cours
35	Avenant à la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du Régime général de Sécurité sociale du 4 avril 2006	22 novembre 2024	En cours
36	Protocole d'accord relatif à la classification, au système de rémunération et au déroulement de carrière au sein des organismes du Régime général de Sécurité sociale	22 novembre 2024	En cours

(*) Conformément à l'article L 224-5-3 du code de la sécurité sociale, ces accords étant d'application automatique, ne nécessitent pas le recours à la procédure d'agrément.

Egalité Femmes - Hommes

Rapport de situation comparée

- données 2024 -

Recensement des mesures prises en 2024 en matière :

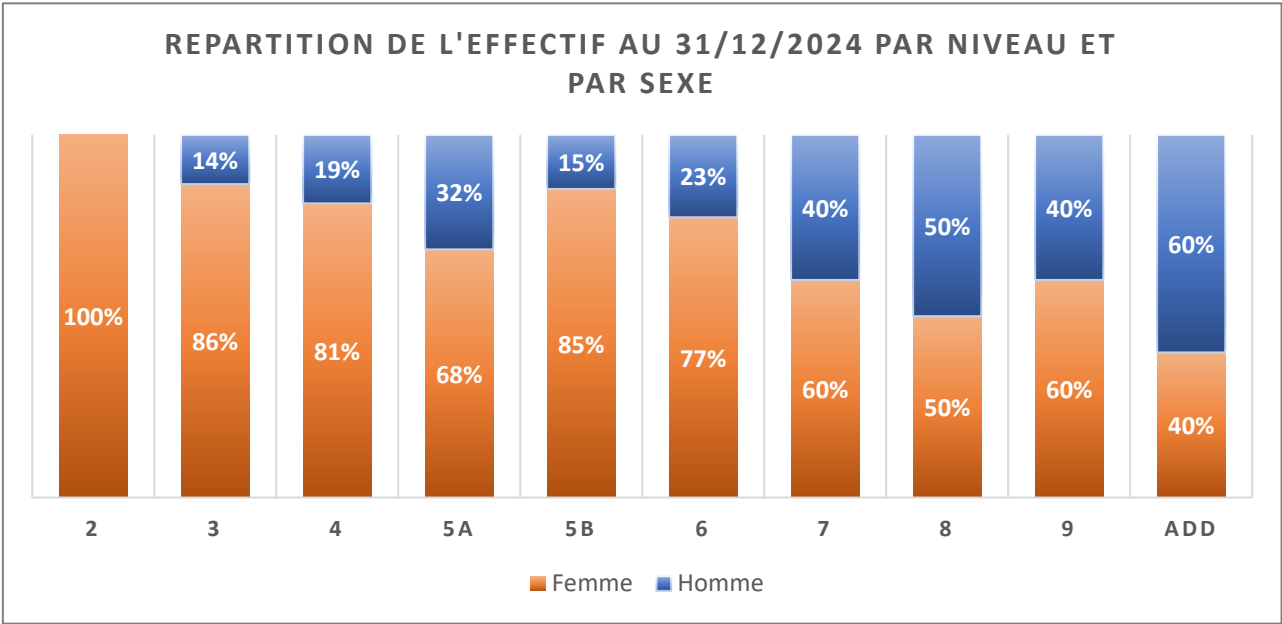
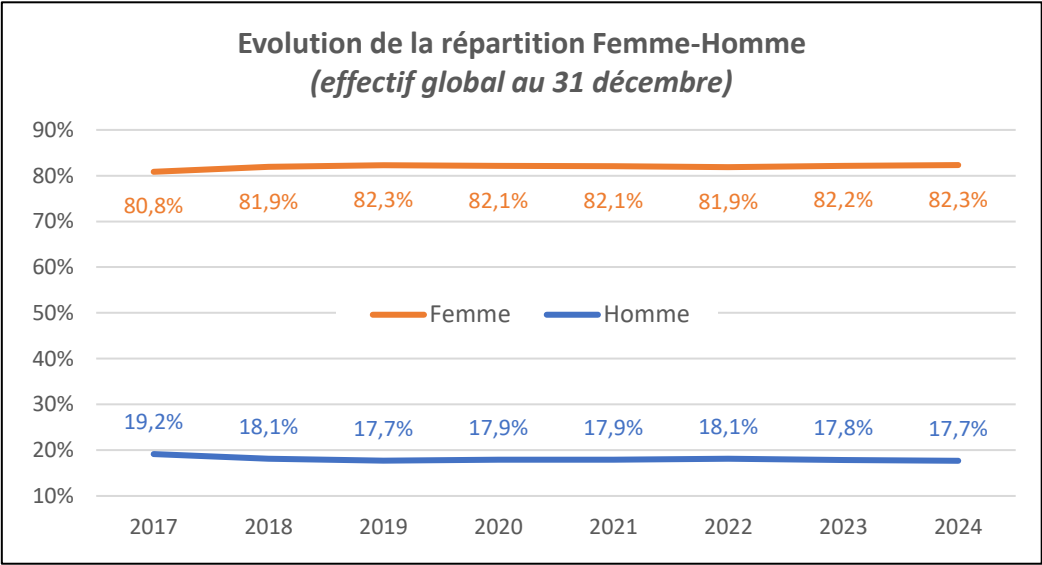
- *d'embauche,*
- *de formation,*
- *de promotion,*
- *de classification,*
- *de conditions de travail,*
- *de rémunération effective,*
- *et de sécurité et santé au travail*

1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

A) Effectifs au 31/12/2024

Répartition par catégorie professionnelle et par type de contrats de travail

CATEGORIES	FEMMES			HOMMES			ENSEMBLE EFFECTIF	% DE FEMMES PAR CATEGORIE
	CDI	CDD	TOTAL	CDI	CDD	TOTAL		
Catégorie 1 (niveau 1 à 3)	250	67	317	40	9	49	366	87%
Catégorie 2 (niveau 4 à 6)	424	5	429	99	0	99	528	81%
Catégorie 3 (niveau 7 à Agts Dir)	22	0	22	17	0	17	39	56%
TOTAL	696	72	768	156	9	165	933	82%



1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

A) Effectifs au 31/12/2024 (suite)

Répartition par famille d'emploi et par type de contrats de travail

Famille emploi ¹	CDI				Ensemble Effectif	% par rapport à l'ensemble
	Femmes		Hommes			
	Effectif	%	Effectif	%		
1 Gestion des situations clients	343	85,1%	60	14,9%	403	47,3%
4 Intervention et développement social	101	91,0%	10	9,0%	111	13,0%
17 Management et pilotage	65	73,0%	24	27,0%	89	10,4%
8 Analyse et conseil juridique	55	87,3%	8	12,7%	63	7,4%
14 Information et communication	49	92,5%	4	7,5%	53	6,2%
9 Optimisation des processus	25	75,8%	8	24,2%	33	3,9%
10 Gestion comptable et financière	18	69,2%	8	30,8%	26	3,1%
12 Gestion et développement des RH	15	100,0%	0	0,0%	15	1,8%
2 Contrôle et maîtrise des risques externes	10	50,0%	10	50,0%	20	2,3%
16 Gestion des moyens matériels	6	37,5%	10	62,5%	16	1,9%
15 Assistance logistique	4	80,0%	1	20,0%	5	0,6%
11 Observation socio-économique	3	50,0%	3	50,0%	6	0,7%
13 Gestion des systèmes d'information	2	16,7%	10	83,3%	12	1,4%
TOTAL	696	81,7%	156	18,3%	852	100,0%

Famille emploi ¹	CDD				Ensemble Effectif	% par rapport à l'ensemble
	Femmes		Hommes			
	Effectif	%	Effectif	%		
1 Gestion des situations clients	55	90,2%	6	9,8%	61	75,3%
8 Analyse et conseil juridique	6	85,7%	1	14,3%	7	8,6%
14 Information et communication	6	100,0%			6	7,4%
4 Intervention et développement social	5	100,0%			5	6,2%
12 Gestion et développement des RH			1	100,0%	1	1,2%
16 Gestion des moyens matériels			1	100,0%	1	1,2%
TOTAL	72	88,9%	9	11,1%	81	100,0%

¹Domaine / Relation de service aux allocataires et partenaires (famille 1 à 4)

Famille 1 : GCA, ... - Famille 2 : Contrôleurs allocataires et partenaires - Famille 4 : TS, CAT, petite enfance, ...

Domaine / Fonctions supports (famille 8 à 16)

Famille 8 : recouvrement, juridique - Famille 9 : Qualité, vérif. - Famille 10 : Comptabilité - Famille 11 : Chargés d'études - Famille 12 : RH - Famille 13 : Informatique - Famille 14 : Communication, UTI, secrétaires/assistantes - Famille 15 : Agent d'entretien, d'imprimerie - Famille 16 : ADG

Domaine / Management et pilotage (famille 17)

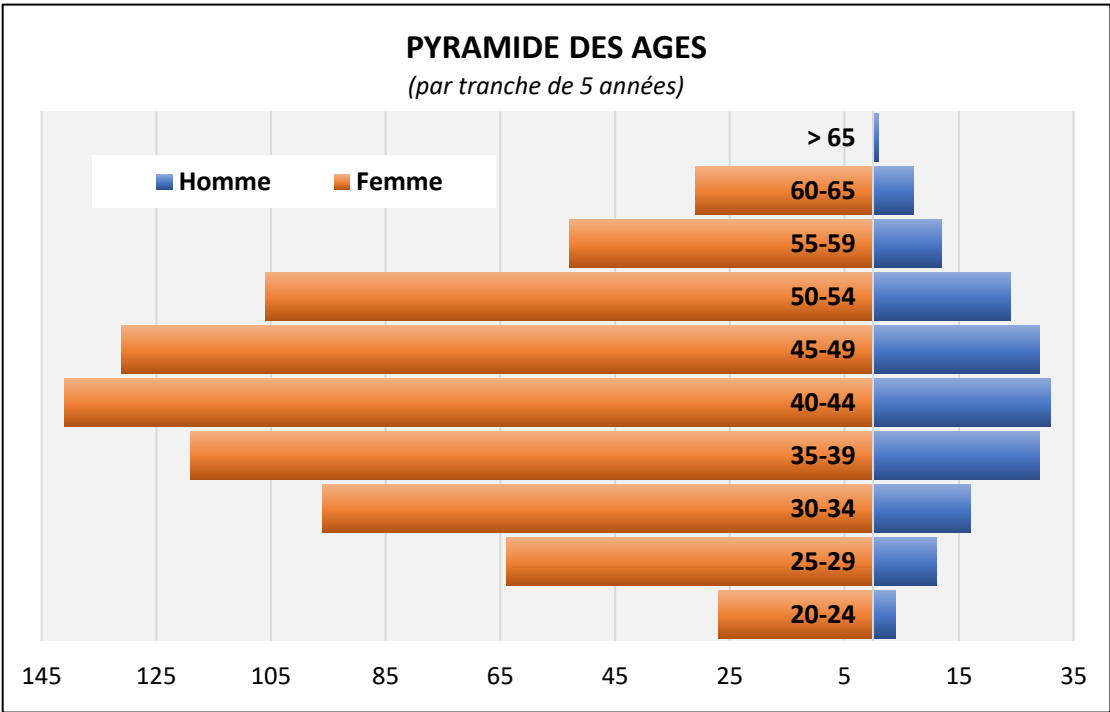
Famille 17 : responsable/manager, Agents de Direction

1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

A) Effectifs au 31/12/2024 (suite)

Pyramide des âges par catégorie professionnelle

CATEGORIES		Catégorie 1 (niveau 1 à 3)	Catégorie 2 (niveau 4 à 6)	Catégorie 3 (niv 7 à ADD)	TOTAL
Moins de 25 ans	H	2	2	0	4
	F	24	3	0	27
	Sous-total	26	5	0	31
de 25 à 34 ans	H	18	10	0	28
	F	113	47	0	160
	Sous-total	131	57	0	188
de 35 à 44 ans	H	19	38	3	60
	F	102	151	7	260
	Sous-total	121	189	10	320
45 ans à 54 ans	H	7	35	11	53
	F	60	165	12	237
	Sous-total	67	200	23	290
55 ans à 59 ans	H	2	9	1	12
	F	8	42	3	53
	Sous-total	10	51	4	65
60 ans et plus	H	1	5	2	8
	F	10	21	0	31
	Sous-total	11	26	2	39
TOTAL		366	528	39	933



1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

A) Effectifs au 31/12/2024 (suite)

Age moyen par catégorie professionnelle

CDI			
Famille emploi ¹	Age moyen		
	Femmes	Hommes	Ensemble
1 Gestion des situations clients	41,6	43,6	41,9
2 Contrôle et maîtrise des risques externes	47,4	49,5	48,5
4 Intervention et développement social	45,0	45,9	45,0
8 Analyse et conseil juridique	41,6	37,1	41,1
9 Optimisation des processus	47,0	41,5	45,6
10 Gestion comptable et financière	41,8	39,8	41,2
11 Observation socio-économique	50,7	49,3	50,0
12 Gestion et développement des RH	40,3	-	40,3
13 Gestion des systèmes d'information	46,5	37,9	39,3
14 Information et communication	45,9	45,8	45,9
15 Assistance logistique	55,8	55,0	55,6
16 Gestion des moyens matériels	46,7	40,6	42,9
17 Management et pilotage	46,2	46,8	46,3
TOTAL	43,3	43,6	43,3

CDD			
Famille emploi ¹	Age moyen		
	Femmes	Hommes	Ensemble
1 Gestion des situations clients	30,9	27,3	30,6
2 Contrôle et maîtrise des risques externes			
4 Intervention et développement social	27,8		27,8
8 Analyse et conseil juridique	36,5	35,0	36,3
9 Optimisation des processus			
10 Gestion comptable et financière			
11 Observation socio-économique			
12 Gestion et développement des RH		44,0	44,0
13 Gestion des systèmes d'information			
14 Information et communication	28,0		28,0
15 Assistance logistique			
16 Gestion des moyens matériels		50,0	50,0
17 Management et pilotage			
TOTAL	30,9	32,6	31,1

¹Domaine / Relation de service aux allocataires et partenaires (famille 1 à 4)

Famille 1 : GCA, ... - Famille 2 : Contrôleurs - Famille 4 : TS, CAT, petite enfance,...

Domaine / Fonctions supports (famille 8 à 16)

Famille 8 : Recouvrement, juridique - Famille 9 : Qualité, vérif. - Famille 10 : Comptabilité - Famille 11 : Chargés d'études - Famille 12 : RH - Famille 13 : Informatique - Famille 14 : Communication, UTI, secrétaires/assistantes - Famille 15 : Agent d'entretien, d'imprimerie - Famille 16 : ADG

Domaine / Management et pilotage (famille 17)

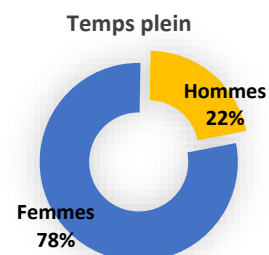
Famille 17 : Responsable/manager, Agents de Direction

1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

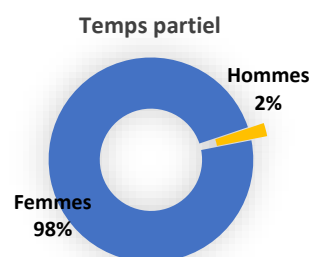
B) Durée et organisation du travail

Répartition des effectifs au 31/12/2024 selon la durée du travail

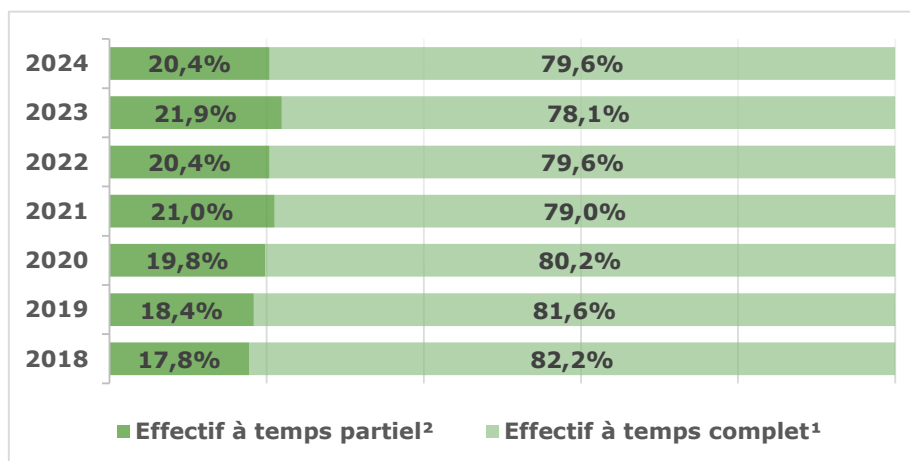
TEMPS PLEIN ¹	Femmes Effectif	Hommes Effectif	Ensemble Tps plein	Part des femmes
Catégorie 1 (niv. 1 à 3)	239	47	286	84%
Catégorie 2 (niv. 4 à 6)	322	97	419	77%
Catégorie 3 (niv. 7 à Agts Dir)	21	17	38	55%
Total	582	161	743	78%



TEMPS PARTIEL ²	Femmes Effectif	Hommes Effectif	Ensemble Tps partiel	Part des femmes
Catégorie 1 (niv. 1 à 3)	78	2	80	98%
Catégorie 2 (niv. 4 à 6)	107	2	109	98%
Catégorie 3 (niv. 7 à Agts Dir)	1		1	0%
Total	186	4	190	98%

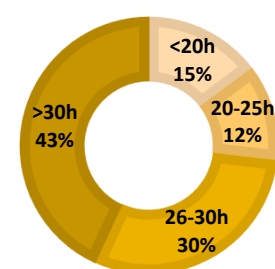


Evolution de la part des agents à temps partiel et à temps plein depuis 2018



Répartition des temps partiel selon la durée de travail

TEMPS PARTIEL ²	Femmes Effectif	Hommes Effectif	% de F sur effectif total tps partiel
Horaire < 20h	28	0	15%
Horaire de 20h à 25h	20	3	10,5%
Horaire de 26h à 30h	57	0	30,0%
Horaire > 30h	81	1	42,5%
Total	186	4	98%















¹ Sont catégorisés dans les effectifs à temps plein : les agents ayant un horaire hebdomadaire contractuel $\geq 35h$, et les cadres au forfait

² Sont catégorisés dans les effectifs à temps partiel : les agents ayant un horaire hebdomadaire contractuel < 35h

1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

B) Durée et organisation du travail (suite)

Répartition des effectifs au 31/12/2024 selon la durée de travail et la tranche d'âge

	Femmes			Hommes		
	Effectif total	Effectif à temps partiel ²	Part par tranche d'âge	Effectif total	Effectif à temps partiel ²	Part par tranche d'âge
< 25 ans	27	0	0%	4	0	0%
25 à 29 ans	64	6	 9%	11	0	0%
30 à 34 ans	96	15	 16%	17	0	0%
35 à 39 ans	119	39	 33%	29	1	 3%
40 à 44 ans	141	40	 28%	31	1	 3%
45 à 49 ans	131	38	 29%	29	0	0%
50 à 54 ans	106	23	 22%	24	1	 4%
55 à 59 ans	53	12	 23%	12	0	0%
60 et plus	31	13	 42%	8	1	 13%
Total	768	186	24%	165	4	2%

Lecture : 33% des femmes âgées entre 35 et 39 ans sont à temps partiel.

24% des femmes sont à temps partiel.

Nombre de salariés ayant accédé à un temps partiel dans l'année (hors mi-temps thérapeutique)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	27	25	29	23	20	17
Hommes	1	1	1	1	1	0
Ensemble	28	26	30	24	21	17

Nombre de salariés à temps partiel ayant repris à temps plein dans l'année

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	11	8	15	13	22	14
Hommes	0	0	2	0	0	1
Ensemble	11	8	17	13	22	15

¹ Sont catégorisés dans les effectifs à temps plein : les agents ayant un horaire hebdomadaire contractuel $\geq 35h$, et les cadres au forfait

² Sont catégorisés dans les effectifs à temps partiel : les agents ayant un horaire hebdomadaire contractuel $< 35h$

1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

C) Les congés d'une durée supérieure à six mois

Répartition par catégorie professionnelle des congés supérieurs à 6 mois
par type de congés

CATEGORIES		Catégorie 1 (niv 1 à 3)	Catégorie 2 (niv 4 à 6)	Catégorie 3 (niv 7 à Agts Dir.)	TOTAL
Congé de présence parentale	H	-	-	-	-
	F	-	-	-	-
CET	H	-	-	-	-
	F	-	2	-	2
Congé parental d'éducation	H	-	-	-	-
	F	3	-	-	3
Congé d'adoption	H	-	-	-	-
	F	-	-	-	-
Congé sabbatique	H	-	-	-	-
	F	-	-	-	-
Congé sans solde	H	-	1	-	1
	F	1	-	-	1
CPF	H	-	-	-	-
	F	-	-	-	-
Création d'entreprise	H	-	-	-	-
	F	-	-	-	-

1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

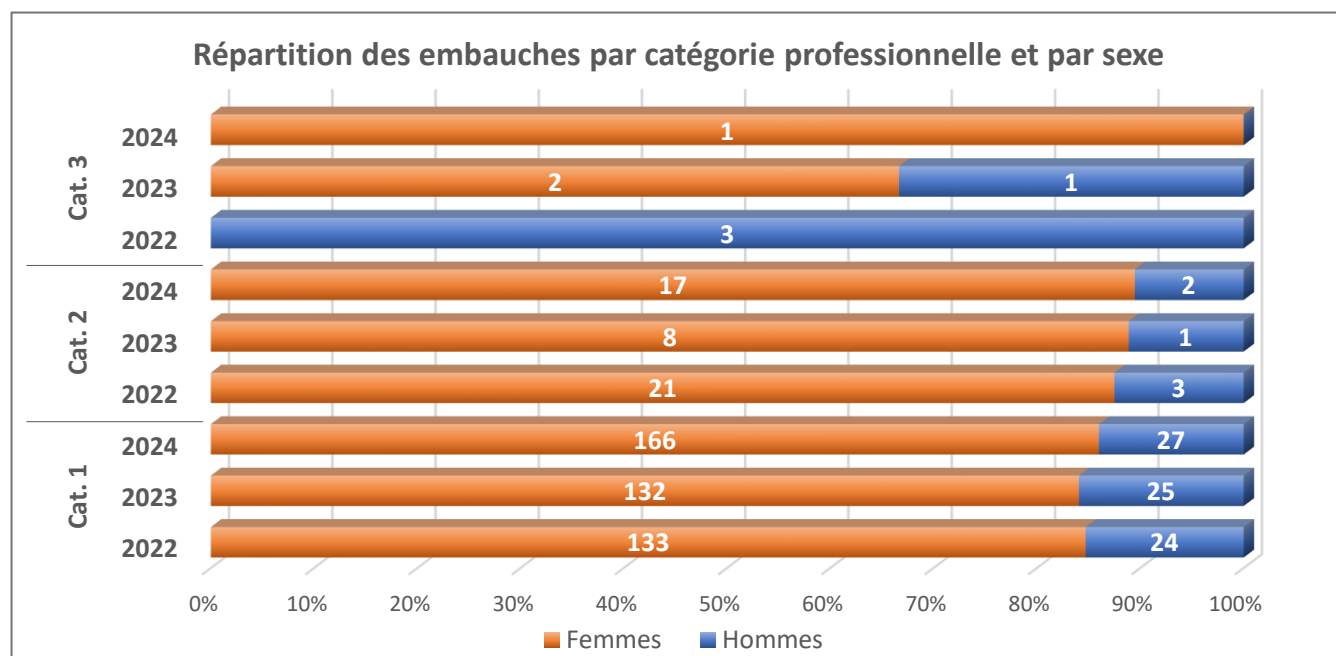
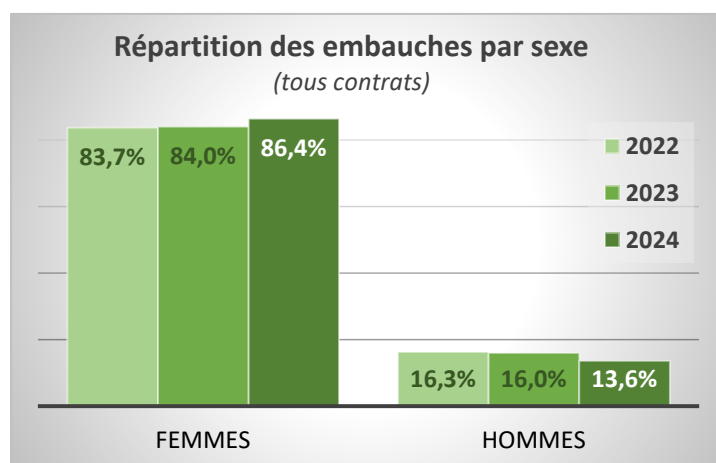
D) Les embauches et les départs

Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail

CATEGORIES	Femmes		Hommes		Ensemble		% de femmes	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Catégorie 1 (niveau 1 à 3)	30	136	5	22	35	158	86%	86%
Catégorie 2 (niveau 4 à 6)	7	10	1	1	8	11	88%	91%
Catégorie 3 (niveau 7 à Agt Dir)	1	0	0	0	1	0	100%	0%
TOTAL	38	146	6	23	44	169	86%	86%

Lecture : Dans la cat. 2, 88% des embauches CDI sont des femmes.

Les femmes représentent 86% des embauches CDI et également 86% des embauches CDD en 2024.



1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

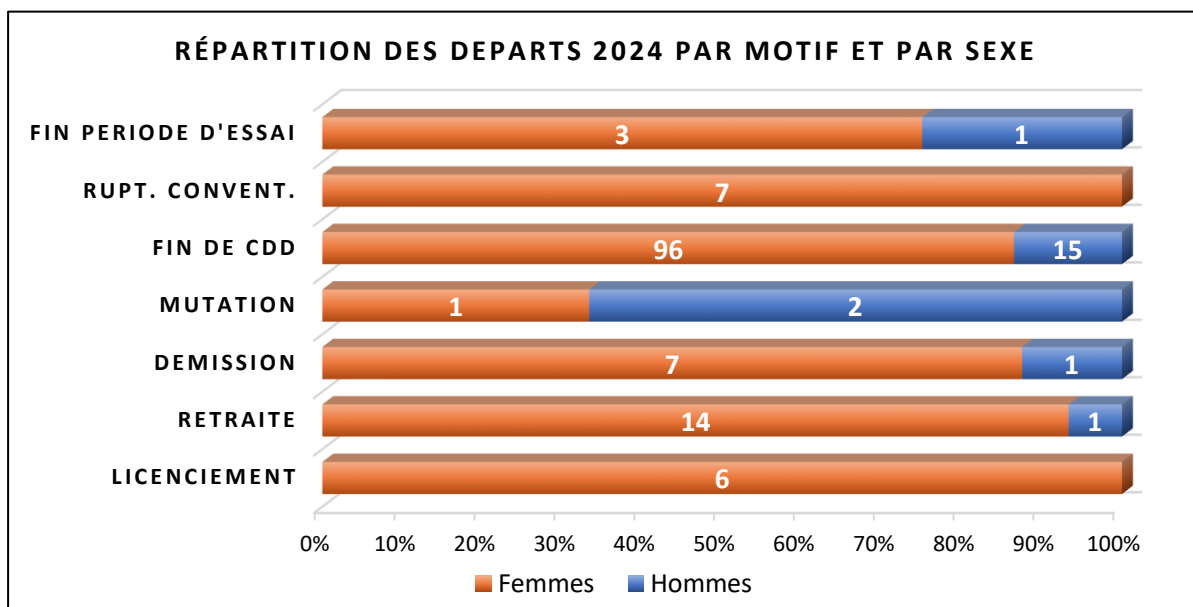
D) Les embauches et les départs (suite)

Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs

CATEGORIES	RETRAITE		DEMISSION		MUTATION		FIN DE CDD		LICENCIEMENT		RUPT. CONV.		FIN PERIODE ESSAI		Ensemble		% de femmes
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Catégorie 1 (niv 1 à 3)	-	-	7	1	-	-	90	14	5	-	2	-	3	1	107	16	87%
Catégorie 2 (niv 4 à 6)	13	1	-	-	1	1	6	1	1	-	4	-	-	-	25	3	89%
Catégorie 3 (niv 7 à Agt Dir)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	2	1	67%
TOTAL	14	1	7	1	1	2	96	15	6	0	7	0	3	1	134	20	87%
% départs	10%		5%		2%		72%		4%		5%		3%		100,0%		

Lecture : Sur l'ensemble des départs en 2024, les femmes représentent 87%.

67% des départs de la catégorie 3, sont des femmes.



Répartition par sexe des agents partis en retraite en 2024
selon leur âge au moment du départ

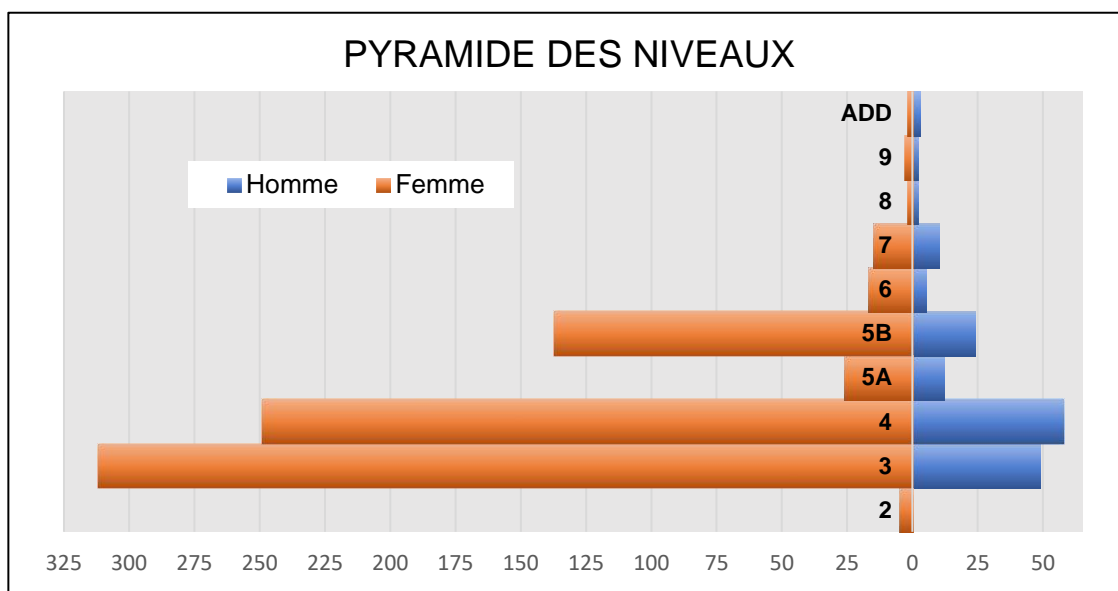
	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	Total
Femmes	4	5	1	3	-	-	1	14
Hommes	-	-	1	-	-	-	-	1

1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

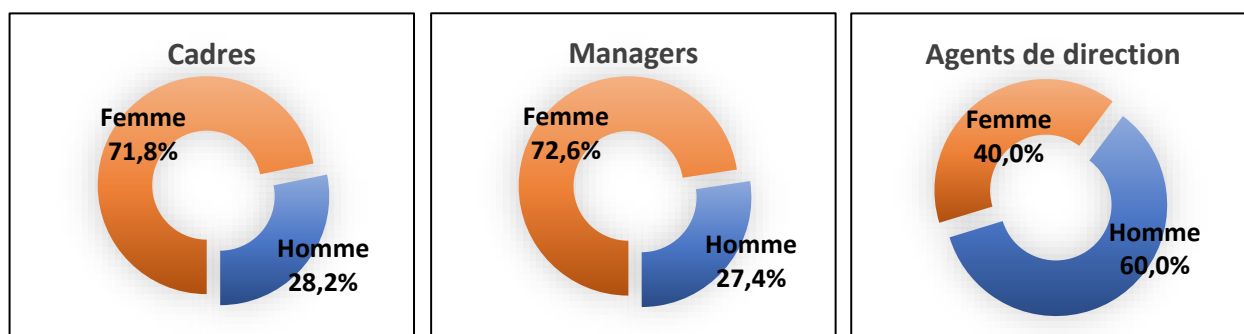
E) Le positionnement dans l'entreprise

Répartition des effectifs au 31/12/2024 selon leur niveau d'emploi défini par la grille de classification conventionnelle

Niveau	Coeff.	Femmes	% par niveau	Hommes	% par niveau	Ensemble	% par niveau
Niveau 1	190	-	-	-	-	-	-
Niveau 2	198	5	0,7	0	-	5	0,5
Niveau 3	215	312	40,6	49	29,7	361	38,7
Niveau 4	240	249	32,4	58	35,2	307	32,9
Niveau 5A	260	26	3,4	12	7,3	38	4,1
Niveau 5B	285	137	17,8	24	14,5	161	17,3
Niveau 6	315	17	2,2	5	3,0	22	2,4
Niveau 7	360	15	2,0	10	6,1	25	2,7
Niveau 8	400	2	0,3	2	1,2	4	0,4
Niveau 9	430	3	0,4	2	1,2	5	0,5
Agent de Direction	808	2	0,3	2	1,2	4	0,4
Agent de Direction	943	-	-	1	0,6	1	0,1
TOTAL		768	100	165	100	933	100



Répartition femmes-hommes des effectifs cadre au 31/12/2024



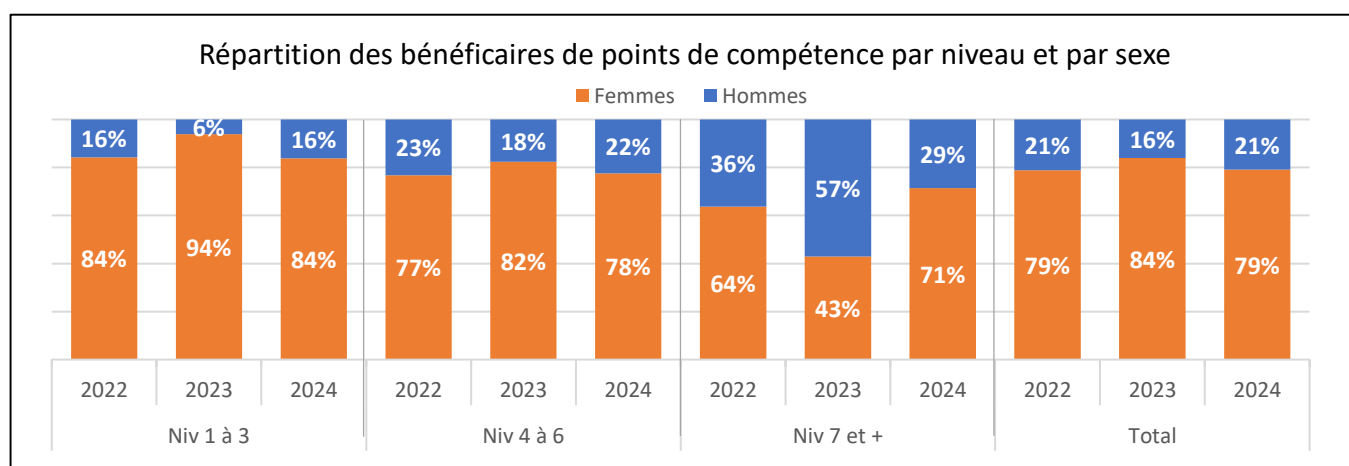
1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

F) Mesures prises en 2024 en matière de promotion professionnelle

Répartition des bénéficiaires de points de compétence (hors garantie salariale et mesures bas salaires)

CATEGORIES	Femmes		Hommes		Ensemble	Part des femmes par catégorie
Catégorie 1 (niveau 1 à 3)	57	33%	11	24%	68	84%
Catégorie 2 (niveau 4 à 6)	104	61%	30	67%	134	78%
Catégorie 3 (niveau 7 à Agt Dir)	10	6%	4	9%	14	71%
TOTAL	171	100%	45	100%	216	79%

Lecture : sur les 171 femmes bénéficiaires de points de compétence, 33% font partie de la catégorie 1, 61% de la catégorie 2, et 6% de la catégorie 3.



dont temps partiels :

CATEGORIES	Femmes		Hommes		Ensemble	Part du total des mesures
Catégorie 1 (niveau 1 à 3)	17	46%	0	-	17	25%
Catégorie 2 (niveau 4 à 6)	20	54%	0	-	20	15%
Catégorie 3 (niveau 7 à Agt Dir)	0	-	0	-	0	-
TOTAL	37	100%	0	-	37	17%

Lecture : 17% des bénéficiaires sont à temps partiels. Sur les 37 femmes à temps partiel ayant obtenu des points de compétence, 46% sont niveau 2 et 3 et 54% niveau 4 à 6.

Sur les 134 bénéficiaires de la catégorie 2, 15% sont des agents à temps partiel.

Répartition par tranche d'âge et par sexe

	≤ 25 ans	de 26 à 35 ans	de 36 à 45 ans	de 46 à 55 ans	de 56 à 60 ans	> 60 ans	Total
Femmes	5	30	68	59	8	1	171
	3%	18%	40%	35%	5%	1%	100%
Hommes	1	5	23	12	2	2	45
Ensemble	6	35	91	71	10	3	216
% de femmes	83%	86%	75%	83%	80%	33%	79%

Lecture : 40% des femmes ayant obtenu des points de compétence ont entre 36 et 45 ans.

NB : 12 femmes ont bénéficié de la garantie salariale en 2024, pour un total de 31 points attribués.

1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

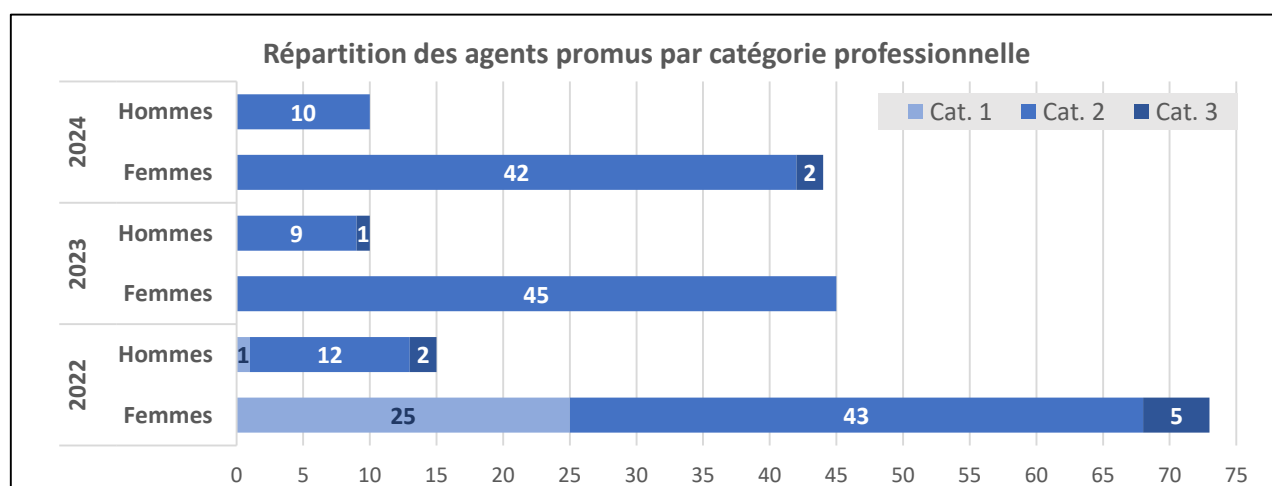
F) Mesures prises en 2024 en matière de promotion professionnelle (suite)

Répartition des agents promus

CATEGORIES	Femmes		Hommes		Ensemble	Part des femmes par catégorie
Catégorie 1 (niveau 1 à 3)	0	0%	0	0%	0	0%
Catégorie 2 (niveau 4 à 6)	42	95%	10	100%	52	81%
Catégorie 3 (niveau 7 à Agt Dir)	2	5%	0	0%	2	100%
TOTAL	44	100%	10	100%	54	81%

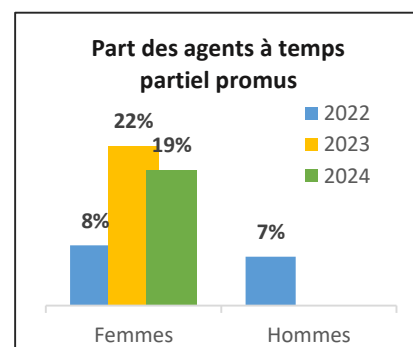
Lecture : les 44 femmes ayant été promues représentent 81% des parcours en 2024.

100% des hommes promus se situent dans la catégorie 2.



dont temps partiels :

CATEGORIES	Femmes		Hommes	Ensemble	Part des femmes par catégorie
Catégorie 1 (niveau 1 à 3)	0	-	0	0	-
Catégorie 2 (niveau 4 à 6)	10	100%	0	10	100%
Catégorie 3 (niveau 7 à Agt Dir)	0	-	0	0	-
TOTAL	10	100%	0	10	100%



Répartition par tranche d'âge et par sexe

	≤ 25 ans	de 26 à 35 ans	de 36 à 45 ans	de 46 à 55 ans	de 56 à 60 ans	> 60 ans	Total
Femmes	0	7	22	13	2	0	44
% de femmes par tranche d'âge	0%	16%	50%	30%	5%	0%	100%
Hommes	0	4	4	2	0	0	10
Ensemble	0	11	26	15	2	0	54
% par tranche d'âge	0%	20%	48%	28%	4%	0%	100%

Lecture : 50% des femmes ayant obtenu un échelon supérieur ont entre 36 et 45 ans

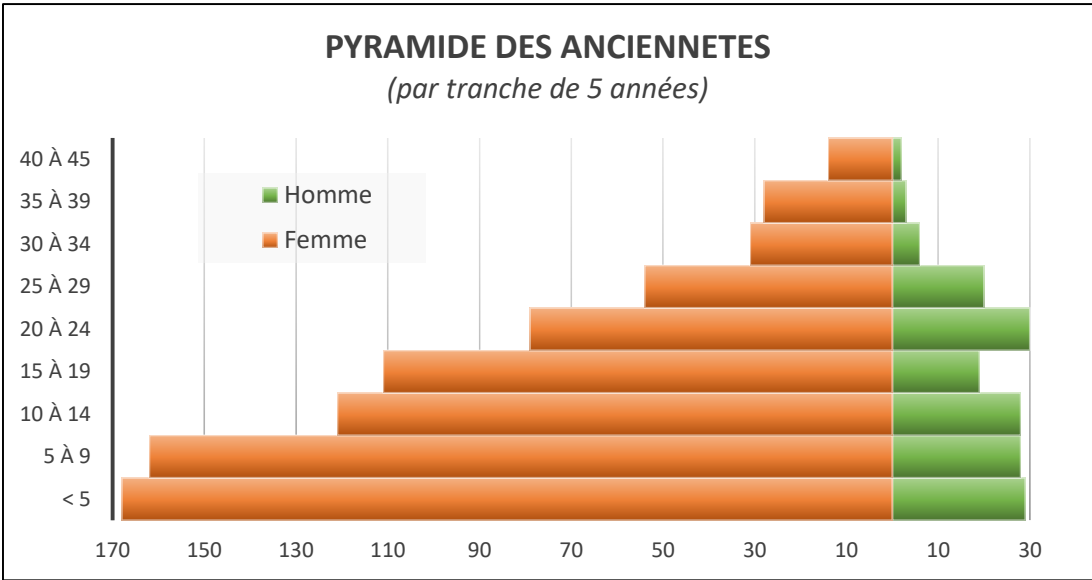
Sur l'ensemble des bénéficiaires, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 36-45 ans (48%)

1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

G) L'ancienneté

Répartition de l'effectif total au 31/12/2024 par année d'ancienneté dans l'institution
par sexe et par catégorie professionnelle

Année d'ancienneté	Catégorie 1 (niv 1 à 3)		Catégorie 2 (niv 4 à 6)		Catégorie 3 (niv 7 à Agt Dir)		ENSEMBLE	Part des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
moins de 1 an	62	10	7	1	0	0	80	86%
de 1 à 3 ans	69	8	11	1	0	2	91	88%
de 4 à 7 ans	83	9	31	6	2	1	132	88%
de 8 à 11 ans	47	12	71	19	0	0	149	79%
de 12 à 15 ans	23	3	82	19	2	1	130	82%
de 16 à 19 ans	10	1	56	11	6	0	84	86%
de 20 à 29 ans	15	5	109	35	9	10	183	73%
de 30 à 39 ans	5	1	51	5	3	3	68	87%
40 ans et plus	3	0	11	2	0	0	16	88%
TOTAL	317	49	429	99	22	17	933	82%



Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle

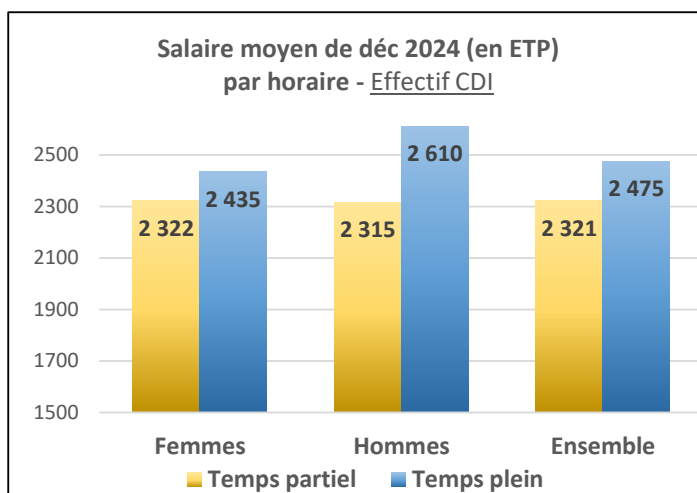
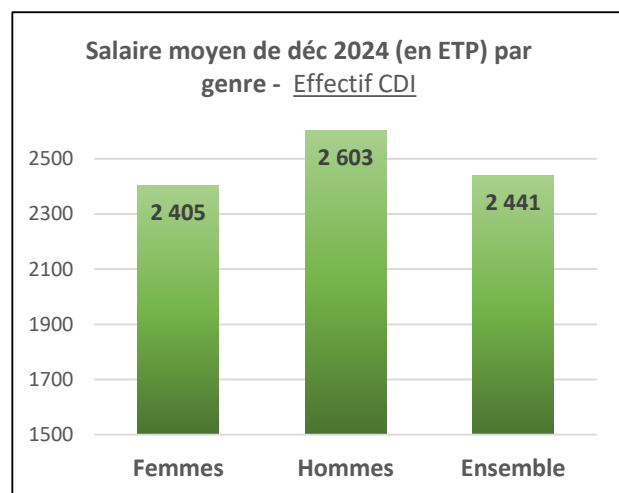
	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie 1 (niveau 1 à 3)	6,80	7,61	6,91
Catégorie 2 (niveau 4 à 6)	18,28	17,78	18,18
Catégorie 3 (niveau 7 à Agt Dir)	20,27	21,18	20,67
Ensemble	13,60	15,11	13,86

2. REMUNERATIONS

Rémunérations moyennes mensuelles (*salaires de décembre 2024 en ETP*)

Effectif CDI au 31/12/2024

CATEGORIES	Femmes			Hommes			Ensemble			Ecart moyen (H-F)/H
	mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi	
Catégorie 1 (niveau 1 à 3)	1 700	1 980	2 645	1 808	1 997	2 645	1 700	1 982	2 645	0,9%
Catégorie 2 (niveau 4 à 6)	1 948	2 580	3 848	1 918	2 532	3 555	1 918	2 571	3 848	-1,9%
Catégorie 3 (niveau 7 à Agt Dir)	3 081	3 843	7 287	2 952	4 443	9 955	2 952	4 105	9 955	13,5%



Effectif CDD au 31/12/2024

CATEGORIES	Femmes			Hommes			Ensemble			Ecart moyen (H-F)/H
	mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi	mini	moyen	maxi	
Catégorie 1 (niveau 1 à 3)	1 808	1 810	1 839	1 808	1 808	1 808	1 808	1 810	1 839	-0,1%
Catégorie 2 (niveau 4 à 6)	2 204	2 204	2 204				2 204	2 204	2 204	-
Catégorie 3 (niveau 7 à Agt Dir)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2. REMUNERATIONS

Rémunérations moyennes mensuelles (salaire de décembre 2024 en ETP) (suite)

Effectif CDI au 31/12/2024

Répartition par tranche d'âge							
CATEGORIES	< 25 ans	de 25 à 34 ans	de 35 à 44 ans	de 45 à 54 ans	de 55 à 59 ans	60 ans et +	Global
Femmes	1 883	1 997	2 258	2 597	3 003	2 909	2 405
Hommes	2 013	2 007	2 263	3 028	3 250	3 304	2 603
Ensemble	1 912	1 999	2 259	2 676	3 049	2 990	2 441
Ecart moy (H-F/H)	6,4%	0,5%	0,2%	14,2%	7,6%	12,0%	7,6%

Effectif CDI au 31/12/2024

Répartition par année d'ancienneté dans l'institution										
CATEGORIES	< 1 an	de 1 à 3 ans	de 4 à 7 ans	de 8 à 11 ans	de 12 à 15 ans	de 16 à 19 ans	de 20 à 29 ans	de 30 à 39 ans	> 40 ans	Global
Femmes	1 926	1 906	2 008	2 083	2 329	2 614	2 853	3 228	2 906	2 405
Hommes	1 863	2 137	2 115	2 075	2 366	2 418	3 115	3 912	3 119	2 603
Ensemble	1 917	1 939	2 021	2 081	2 336	2 586	2 924	3 318	2 933	2 441
Ecart moy (H-F/H)	-3,4%	10,8%	5,1%	-0,3%	1,6%	-8,1%	8,4%	17,5%	6,8%	7,6%

Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations mensuelles au 31/12/2024 :

Il y a 4 femmes et 6 hommes dans les rémunérations les plus élevées.

3. FORMATION PROFESSIONNELLE

Répartition par catégorie professionnelle du nombre de stagiaires

CATEGORIES	Femmes		Hommes		Ensemble
CATEGORIE 1 (niv. 1 à 3)	299	86%	50	14%	349
CATEGORIE 2 (niv. 4 à 6)	291	81%	68	19%	359
CATEGORIE 3 (niv. 7 à Agts Dir)	11	50%	11	50%	22
Total	601	82%	129	18%	730

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation qualifiante

9 femmes ont bénéficié d'une formation qualifiante en 2024.

Nombre de salariés ayant démarré un contrat d'apprentissage

Il n'y a pas eu d'embauche en contrat d'apprentissage en 2024.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL

Horaires individualisés

Les agents de la Caisse d'Allocations Familiales du Pas-de-Calais bénéficient de l'horaire variable.

Sont exclus de l'horaire variable :

- les agents travaillant dans les haltes garderies et/ou Centre social gérés par des municipalités
- les techniciennes de surface
- les cadres au forfait

Répartition des agents ne bénéficiant pas d'un système d'horaires variables

Catégories	Femmes		Hommes		Ensemble
Catégorie 1 (niv. 1 à 3)	8	89%	1	11%	9
Catégorie 2 (niv. 4 à 6)	5	83%	1	17%	6
Catégorie 3 (niv. 7 à Agts Dir)	2	40%	3	60%	5
Total	15	75%	5	25%	20

Sur 933 agents, 20 ne bénéficient pas d'un système d'horaires variables soit 2,1% de l'effectif.

Répartition des agents ayant bénéficié du travail à distance en 2024

	Catégorie 1 (niv. 1 à 3)				Catégorie 2 (niv. 4 à 6)				Catégorie 3 (niv. 7 à Agts Dir)				TOTAL			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Autres locaux	17	5%	3	6%	23	5%	8	8%	0	0%	0	0%	40	5%	11	7%
A domicile/tiers lieux	165	52%	23	47%	328	76%	67	68%	19	86%	12	71%	512	67%	102	62%
Effectif total au 31/12/24	317		49		429		99		22		17		768		165	

Dans la catégorie 2 comptabilisant 429 femmes, 76% d'entre elles bénéficient du télétravail et 5% du travail à distance dans un autre local de l'organisme ou de l'institution.

Sur les 768 femmes que compte l'organisme au 31/12/2024, 67% bénéficient du télétravail et 5% du travail à distance dans un autre local de l'organisme ou de l'institution, soit un total de 72% (contre 69% chez les hommes)

Congés annuels (effectif permanent)

La moyenne des congés annuels pris en 2024 est de 30,92 jours (28,96 jours en 2023).

Pour les hommes, elle a été de 30,86 jours (28,60 jours en 2023).

Pour les femmes, elle a été de 30,94 jours (29,07 jours en 2023).

Conditions physiques de travail

Elles sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

5. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

Répartition du nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail par famille d'emploi
(survenus en 2024 et reconnus par la CPAM)

Famille emploi ¹	Femmes	Hommes	Ensemble
1 Gestion des situations clients	3	-	3
4 Intervention et développement social	2	-	2
14 Information et communication	1	-	1
16 Gestion des moyens matériels	1	-	1
17 Management et pilotage	3	-	3
TOTAL	10	0	10

Répartition du nombre de jours d'absences pour accident du travail par famille d'emploi
(Année 2024 - en jours calendaires)

Famille emploi ¹	Femmes	Hommes	Ensemble
1 Gestion des situations clients	226	-	226
4 Intervention et développement social	41	-	41
14 Information et communication	30	-	30
16 Gestion des moyens matériels	160	-	160
17 Management et pilotage	67	-	67
	524	0	524

Répartition du nombre de maladies professionnelles par famille d'emploi

Famille emploi ¹	Femmes	Hommes	Ensemble
9 Optimisation des processus	1	-	1
TOTAL	1	0	1

¹Domaine / Relation de service aux allocataires et partenaires (famille 1 à 4)

Famille 1 : GCA - Famille 4 : TS, CAT, petite enfance

Domaine / Fonctions supports (famille 8 à 16)