



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

BILAN SOCIAL 2023

Groupe
Caisse des Dépôts

Liste des sigles

- ALD** : Affection longue durée
- ARTT** : Aménagement, réduction du temps de travail
- BOE** : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- CIFRE** : Convention industrielle de formation par la recherche
- CLM** : Congé longue maladie
- CLD** : Congé longue durée
- CMIC** : Comité mixte d'information et de concertation
- CSE** : Comité social économique
- CSSCT** : Commission santé, sécurité et conditions de travail
- BPCE** : Groupe Banque populaire Caisse d'Épargne
- EPI** : Encouragement à la prévoyance individuelle
- FSSSCT** : Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- GPEC** : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- PEC** : Parcours emploi compétences
- PEE** : Plan d'épargne entreprise
- PERCO** : Plan d'épargne retraite collectif
- n.d** : Non disponible
- n.s** : Non significatif

Ce document présente les données consolidées relatives aux personnels exerçant en France, relevant des entités incluses en 2023 dans le champ de l'accord portant sur l'organisation sociale du groupe Caisse des Dépôts (Comité mixte d'information et de concertation, CMIC) :

- Caisse des Dépôts (Établissement public) et entités rattachées
- Informatique CDC
- CDC Habitat
- Icade & filiales
- Compagnie des Alpes
- Bpifrance
- Transdev (en annexe)¹

Le bilan social Groupe reprend les données 2023 des entités répondant aux critères définis à l'article 2 de l'accord du 2 octobre 2001, révisé le 18 juin 2008, le 13 mai 2013 et par les avenants du 23 juillet 2014 et du 29 juin 2018, régissant le comité mixte d'information et de concertation. La liste des entités et filiales retenues pour 2023 figure en annexe du présent document. Compte tenu du caractère restreint et évolutif de ce périmètre, les effectifs concernés peuvent être en deçà de ceux cités dans le rapport annuel 2023 de la Caisse des Dépôts (France et Monde).

Les informations collectées sont ventilées au sein de six grands pôles¹. Cette articulation étant retenue pour l'ensemble du document, les effectifs pris en compte se rapportent aux personnels du pôle dans lequel ils exercent leurs fonctions.

L'évolution annuelle du périmètre des entités retenues rend inopérante une comparaison globale entre millésimes, les références aux années antérieures n'ayant dès lors qu'un caractère purement informatif.

Ce document recense les éléments relevant du bilan social du Groupe : il ne se substitue en aucune manière aux bilans sociaux établis par chaque employeur.

Nous remercions l'ensemble des correspondants du réseau statistique RH Groupe pour leur contribution à la réalisation de ce bilan social Groupe.

¹. Les données relatives à Transdev sont présentées en annexe pour l'année 2023 et ne sont donc pas intégrées dans les tableaux.

Définitions

- **CDI, agents permanents ou contrats sans limitation de durée** : fonctionnaires, contrats de droit public sur emploi permanent, contrats de droit public à durée indéterminée, contrats de droit privé à durée indéterminée, contrats d'aide à l'insertion à durée indéterminée.
- **CDD, agents non permanents ou contrats avec limitation de durée** : contrats de droit public pour remplacement momentané, pour pourvoi temporaire d'une vacance d'emploi, pour accroissement d'activité temporaire ou saisonnier, contrats de projet, contrats de droit privé à durée déterminée, contrats saisonniers de droit privé (contrats à durée déterminée conclus pour la durée de la saison), contrats d'aide à l'insertion à durée déterminée.
- **Cadres** : sont inclus les agents de catégorie A de la fonction publique, ceux sous statut CANSSM et ceux qui ont la qualité de « cadre » au sens des conventions collectives.
- **Non cadres** : catégorie réunissant les agents des catégories intermédiaires de droit privé, selon les différentes conventions collectives (agents de maîtrise, techniciens, employés...), les catégories B et C de droit public et sous statut CANSSM. Sont inclus les salariés ne répondant pas à la définition de cadres ci-dessus.
- **Pôle** : entité dans laquelle le personnel exerce ses fonctions quels que soient son employeur et son statut.
- **Effectif total** : sont compris les personnels présents, rémunérés non présents dans le Groupe et les effectifs non rémunérés non présents ; c'est-à-dire gérés, gardant un lien avec l'employeur (droit de retour pour congé sabbatique, congé formation, contrats suspendus, effectifs détachés, etc).

« Document examiné en commission emploi et métiers le 11 décembre, puis par le comité mixte d'information et de concertation (CMIC) le 19 décembre 2024 ».

Emploi

Effectif total du groupe Caisse des Dépôts.....	6
Effectif total par genre et par catégorie.....	8
Effectif en CDI et en CDD.....	10
Répartition des contrats d'aide à l'insertion.....	12
Effectif moyen mensuel.....	12
Âge moyen et ancienneté moyenne.....	14
Flux de personnels au cours de l'année :	16
Entrées	16
Recrutements par âge	18
Mobilités Groupe.....	18
Détail mobilités Groupe.....	20
Sorties	22
Graphiques flux	24
Mouvements de personnels non permanents.....	26
Personnel extérieur sous contrat ou convention temporaire.....	27
Promotions.....	28
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et personnes en situation de handicap.....	30
Principales mesures en faveur du handicap.....	32
Obligation d'emploi.....	33
Absentéisme.....	34
Nombre d'arrêts pour motif « maladie » par durée	35

Rémunérations et charges accessoires

Masse salariale annuelle totale.....	36
Rémunérations moyennes annuelles brutes.....	36
Rémunérations médianes annuelles brutes.....	36
Charges accessoires.....	37
Grille de rémunérations annuelles brutes.....	38
Montant annuel de la part variable de la rémunération brute.....	38
Hiérarchie des rémunérations.....	40
Montant global des 10 rémunérations brutes annuelles les plus élevées.....	41
Intéressement versé en 2023 au titre du dispositif 2022.....	42
Participation versée en 2023 au titre du dispositif 2022.....	43

Santé et sécurité au travail

Accidents du travail et de trajet.....	44
Enjeux en matière de santé et de sécurité.....	45
Dépenses en matière de sécurité / Effectifs formés.....	45
Maladies professionnelles.....	46
Commission santé, sécurité et conditions de travail.....	46

Autres conditions de travail

Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT).....	47
Dépenses d'amélioration des conditions de travail.....	47
Répartition des salariés selon les quotités de temps de travail.....	48
Effectif relevant d'un forfait.....	50
Nombre de télétravailleurs.....	50

Formation

Dépenses de formation.....	52
Formation continue – Durée moyenne et taux accès à la formation.....	52
Politique mise en œuvre en matière de formation.....	53
Formation continue – Stagiaires et nombres d'heures.....	54
Congés de formation.....	56
Apprentissage.....	56
Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation annuels.....	56

Relations professionnelles

Dialogue social dans le Groupe.....	57
Représentants du personnel (CMIC).....	57
Délégués syndicaux du Groupe.....	57
Accords Groupe signés.....	57
Organisation du dialogue social.....	58
Représentants du personnel au sein du Groupe.....	58
Bilan des accords collectifs et relevés de décisions.....	60
Salariés couverts par une convention collective.....	61

Autres conditions de vie

Activités sociales.....	62
Contributions de l'employeur aux prestations complémentaires.....	62

Annexes

Pôles, filiales et entités du Groupe en France.....	63
Transdev.....	65

Effectif total du Groupe au 31 décembre 2023¹

Effectifs totaux CDI, CDD

Les données renseignées dans ce tableau ainsi que dans l'ensemble du document ne concernent que les effectifs sur le périmètre social France (CMIC).

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Effectif présent par pôle hors contrats d'insertion	5 307	2 663	7 970	988	5	993	2 946	6 424	9 370	769	229	998
Agents de droit public	1 676	2 301	3 977	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salariés	3 631	362	3 993	988	5	993	2 946	6 424	9 370	769	229	998
Effectif sous contrat d'aide à l'insertion	5	404	409	3	71	74	0	603	603	0	69	69
CDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CDD	5	404	409	3	71	74	0	603	603	0	69	69
Effectif présent par pôle	5 312	3 067	8 379	991	76	1 067	2 946	7 027	9 973	769	298	1 067
dont expatriés et détachés	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Effectif rémunéré non présent dans le Groupe	55	89	144	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mis à disposition hors Groupe	45	37	82	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CLM/CLD ²	9	52	61	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pré-retraite	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Effectif non rémunéré, non présent dans le Groupe³	266	131	397	55	0	55	8	45	53	13	8	21
Effectif total	5 633	3 287	8 920	1 046	76	1 122	2 954	7 072	10 026	782	306	1 088
2022	5 217	3 294	8 511	966	66	1 032	2 798	6 724	9 522	873	362	1 235
2021	4 983	3 359	8 342	922	68	990	2 693	6 675	9 368	851	377	1 228

Chiffres-clés et commentaires :

L'effectif total du Groupe au 31 décembre 2023 s'élève à 25 581 salariés contre 24 341 en 2022, soit une augmentation de 5%. Cette hausse est généralisée sur l'ensemble des pôles du Groupe (accroissement d'activité) à part pour Icade (sortie d'Icade Santé du périmètre). En incluant Transdev, l'effectif total s'élève à 27 996 salariés (27 713 en 2022)..

Principales évolutions de l'effectif du Groupe

> Caisse des Dépôts et entités

Le périmètre Caisse des Dépôts et entités rattachées recouvre 7 452 agents pour l'Établissement public et 1 468 salariés pour les 21 entités rattachées.

Entrée : Ville en œuvre (9 salariés) est un cabinet d'études spécialisé dans l'élaboration et le pilotage des stratégies d'opérationnalité et de valorisation financière des projets urbains et immobiliers.

Créée en 2016, cette entité vient renforcer les activités de conseil en aménagement du groupe SCET.

Sortie : CEI (Conseils Expertises Immobilières) (8 salariés)

> Icade et filiales

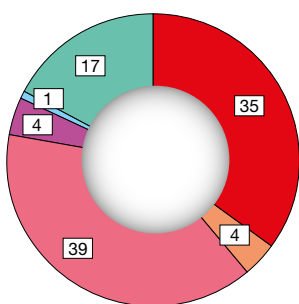
Sortie : Icade santé (39 salariés)

Au premier semestre 2023, Icade a signé un protocole avec Primonial REIM et les actionnaires minoritaires d'Icade Santé et d'IHE, et confirme ainsi l'organisation de la cession totale de son portefeuille de santé.

Remarque : Les données relatives à Transdev sont présentées en annexe et ne sont donc pas intégrées dans les tableaux.

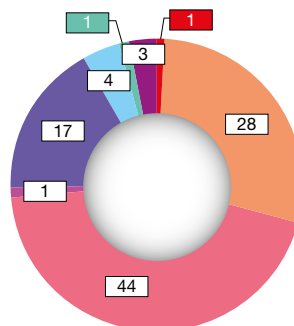
Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
204	9	213	3 827	32	3 859	15 393	9 362	23 403	22 404	24 715
0	0	0	0	0	0	1 676	2 301	3 977	3 871	3 775
204	9	213	3 827	32	3 859	13 717	7 061	19 426	18 533	20 940
0	15	15	0	295	295	8	1 457	1 465	1 266	1 280
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	15	15	0	295	295	8	1 457	1 465	1 266	1 279
204	24	228	3 827	327	4 154	14 049	10 819	24 868	23 670	25 995
1	0	1	1	0	1	3	0	3	2	98
0	0	0	26	2	28	81	91	172	162	186
0	0	0	0	0	0	45	37	82	84	95
0	0	0	0	0	0	9	52	61	56	58
0	0	0	26	2	28	27	2	29	22	33
0	0	0	14	1	15	356	185	541	509	527
204	24	228	3 867	330	4 197	14 486	11 095	25 581	24 341	26 708
190	19	209	3 494	338	3 832	13 538	10 803	24 341		
162	13	175	3 327	379	3 706	15 330	11 378	26 708		

Répartition de l'effectif total par pôle (en %)



- Caisse des Dépôts et entités
- Informatique CDC
- CDC Habitat
- Icade et filiales
- Compagnie des Alpes
- Bpifrance

Répartition des effectifs par activité (en %)



- Transport, ingénierie et conseil (SCET et filiales)
- Investisseur d'intérêt général (EP)
- Logement et immobilier (CDC Habitat, Icade)
- Tourisme et loisirs (Compagnie des Alpes)
- Financement des entreprises (Bpifrance, Novethic)
- Technologies numériques (Informatique CDC)
- Environnement (Société forestière, CDC Biodiversité)
- Autres (Entités rattachées EP)

1. Photographie au 31/12/2023 des effectifs physiques.

2. Cette position ne concerne que les fonctionnaires.

3. Congé sabbatique, parental, formation, disponibilité, invalidité, salariés en suspension de contrat en fonction à BPCE, position de détachement.

Effectif total par genre et par catégorie

Effectifs totaux CDI, CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Effectif total	5 633	3 287	8 920	1 046	76	1 122	2 954	7 072	10 026	782	306	1 088
Hommes	2 634	977	3 611	761	50	811	1 256	2 833	4 089	428	76	504
Femmes	2 999	2 310	5 309	285	26	311	1 698	4 239	5 937	354	230	584
Part des femmes	53 %	70 %	60 %	27 %	34 %	28 %	57 %	60 %	59 %	45 %	75 %	54 %
2022	53 %	70 %	60 %	28 %	38 %	28 %	57 %	60 %	59 %	45 %	75 %	53 %
2021	53 %	70 %	60 %	28 %	28 %	28 %	56 %	60 %	59 %	45 %	76 %	54 %

Chiffres-clés et commentaires :

Le groupe Caisse des Dépôts compte 56,9 % de femmes. Cette part diminue faiblement (0,2 point) par rapport à 2022 (57,1 %). En y ajoutant Transdev, la part des femmes est de 55 % dans le Groupe.

La part des cadres dans l'effectif est en augmentation (56,6 % en 2023 contre 55,6 % en 2022).

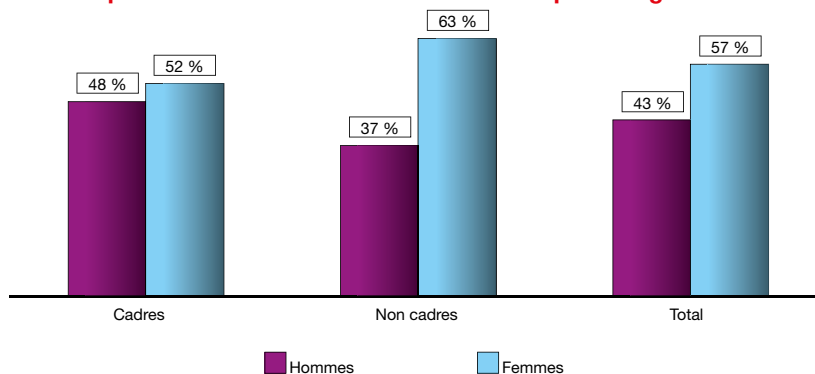
Cette population se compose majoritairement de femme (52 %) dont la part est resté la même par rapport à 2022. Avec l'effectif de Transdev, la population est toujours composée majoritairement de femmes avec 51 %.

La population des non-cadres est plus fortement composée de femmes (63 %, idem à 2022). En intégrant les données de Transdev, la part diminue de 2 points (61 %).

Conformément à la Déclaration employeur responsable du Groupe, les filiales s'attachent à lutter contre toutes les formes de discrimination au travail. Le suivi des enjeux de diversité a d'ailleurs été renforcé dans le dialogue avec les participations stratégiques, et formalisé dans les lettres d'orientation pour 2023 à destination de leurs dirigeants.

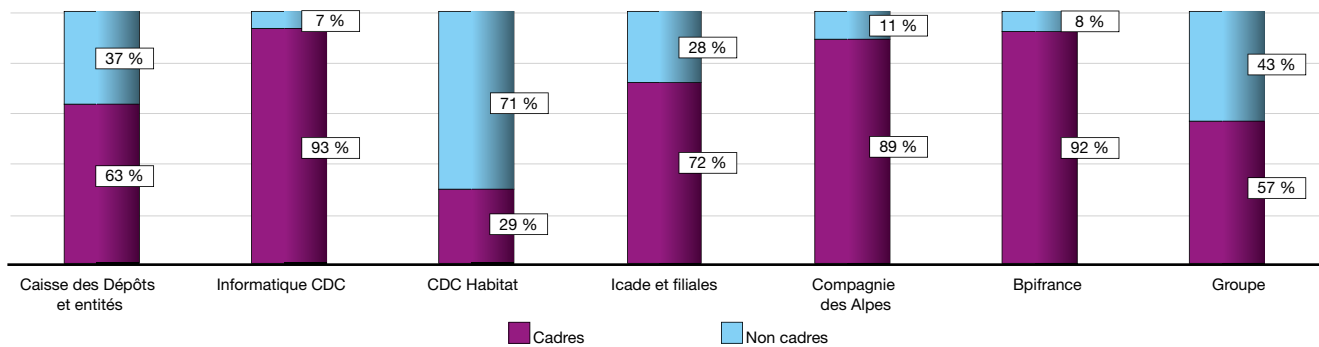
Outre l'accord Groupe, toutes les entités de plus de 100 collaborateurs ont un accord égalité femmes/hommes signé et effectif sur l'année 2023.

Répartition des Hommes et des Femmes par catégorie

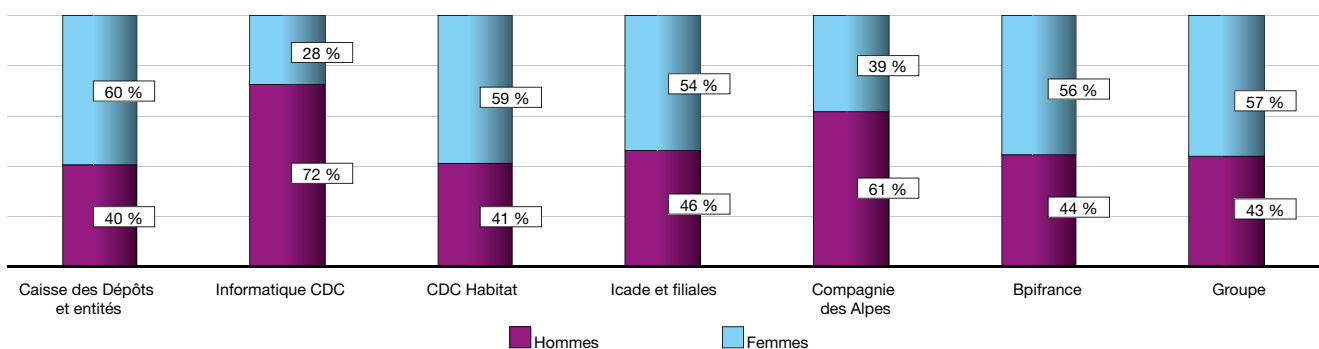


Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
204	24	228	3 867	330	4 197	14 486	11 095	25 581	24 341	26 708
127	13	140	1 713	150	1 863	6 919	4 099	11 018	10 433	11 996
77	11	88	2 154	180	2 334	7 567	6 996	14 563	13 908	14 712
38 %	46 %	39 %	56 %	55 %	56 %	52 %	63 %	56,9 %	57,1 %	55,1 %
40 %	47 %	41 %	56 %	57 %	56 %	52 %	63 %	57,1 %		
36 %	54 %	38 %	56 %	62 %	56 %	49 %	63 %	55,1 %		

Proportion des cadres et non cadres par pôle



Proportion des Hommes et des Femmes par pôle



Effectif en contrat à durée indéterminée (Effectifs totaux CDI)

Les effectifs incluent les effectifs présents, rémunérés non présents dans le Groupe et les effectifs non rémunérés non présents

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Contrats à durée indéterminée	5 408	2 711	8 119	1 031	3	1 034	2 899	5 972	8 871	776	234	1 010
Hommes	2 533	733	3 266	753	2	755	1 232	2 417	3 649	425	42	467
Femmes	2 875	1 978	4 853	278	1	279	1 667	3 555	5 222	351	192	543
Contrats d'aide à l'insertion en contrat à durée indéterminée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrat de chantier ou d'opération¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total CDI	5 408	2 711	8 119	1 031	3	1 034	2 899	5 972	8 871	776	234	1 010
Hommes	2 533	733	3 266	753	2	755	1 232	2 417	3 649	425	42	467
Femmes	2 875	1 978	4 853	278	1	279	1 667	3 555	5 222	351	192	543
2022	5 039	2 824	7 863	953	3	956	2 749	5 788	8 537	860	263	1 123
2021	4 844	2 902	7 746	901	5	906	2 623	5 769	8 392	842	272	1 114

1. Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Il est possible de proposer ce type de contrat tant à des fonctions d'exécution (manœuvres, maçons, etc.) qu'à des fonctions support, à condition qu'il existe un lien réel avec le chantier.

Effectif en contrat à durée déterminée (Effectifs totaux CDD)

Les effectifs incluent les effectifs présents, rémunérés non présents dans le Groupe et les effectifs non rémunérés non présents

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Contrats à durée déterminée	220	172	392	12	2	14	55	497	552	6	3	9
Hommes	99	41	140	5	2	7	24	154	178	3	0	3
Femmes	121	131	252	7	0	7	31	343	374	3	3	6
Contrats d'aide à l'insertion en contrat à durée déterminée	5	404	409	3	71	74	0	603	603	0	69	69
Hommes	2	203	205	3	46	49	0	262	262	0	34	34
Femmes	3	201	204	0	25	25	0	341	341	0	35	35
Total CDD	225	576	801	15	73	88	55	1 100	1 155	6	72	78
Hommes	101	244	345	8	48	56	24	416	440	3	34	37
Femmes	124	332	456	7	25	32	31	684	715	3	38	41
2022	178	470	648	13	63	76	49	936	985	13	99	112
2021	139	457	596	21	63	84	70	906	976	9	105	114

Chiffres-clés et commentaires :

La part de CDI dans l'effectif total diminue de 0,8 point (90,5 %) par rapport à 2022 (91,3 %). En incluant Transdev, la proportion de CDI serait de 90,7 %.

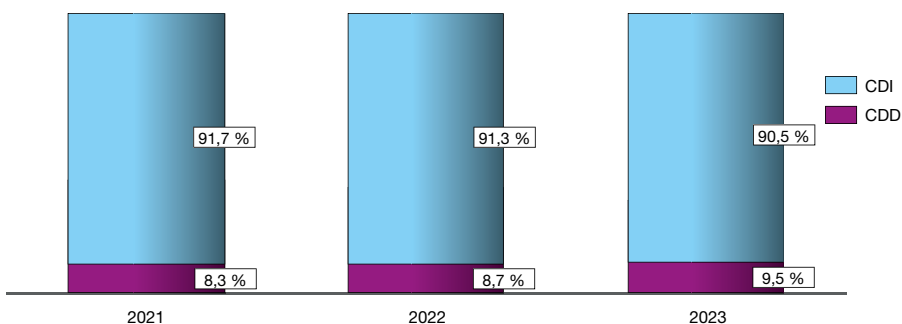
Les contrats d'aide à l'insertion constituent plus de la moitié de la population des CDD. En 2023, ils représentent 60 % contre 59,8 % en 2022.

La part des contrats CDD « classique » représente 40 % contre 40,2 % en 2022.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
200	5	205	3 866	35	3 901	14 180	8 960	23 140	22 221	24 456
123	1	124	1 713	4	1 717	6 779	3 199	9 978	9 550	11 027
77	4	81	2 153	31	2 184	7 401	5 761	13 162	12 671	13 429
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14
200	5	205	3 866	35	3 901	14 180	8 960	23 140	22 221	24 488
123	1	124	1 713	4	1 717	6 779	3 199	9 978	9 550	11 045
77	4	81	2 153	31	2 184	7 401	5 761	13 162	12 671	13 443
188	4	192	3 492	58	3 550	13 281	8 940	22 221		
159	5	164	3 321	117	3 438	15 005	9 483	24 488		

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
4	4	8	1	0	1	298	678	976	853	940
4	4	8	0	0	0	135	201	336	288	343
0	0	0	1	0	1	163	477	640	565	597
0	15	15	0	295	295	8	1 457	1 465	1 267	1 280
0	8	8	0	146	146	5	699	704	595	608
0	7	7	0	149	149	3	758	761	672	672
4	19	23	1	295	296	306	2 135	2 441	2 120	2 220
4	12	16	0	146	146	140	900	1 040	883	951
0	7	7	1	149	150	166	1 235	1 401	1 237	1 269
2	15	17	2	280	282	257	1 863	2 120		
3	8	11	6	262	268	325	1 895	2 220		

Répartition des CDI et des CDD



Répartition des contrats d'aide à l'insertion et d'apprentissage (CDD)

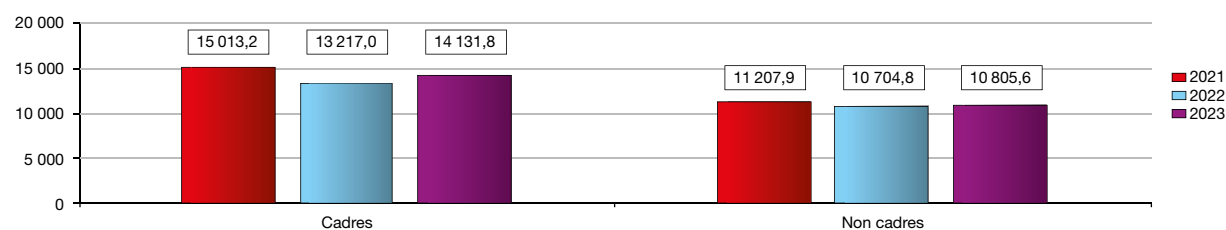
	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Contrats d'aide à l'insertion et d'apprentissage	409	74	603	69	15	295	1 465	1 267	1 280
Apprentissage	401	2	508	65	15	272	1 263	1 135	1 127
Professionnalisation	4	69	95	4		23	195	118	133
Parcours emploi compétences (PEC)	1						1	4	5
CIFRE	2	1					3	3	3
CDD à objet défini	1						1	3	6
CDD senior		2					2	4	6
2022	349	69	468	89	12	280	1 267		
2021	313	69	450	102	8	262	1 280		

Effectif moyen mensuel

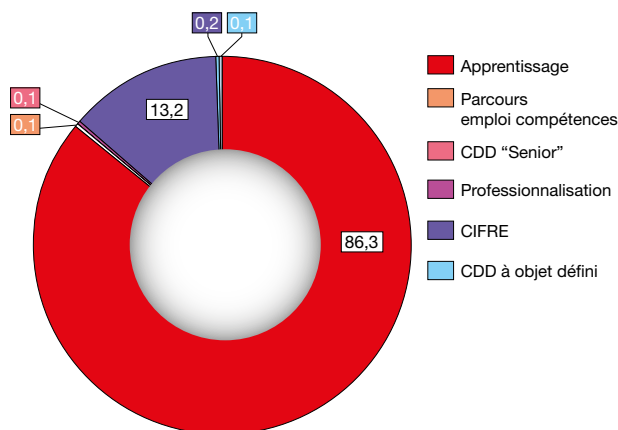
Effectifs totaux CDI, CDD – Effectif moyen mensuel = somme des effectifs mensuels / 12

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
CDI	5 277,8	2 683,7	7 961,5	997,5	3,0	1 000,5	2 857,0	5 898,0	8 755,0	832,5	248,1	1 080,6
Hommes	2 486,0	721,8	3 207,8	723,8	2,0	725,8	1 215,0	2 380,0	3 595,0	458,6	43,4	502,0
Femmes	2 791,8	1 961,9	4 753,7	273,7	1,0	274,7	1 642,0	3 518,0	5 160,0	373,9	204,7	578,6
CDD	188,0	481,2	669,2	16,0	66,4	82,4	54,0	989,0	1 043,0	8,5	88,5	97,0
Hommes	82,5	200,1	282,6	9,2	41,8	51,0	22,0	365,0	387,0	5,2	41,0	46,2
Femmes	105,5	281,1	386,6	6,8	24,6	31,4	32,0	624,0	656,0	3,3	47,5	50,8
Effectif moyen mensuel	5 465,8	3 164,9	8 630,4	1 013,5	69,4	1 082,9	2 911,0	6 887,0	9 798,0	841,0	336,6	1 177,5
Hommes	2 568,5	921,9	3 490,2	733,0	43,8	776,8	1 237,0	2 745,0	3 982,0	463,8	84,4	548,2
Femmes	2 897,3	2 243,0	5 140,3	280,5	25,6	306,1	1 674,0	4 142,0	5 816,0	377,2	252,2	629,3
2022	5 051,8	3 266,9	8 318,7	942,2	64,8	1 007,0	2 760,7	6 659,6	9 420,3	860,9	364,8	1 225,7
2021	4 929,3	3 300,7	8 230,0	906,1	61,4	967,5	2 657,0	6 591,0	9 248,0	833,6	378,5	1 212,1

Évolution des effectifs moyens mensuels



Répartition des contrats d'aide à l'insertion et d'apprentissage (en %)



Chiffres-clés et commentaires :

Les contrats d'aide à l'insertion représentent 5,7 % des effectifs du Groupe (5,2 % en 2022). Avec les effectifs de Transdev, ils représenteraient 5,2 %.

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage représentent près de 100% des contrats d'aide à l'insertion (98,8 % en 2022). La part des contrats d'apprentissage constitue 86% des contrats d'aide contre 90 % en 2022. La part des contrats de professionnalisation a augmenté passant de 9,3 % en 2022 à 13,3 % en 2023.

Très présente au sein de la politique des ressources humaines de l'Établissement public et de l'ensemble de ses filiales, la question des âges se situe au croisement des politiques d'emploi, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de qualité de vie au travail (QVT). Les mesures mises en oeuvre portent à la fois sur :

- le maintien de l'emploi des seniors,
- la transmission des savoirs entre les générations et le mentorat intergénérationnel,
- l'insertion durable des jeunes dans le marché de l'emploi.

Deux nouveaux partenariats ont été signés par l'Établissement public en 2023 : la cordée (promotion de la diversité dans le secteur public) et l'institut de l'engagement, DesCodeuses.

Caractéristiques des principaux contrats d'aide à l'insertion professionnelle

Apprentissage : Formation professionnelle rémunérée en alternance dispensée en partie dans l'entreprise et en partie en centre de formation.

Professionnalisation : Permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle.

Parcours emploi compétences (PEC) : Depuis janvier 2018, le parcours emploi compétences (PEC) remplace les contrats aidés CUI-CIE et CUI-CAE.

Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) concerne le secteur marchand industriel et commercial, et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand, public ou associatif.

Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) : Permet à l'entreprise de bénéficier d'une aide financière pour recruter un jeune doctorant.

CDD senior : Contrat à durée déterminée visant à favoriser le retour à l'emploi d'un demandeur d'emploi proche de la retraite. Ce contrat doit lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de la retraite à taux plein.

CDD à objet défini : Une forme de CDD qui a pour particularité de s'achever lorsque la mission pour laquelle il a été conclu prend fin. Il est réservé au secteur privé.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
193,3	5,1	198,4	3 699,8	37,3	3 737,1	13 857,9	8 875,2	22 733,1	21 852,3	24 189,2
118,3	1,4	119,7	1 624,3	4,0	1 628,3	6 626,0	3 152,6	9 778,6	9 398,6	10 868,6
75,0	3,7	78,7	2 075,5	33,3	2 108,8	7 231,9	5 722,6	12 954,5	12 453,7	13 320,6
3,6	15,6	19,2	3,8	289,7	293,5	273,9	1 930,4	2 204,3	2 069,5	2 031,9
1,3	8,9	10,2	0,3	137,8	138,1	120,5	794,6	915,1	858,6	855,2
2,3	6,7	9,0	3,5	151,9	155,4	153,4	1 135,8	1 289,2	1 210,9	1 176,7
196,9	20,7	217,6	3 703,6	327,0	4 030,6	14 131,8	10 805,6	24 937,4	23 921,8	26 221,1
119,6	10,3	129,9	1 624,6	141,8	1 766,4	6 746,5	3 947,2	10 693,7	10 257,2	11 723,8
77,3	10,4	87,7	2 079,0	185,2	2 264,2	7 385,3	6 858,4	14 243,7	13 664,6	14 497,3
171,2	13,2	184,4	3 430,2	335,5	3 765,7	13 217,0	10 704,8	23 921,8		
145,3	11,0	156,3	3 238,5	367,3	3 605,8	15 013,2	11 207,9	26 221,1		

Âge moyen et ancienneté moyenne (au 31 décembre 2023)

Effectifs totaux CDI, CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Âge moyen	45,1	44,5	44,8	43,6	24,3	42,2	45,3	43,3	43,9
Hommes	45,2	42,6	44,5	43,1	24,4	41,9	46,0	45,0	45,3
Femmes	45,1	45,2	45,1	44,8	24,2	43,1	44,7	42,2	43,0
2022	45,7	44,5	45,5	44,0	24,2	42,7	44,0	43,0	43,0
2021	46,1	46,1	46,1	44,4	25,7	43,2	45,0	43,0	44,0
Ancienneté moyenne	13,0	12,7	12,8	11,7	1,2	11,0	11,9	9,5	10,2
Hommes	12,4	12,6	12,4	11,0	1,1	10,4	11,6	9,4	10,1
Femmes	13,4	12,7	13,1	13,7	1,2	12,6	12,0	9,6	10,3
2022	13,7	14,4	14,0	12,6	1,2	11,9	12,0	9,7	10,0
2021	14,4	15,6	14,9	13,2	1,5	12,4	12,0	10,0	10,0

Chiffres-clés et commentaires :

L'âge moyen des collaborateurs dans le Groupe est de 43,1 ans (idem en 2022).
L'âge moyen par pôle est compris entre 38,1 ans pour Bpifrance et 44,8 ans pour la Caisse des Dépôts et entités.
L'âge moyen diminue ou reste stable pour quasiment tous les pôles.
Le pourcentage des effectifs du Groupe ayant moins de 30 ans augmente de 1 point, passant de 15 % en 2022 à 16 % cette année et 20 % de l'effectif ont 55 ans et plus contre 21 % en 2022.
La population des non-cadres est légèrement plus jeune.

Au sein de Transdev, 12,6 % des effectifs ont moins de 30 ans et 33,2 % ont 50 ans et plus.

L'ancienneté moyenne dans le Groupe s'élève à 10,8 ans (11,2 ans en 2022).

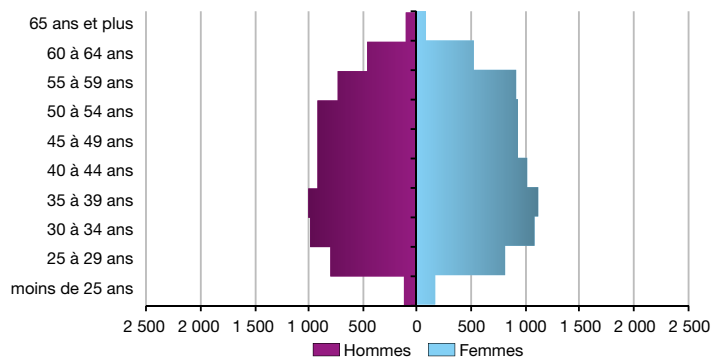
L'ancienneté moyenne par pôle est comprise entre 8 ans pour la Compagnie des Alpes et 12,8 ans pour la Caisse des Dépôts et entités.

14 % des effectifs ont moins d'un an d'ancienneté (13 % en 2022) et 9 % ont plus de 30 ans d'ancienneté (10 % en 2022).

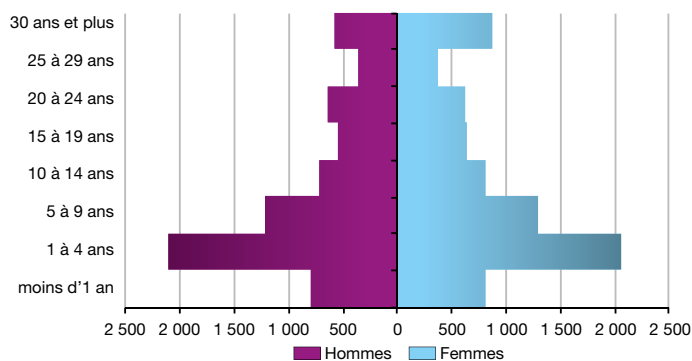
La population des non-cadres a légèrement moins d'ancienneté.

À l'automne 2023, l'Établissement public a lancé l'Année des mixités, une démarche interne étalée sur douze mois glissants visant à favoriser les mixités et à lutter contre toutes les formes de discrimination grâce à la sensibilisation et à la formation des collaborateurs et collaboratrices.

Pyramide des âges - Cadres

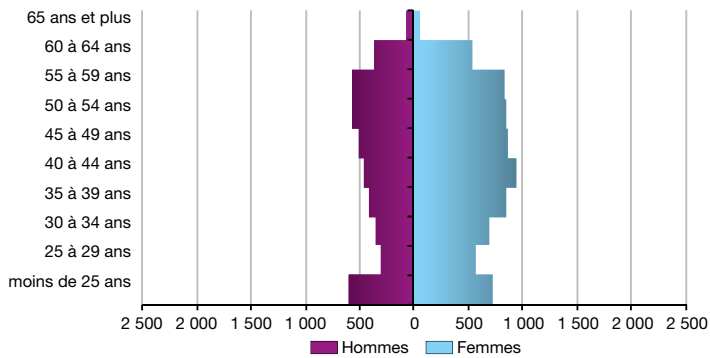


Pyramide des anciennetés - Cadres

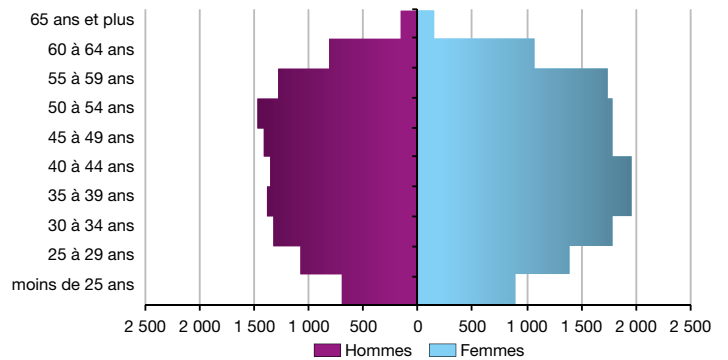


Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
42,9	40,4	42,2	42,0	30,0	41,0	39,2	25,7	38,1	43,3	42,9	43,1	43,1	43,6
42,7	34,1	41,4	43,0	28,0	42,0	38,5	24,3	37,3	43,3	43,1	43,2		
43,0	42,5	42,8	41,0	32,0	40,0	39,8	26,9	38,8	43,3	42,7	43,1		
42,8	39,8	41,9	42,0	30,0	41,0	39,9	26,9	38,7	43,5	42,7	43,1		
43,2	39,8	42,1	41,0	29,0	41,0	40,3	28,3	39,0	43,6	43,2	43,6		
9,3	10,0	9,5	8,0	3,0	8,0	8,5	1,8	8,0	11,2	10,2	10,8	11,2	11,7
8,8	6,0	8,4	9,0	1,0	8,0	7,2	0,5	6,7	10,5	9,6	10,2		
10,0	11,3	10,5	7,0	5,0	7,0	9,6	3,0	9,1	11,8	10,5	11,2		
9,1	9,5	9,2	9,0	3,0	8,0	9,5	2,3	8,9	11,8	10,8	11,2		
9,6	9,5	9,6	8,0	5,0	8,0	10,4	4,0	9,7	12,2	11,5	11,7		

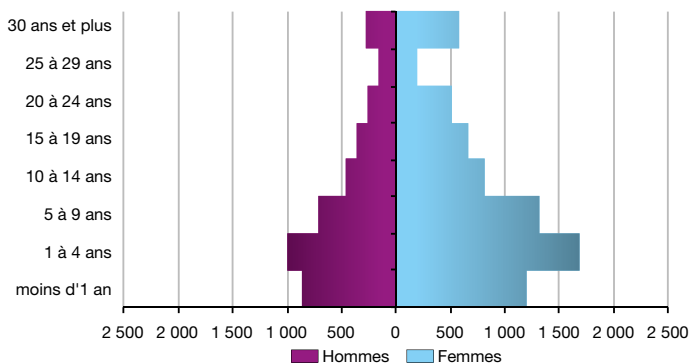
Pyramide des âges - Non cadres



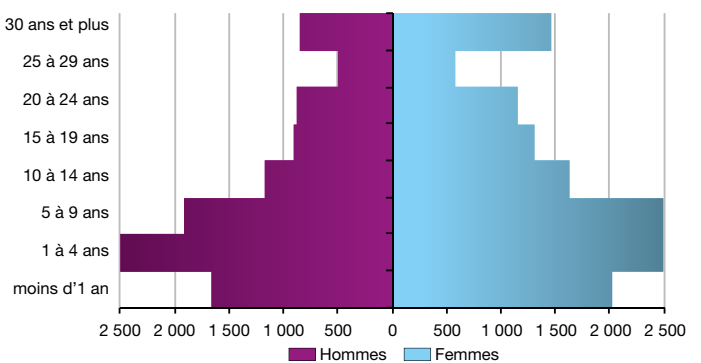
Pyramide des âges - Total



Pyramide des anciennetés - Non cadres



Pyramide des anciennetés - Total



Flux de personnels au cours de l'année : entrées¹

Effectifs totaux CDI, CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Recrutement de CDI	496	144	640	115	0	115	285	649	934
Hommes	212	49	261	85	0	85	118	278	396
Femmes	284	95	379	30	0	30	167	371	538
Recrutements de contrats d'aide à l'insertion en CDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total recrutement de CDI	496	144	640	115	0	115	285	649	934
Hommes	212	49	261	85	0	85	118	278	396
Femmes	284	95	379	30	0	30	167	371	538
Recrutements de CDD	174	194	368	12	3	15	100	1 268	1 368
Hommes	88	51	139	5	2	7	42	487	529
Femmes	86	143	229	7	1	8	58	781	839
Recrutements de contrats d'aide à l'insertion en CDD	1	287	288	1	49	50	0	471	471
Hommes	0	139	139	0	30	30	0	213	213
Femmes	1	148	149	1	19	20	0	258	258
Recrutements de contrats de travailleurs saisonniers	0	0	0	0	0	0	0	61	61
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	30	30
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	31	31
Sous-total recrutement de CDD	175	481	656	13	52	65	100	1 800	1 900
Hommes	88	190	278	5	32	37	42	730	772
Femmes	87	291	378	8	20	28	58	1 070	1 128
Recrutements CDI et CDD	671	625	1 296	128	52	180	385	2 449	2 834
Hommes	300	239	539	90	32	122	160	1 008	1 168
Femmes	371	386	757	38	20	58	225	1 441	1 666
Gains de marchés²	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Entrées	671	625	1 296	128	52	180	385	2 449	2 834
Hommes	300	239	539	90	32	122	160	1 008	1 168
Femmes	371	386	757	38	20	58	225	1 441	1 666
2022	644	525	1 169	100	45	145	411	2 298	2 709
2021	477	523	1 000	77	38	115	333	2 214	2 547

1. Y compris les mobilités Groupe (Focus page 18) qui sont comptabilisées dans « Recrutement de CDI » et les gains de marchés, hors transformations de contrat CDD en CDI (cf. « Mouvements des personnels non permanents » page 24).

2. Entrées d'entités dans le périmètre.

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
95	36	131	35	3	38	710	2	712	1 736	834	2 570	2 343	2 231
50	14	64	23	1	24	344	0	344	832	342	1 174	1 101	1 111
45	22	67	12	2	14	366	2	368	904	492	1 396	1 242	1 120
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
95	36	131	35	3	38	710	2	712	1 736	834	2 570	2 343	2 232
50	14	64	23	1	24	344	0	344	832	342	1 174	1 101	1 112
45	22	67	12	2	14	366	2	368	904	492	1 396	1 242	1 120
9	5	14	5	8	13	5	0	5	305	1 478	1 783	1 692	1 816
5	1	6	4	6	10	1	0	1	145	547	692	625	713
4	4	8	1	2	3	4	0	4	160	931	1 091	1 067	1 103
0	46	46	0	11	11	0	251	251	2	1 115	1 117	973	980
0	22	22	0	5	5	0	119	119	0	528	528	459	473
0	24	24	0	6	6	0	132	132	2	587	589	514	507
0	0	0	0	0	0	0	101	101	0	162	162	209	204
0	0	0	0	0	0	0	36	36	0	66	66	71	90
0	0	0	0	0	0	0	65	65	0	96	96	138	114
9	51	60	5	19	24	5	352	357	307	2 755	3 062	2 874	3 000
5	23	28	4	11	15	1	155	156	145	1 141	1 286	1 155	1 276
4	28	32	1	8	9	4	197	201	162	1 614	1 776	1 719	1 724
104	87	191	40	22	62	715	354	1 069	2 043	3 589	5 632	5 217	5 232
55	37	92	27	12	39	345	155	500	977	1 483	2 460	2 256	2 388
49	50	99	13	10	23	370	199	569	1 066	2 106	3 172	2 961	2 844
6	0	6	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	4
5	0	5	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0	0
1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	4
110	87	197	40	22	62	715	354	1 069	2 049	3 589	5 638	5 217	5 236
60	37	97	27	12	39	345	155	500	982	1 483	2 465	2 256	2 388
50	50	100	13	10	23	370	199	569	1 067	2 106	3 173	2 961	2 848
174	119	293	60	15	75	479	347	826	1 868	3 349	5 217		
145	113	258	27	15	42	443	336	779	1 891	3 345	5 236		

FOCUS

Recrutements par âge

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Recrutement de moins de 30 ans	241	106	347	33	0	33	111	1 130	1 241
Hommes	93	34	127	22	0	22	49	412	461
Femmes	148	72	220	11	0	11	62	718	780
Recrutement de moins de 30 ans CDI	117	31	148	27	0	27	68	178	246
Hommes	41	14	55	19	0	19	30	59	89
Femmes	76	17	93	8	0	8	38	119	157
Recrutement de moins de 30 ans CDD	124	75	199	6	0	6	43	952	995
Hommes	52	20	72	3	0	3	19	353	372
Femmes	72	55	127	3	0	3	24	599	623
Recrutement de 55 ans et plus	18	25	43	0	1	1	29	129	158
Hommes	9	7	16	0	0	0	17	68	85
Femmes	9	18	27	0	1	1	12	61	73
Recrutement de 55 ans et plus CDI	9	9	18	0	0	0	16	35	51
Hommes	4	2	6	0	0	0	9	22	31
Femmes	5	7	12	0	0	0	7	13	20
Recrutement de 55 ans et plus CDD	9	16	25	0	1	1	13	94	107
Hommes	5	5	10	0	0	0	8	46	54
Femmes	4	11	15	0	1	1	5	48	53

Chiffres-clés et commentaires :

Sur le total des entrées, 34 % concernent des recrutements de collaborateurs de moins de 30 ans (43 % en 2022) et 3 % pour les 55 ans et plus (4 % en 2022).

Près de 43 % des entrées au sein de Bpifrance concernent les moins de 30 ans.

6 % des entrées au sein d'Icade concernent les 55 ans et plus.

FOCUS

Mobilités Groupe

Sont considérés comme mobilités les mouvements à l'intérieur d'une entité, à l'intérieur d'un même pôle et entre pôles

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Mobilités intra-entités¹	445	181	626	32	0	32	0	0	0
Hommes	201	41	242	22	0	22	0	0	0
Femmes	244	140	384	10	0	10	0	0	0
Mobilités intra-pôles²	57	1	58	23	1	24	12	28	40
Hommes	22	0	22	10	0	10	1	8	9
Femmes	35	1	36	13	1	14	11	20	31
Entrées en provenance d'un autre pôle	32	0	32	3	0	3	2	0	2
Hommes	9	0	9	3	0	3	0	0	0
Femmes	23	0	23	0	0	0	2	0	2
Sorties à destination d'un autre pôle	24	0	24	6	0	6	2	1	3
Hommes	9	0	9	4	0	4	1	0	1
Femmes	15	0	15	2	0	2	1	1	2

Les mobilités intra-pôle, les entrées et les sorties en provenance d'un autre pôle sont déjà comptabilisées dans le tableau des entrées et sorties.

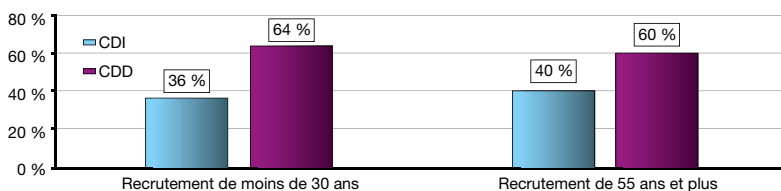
1. Changement de direction/service au sein de la même entité (exemple : mobilité d'un salarié d'Icade dans la direction des Finances).

2. Mouvement au sein d'un pôle (exemple : Mobilité d'Icade Santé vers Icade promotion).

Attention : dans le pôle Caisse des Dépôts et entités, les mobilités entre l'Établissement public et les entités rattachées sont comptabilisées dans les lignes « Entrées en provenance d'un autre pôle » et « Sorties à destination d'un autre pôle ».

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Epirance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
42	49	91	14	16	30	361	243	604	802	1 544	2 346	2 223	2 313
21	21	42	9	8	17	173	113	286	367	588	955	895	1 035
21	28	49	5	8	13	188	130	318	435	956	1 391	1 328	1 278
37	2	39	12	2	14	361	2	363	622	215	837	807	779
19	0	19	8	1	9	173	0	173	290	74	364	369	382
18	2	20	4	1	5	188	2	190	332	141	473	438	397
5	47	52	2	14	16	0	241	241	180	1 329	1 509	1 416	1 534
2	21	23	1	7	8	0	113	113	77	514	591	526	653
3	26	29	1	7	8	0	128	128	103	815	918	890	881
6	8	14	0	1	1	9	0	9	62	164	226	185	187
1	2	3	0	0	0	4	0	4	31	77	108	98	115
5	6	11	0	1	1	5	0	5	31	87	118	87	72
4	8	12	0	0	0	9	0	9	38	52	90	77	78
0	2	2	0	0	0	4	0	4	17	26	43	44	43
4	6	10	0	0	0	5	0	5	21	26	47	33	35
2	0	2	0	1	1	0	0	0	24	112	136	108	109
1	0	1	0	0	0	0	0	0	14	51	65	54	72
1	0	1	0	1	1	0	0	0	10	61	71	54	37

Répartition des recrutements par type de contrat selon l'âge



Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Epirance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
13	23	36	0	0	0	0	0	0	490	204	694	620	646
4	10	14	0	0	0	0	0	0	227	51	278	258	282
9	13	22	0	0	0	0	0	0	263	153	416	362	364
0	0	0	6	0	6	44	0	44	142	30	172	133	415
0	0	0	5	0	5	17	0	17	55	8	63	69	240
0	0	0	1	0	1	27	0	27	87	22	109	64	175
4	0	4	1	0	1	4	0	4	46	0	46	36	20
2	0	2	0	0	0	2	0	2	16	0	16	18	6
2	0	2	1	0	1	2	0	2	30	0	30	18	14
2	1	3	0	0	0	13	0	13	47	2	49	36	19
1	0	1	0	0	0	2	0	2	17	0	17	18	6
1	1	2	0	0	0	11	0	11	30	2	32	18	13

Rappel : les données relatives à Transdev ne sont pas intégrées dans les tableaux (4 mobilités en entrées et 1 mobilité en sortie).

Détails mobilités Groupe

Nouvel accord mobilité Groupe : signé le 13 juillet 2022

Accord relatif au développement des parcours professionnels et à la mobilité au sein du groupe Caisse des Dépôts (périmètre social) – adaptant les règles de celui en date du 29 janvier 2010 au contexte nouveau et à l'évolution des métiers du Groupe.

Cet accord contribue à l'ambition de la démarche *Vision Groupe* de renforcer l'attractivité, le sentiment d'appartenance et la cohésion du Groupe.

		SORTIES DÉFINITIVES (ENTITÉS DE DÉPART)					
		EP	AGR	STOA	Novethic	SFIL	SCET
ENTRÉES (ENTITÉS D'ACCUEIL)	EP		1	1		5	2
	AGR						
	STOA						
	Novethic						
	SFIL	5					
	SCET						
	ICDC	2			1		
	CDC Habitat	1					
	Icade	2					
	ICDC						
	Bpifrance	3				1	
	Transdev						
	Total	13	1	1	1	6	2
	Rappel 2022	7				3	4

Rappel 2022 : 37 mobilités

Exemple de lecture : parmi les 26 entrées au sein de l'EP, il y a 6 mobilités entrantes provenant d'ICDC.

Parmi les 13 sorties définitives de Bpifrance, il y a 1 mobilité sortante vers la SFIL.

SORTIES DÉFINITIVES (ENTITÉS DE DÉPART)

ICDC	CDC Habitat	Icade	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Transdev	Total	Rappel 2022
6				10	1	26	20
						0	
						0	1
						0	
				1		6	2
						0	
						3	1
				1		2	2
	2					4	4
				1		1	
						4	3
	1	3				4	1
6	1	1	0	13	1	50	
5	3	1		8	1		

Flux de personnels au cours de l'année : sorties¹

Effectifs totaux

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Démission	137	17	154	22	0	22	98	133	231
Hommes	64	11	75	16	0	16	41	40	81
Femmes	73	6	79	6	0	6	57	93	150
Licenciement économique	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciement pour d'autres causes	17	6	23	1	0	1	32	85	117
Hommes	8	5	13	1	0	1	18	50	68
Femmes	9	1	10	0	0	0	14	35	49
Fin de CDD	70	93	163	16	19	35	95	1 647	1 742
Hommes	32	31	63	8	14	22	37	664	701
Femmes	38	62	100	8	5	13	58	983	1 041
Rupture conventionnelle individuelle	38	14	52	6	0	6	31	32	63
Hommes	16	3	19	3	0	3	15	12	27
Femmes	22	11	33	3	0	3	16	20	36
Rupture conventionnelle collective	27	7	34	0	0	0	0	0	0
Hommes	7	3	10	0	0	0	0	0	0
Femmes	20	4	24	0	0	0	0	0	0
Retraite et préretraite	122	149	271	20	0	20	34	79	113
Hommes	47	48	95	9	0	9	17	43	60
Femmes	75	101	176	11	0	11	17	36	53
Décès	0	5	5	1	0	1	1	18	19
Hommes	0	4	4	1	0	1	0	12	12
Femmes	0	1	1	0	0	0	1	6	7
Autres²	50	21	71	9	1	10	37	88	125
Hommes	23	8	31	5	0	5	9	34	43
Femmes	27	13	40	4	1	5	28	54	82
Total sorties	461	312	773	75	20	95	328	2 082	2 410
Hommes	197	113	310	43	14	57	137	855	992
Femmes	264	199	463	32	6	38	191	1 227	1 418
Pertes de marchés / cessions d'entités	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	461	312	773	75	20	95	328	2 082	2 410
Hommes	197	113	310	43	14	57	137	855	992
Femmes	264	199	463	32	6	38	191	1 227	1 418
2022	456	346	802	74	29	103	396	2 159	2 555
2021	408	334	742	452	52	504	278	2 011	2 289

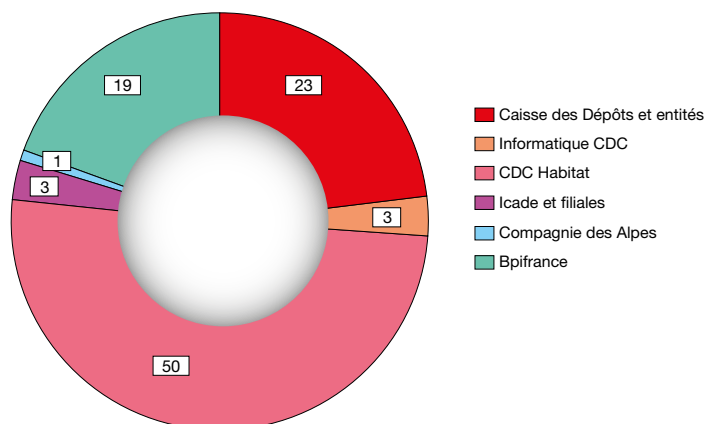
1. Y compris les mobilités Groupe (Focus page 18) incluses dans le motif « Démission » et les pertes de marchés, hors transformations de contrat CDD en CDI (cf. « Mouvements des personnels non permanents » page 24).

2. Rupture de période d'essai à l'initiative de l'employé ou de l'employeur, fins de détachement, réintégrations organisme d'origine, radiations, fins de CDI de chantier.

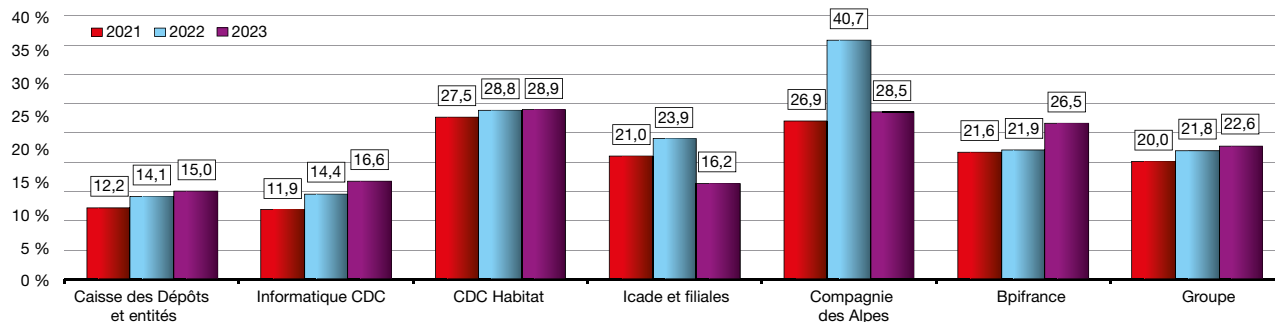
Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
65	13	78	14	0	14	215	1	216	551	164	715	779	675
39	3	42	8	0	8	105	0	105	273	54	327	376	336
26	10	36	6	0	6	110	1	111	278	110	388	403	339
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	9	28	1	1	2	19	0	19	89	101	190	189	222
12	3	15	0	0	0	8	0	8	47	58	105	88	116
7	6	13	1	1	2	11	0	11	42	43	85	101	106
9	73	82	4	12	16	5	317	322	199	2 161	2 360	2 412	2 250
5	33	38	1	7	8	1	134	135	84	883	967	980	935
4	40	44	3	5	8	4	183	187	115	1 278	1 393	1 432	1 315
19	5	24	1	1	2	33	0	33	128	52	180	191	187
12	1	13	0	1	1	16	0	16	62	17	79	87	97
7	4	11	1	0	1	17	0	17	66	35	101	104	90
0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	7	34	56	63
0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3	10	15	23
0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	4	24	41	40
14	2	16	3	0	3	64	2	66	257	232	489	525	507
8	0	8	3	0	3	26	0	26	110	91	201	211	209
6	2	8	0	0	0	38	2	40	147	141	288	314	298
2	1	3	0	0	0	2	1	3	6	25	31	24	23
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	16	17	10	14
2	1	3	0	0	0	2	1	3	5	9	14	14	9
15	2	17	5	0	5	45	0	45	161	112	273	297	254
10	0	10	3	0	3	26	0	26	76	42	118	147	122
5	2	7	2	0	2	19	0	19	85	70	155	150	132
143	105	248	28	14	42	383	321	704	1 418	2 854	4 272	4 473	4 181
86	40	126	15	8	23	182	134	316	660	1 164	1 824	1 914	1 852
57	65	122	13	6	19	201	187	388	758	1 690	2 448	2 559	2 329
60	11	71	0	0	0	0	0	0	60	11	71	1	431
33	2	35	0	0	0	0	0	0	33	2	35	0	321
27	9	36	0	0	0	0	0	0	27	9	36	1	110
203	116	319	28	14	42	383	321	704	1 478	2 865	4 343	4 474	4 612
119	42	161	15	8	23	182	134	316	693	1 166	1 859	1 914	2 173
84	74	158	13	6	19	201	187	388	785	1 699	2 484	2 560	2 439
155	128	283	34	7	41	384	306	690	1 499	2 975	4 474		
95	60	155	23	10	33	271	282	553	1 769	2 843	4 612		

Flux de personnels au cours de l'année : entrées (hors gains de marché)

Répartition des recrutements (CDI et CDD) par pôle (en %)

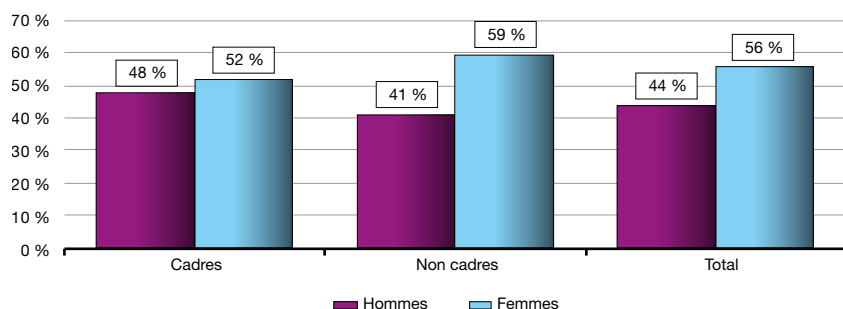


Taux de recrutement (CDI et CDD) par pôle

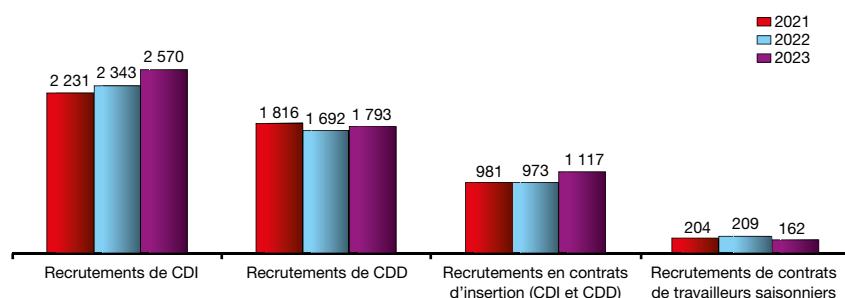


Taux de recrutement = nombre total de recrutements (CDI-CDD) hors gains de marché / effectif moyen mensuel

Répartition des recrutements (CDI et CDD) par genre selon la catégorie



Évolution des entrées



Chiffres-clés et commentaires :

Le Groupe s'attache à prendre soin de ses collaborateurs et de son capital humain avec des stratégies d'attractivité et de rétention des collaborateurs qu'il forme.

Le taux de recrutement est de 22,6 % soit une augmentation de 0,8 point par rapport à 2022 (21,8 %).

Cette hausse est présente dans presque tous les pôles, hormis pour Icade (effet de périmètre avec la sortie d'Icade Santé) et pour la Compagnie des Alpes. Pour Transdev, le taux de recrutement s'élève à 28,6 %.

Le taux de turn over est de 8,4 % contre 9,4 % en 2022 soit une baisse d'un point. Le turnover par pôle varie du fait de la nature des activités, avec notamment des taux plus élevés pour les activités touristiques et de loisirs, par définition, fortement saisonnières. Le turnover du Groupe reflète donc naturellement ces taux différents par activités

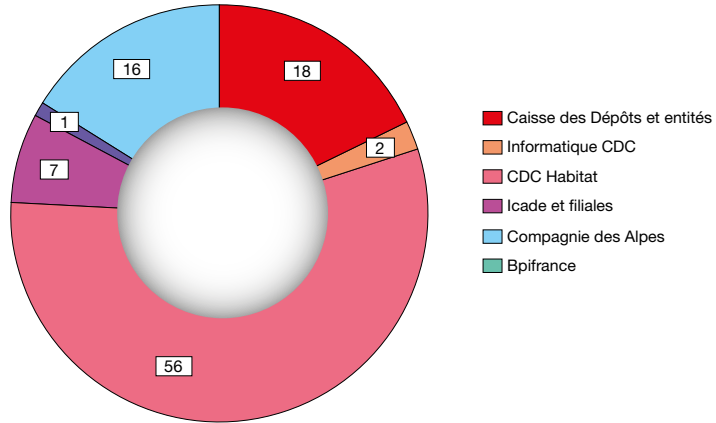
Le pourcentage de femmes dans les recrutements au niveau du Groupe est de 56 % (57 % en 2022). 4 pôles sur 6 ont un taux supérieur ou égal 50 %. Il atteint 59 % pour le pôle CDC Habitat et 32 % pour Informatique CDC.

Les trois plus importants motifs de sorties sont :

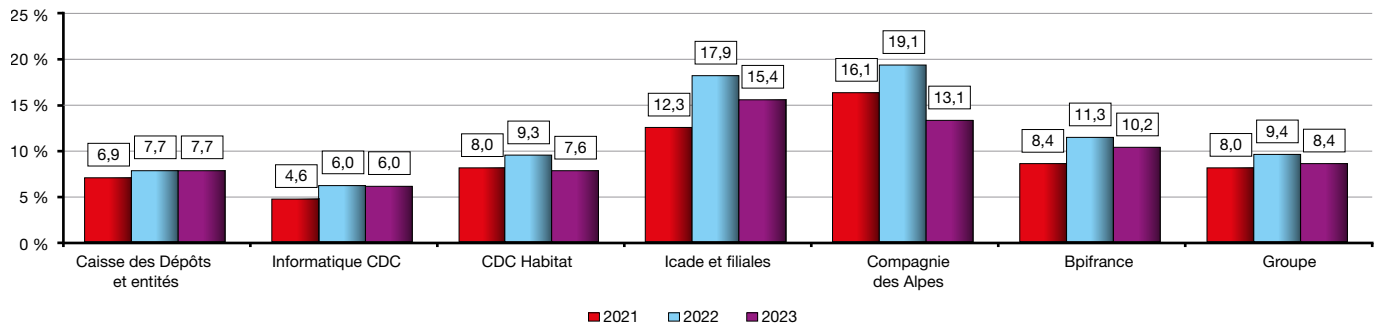
- > les fins de CDD qui représentent 55 % de l'ensemble des sorties (54 % en 2022),
- > les démissions qui en représentent 16 % (17 % en 2022),
- > les départs à la retraite qui en représentent 11 % (12 % en 2022).

Flux de personnels au cours de l'année : sorties (hors pertes de marché)

Répartition des départs de CDI et de CDD par pôle (en %)

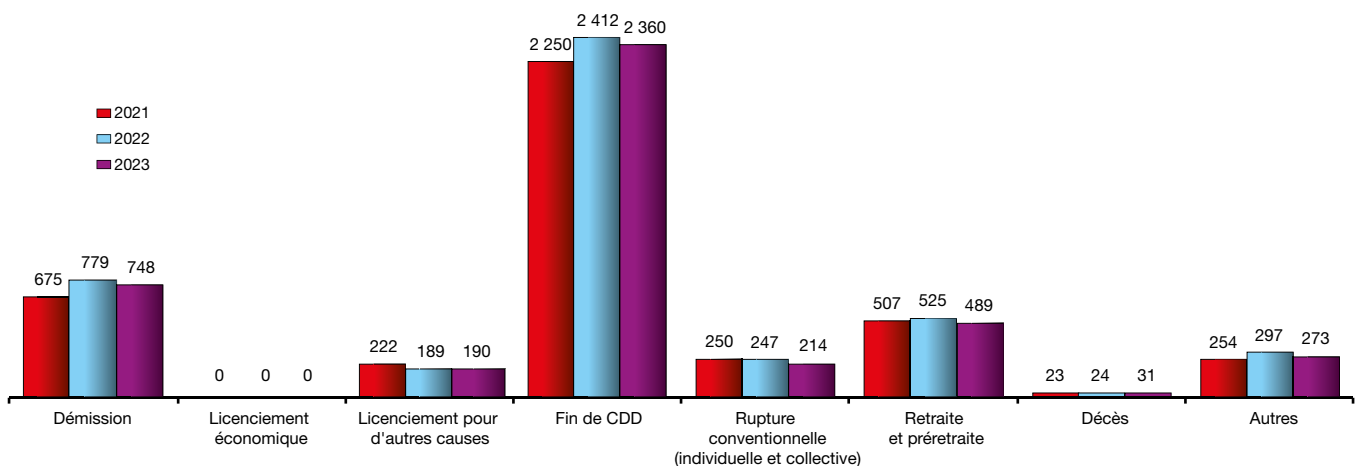


Taux de turn over des salariés par pôle (hors cessions)



Taux de turn over = Nombre total de sorties (hors fin de CDD et pertes de marchés) / Effectif moyen mensuel CDI.

Évolution des sorties



Mouvements des personnels non permanents

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Recrutements stagiaires écoles	259	19	524	68	13	453	1 336	1 234	1 385
Hommes	148	15	237	34	6	253	693	631	727
Femmes	111	4	287	34	7	200	643	603	658
Départs stagiaires	217	16	518	67	14	461	1 293	1 298	1 172
Hommes	127	11	240	33	6	261	678	672	615
Femmes	90	5	278	34	8	200	615	626	557
Intégration en CDD	10	0	19	4	0	0	33	16	70
Hommes	3		11	1			15	9	40
Femmes	7		8	3			18	7	30
Intégration en CDI	9	0	3	2	1	6	21	27	41
Hommes	1		1	2		3	7	15	21
Femmes	8		2		1	3	14	12	20
Recrutements de contrat de professionalisation	3	2	91	2	0	20	118	115	107
Hommes	2	1	57	1		8	69	69	53
Femmes	1	1	34	1		12	49	46	54
Départs de contrat de professionalisation	2	1	54	6	0	22	85	108	167
Hommes		1	30	4		13	48	47	71
Femmes	2		24	2		9	37	61	96
Intégration en CDD	1	0	6	0	0	0	7	6	17
Hommes			2				2	3	6
Femmes	1		4				5	3	11
Intégration en CDI	1	4	11	0	0	6	22	12	18
Hommes	1	3				4	8	5	11
Femmes		1	11			2	14	7	7
Recrutements de contrats en apprentissage	291	47	383	44	11	231	1 007	886	880
Hommes	138	29	158	21	5	111	462	408	424
Femmes	153	18	225	23	6	120	545	478	456
Départs de contrats en apprentissage	177	26	282	60	7	194	746	736	523
Hommes	82	17	117	26	3	85	330	352	251
Femmes	95	9	165	34	4	109	416	384	272
Intégration en CDD	7	2	32	4	0	0	45	31	35
Hommes	2		16	2			20	12	13
Femmes	5	2	16	2			25	19	22
Intégration en CDI	21	7	15	1	1	14	59	67	33
Hommes	9	2	7	1	1	6	26	32	15
Femmes	12	5	8			8	33	35	18
Transformation de CDD en CDI	135	3	219	13	2	1	373	348	388
Hommes	46	1	87	8			142	127	140
Femmes	89	2	132	5	2	1	231	221	248

Personnel extérieur sous contrat ou convention temporaire

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Intérim									
Nombre de contrats	2 215	7	478	22	5	264	2 991	2 492	1 897
Nombre de personnes	776	7	185	16	5	245	1 234	1 155	
Durée totale des contrats (en jours ouvrés)	37 235	344	8 907	1 686	112	24 070	72 354	80 041	88 288
Durée moyenne des contrats	16,8	49,1	18,6	76,6	22,4	91,2	24,2	32,1	46,5
Agents occasionnels¹									
Nombre d'agents occasionnels	219	13	61			101	394	466	405
Nombre de jours ouvrés	3 942	272	1 615			2 077	7 906	9 530	8 473
Durée moyenne des contrats de travail	18,0	20,9	26,5			20,6	20,1	20,5	20,9
Stagiaires écoles²									
Nombre de stagiaires	283	21	559	69	26	453	1 411	1 339	983
Durée < 2 mois	173	13	445	5	12	27	675	514	347
Durée ≥ 2 mois	110	8	114	64	14	426	736	825	636
Nombre de jours ouvrés	22 112	955	17 214	7 389	1 525	47 078	96 273	96 064	74 325
Durée moyenne par stagiaire en jours	78,1	45,5	30,8	107,1	58,7	103,9	68,2	71,7	75,6

Chiffres-clés et commentaires :

Sur l'année 2023, 102 contrats d'aide à l'insertion ont été pérennisés en CDI (106 en 2022).

Les pôles les plus concernés sont le pôle Caisse des Dépôts et entités (31 contrats), CDC Habitat (29 contrats) et Bpifrance (26 contrats).

Le nombre d'intégration en CDD a augmenté : 85 contrats d'aide à l'insertion contre 53 en 2022 (dont 57 pour CDC Habitat). La part des alternants dans les recrutements externes de Transdev est de 20,3 %

Le nombre de transformation de CDD en CDI augmente, il passe de 348 contrats en 2022 à 373 contrats en 2023.

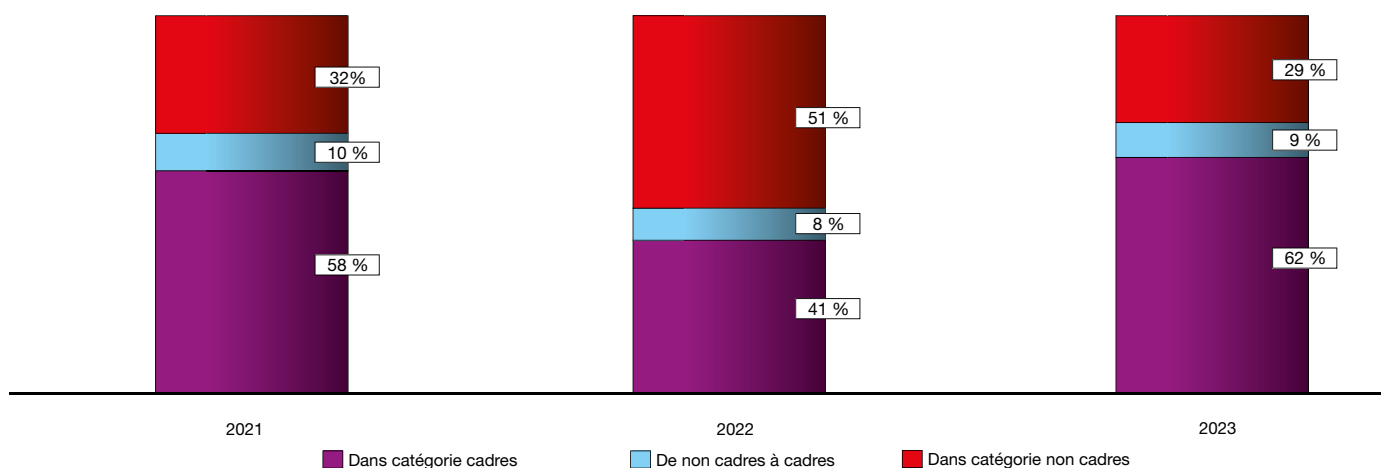
1. Agent occasionnel : enfants du personnel ou jeunes intérimaires d'été, ayant apporté leur aide pendant la période estivale.
2. Stagiaires école : sont comptabilisés les stagiaires dont la durée du stage est supérieure à une semaine.

Promotions

La promotion s'entend comme le passage d'une des catégories de la grille de qualification à une autre (Effectifs totaux)

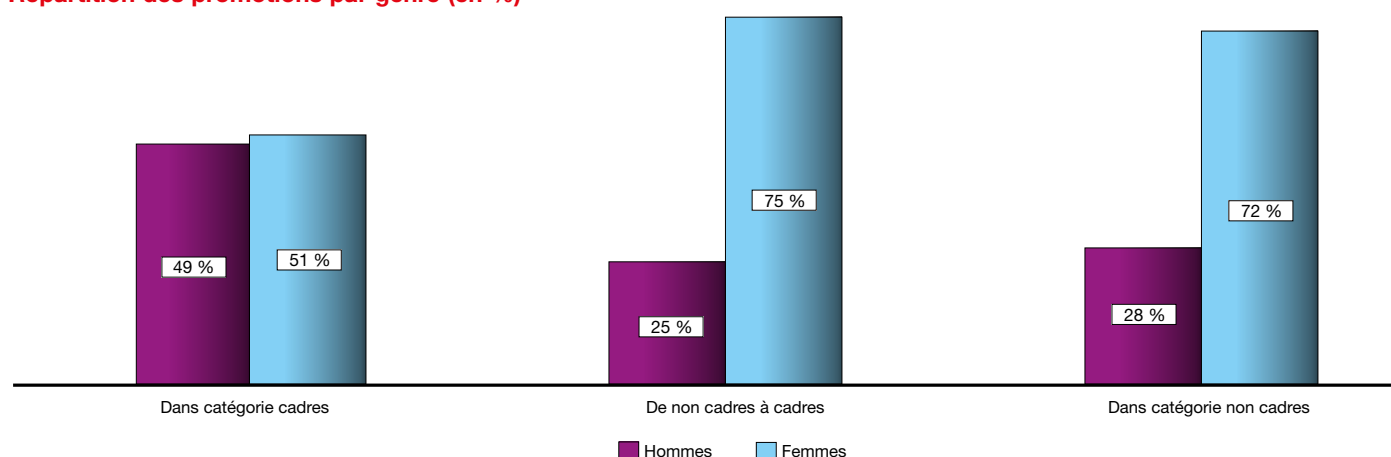
	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat
Promotion dans la catégorie cadres	356	84	122
Hommes	163	59	49
Femmes	193	25	73
Promotion de non cadres à cadres	45	0	70
Hommes	12		17
Femmes	33		53
Promotion dans la catégorie non cadres	255	0	170
Hommes	51		67
Femmes	204		103
Total	656	84	362
Hommes	226	59	133
Femmes	430	25	229
2022	655	75	1 028
2021	499	70	444

Répartition des promotions



lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
37	12	350	961	900	966
23	6	169	469	423	470
14	6	181	492	477	496
5	0	22	142	180	167
2		5	36	39	40
3		17	106	141	127
11	1	4	441	1 140	522
5	1		124	487	187
6		4	317	653	335
53	13	376	1 544	2 220	1 655
30	7	174	629	949	697
23	6	202	915	1 271	958
49	0	413	2 220		
25	6	375	1 655		

Répartition des promotions par genre (en %)



Chiffres-clés et commentaires :

En 2023, le nombre de promotions toutes catégories confondues baisse de 30 % par rapport à 2022.

Cette baisse s'explique via :

CDC Habitat a effectué une révision des classifications des gardiens en 2022. L'harmonisation des classifications internes ainsi que la nouvelle cotation des emplois de gardiens a engendré une forte hausse. En 2023 la tendance est revenue un peu près au même niveau que 2021.

Les promotions dans la catégorie cadres augmentent de 7 % par rapport à 2022.

La part des promotions de femmes dans la catégorie non cadres (72 %) est supérieur de 11 points à celle dans la population (61 % de femmes non cadres).

La part des promotions de femmes dans la catégorie cadres (51 %) est identique à celle dans la population (52 %).

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et personnes en situation de handicap

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat ¹		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	148	291	439	65	0	65	n.d.	n.d.	n.d.
Hommes	60	76	136	37		37			
Femmes	88	215	303	28		28			
Travailleurs reconnus handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise	1	6	7	0	0	0	n.d.	n.d.	n.d.
Hommes		3	3			0			
Femmes	1	3	4			0			
Sous-total	149	297	446	65	0	65	n.d.	n.d.	n.d.
Hommes	60	79	139	37	0	37	0	0	0
Femmes	89	218	307	28	0	28	0	0	0
Total			446	65	0	65			639
2022			427	56	0	56			599
2021	137	261	398	48	1	49	n.d.	n.d.	533

1. Avec l'évolution du process de la déclaration Handicap (calcul réalisé par l'URSSAF), désormais le groupe CDC Habitat ne publie plus le détail avec la répartition hommes / femmes et cadres / non cadres. Pour information, le total global s'élève à 639 en 2023.

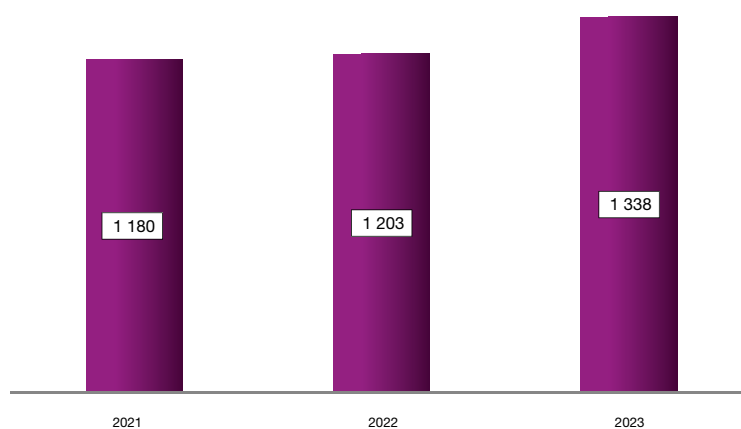
Chiffres-clés et commentaires :

Le nombre global de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est en hausse sur les trois derniers exercices (+ 11,2 % entre 2023 et 2022 et + 2 % entre 2022 et 2021).

Cette hausse se manifeste surtout au sein des pôles d'Icade (+ 89 %) et Informatique CDC (+ 16 %). En 2023, Icade a signé son cinquième accord sur l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cet accord facilite notamment l'auto-déclaration de ses collaborateurs.

Le taux de salariés en situation de handicap au sein de Transdev représente 1,9 % de ses effectifs.

Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi



La loi de 2005 a élargi le champ du handicap. Désormais les catégories des BOE sont plus nombreuses et leurs droits ont été étendus

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			EpiFrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
59	41	100	2	0	2	69	18	86	343	350	692	592	595
26	24	50	1		1	15	4	19	139	104	243	193	199
33	17	50	1		1	54	14	67	204	246	449	399	396
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	7	12	52
		0			0			0	0	3	3	3	17
		0			0			0	1	3	4	9	35
59	41	100	2	0	2	69	18	86	344	356	699	604	647
26	24	50	1	0	1	15	4	19	139	107	246	196	216
33	17	50	1	0	1	54	14	67	205	249	453	408	431
		100			2			86			1 338	1 203	1 180
		53			1			67			1 203		
26	19	45	1	0	1	60	25	85			1 180		

Principales mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap dans le Groupe

Les entités du Groupe mettent en place des mesures en faveur de l'insertion des collaborateurs en situation de handicap, par le biais d'accords ou de politiques dédiés, de mesures d'accompagnement et d'actions de sensibilisation.

Sur le volet de l'emploi des personnes en situation de handicap, les politiques des filiales et participations stratégiques se déploient en s'appuyant sur des actions visant à :

- favoriser l'emploi direct de personnes en situation de handicap ;
- sensibiliser leurs collaborateurs notamment lors de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, ou par l'accueil lors de la Journée du DuoDay de personnes en situation de handicap,
- promouvoir l'emploi indirect via des partenariats avec des associations spécialisées.

L'Établissement public a poursuivi en 2023 la mise en œuvre des engagements tels qu'issus de l'accord handicap couvrant la période 2021-2023.

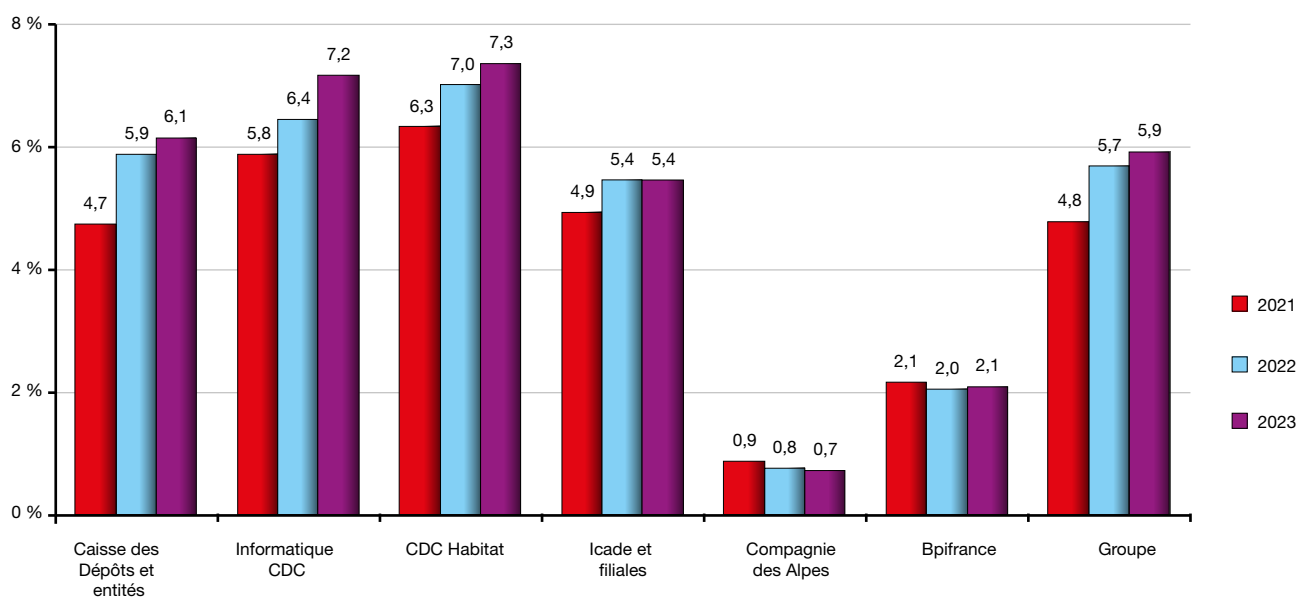
- Sur l'axe recrutement et intégration, un rendez-vous est systématiquement proposé à tout nouvel arrivant recruté ou qui s'autodéclare en situation de handicap. Cette action se réalise avec le soutien managérial et un prestataire extérieur, qui construit l'intervention avec le collaborateur et la mission handicap.
- Sur l'axe communication, des actions de sensibilisation ont été mises en place lors de la semaine européenne du handicap, ou à travers la participation à Duoday et à des forums écoles axés sur les apprentis en situation de handicap.

Enfin, dans la perspective du regroupement de l'ensemble du personnel de l'Établissement public sur le site parisien Campus à horizon 2027, des personnes en situation de handicap ont été invitées à une visite d'aménagement des futurs bureaux accompagnées d'un ergonome pour qu'elles puissent se projeter dans la future organisation des espaces de travail et faire part de leurs besoins en matière d'aménagement et d'accessibilité des locaux.

Obligation d'emploi

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Effectif d'assujettissement	7 577	1 034	8 766	1 061	145	3 693	22 276	21 428	18 332
Nombre d'emploi direct de bénéficiaires	462,92	74,00	641,00	57,00	1,00	76,01	1 311,93	1 212,66	872,83
Montant de la contribution AGEFIPH / FIPHP	161 241		4 107	55 922	22 717	717 620	961 607		
Taux d'emploi direct	6,11 %	7,16 %	7,31 %	5,37 %	0,69 %	2,06 %	5,89 %	5,66 %	4,76 %
2022	5,86 %	6,44 %	6,98 %	5,42 %	0,75 %	2,01 %	5,66 %		
2021	4,73 %	5,84 %	6,32 %	4,91 %	0,85 %	2,12 %	4,76 %		

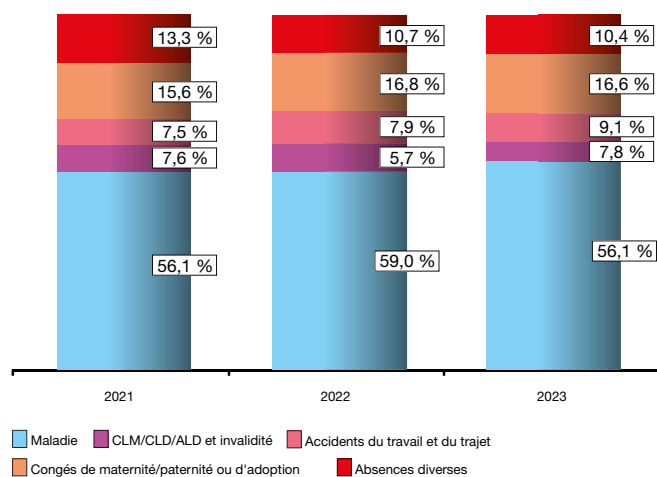
Évolution du taux d'emploi direct par pôle (en %)



Absentéisme (en jours ouvrés) Effectifs totaux CDI, CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Maladie	23 308	18 746	42 054	5 033	138	5 171	24 396	108 976	133 372
Hommes	7 316	3 932	11 248	3 298	88	3 386	6 107	37 252	43 359
Femmes	15 992	14 814	30 806	1 735	50	1 785	18 289	71 724	90 013
CLM/CLD/ALD et invalidité	8 279	13 921	22 200	3 866	0	3 866	0	98	98
Hommes	1 635	3 906	5 541	2 617		2 617			0
Femmes	6 644	10 015	16 659	1 249		1 249		98	98
Accidents du travail et du trajet	1 198	1 803	3 001	43	0	43	2 101	27 323	29 424
Hommes	426	272	698	42		42	837	13 021	13 858
Femmes	772	1 531	2 303	1		1	1 264	14 302	15 566
Congés maternité/paternité ou d'adoption	12 430	3 776	16 206	2 008	0	2 008	6 226	12 108	18 334
Hommes	3 032	358	3 390	641		641	546	1 300	1 846
Femmes	9 398	3 418	12 816	1 367		1 367	5 680	10 808	16 488
Absences diverses¹	3 970	4 173	8 143	793	8	801	3 944	17 339	21 283
Hommes	1 731	890	2 621	490	8	498	1 845	7 656	9 501
Femmes	2 239	3 283	5 522	303		303	2 099	9 683	11 782
TOTAL en jours	49 185	42 419	91 604	11 743	146	11 889	36 667	165 844	202 511
Hommes	14 140	9 358	23 498	7 088	96	7 184	9 335	59 229	68 564
Femmes	35 045	33 061	68 106	4 655	50	4 705	27 332	106 615	133 947
2022	48 850	46 868	95 718	9 508	215	9 723	34 712	183 908	218 620
2021	47 724	45 808	93 532	9 159	148	9 307	31 392	173 176	204 568

Évolution du nombre de jours d'absences par type



Chiffres-clés et commentaires :

Le taux d'absentéisme du Groupe est en baisse. Il est de 7,14 % (tous motifs confondus) contre 7,88 % en 2022. Le nombre total de jours d'absence rapporté à l'effectif moyen mensuel a diminué, il est à 14,8 jours par an et par personne contre 16,4 jours en 2022.

Le principal motif d'absence reste la maladie qui représente 56 % du nombre de jours d'absence, il est en baisse par rapport à 2022 (59 %). Le taux d'absentéisme pour maladie diminue légèrement : 4 % contre 4,6 % en 2022.

Le second motif d'absence concerne les congés de maternité / paternité ou d'adoption (16,6 %), il reste stable par rapport à 2022 (16,8 %).

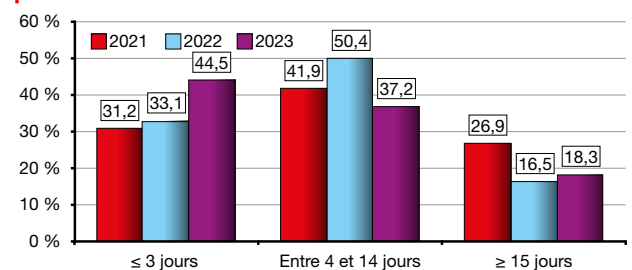
1. Événements familiaux (mariage ou PACS, décès dans la famille...), enfants malades, déménagements et Autorisation spéciale d'absence (ASA) liée à la crise sanitaire.
2. Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence / nombre de jours théoriques travaillés; nombre de jours théoriques travaillés = nombre de jours théoriques x effectif moyen mensuel.

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
5 966	4 619	10 585	421	80	501	14 017	1 220	15 237	73 141	133 779	206 920	231 817	217 903
2 486	599	3 085	238	12	250	2 752	436	3 188	22 197	42 319	64 516	81 986	74 022
3 480	4 020	7 500	183	68	251	11 264	784	12 048	50 943	91 460	142 403	149 831	143 881
0	0	0	0	0	0	1 969	555	2 524	14 114	14 574	28 688	22 317	29 684
		0			0	227		227	4 479	3 906	8 385	6 072	7 713
		0			0	1 742	555	2 297	9 635	10 668	20 303	16 245	21 971
9	327	336	29	40	69	595	80	675	3 975	29 573	33 548	30 934	29 001
8	25	33	29	18	47	137		137	1 479	13 336	14 815	15 152	14 905
1	302	303		22	22	458	80	538	2 496	16 237	18 733	15 782	14 096
1 691	980	2 671	633	0	633	20 587	579	21 166	43 575	17 443	61 018	65 920	60 484
296	25	321	57		57	2 003		2 003	6 575	1 683	8 258	7 931	6 674
1 395	955	2 350	576		576	18 584	579	19 163	37 000	15 760	52 760	57 989	53 810
689	484	1 173	375	33	408	5 827	775	6 602	15 598	22 811	38 409	42 231	51 647
354	199	553	117	14	131	2 311	290	2 601	6 848	9 056	15 904	17 727	22 648
335	285	620	258	19	277	3 516	485	4 001	8 750	13 755	22 505	24 504	28 999
8 355	6 410	14 765	1 458	153	1 611	42 994	3 209	46 202	150 402	218 180	368 582	393 219	388 718
3 144	848	3 992	441	44	485	7 430	726	8 155	41 578	70 300	111 878	128 868	125 961
5 211	5 562	10 773	1 017	109	1 126	35 564	2 483	38 047	108 824	147 880	256 704	264 351	262 756
10 653	6 873	17 526	706	53	759	46 228	4 645	50 873	150 657	242 562	393 219		
8 416	7 107	15 523	1 343	76	1 419	35 729	5 016	40 744	150 252	238 466	388 718		

Nombre d'arrêts pour motif « maladie » par durée

	entre 4			2023	2022	2021
	≤ 3 jours	et 14 jours	≥ 15 jours			
Caisse des Dépôts et entités	1 679	1 597	877	4 153	5 684	5 325
Informatique CDC	232	187	107	526	629	364
CDC Habitat	4 379	3 664	1 650	9 693	12 341	8 987
Icade et filiales	321	272	154	747	855	969
Compagnie des Alpes	12	33	11	56	43	39
Bpifrance	932	567	316	1 815	2 005	1 176
Total	7 555	6 320	3 115	16 990	21 557	18 085
2022	7 126	10 874	3 557	21 557		
2021	5 637	7 583	4 865	18 085		

Répartition du nombre d'arrêts pour motif maladie par durée



Chiffres-clés et commentaires :

Le nombre total d'arrêts pour motif maladie a fortement diminué par rapport à 2022 (- 21 %). Cette baisse concerne surtout les arrêts entre 4 et 14 jours (- 41 %) et les arrêts de plus de 15 jours (- 12 %). Le nombre d'arrêts de moins de 3 jours augmentent de 6 % et représente près de 45 % du nombre total d'arrêts.

Rémunérations et charges accessoires

Masse salariale annuelle totale

En euros

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Epifrance	Total 2023	2022	2021
Masse salariale annuelle brute DADS	622 508 694	74 738 913	397 910 837	87 515 258	20 167 405	280 659 488	1 483 500 595	1 370 199 476	1 449 314 161
Charges patronales	339 584 068	49 076 467	225 806 570	44 838 970	10 686 550	168 245 405	838 238 030	768 685 778	798 642 104
Total	962 092 762	123 815 380	623 717 407	132 354 228	30 853 955	448 904 893	2 321 738 625	2 138 885 254	2 247 956 265
2022	889 733 270	112 383 248	575 869 210	133 555 987	26 836 685	400 506 854	2 138 885 254		
2021	860 076 008	101 690 467	545 623 683	124 261 103	22 318 217	368 741 250	2 247 956 265		

Remunérations moyennes annuelles brutes

Effectifs CDI à temps plein présent toute l'année

En euros

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Hommes	85 955	43 003	76 651	73 679	44 230	73 586	64 958	33 021	43 971
Femmes	76 402	40 977	61 968	68 173	45 685	68 041	56 835	33 855	41 374
Total	81 201	41 562	68 325	72 509	44 715	72 405	60 388	33 498	42 480
2022	80 336	39 474	65 757	71 281		71 206	58 372	32 028	40 644
2021	78 702	39 326	64 462	67 691		67 544	57 233	30 460	39 067

Remarque : les montants correspondants aux effectifs de moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs.

Remunérations médianes annuelles brutes

Effectifs CDI à temps plein présent toute l'année

En euros

	Caisse des Dépôts			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
50 % - Médiane	75 501	39 994	58 968	70 071	44 986	69 980	53 861	33 399	37 823
Hommes	79 468	42 915	68 958	71 758	44 230	71 715	56 653	32 817	37 727
Femmes	71 078	39 295	53 592	65 178	45 685	65 128	51 730	33 838	37 878
2022	72 836	38 601	55 292	68 487		68 470	52 320	31 988	36 004
2021	71 463	38 574	54 457	65 379	39 895	65 363	50 645	30 239	34 261

Remarque : les montants correspondants aux effectifs de moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs.

Charges accessoires

En euros

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes ²	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel :									
Entreprises de travail temporaire	13 556 646	114 940	1 851 339	775 000	36 829	13 112 795	29 447 549	26 938 370	27 545 351
Autres entreprises ¹	201 783 839	971 133	0	0	15 566 944	169 725 657	388 047 573	292 195 538	224 468 376
Total	215 340 485	1 086 073	1 851 339	775 000	15 603 773	182 838 452	417 495 122	319 133 908	252 013 727
2022	161 900 991	1 780 742	1 657 165	719 000	16 858	153 059 152	319 133 908		
2021	145 761 268	546 198	1 312 579	458 000	0	103 935 682	252 013 727		

1. Sous-traitance, prestataires de service, etc.

2. En 2022, le montant des prestataires (Autres entreprises) n'était pas disponible pour la Compagnie des Alpes. D'où la hausse important également sur le total général 2023.

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
96 003	48 089	91 532	108 484		108 484	87 627	35 620	87 473	81 933	35 367	66 704	64 518	62 776
76 169	41 663	64 642	75 025		73 901	66 281	36 447	66 033	68 338	36 391	54 016	51 858	50 212
87 224	42 982	77 562	96 648		95 950	76 219	36 252	75 987	75 185	35 999	59 777	57 614	56 204
86 377	43 137	76 921	93 509		92 756	72 628	34 531	72 164	73 382	34 572	57 614		
85 060	41 281	74 717	86 792		85 791	71 413	33 320	70 408	70 742	33 499	56 204		

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance		
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
70 730	40 641	62 373	74 582	0	74 003	60 623	33 891	60 411
78 286	42 966	73 813	83 624	0	83 624	68 528	33 891	68 452
61 140	39 824	52 211	50 089	0	49 351	54 582	34 022	54 402
70 542	40 401	61 214	72 552	42 332	71 667	57 539	33 731	56 974
68 127	38 388	59 861			n.d	56 109	33 272	55 241

Rémunérations et charges accessoires

Grille des rémunérations annuelles brutes

Effectifs CDI à temps plein présent toute l'année

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
< à 24 000	5	12	17	0	0	0	29	502	531
Hommes		0		0	0	0	9	206	215
Femmes		12	16	0	0	0	20	296	316
de 24 001 à 36 000	91	674	765	0	0	0	59	2 749	2 808
Hommes	38	182	220		0		10	1 231	1 241
Femmes	53	492	545		0		49	1 518	1 567
de 36 001 à 48 000	477	841	1 318	46	0	49	617	1 600	2 217
Hommes	197	222	419	30	0	32	206	611	817
Femmes	280	619	899	16	0	17	411	989	1 400
de 48 001 à 60 000	740	421	1 161	160	0	160	968	193	1 161
Hommes	332	138	470	112	0	112	432	76	508
Femmes	408	283	691	48	0	48	536	117	653
de 60 001 à 72 000	764	85	849	221	0	221	407	24	431
Hommes	349	44	393	174	0	174	203	6	209
Femmes	415	41	456	47	0	47	204	18	222
de 72 001 à 84 000	608	0	613	190	0	190	211	17	228
Hommes	321	0	324	164	0	164	99	7	106
Femmes	287	0	289	26	0	26	112	10	122
de 84 001 à 96 000	483	0	485	100	0	100	97	0	98
Hommes	269	0	269	84	0	84	57	0	57
Femmes	214	0	216	16	0	16	40	0	41
> à 96 000	1 072	0	1 072	79	0	79	161	0	161
Hommes	623	0	623	65	0	65	99	0	99
Femmes	449	0	449	14	0	14	62	0	62
Total	4 240	2 040	6 280	800	3	803	2 549	5 086	7 635
Hommes	2 130	589	2 719	630	2	632	1 115	2 137	3 252
Femmes	2 110	1 451	3 561	170	1	171	1 434	2 949	4 383

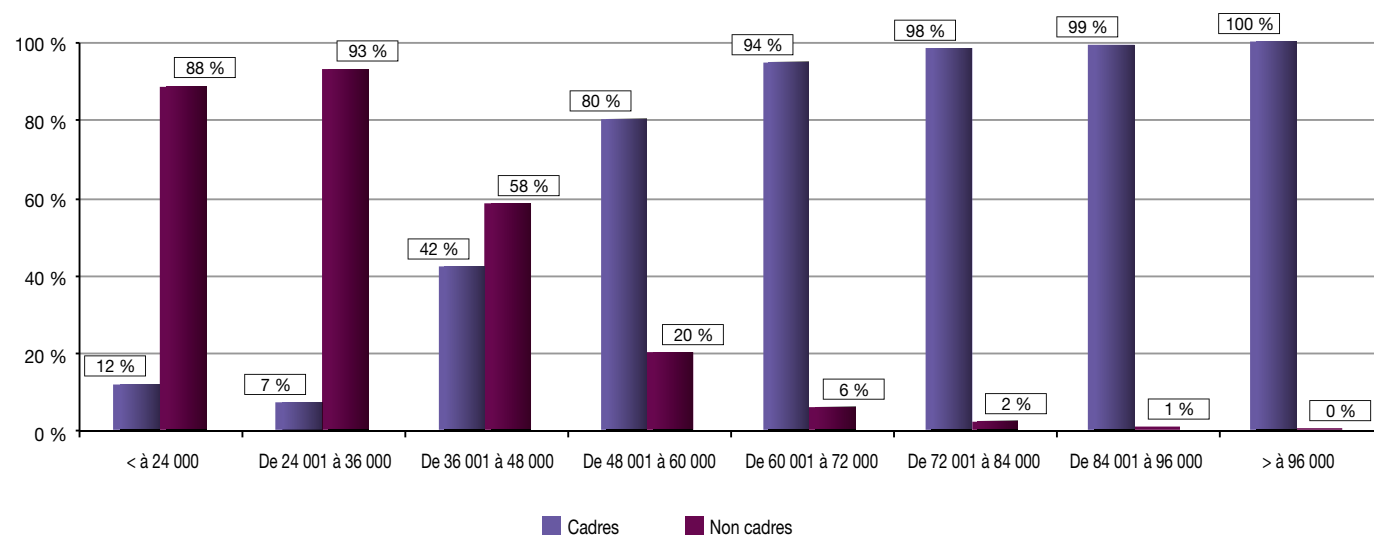
Remarque : les effectifs de moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs.

Montant annuel de la part variable de la rémunération brute

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Montant total	31 096 602	1 205 405	19 293 427	9 658 936	2 876 392	26 018 711	90 149 473	85 574 094	82 148 014
Hommes	16 900 267	945 971	8 355 755	6 022 328	2 118 178	16 084 430	50 426 929	48 109 649	48 922 009
Femmes	14 196 335	259 434	10 937 672	3 636 608	758 214	9 934 281	39 722 544	37 464 445	33 226 005
Effectif concerné	5 987	369	8 194	813	171	2 509	18 043	17 488	16 583
Hommes	2 537	298	3 271	441	116	1 353	7 750	7 501	7 816
Femmes	3 451	71	4 923	372	55	1 156	10 294	9 987	8 767
Montant moyen	5 194	3 267	2 355	11 881	16 821	10 370	4 996	4 893	4 954
Hommes	6 663	3 174	2 554	16 189	18 260	13 914	6 507	6 414	6 259
Femmes	4 114	3 654	2 222	8 246	13 786	7 342	3 859	3 751	3 790
2022	5 646	3 544	2 308	10 376	15 708	9 315	4 893		
2021	6 925	3 633	2 190	8 283	10 052	8 982	4 954		

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
19	7	26	0	0	0	15		17	68	523	591	718	841
8		9	0	0	0		0		18	207	225	300	361
11		17	0	0	0				50	316	366	418	480
6	48	54	4	0		96	7	103	260	3 478	3 738	4 173	4 696
	10	10	0	0		24		27	73	1 426	1 499	1 637	1 804
	38	44	4	0		72		76	187	2 052	2 239	2 536	2 892
76	90	166	29		31	580	6	586	1 825	2 542	4 367	4 106	4 641
25	12	37	13	0	13	176		177	647	848	1 495	1 417	1 847
51	78	129	16		18	404		409	1 178	1 694	2 872	2 689	2 794
124	26	150	27	0	27	559	0	559	2 578	640	3 218	2 934	3 175
50	8	58	16	0	16	220	0	220	1 162	222	1 384	1 292	1 543
74	18	92	11	0	11	339	0	339	1 416	418	1 834	1 642	1 632
130	9	139	10	0	10	502		504	2 034	120	2 154	1 972	2 055
83		87		0		248	0	248	1 064	54	1 118	1 044	1 110
47		52		0		254		256	970	66	1 036	928	945
82		86	18	0	18	404	0	404	1 513	26	1 539	1 345	1 406
52		53	12	0	12	207	0	207	855	11	866	773	858
30		33	6	0	6	197	0	197	658	15	673	572	548
57		62	8	0	8	248	0	248	993	8	1 001	863	877
35		37		0		147	0	147	597	2	599	517	556
22		25		0		101	0	101	396	6	402	346	321
186		187	51	0	51	502	0	502	2 051	1	2 052	1 825	1 845
126		127	42	0	42	331	0	331	1 286	1	1 287	1 175	1 238
60		60	9	0	9	171	0	171	765	0	765	650	607
680	190	870	147	2	149	2 906	17	2 923	11 322	7 338	18 660	17 936	19 536
482	46	528	95	0	95	1 353	4	1 357	5 805	2 778	8 583	8 155	9 317
369	181	550	52	2	54	1 553	13	1 566	5 688	4 597	10 285	9 781	10 219

Répartition des cadres et des non cadres selon la grille des rémunérations annuelles brutes



Rémunérations et charges accessoires

Hiérarchie des rémunérations

Effectifs CDI à temps plein présent toute l'année

Rapport entre la moyenne des rémunérations brutes des 10 % des salariés percevant les rémunérations les plus élevées et des 10 % des salariés percevant les rémunérations les moins élevées.

	2023	2022	2021
Caisse des Dépôts et entités¹			
Cadres	4,0	4,2	4,2
Non cadres	2,1	2,1	2,2
Ensemble	4,7	4,9	4,9
Informatique CDC			
Cadres	2,4	2,5	2,6
Non cadres	1,0	1,1	1,5
Ensemble	2,4	2,5	2,6
CDC Habitat			
Cadres	2,7	2,8	2,8
Non cadres	1,8	1,8	1,9
Ensemble	3,0	3,0	3,2
lcade et filiales			
Cadres	4,4	6,3	5,4
Non cadres	3,0	1,9	3,5
Ensemble	4,6	8,0	5,5
Compagnie des Alpes			
Cadres	4,6	n.d.	5,0
Non cadres		n.d.	1,8
Ensemble	4,6	n.d.	5,2
Bpifrance			
Cadres	3,1 à 6,4	3,2 à 5,9	3,2 à 5,7
Non cadres	1,4 à 1,5	1,8 à 1,9	1,7 à 2,23
Ensemble	3,1 à 6,4	3,3 à 6	3,2 à 5,8

1. Les données indiquées correspondent à l'Établissement public. Pour les autres entités, les rapports sont compris entre :
- cadres : de 1,6 à 3,9
- non cadres : de 1 à 3,2
- ensemble : de 1,6 à 4,7

Montant global des 10 rémunérations brutes annuelles les plus élevées

CDI à temps plein présent toute l'année

En euros

	Caisse des Dépôts et entités ¹	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Groupe
2023							
Montant global	3 674 345	1 523 461	2 603 959	4 016 102	3 393 886	4 146 739	4 882 271
Effectifs concernés	10	10	10	10	10	10	10
dont Hommes	6	7	9	8	7	8	8
dont Femmes	4	3	1	2	3	2	2
2022							
Montant global	3 516 903	1 642 803	2 109 047	3 741 814	2 639 564	3 966 907	4 637 131
Effectifs concernés	10	10	10	10	10	10	10
dont Hommes	8	10	10	7	7	8	9
dont Femmes	2			3	3	2	1
2021							
Montant global	3 517 252	1 566 033	2 323 076	3 769 942	2 151 654	3 573 671	4 359 306
Effectifs concernés	10	10	10	10	10	10	10
dont Hommes	8	9	10	5	8	8	9
dont Femmes	2	1		5	2	2	1

1. Les données indiquées concernent le top 10 parmi l'Établissement public et les entités rattachées.

Rémunérations et charges accessoires

Intéressement versé en 2023 au titre du dispositif 2022

En euros

L'intéressement est un dispositif facultatif permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise. Les salariés pouvant bénéficier de l'intéressement sont informés sur leurs droits par l'employeur.

	2023			2022			2021		
	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)
Caisse des Dépôts et entités¹									
Cadres	5 832	4 516	3 979	5 886	4 269	3 785	4 986	4 120	3 479
Non cadres	4 439	2 595	1 870	4 383	2 644	1 895	3 577	2 711	1 836
Total	5 324	7 111	5 849	5 311	6 913	5 680	4 427	6 831	5 315
Informatique CDC									
Cadres	5 239	995	702	4 740	947	654	4 755	906	644
Non cadres	2 610	80	46	3 293	60	48	2 714	70	54
Total	5 043	1 075	748	4 654	1 007	702	4 608	976	698
CDC Habitat									
Cadres	7 237	2 988	2 267	2 154	2 878	2 977	2 119	2 709	2 813
Non cadres	5 233	7 014	3 158	1 548	7 073	3 814	1 592	6 527	3 570
Total	5 803	10 002	5 425	1 723	9 951	6 791	1 747	9 236	6 383
Icade et filiales									
Cadres	5 032	1 010	778	5 439	895	895	3 651	870	870
Non cadres	4 008	462	290	4 314	444	444	2 974	436	436
Total	4 710	1 472	1 068	5 066	1 339	1 339	3 425	1 306	1 306
Compagnie des Alpes									
Cadres	11 298	225	173	10 652	210	175	55	176	
Non cadres	4 430	23	10	5 138	14	12	51,38	13	
Total	10 661	248	183	10 307	224	187	55	189	0
Bpifrance									
Cadres	4 837	3 808	3 607	4 755	3 566	3 406	4 717	3 269	3 144
Non cadres	1 509	481	380	1 553	465	381	1 647	464	390
Total	4 464	4 289	3 987	4 386	4 031	3 787	4 336	3 733	3 534
Total									
Cadres	4 724	13 542	11 506	4 689	12 765	11 892	3 714	14 489	12 597
Non cadres	2 268	10 655	5 754	2 378	10 700	6 594	2 144	10 779	6 555
Ensemble	3 642	24 197	17 260	3 635	23 465	18 486	3 044	25 268	19 152

Chiffres-clés et commentaires :

Au sein de l'Établissement public, les avantages monétaires incluent une participation aux résultats à travers une prime d'intéressement annuelle, un plan d'épargne entreprise et un plan d'épargne retraite collectif (pour les CDI, CDD, alternants et fonctionnaires avec trois mois d'ancienneté), lesquels sont abondés par l'employeur.

Dans le cadre d'une démarche volontariste visant à accompagner l'ensemble des personnels afin de limiter l'impact de l'inflation, l'Établissement public a souhaité aller au-delà de la majoration du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % décidée par le gouvernement au 1^{er} juillet 2023, en le portant à 2 % pour tous ses agents, quel que soit leur statut. Une prime complémentaire de performance a en outre été versée pour reconnaître le niveau exceptionnel d'engagement de l'ensemble du personnel au titre de l'exercice 2022. Enfin, dans la continuité de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, l'Établissement public a versé une prime de partage de la valeur.

1. Parmi le pôle « Caisse des Dépôts et entités », 11 entités sur 21 bénéficient d'un dispositif d'intéressement.
Remarque : les montants correspondants aux effectifs de moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs.

Participation versée en 2023 au titre du dispositif 2022

En euros

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, qui réalisent un bénéfice suffisamment élevé (supérieur à 5 % des capitaux propres) pour ouvrir droit à la participation. Les salariés pouvant bénéficier de la participation sont informés sur leurs droits par l'employeur.

	2023			2022			2021		
	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)
Caisse des Dépôts et entités¹									
Cadres	263	140	68	287	101	59			
Non cadres	129	56	26	134	78	26	Pas de participation		
Total	225	196	94	221	179	85			
Informatique CDC									
Cadres									
Non cadres	Pas de participation			Pas de participation			Pas de participation		
Total									
CDC Habitat									
Cadres	4 474	3 084	2 100	2 506	2 922	2 487	2 349	2 734	2 394
Non cadres	3 533	7 254	2 794	2 022	7 031	3 588	1 838	6 627	3 256
Total	3 813	10 338	4 894	2 164	9 953	6 075	1 987	9 361	5 650
Icade et filiales									
Cadres									
Non cadres	Pas de participation			Pas de participation			Pas de participation		
Total									
Compagnie des Alpes									
Cadres									
Non cadres	Pas de participation			Pas de participation			Pas de participation		
Total									
Bpifrance									
Cadres	4 170	3 808	3 498	3 845	3 566	3 310	3 165	3 269	3 086
Non cadres	884	481	365	903	465	365	926	464	371
Total	3 801	4 289	3 863	3 505	4 031	3 675	2 887	3 733	3 457
Total									
Cadres	4 225	7 032	5 666	3 196	6 589	5 856	2 257	8 423	7 192
Non cadres	3 345	7 791	3 185	1 934	7 574	3 979	1 699	7 649	3 897
Ensemble	3 762	14 823	8 851	2 521	14 163	9 835	1 992	16 072	11 089

Chiffres-clés et commentaires :

Des avantages existent également au sein des filiales comme Icade et Compagnie des Alpes en particulier disposent de dispositifs d'intéressement et d'épargne salariale. Des dispositifs d'actionnariat salarié existent en outre au sein des sociétés cotées Compagnie des Alpes et Icade.

En 2023, on note en particulier les actions suivantes :

- le lancement de MyCDA, un nouveau dispositif Groupe de partage et de redistribution de la valeur par la Compagnie des Alpes, permettant d'associer durablement les salariés à la stratégie du Groupe en les faisant bénéficier de la valeur qu'ils contribuent à créer au quotidien. Il visera à proposer à chaque collaborateur permanent ou saisonnier (sous condition de présence) 30 actions gratuites. Ces bénéficiaires peuvent ainsi devenir copropriétaire de la Compagnie des Alpes ; participer à son évolution et à son succès ; se constituer une épargne régulière en actions sans contrepartie financière ;
- chez Icade, deux plans d'attribution d'actions ont été approuvés. Un plan d'attribution d'actions gratuites en faveur de l'ensemble des salariés en CDI et un plan d'attribution d'actions dit de performance en faveur des dirigeants et managers qui intègre notamment deux critères de performance RSE liés aux engagements d'Icade sur le bas-carbone et sur la part des femmes dans les instances de gouvernance représentant respectivement 20 % et 10 % de la dotation.
- CDC Biodiversité a versé une prime de partage de la valeur.

1. Une entité a versé une participation dans ce pôle en 2023 (Société Forestière).

Remarque : les montants correspondants aux effectifs de moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs.

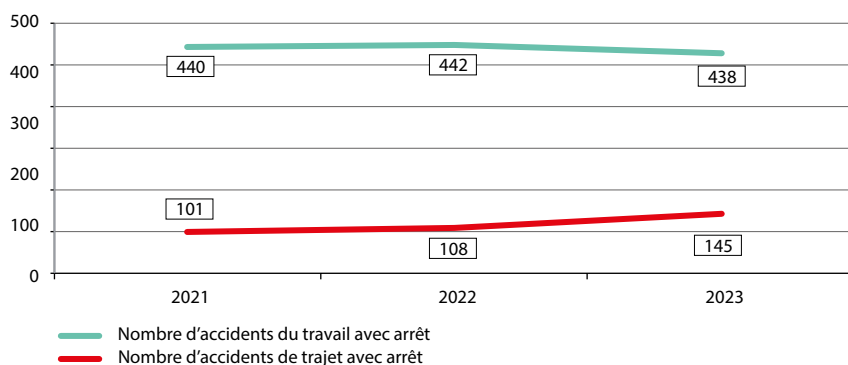
Santé et sécurité au travail

Accidents du travail et de trajet

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	35	2	392	1	2	6	438	442	440
Cadres	12	2	30	1	1	6	52	45	50
Non-cadres	23	0	362	0	1	0	386	397	390
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	2,6	1,2	28,2	0,5	5,9	0,9	11,6	12,1	11,0
Nombre d'incapacités permanentes notifiées à l'entreprise	0	0	31	0	1	0	32	29	11
Nombre d'accidents de trajets avec arrêt	39	4	76	6	0	20	145	108	101
Cadres	18	4	22	2	0	18	64	38	46
Non-cadres	21	0	54	4	0	2	81	70	55
Nombre d'accidents mortels	0	0	0	0	0	0	0	1	0
de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0
de trajet	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Nombre total d'accidents du travail et de trajet	74	6	499	7	3	26	615	580	552
2022	58	6	491	4	1	20	580		
2021	57	2	450	5	n.d.	18	552		

Taux de fréquence = (nombre d'AT avec arrêt hors trajet / nb théorique heures travaillées) x 1 000 000.
Lecture : en 2023, 11,6 accidents du travail pour 1 million d'heures travaillées pour le Groupe.

Accidents du travail et de trajet



Chiffres-clés et commentaires :

Le nombre total d'accidents du travail et de trajet est en hausse de 6 % par rapport à 2022.

Cette hausse concerne davantage les accidents de trajets (+ 34 %).

Le nombre d'accidents du travail est en légère baisse (- 0,9 %), ce qui fait également baisser le taux de fréquence du Groupe qui passe de 12,1 à 11,6 accidents du travail pour 1 million d'heures travaillées.

ENJEUX EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les enjeux en matière de santé et de sécurité au travail, centraux dans les accords de qualité de vie au travail, varient en fonction des métiers et des secteurs d'activité des entités du Groupe, illustrant la pluralité de leurs activités. Toutes les entités disposent d'un dispositif de prise en compte de la santé et sécurité au travail pour gérer les risques professionnels (risques physiques et de sécurité au travail, et risques psychosociaux). Pour les entités les plus exposées, des politiques structurées en matière de santé au travail et de management de la sécurité sont systématiquement formalisées.

Le programme annuel de prévention (PAP) des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'Établissement public définit les axes de la politique de prévention des risques de la Caisse des Dépôts dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Cette politique vise à conforter tous les dispositifs favorables à la protection de la santé physique et psychique des personnels dans tous les services, sous l'impulsion des chefs de service désignés en matière d'hygiène et de sécurité.

Pour 2023, le PAP comporte trois axes : santé au travail, risques psychosociaux et risques physiques. Pour 2024, le nouveau programme a été établi, à partir notamment de l'évaluation des risques professionnels réalisée entre mars et août 2023, des résultats de l'enquête QVT

et de l'enquête de climat social de 2023. Ont également été pris en compte les dispositifs internes de signalements en matière de gestion des risques de sécurité au travail.

Certaines entités ont déployé d'autres dispositifs de prévention : CDC Habitat par exemple a mis en place un plan santé et sécurité pour l'UES CDC Habitat qui consolide les actions existantes en termes de santé et sécurité et permet de définir une politique stratégique en la matière. Ce plan s'appuie sur la Grille de Positionnement de la Santé et de la Sécurité au Travail dans l'entreprise (GPSST) de l'INRS et des indicateurs permettent d'effectuer un suivi des actions menées en la matière.

Les risques psychosociaux, présents dans les plans de prévention des risques professionnels, sont également adressés au travers en particulier de la mise en place de dispositifs internes ou externes d'aide et de soutien psychologique.

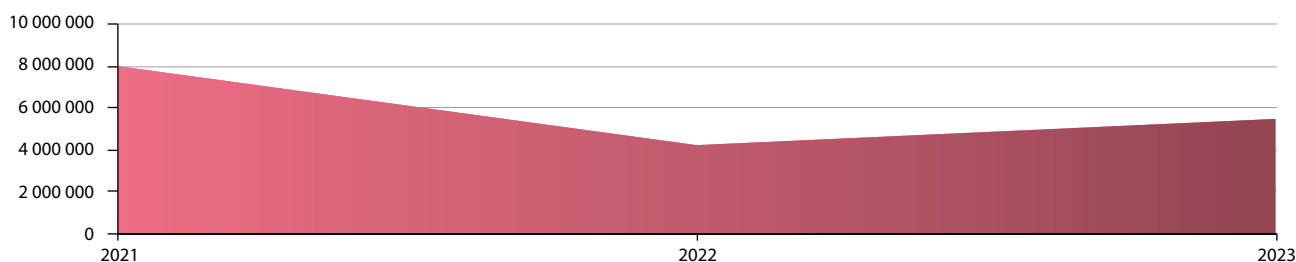
Enfin, trois entités ont mis en œuvre des dispositifs d'audit externe en matière de santé/ sécurité :

Transdev, Compagnie des Alpes et Icade.

Dépenses en matière de sécurité / Effectifs formés

	Caisse des Dépôts et entités ¹	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Montant des dépenses de sécurité ²	1 021 315	1 249 300	4 016	6 706	10 757	3 320 879	5 612 973	4 216 192	7 977 969
Effectif formé à la sécurité dans l'année	228	384	3 221	292	60	397	4 582	4 768	5 084
Montant des dépenses de formation à la sécurité	22 562	0	619 154	28 728	16 096	130 319	816 859	785 301	843 475
2022	125 753	1 392 700	n.d.	77 307	5 914	2 614 518	4 216 192		
2021	3 532 364	1 835 000	n.d.	277 225	1 868	2 331 512	7 977 969		

Montant des dépenses de sécurité



1. Données non disponibles pour l'Établissement public.

2. Montant des dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité, en euros. Il s'agit des dépenses liées :

- aux travaux entrepris suite aux conclusions des missions effectuées par les salariés affectés à la prévention et à la sécurité,
- à la réfection de locaux dont l'utilisation comportait des risques en matière de sécurité (hors entretien courant et grosse réparation sans lien direct avec la sécurité),
- au changement de matériels dont l'état était défectueux et dont l'utilisation pouvait s'avérer être dangereuse.

Santé et sécurité au travail

Maladies professionnelles

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Maladies causées par l'exposition à des agents	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Chimiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Physiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologiques et maladies infectieuses ou parasitaires	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Maladies affectant des fonctions et organes cibles	1	0	15	0	0	0	16	14	15
Maladies de l'appareil respiratoire	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Maladies de la peau	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Troubles musculo-squelettiques	1	0	12	0	0	0	13	13	12
Troubles mentaux et du comportement	0	0	3	0	0	0	3	0	1
Cancer professionnel causé par des agents chimiques ou biologiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres maladies spécifiques causées par une activité professionnelle	1	0	0	1	1	1	4	5	3
Nombre total de maladies professionnelles	2	0	15	1	1	1	20	21	18
2022	3	0	16	0	1	1	21		
2021	2	0	15	0	0	1	18		

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT ou comité de sécurité)

Pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Nombre de CSSCT ou comité de sécurité	14	1	1	1	0	3	20	14	13
Nombre de réunions dans l'année	45	9	6	4	4	14	82	67	85

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont désormais exercées depuis le 1^{er} janvier 2020 par le comité social et économique (CSE). C'est notamment le cas au sein de la Compagnie des Alpes où il n'y a pas d'instance dédiée CSSCT, mais le CSE se réunit plusieurs fois par an sur les thématiques CSSCT. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peut être constituée et est obligatoire à partir de 300 salariés. Le CSE peut lui déléguer une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, notamment le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent. Le champ de cette délégation est fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, par le règlement intérieur du CSE.

Autres conditions de travail

Aménagement et réduction du temps de travail : ARTT¹

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance
Nombre de jours travaillés par salarié (hors forfait)	188 à 268	194	202	209	215	212,0
Durée annuelle par salarié (en heures)	1 268 à 1 820	1 552	1 414	1 568	1 607	1 597

Dans le pôle Caisse des Dépôts et entités, les 268 jours se réfèrent à l'entité Groupement des propriétés de la Caisse des Dépôts et CNP Assurances (GPC).

Le temps de travail du personnel de GPC n'est pas décompté en heures mais à la tâche, dans le cadre d'une permanence à la loge d'une amplitude moyenne de 8 heures / jour.

Le personnel travaille du lundi matin au samedi midi. Le samedi est intégré dans le décompte des jours travaillés indiqué.

Dépenses d'amélioration des conditions de travail²

En euros

	Caisse des Dépôts et entités ³	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail	7 238 251	11 453 800	12 781 717	107 650	45 358	15 584 300	47 211 076	22 539 557	35 207 557
2022	198 450	407 600	7 576 829	1 089 074	n.d.	13 267 604	22 539 557		
2021	12 692 157	405 800	8 190 020	327 276	n.d.	13 592 304	35 207 557		

Chiffres-clés et commentaires :

Le montant des dépenses est en forte hausse pour plusieurs raisons :

- Pôle Caisse des Dépôts et entités : déménagement et réaménagements des locaux d'Issy-les-Moulineaux vers Paris en juin 2023 pour la SFIL ;
- Informatique CDC : déménagement d'Arcueil vers un nouveau site à Bagneux ;
- CDC Habitat : augmentation des dépenses en informatiques dans une filiale et des travaux d'assise à la sécurité (vidéosurveillance, aménagement bureaux, etc.) ;
- Icade et filiales : le montant de 2022 correspond aux travaux réalisés sur le site Open en région parisienne et à l'emménagement dans de nouveaux bureaux sur Toulouse.

1. Il s'agit d'un chiffre théorique basé sur le cycle standard en cas de coexistence de plusieurs cycles.

2. Montant des dépenses principalement liées à l'amélioration de l'environnement de travail, en euros. Ne sont pas prises en compte les dépenses en matière de sécurité.

Exemples : meilleur éclairage des locaux, achats de mobiliers ergonomiques, agencement de locaux pour diminuer la pénibilité de certaines tâches, remplacement de matériels ou d'outils par des équipements plus modernes et d'utilisation plus aisée. Ne sont pas inclus les achats de matériel de bureau s'il s'agit du remplacement total ou partiel d'un parc existant pour suivre les évolutions de la technique (cas des micro-ordinateurs), les travaux de peinture qui correspondent à l'entretien normal des locaux, les investissements en matériel lourd.

3. Cet indicateur n'est plus collecté au sein de l'Établissement public avec la mise en place de la base de données sociales. À partir de 2022, les données ne sont donc plus communiquées.

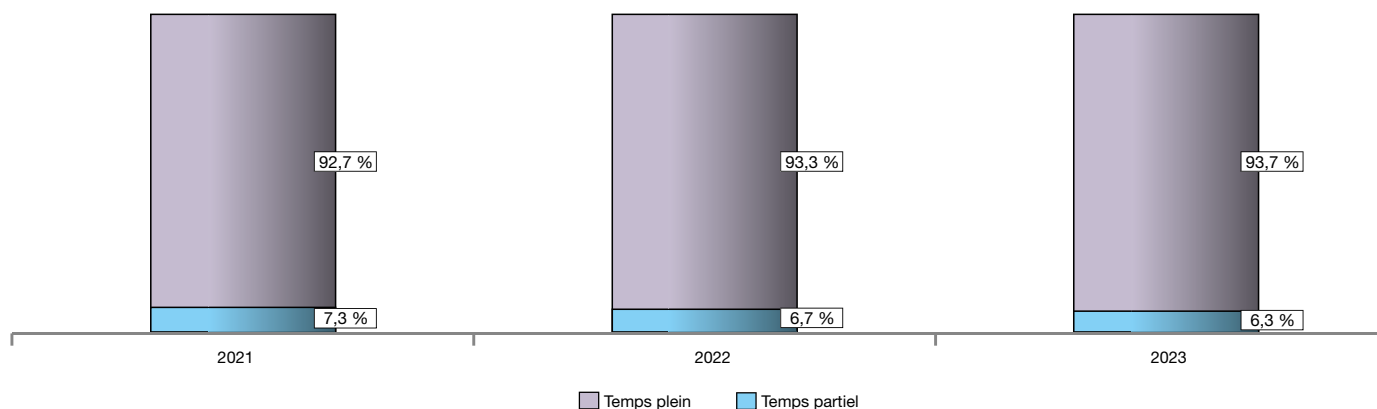
Autres conditions de travail

Répartition des salariés selon les quotités de temps de travail

Effectifs totaux CDI, CDD

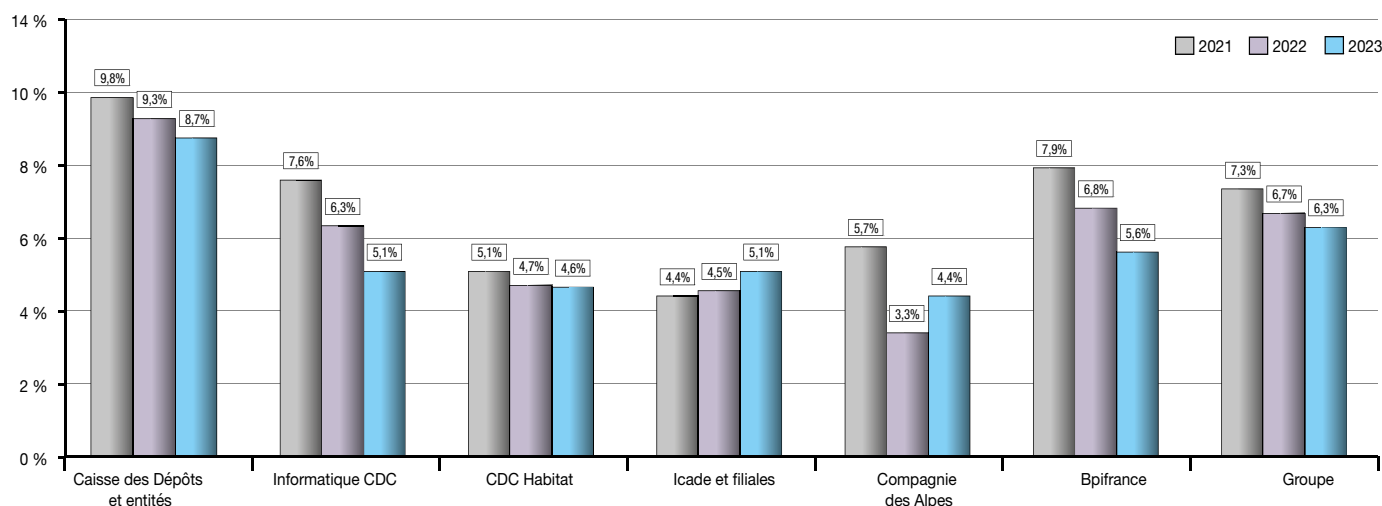
	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
100 %	5 209	2 933	8 142	989	76	1 065	2 861	6 701	9 562	760	273	1 033
Hommes	2 566	922	3 488	751	50	801	1 244	2 773	4 017	424	76	500
Femmes	2 643	2 011	4 654	238	26	264	1 617	3 928	5 545	336	197	533
Plus de 80 %	81	55	136	49	0	49	35	51	86	5	12	17
Hommes	10	6	16	7	0	7	3	5	8	0	0	0
Femmes	71	49	120	42	0	42	32	46	78	5	12	17
80 %	244	211	455	0	0	0	37	86	123	14	15	29
Hommes	25	21	46	0	0	0	2	5	7	3	0	3
Femmes	219	190	409	0	0	0	35	81	116	11	15	26
Entre 50 % et 80 %	30	53	83	4	0	4	12	152	164	1	3	4
Hommes	9	21	30	0	0	0	4	21	25	0	0	0
Femmes	21	32	53	4	0	4	8	131	139	1	3	4
50 % et moins	69	35	104	4	0	4	9	82	91	2	3	5
Hommes	24	7	31	3	0	3	3	29	32	1	0	1
Femmes	45	28	73	1	0	1	6	53	59	1	3	4
Temps partiel	424	354	778	57	0	57	93	371	464	22	33	55
Hommes	68	55	123	10	0	10	12	60	72	4	0	4
Femmes	356	299	655	47	0	47	81	311	392	18	33	51
% de temps partiel	7,5 %	10,8 %	8,7 %	5,4 %	0,0 %	5,1 %	3,1 %	5,2 %	4,6 %	2,8 %	10,8 %	5,1 %
Hommes	2,6 %	5,6 %	3,4 %	1,3 %	0,0 %	1,2 %	1,0 %	2,1 %	1,8 %	0,9 %	0,0 %	0,8 %
Femmes	11,9 %	12,9 %	12,3 %	16,5 %	0,0 %	15,1 %	4,8 %	7,3 %	6,6 %	5,1 %	14,3 %	8,7 %
% de temps partiel 2022	8,5 %	10,5 %	9,3 %	6,7 %	0,0 %	6,3 %	3,0 %	5,4 %	4,7 %	2,3 %	9,9 %	4,5 %
% de temps partiel 2021	8,7 %	11,4 %	9,8 %	8,0 %	1,5 %	7,6 %	3,0 %	5,9 %	5,1 %	1,9 %	10,1 %	4,4 %

Évolution de la répartition des salariés selon le régime de temps de travail



Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
195	23	218	3 644	318	3 962	13 658	10 324	23 982	22 717	24 753
127	13	140	1 700	150	1 850	6 812	3 984	10 796	10 223	11 709
68	10	78	1 944	168	2 112	6 846	6 340	13 186	12 494	13 044
2	0	2	4	0	4	176	118	294	295	368
0	0	0	0	0	0	20	11	31	31	56
2	0	2	4	0	4	156	107	263	264	312
7	1	8	200	6	206	502	319	821	832	1 086
0	0	0	10	0	10	40	26	66	57	91
7	1	8	190	6	196	462	293	755	775	995
0	0	0	8	0	8	55	208	263	228	253
0	0	0	1	0	1	14	42	56	42	60
0	0	0	7	0	7	41	166	207	186	193
0	0	0	11	6	17	95	126	221	269	248
0	0	0	2	0	2	33	36	69	80	80
0	0	0	9	6	15	62	90	152	189	168
9	1	10	223	12	235	828	771	1 599	1 624	1 955
0	0	0	13	0	13	107	115	222	210	287
9	1	10	210	12	222	721	656	1 377	1 414	1 668
4,4 %	4,2 %	4,4 %	5,8 %	3,6 %	5,6 %	5,7 %	6,9 %	6,3 %	6,7 %	7,3 %
0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	0,0 %	0,7 %	1,5 %	2,8 %	2,0 %	2,0 %	2,4 %
11,7 %	9,1 %	11,4 %	9,7 %	6,7 %	9,5 %	9,5 %	9,4 %	9,5 %	10,2 %	11,3 %
3,2 %	5,3 %	3,3 %	7,0 %	5,0 %	6,8 %					
5,6 %	7,7 %	5,7 %	8,0 %	7,1 %	7,9 %					

Taux de temps partiel par pôle



Autres conditions de travail

Effectifs relevant d'un forfait

Trois types de conventions de forfait sont prévus par le code du travail : la convention de forfait en heures sur une semaine ou sur un mois, la convention de forfait annuel en heures et la convention de forfait annuel en jours.

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Effectifs relevant d'un forfait	3 407	158	3 565	0	0	0	2 878	6	2 884	692	34	726
Hommes	1 708	67	1 775	0	0	0	1 230	3	1 233	400	16	416
Femmes	1 699	91	1 790	0	0	0	1 648	3	1 651	292	18	310
% de salariés relevant d'un forfait	60 %	5 %	40 %				97 %	0,1 %	29 %	88 %	11 %	67 %
2022	2 903	116	3 019	0	0	0	2 761	0	2 761	754	39	793
2021	2 604	118	2 722	0	0	0	2 028	0	2 028	721	39	760

Chiffres-clés et commentaires :

Le taux de collaborateurs au forfait est en hausse (43,7 %) par rapport à 2022 (42 %).

Nombre de télétravailleurs

Article L.1222-9 du code du travail : le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa.

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Nombre de télétravailleurs	4 907	2 373	7 280	947	31	978	1 955	1 382	3 337	322	140	462
Hommes	2 247	559	2 806	699	20	719	786	237	1 023	155	19	174
Femmes	2 660	1 814	4 474	248	11	259	1 169	1 145	2 314	167	121	288
% de salariés en télétravail	87 %	72 %	82 %	91 %	41 %	87 %	66 %	20 %	33 %	41 %	46 %	42 %
2022	4 467	2 293	6 760	818	3	821	1 727	1 266	2 993	192	0	192
2021	4 188	2 239	6 427	786	6	792	1 489	1 093	2 582	100	64	164

Chiffres-clés et commentaires :

Plus de 60 % des effectifs du Groupe (62,4 %) sont en télétravail (54,6 % en 2022). Parmi ces télétravailleurs, 37 % sont des femmes et 25 % sont des hommes.

Toutes les entités du groupe Caisse des Dépôts s'attachent à trouver le juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de leurs collaborateurs. Parmi les principales mesures figurent notamment la mise en place du télétravail. Toutes les entités du groupe ont pérennisé les modes de travail hybrides mis en place à la faveur de la crise sanitaire, avec notamment un accès facilité au télétravail quand le poste le permet. Les modalités varient selon les entités, avec des nombres de jours allant en moyenne jusqu'à 2 ou 3 jours fixes par semaine.

Dans le cadre de la protection de ses collaborateurs en matière de santé et de sécurité sur site et à distance, l'Établissement public poursuit son engagement en matière de déconnexion en intégrant dans son programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT), des actions visant à limiter les risques psycho-sociaux liés à l'hyperconnexion et à la sur-sollicitation numérique. Deux modules de formation dédiés ont été lancés en janvier 2023, à destination de l'ensemble des collaborateurs : « le numérique, facteur de RPS » et « droit à la déconnexion : trouvez votre équilibre à l'ère du tout numérique », accessibles en e-learning, ainsi qu'un atelier à destination des managers relatif au droit à la déconnexion.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
204	0	204	3 795	17	3 812	10 976	215	11 191	10 216	10 915
127	0	127	1 695	4	1 699	5 160	90	5 250	4 843	5 628
77	0	77	2 100	13	2 113	5 816	125	5 941	5 373	5 287
100 %	0 %	89 %	98 %	5 %	91 %	76 %	2 %	43,7 %	42,0 %	40,9 %
190	0	190	3 416	37	3 453	10 024	192	10 216		
162	0	162	3 232	72	3 304	10 686	229	10 915		

Le pourcentage de salariés relevant d'un forfait par pôle s'interprète par catégorie.

Par exemple : au sein d'Icade et filiales, parmi les non cadres, 34 salariés sont au forfait, soit 11 % de la population de non cadres.

Sur l'effectif total du pôle, 67 % sont au forfait.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
204	0	204	3 404	308	3 712	11 739	4 234	15 973	13 293	13 170
127	0	127	1 495	146	1 641	5 509	981	6 490	5 265	5 209
77	0	77	1 909	162	2 071	6 230	3 253	9 483	8 028	7 961
100 %	0 %	89 %	88 %	93 %	88 %	81 %	38 %	62,4 %	54,6 %	49,3 %
190	0	190	2 306	31	2 337	9 700	3 593	13 293		
162	0	162	2 345	51	2 396	9 578	3 592	13 170		

Le pourcentage de salariés en télétravail par pôle s'interprète par catégorie.

Par exemple : au sein de CDC Habitat, parmi les cadres, 66 % de salariés sont en télétravail.

Sur l'effectif total du pôle, 33 % sont en télétravail.

Formation

Dépenses de formation

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Dépenses de formation									
% de la masse salariale consacré à la formation continue ¹	0,7 à 4,28	5,0	3,9	2,7	1,1	2,7 à 4,4	0,7 à 4,4	0,4 à 6,0	0,6 à 5,3
Montant global consacré à la formation continue (en euros)	32 789 442	3 913 316	15 179 440	2 308 029	196 821	11 443 270	65 830 318	56 764 114	59 290 011
2022	25 759 485	4 086 940	13 163 026	2 398 910	173 378	11 182 375	56 764 114		
2021	30 842 961	3 238 152	9 529 091	2 318 266	143 080	9 153 623	59 290 011		

1. Les obligations légales de formation diffèrent d'une entité à l'autre, par conséquent nous indiquons une fourchette.

Formation continue - Durée moyenne et taux accès à la formation

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Durée moyenne des formations (en heure)	4,4	4,3	4,4	5,9	3,0	5,8	6,1	8,3	7,6	2,7	1,9	2,5
Hommes	4,1	3,3	3,9	6,2	2,8	6,1	6,7	9,1	8,3	2,7	2,3	2,6
Femmes	4,7	4,7	4,7	5,1	3,2	5,0	5,8	7,9	7,2	2,8	1,8	2,4
Taux d'accès à la formation	85 %	86 %	85 %	100 %	100 %	100 %	88 %	88 %	88 %	100 %	100 %	100 %
Hommes	83 %	88 %	84 %	100 %	100 %	100 %	87 %	86 %	86 %	100 %	100 %	100 %
Femmes	87 %	85 %	86 %	98 %	100 %	99 %	89 %	89 %	89 %	100 %	100 %	100 %
2022												
Durée moyenne des formations	3,3	3,2	3,2	8,8	5,6	8,7	6,3	7,9	7,4	2,1	1,6	2,0
Taux accès à la formation	92 %	90 %	91 %	94 %	65 %	92 %	87 %	82 %	84 %	100 %	100 %	100 %
2021												
Durée moyenne des formations	3,0	3,7	3,1	12,2	8,4	12,0	6,5	8,7	8,0	2,8	2,2	2,6
Taux accès à la formation	93 %	97 %	94 %	79 %	18 %	75 %	79 %	71 %	74 %	100 %	100 %	100 %

Taux accès à la formation = Nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation / effectif moyen mensuel CDI/CDD.

POLITIQUES MISES EN ŒUVRE EN MATIÈRE DE FORMATION

Le développement des parcours professionnels et de la mobilité interne constitue un objectif prioritaire des ressources humaines au sein du groupe Caisse des Dépôts.

La mobilité des collaborateurs participe à l'ambition de renforcer l'attractivité du Groupe, de conforter en son sein le sentiment d'appartenance et d'œuvrer pour la fidélisation des collaborateurs, en leur permettant d'élargir leurs perspectives d'évolution et de progression et en leur offrant la possibilité de construire leur parcours professionnel à l'échelle du Groupe au sein de leur métier, voire en changeant de filière professionnelle. Un accord Groupe relatif au développement des parcours professionnels et à la mobilité a été signé en ce sens en 2022.

Au-delà, chaque entité du groupe Caisse des Dépôts accompagne ses collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel par la mise en place de dispositifs propres, incluant entretiens annuels, entretiens de carrière réguliers, plan de formation et viviers propres de talents.

Le développement des compétences est un levier majeur en matière de gestion des ressources humaines qui doit permettre de :

- développer en interne de nouvelles compétences (liées à l'émergence de nouveaux métiers ou à la digitalisation des processus) ;
- accompagner l'évolution des métiers existants ;
- assurer le renouvellement de compétences clés (en lien avec le départ à la retraite d'un nombre important de collaborateurs notamment) ;
- accompagner la reconversion de collaborateurs dont l'activité a subi d'importantes évolutions ;
- favoriser l'intégration des nouveaux arrivants (en leur transmettant notamment nos valeurs et notre culture d'entreprise).

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
7,8	4,7	7,6	4,2	1,6	4,0	4,5	6,2	5,1	4,5	4,5
8,7	5,3	8,6	4,2	1,1	4,1	4,5	6,5	5,1	4,8	4,7
6,7	4,7	6,4	4,1	2,0	4,0	4,5	6,0	5,1	4,3	4,3
59 %	43 %	58 %	100 %	100 %	100 %	93 %	89 %	91,2 %	91,6 %	91,6 %
60 %	19 %	57 %	100 %	100 %	100 %	93 %	89 %	91,5 %	92,2 %	93,8 %
58 %	67 %	59 %	100 %	100 %	100 %	93 %	89 %	90,9 %	91,1 %	89,9 %
15,0	10,8	14,8	4,8	2,1	4,6	4,3	5,0	4,5		
41 %	38 %	41 %	100 %	100 %	100 %	95 %	87 %	92 %		
10,4	6,2	10,1	4,8	2,8	4,6	4,0	5,9	4,5		
28 %	27 %	28 %	100 %	100 %	100 %	98 %	83 %	92 %		

Formation continue - Stagiaires et nombres d'heures¹

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Formation promotionnelle² (Nombre de stagiaires)	219	1 072	1 291	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	94	167	261	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	125	905	1 030	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences (Nombre de stagiaires)	19	0	19	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Hommes	9	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	10	0	10	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Actions formations obligatoires et non obligatoires	23 281	13 002	36 283	4 479	247	4 726	8 726	19 634	28 360	4 393	1 926	6 319
Hommes	10 260	3 762	14 022	3 276	153	3 429	3 509	7 409	10 918	2 492	607	3 099
Femmes	13 021	9 240	22 261	1 203	94	1 297	5 217	12 225	17 442	1 901	1 319	3 220
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1
Nombre de stagiaires³ Total	23 519	14 074	37 593	4 479	247	4 726	8 727	19 635	28 362	4 396	1 926	6 322
Hommes	10 363	3 929	14 292	3 276	153	3 429	3 509	7 409	10 918	2 492	607	3 099
Femmes	13 156	10 145	23 301	1 203	94	1 297	5 218	12 226	17 444	1 904	1 319	3 223
Formation promotionnelle (Nombre d'heures)	1 709	7 817	9 526	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	758	1 210	1 968	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	951	6 607	7 558	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences (Nombre d'heures)	97	0	97	0	0	0	0	0	0	36	0	36
Hommes	59	0	59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	38	0	38	0	0	0	0	0	0	36	0	36
Actions formations obligatoires et non obligatoires	101 808	53 276	155 084	26 517	739	27 256	53 426	163 409	216 835	12 010	3 722	15 732
Hommes	41 176	11 905	53 081	20 331	435	20 766	23 351	67 387	90 738	6 710	1 388	8 098
Femmes	60 633	41 371	102 004	6 186	304	6 490	30 075	96 022	126 097	5 300	2 334	7 634
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	15	0	15	24	0	24
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	15	0	15	24	0	24
Nombre d'heures - Total	103 614	61 093	164 707	26 517	739	27 256	53 441	163 409	216 850	12 070	3 722	15 792
Hommes	41 993	13 115	55 108	20 331	435	20 766	23 351	67 387	90 738	6 710	1 388	8 098
Femmes	61 622	47 978	109 600	6 186	304	6 490	30 090	96 022	126 112	5 360	2 334	7 694
2022												
Nombre de stagiaires	27 662	16 832	44 494	3 042	67	3 109	7 763	15 044	22 807	5 768	2 685	8 453
Nombre d'heures	89 942	53 523	143 465	26 728	375	27 103	48 617	119 500	168 117	12 179	4 377	16 556
2021												
Nombre de stagiaires	46 060	10 004	56 064	1 581	65	1 646	6 088	12 236	18 324	5 147	2 032	7 179
Nombre d'heures	136 900	37 092	173 992	19 255	548	19 803	39 760	106 326	146 086	14 259	4 530	18 789

1. Avec la loi Avenir Professionnel, depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de formation est devenu le plan de développement des compétences. Sont désormais désignées les actions de formation de manière générale, le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE). Les catégories « Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi » et « Actions de développement « des compétences » sont supprimées. Elles sont remplacées par les notions de « formations obligatoires ou nécessaires » en vertu de la loi et « formations non obligatoires ».

2. Formation promotionnelle : préparation aux concours et examens de la fonction publique.

3. Stagiaire : salarié ayant suivi un stage de formation. Un salarié qui a suivi 3 stages de nature différente représente 3 stagiaires.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2023			2022	2021
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
0	0	0	0	0	0	219	1 072	1 291	1 060	1 231
0	0	0	0	0	0	94	167	261	197	254
0	0	0	0	0	0	125	905	1 030	863	977
0	0	0	0	0	0	21	0	21	27	6
0	0	0	0	0	0	9	0	9	13	3
0	0	0	0	0	0	12	0	12	14	3
256	21	277	26 717	1 548	28 265	67 852	36 378	104 230	102 220	106 714
149	2	151	12 572	679	13 251	32 258	12 612	44 870	43 595	45 045
107	19	126	14 145	869	15 014	35 594	23 766	59 360	58 625	61 669
0	0	0	0	0	0	2	1	3	3	4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	2	1	3	2	3
256	21	277	26 717	1 548	28 265	68 094	37 451	105 545	103 310	107 955
149	2	151	12 572	679	13 251	32 361	12 779	45 140	43 806	45 303
107	19	126	14 145	869	15 014	35 733	24 672	60 405	59 504	62 652
0	0	0	0	0	0	1 709	7 817	9 526	7 659	9 285
0	0	0	0	0	0	758	1 210	1 968	1 244	1 661
0	0	0	0	0	0	951	6 607	7 558	6 415	7 624
0	0	0	0	0	0	133	0	133	86	24
0	0	0	0	0	0	59	0	59	20	12
0	0	0	0	0	0	74	0	74	66	12
2 006	99	2 105	111 038	2 506	113 544	306 805	223 751	530 556	460 024	475 108
1 292	11	1 303	52 951	770	53 721	145 811	81 896	227 706	208 869	211 617
714	89	803	58 087	1 736	59 823	160 995	141 856	302 850	251 155	263 491
0	0	0	0	0	0	39	0	39	72	41
0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	21
0	0	0	0	0	0	39	0	39	48	20
2 006	99	2 105	111 038	2 506	113 544	308 686	231 568	540 254	467 840	484 458
1 292	11	1 303	52 951	770	53 721	146 628	83 106	229 733	210 157	213 311
714	89	803	58 087	1 736	59 823	162 059	148 463	310 521	257 684	271 147
96	5	101	22 393	1 953	24 346	66 724	36 586	103 310		
1 441	54	1 495	106 985	4 119	111 104	285 892	181 948	467 840		
57	5	62	17 429	1 658	19 087	81 014	26 941	107 955		
595	31	626	83 560	4 724	88 284	325 093	159 365	484 458		

Congés formation¹

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation	2	0	30	0	0	1	33	32	35
Rémunéré	2	0	29	0	0	1	32	32	34
Non rémunéré	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Nombre de salariés dont le départ a été différé	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé de formation	0	0	16	0	0	0	16	16	15
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation									
2022	7	0	25	0	0	0	32		
2021	3	0	30	0	0	0	35		

1. Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Apprentissage

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Nombre de contrats conclus dans l'année	291	47	383	44	11	231	1007	894	866
2022	253	40	293	83	8	217	894		
2021	222	32	316	72	6	192	886		

Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation annuels

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Nombre de salariés évalués	8 632	948	8 788	976	167	3 525	23 036	22 145	24 194
Effectif total	8 920	1 122	10 026	1 088	228	4 197	25 581	24 341	26 708
Pourcentage de salariés évalués sur l'effectif total	66 % à 100 %	84 %	88 %	90 %	73 %	84 %	73 % à 100 %	53 % à 100 %	68 % à 100 %
2022	73 % à 100 %	83 %	90 %	91 %	53 %	78 % à 91 %			
2021	70 % à 100 %	76 %	95 %	89 %	68 %	73 % à 86 %			

Relations professionnelles

Représentants du personnel

Composition du Comité mixte d'information et de concertation (CMIC)

	2023	2022	2021
Nombre de représentants syndicaux :			
CFDT, CGT, UNSA, CGC	4	4	4
Nombre d'observateurs syndicaux			
CFTC, FO	2	2	1
Nombre de représentants du personnel :			
Collège cadre	20 ¹	20	21
Collège non cadre	10 ²	10	9
Nombre de réunions et de commissions	7	5	4

1. Dont 7 UNSA, 5 CFDT, 4 CGC-CFE, 3 CGT, 1 SNUP
2. Dont 4 UNSA, 3 CGT, 3 CFDT

Le premier accord sur l'organisation sociale du Groupe date du 2 octobre 2001. Il a été révisé par avenant les 18 juin 2008, 13 mai 2013, 23 juillet 2014, 14 décembre 2017 et le 29 juin 2018.

Cet accord met en place deux instances :

> Le Comité mixte d'information et de concertation (CMIC) et ses commissions thématiques (commission du suivi de l'emploi et des métiers du Groupe, commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Présidé par le directeur général, il est composé d'une délégation du personnel de trente membres, de quatre représentants des organisations syndicales représentatives dans le Groupe et de deux observateurs syndicaux.

> Les délégués syndicaux sont au nombre de 22 titulaires et 22 suppléants. Ils sont compétents pour négocier des accords au niveau du Groupe.

Délégués syndicaux du Groupe

Nombre de délégués syndicaux de groupe par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe

Rappel : La CFTC n'est plus représentative sur le Groupe à partir de 2014. FO n'est plus représentative sur le Groupe à partir de 2017

Syndicats	2023				2022				2021			
	Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CFDT	3	3	5	1	2	4	5	1	4	2	4	2
CGT	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	1
UNSA	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
FO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CFTC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CGC	4	0	3	1	4	0	3	1	4	0	2	2
SNUP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	13	9	15	7	12	10	15	7	15	7	13	9
% F/H	59 %	41 %	68 %	32 %	55 %	45 %	68 %	32 %	68 %	32 %	59 %	41 %

La représentation des femmes parmi les délégués titulaires passe de 45 % en 2022 à 41 % en 2023.

Les délégués syndicaux se réunissent périodiquement. Ils ont un double rôle de négociation et de représentation.

Des accords de niveau Groupe peuvent être négociés sur des thèmes transversaux et engagent plusieurs ou toutes les entités du périmètre social.

Trois accords de Groupe sont en vigueur en 2023 :

- l'accord relatif à l'organisation sociale du groupe du 2 octobre 2001 révisé,
- l'accord d'égalité professionnelle femmes/hommes du 7 décembre 2004,
- l'accord relatif au développement des parcours professionnels et à la mobilité au sein du périmètre social du groupe Caisse des Dépôts du 8 juillet 2022.

Ils sont complétés dans certaines structures par des accords spécifiques sur leur périmètre.

Accords Groupe signés en 2023

Pas d'accord signé en 2023

Organisation du dialogue social

Établissement public

Conformément aux dispositions de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 et du décret n°2018-449 du 5 juin 2018, L'Établissement public dispose d'une instance unique de représentation du personnel : le comité unique de l'Établissement public (CUEP).

Cette instance comprend, en son sein, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT). Mise en place en 2018, l'instance a vu ses compétences réaménagées en 2022 par le décret 2022-1148 du 11 août 2022 afin de l'adapter au nouveau cadre légal et réglementaire issu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de fonction publique et du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration.

L'Établissement public continue, par ailleurs, d'être habilitée à conclure des accords collectifs applicables à la fois aux fonctionnaires et aux salariés afin d'assurer la mise en cohérence des règles sociales dont relèvent les personnels.

La loi Pacte signé en 2019 adapte de nombreux points de fonctionnement de la Caisse des Dépôts, touchant en particulier à sa gouvernance. Désormais, deux représentants des salariés siègent à la Commission de surveillance, désignés par et parmi les représentants du personnel siégeant au Comité mixte d'information et de concertation (CMIC), instance de dialogue social Groupe, avec obligation de respecter les règles relatives à la parité.

Informatique CDC

Le dialogue social a lieu à travers le comité social et économique (CSE) et différentes commissions - Il y a 3 organisations syndicales représentatives.

CDC Habitat

CDC Habitat dispose de 8 CSE Établissements (1 réunion par mois) + 1 CSE Central (1 réunion par mois) + 1 Comité de Groupe (2 réunions par an).

Icade

En janvier 2019 : accord sur l'adoption du vote électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique (CSE) de l'UES Icade. En novembre 2022, un accord relatif au fonctionnement du CSE et à représentation syndicale a été signé.

Compagnie des Alpes

Groupe : comité d'entreprise européen (plusieurs sociétés dans l'UE). l'instance se réunit 2 fois par an pour être informée de la situation sociale économique et financière du groupe. Ce comité est également sur des opérations d'envergure : fusion, acquisition, cession.

UES : pas de dispositif formel mais une bienveillance assurée lors des entretiens. Conformément à la législation en vigueur l'UES dispose de délégués syndicaux et d'un CSE.

Les représentants du personnel au sein du Groupe

	Caisse des Dépôts et entités		Informatique CDC		CDC Habitat		Icade et filiales	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Représentants du personnel								
Comité social économique / Comité unique EP	125	112	15	13	284	272	17	17
Délégués du personnel	16	16	0	0	0	0	0	0
Comité d'entreprise	0	0	0	0	0	0	0	0
Délégation unique	15	15	0	0	0	0	0	0
CSSCT	12	9	0	0	90	3	0	0
Délégués syndicaux	27	4	4	0	71	6	16	0

Une nouvelle instance représentative du personnel, nommée « comité social et économique » (CSE), se substitue aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux trois instances, délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Les comités sociaux et économiques peuvent être mis en place depuis le 1^{er} janvier 2018. Pour l'Établissement public, l'instance unique de représentation du personnel est constituée par le Comité Unique de l'Établissement public.

Bpifrance

L'organisation du dialogue social au sein de Bpifrance est structurée autour de plusieurs rencontres avec les Institutions Représentatives du Personnel (IRP) à savoir depuis 2019 :

- Le Comité Social et Economique (CSE) : Le CSE a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à l'évolution économique et financière de l'entreprise ; à l'organisation du travail, etc.
- Les délégués syndicaux (DS): chargés de représenter leurs syndicats respectifs auprès de l'entreprise et des salariés ainsi que de la négociation des accords.

Depuis 2019 suite à la disparition des délégués du personnel et du CHSCT , le CSE, permettra de maintenir la qualité du dialogue social par la mise en place de deux commissions : la Commission Questions et Réclamation (la CQR). Les mandats des nouvelles instances ont été portés de 3 à 4 ans. Il a été signé un accord sur le dialogue social le 21 janvier 2022.

Transdev

L'accord Groupe relatif au dialogue social a été révisé en février 2023 : celui-ci reprend pour l'essentiel les dispositions de l'ancien accord mais les actualise au regard du prochain cycle électoral pour 2024.

Un accord Groupe a été signé en novembre 2023, visant à attribuer un statut social exceptionnel, unique, équitable et attractif pour l'ensemble des salariés amenés à travailler pour Transdev 2024 dans le cadre des jeux olympiques de Paris 2024.

Compagnie des Alpes		Bpifrance		Total 2023		2022		2021	
Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
8	0	41	29	490	443	455	371	479	389
0	0	15	0	31	16	27	11	28	16
0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
0	0	0	0	15	15	15	15	15	15
8	0	15	0	125	12	120	9	108	9
2	0	21	0	141	10	147	8	195	29

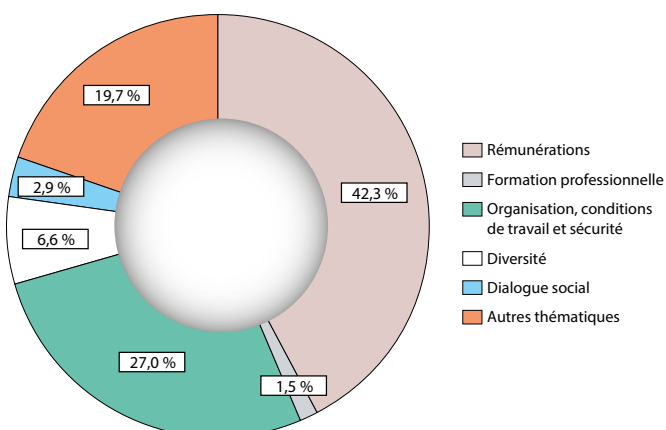
Relations professionnelles

Bilan des accords collectifs et relevés de décisions

Répartition en fonction des thèmes et de leurs modalités de conclusion (décision unilatérale de l'employeur ou négociation avec les instances représentatives du personnel)

	Caisse des Dépôts et entités		Informatique CDC		CDC Habitat		Icade et filiales	
	Décisions unilatérales	Négociations	Décisions unilatérales	Négociations	Décisions unilatérales	Négociations	Décisions unilatérales	Négociations
Rémunérations	1	7	0	1	5	6	0	2
Plan d'épargne entreprise	4	1	0	0	0	0	0	0
Plan d'épargne retraite collectif	3	1	0	0	0	0	0	1
Intéressement	3	6	0	0	0	6	0	1
Participation	0	1	0	0	0	0	0	0
Formation professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Temps de travail	2	6	0	1	0	4	0	0
Organisation et conditions de travail	3	3	0	0	0	1	0	2
Santé et sécurité	1	1	0	0	0	0	0	0
Prévoyance collective, complémentaire santé	4	0	0	0	0	4	0	1
Égalité professionnelle	0	1	0	0	0	4	0	1
Contrat de génération	0	0	0	1	0	1	0	0
Dialogue social	0	1	0	0	0	2	0	0
Autres thématiques	1	13	0	0	1	2	0	1
Total	22	41	0	3	6	30	0	9
2022	23	41	1	8	3	28	0	12
2021	23	37	1	3	3	32	1	6

Répartition des accords établis sur l'année par thème



Chiffres-clés et commentaires :

137 accords ou relevés de décisions ont été établis sur l'année 2023 (151 en 2022) : 77 % par négociations (78 % en 2022) et 23 % sont des décisions unilatérales de l'employeur (22 % en 2022).

Les principaux thèmes de négociations sociales sont :

- les rémunérations (42 %),
- l'organisation, les conditions de travail, la santé et la sécurité (27 %),
- les autres thématiques (20 %).

87 % des entités du Groupe relèvent d'une convention collective (89 % en 2022) : les fonctionnaires (14 % des effectifs) sont couverts par le statut de la fonction publique (16 % en 2022).

Transdev		Compagnie des Alpes		Bpifrance		Total 2023			2022	2021
Décisions unilatérales	Négociations	Décisions unilatérales	Négociations	Décisions unilatérales	Négociations	Décisions unilatérales	Négociations	Total	Total	Total
1	0	1	0	2	1	9	17	26	27	29
0	0	0	0	0	0	4	1	5	7	7
0	0	0	0	0	3	3	5	8	11	9
0	0	0	1	0	0	3	14	17	25	28
0	0	0	0	0	1	0	2	2	1	2
0	0	0	0	0	2	0	2	2	3	1
0	0	0	0	0	0	2	11	13	13	8
0	0	1	0	0	3	4	9	13	14	22
0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	4
0	2	0	0	0	0	4	5	9	10	9
0	0	0	0	0	1	0	7	7	5	3
0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1
0	1	0	0	0	1	0	4	4	12	8
0	1	0	0	0	9	2	25	27	20	18
1	4	2	1	2	21	32	105	137	151	149
		4	12	3	16	34	117	151		
		0	1	0	26	28	121	149		

Salariés couverts par une convention collective

Établissement public	Convention collective Caisse des Dépôts + Statuts fonction publique
Novethic	SYNTEC + Journalistes
Société forestière	Convention collective de l'immobilier + Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF)
SCET	SYNTEC
CDC Biodiversité	Immobilier : administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers
SFIL	Convention collective de la Banque
Informatique CDC	Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieur-conseils et des sociétés de conseils
CDC Habitat	Convention collective gardiens concierge et employés d'immeubles + de l'immobilier + des personnels de sociétés anonymes et des fondations d'HLM
Icade	Convention collective de l'immobilier + industrie du pétrole
Compagnie des Alpes	Convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables et dispositions collectives applicables au personnel de la Compagnie des Alpes
Bpifrance	Convention collective de la Banque

Autres conditions de vie

Activités sociales

En euros

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Contribution au financement du Comité d'entreprise									
Subvention	17 612 390	1 449 685	6 453 300	1 115 004	178 731	6 644 547	33 453 657	32 751 628	31 537 344
Subvention de fonctionnement	13 429 990	148 686	696 160	182 111	45 044	619 708	15 121 699	14 068 820	14 303 397
Autres dépenses dont									
Restauration	7 665 027	1 046 862	8 022 054	1 260 647		4 859 697	22 854 287	20 787 402	24 388 849
Prestations Mission sociale groupe	10 857 370	331 891				64 726	11 253 987	9 248 320	7 184 084
Épargne salariale	27 872 592	2 621 944	4 278 609	0	111 616	16 774 680	51 659 441	48 979 129	46 069 769
EPI part patronale	715 904	116 955					832 859	865 382	2 438 814
PEE part patronale	7 204 554	1 641 504	2 560 513		56 646	12 777 522	24 240 739	22 525 930	21 246 628
PERCO part patronale	19 952 134	863 485	1 718 096		54 970	3 997 158	26 585 843	25 587 817	22 384 327

Remarque : l'Établissement public n'a pas de CE, c'est le montant de la contribution au financement des prestations sociales du type CE qui est indiquée dans ce tableau. Les subventions sont destinées aux personnels de l'Établissement public, ainsi qu'aux personnels de l'AGR, COSOG. Les mises à dispositions de moyens, sous forme de prestations, profitent à des CE de filiales. De plus, ce montant n'est pas de même nature que la subvention d'un CE classique : il correspond à l'évaluation, par le contrôle de gestion interne, des moyens mis à disposition des structures sociales.

Contributions de l'employeur aux prestations complémentaires¹

En euros

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2023	2022	2021
Coût des prestations complémentaires	24 806 043	2 650 253	83 029 725	12 436 852	1 154 242	39 575 775	163 652 890	144 937 938	158 241 671
Maladie / décès	15 616 688	2 650 253	21 811 571	2 988 130	499 919	8 573 704	52 140 266	44 653 671	60 243 427
Prestations vieillesse	9 189 355		61 218 154	9 448 722	654 323	31 002 071	111 512 624	100 284 267	97 998 244
2022	23 666 171	2 326 671	69 608 520	12 221 276	961 917	36 153 383	144 937 938		
2021	21 854 352	2 204 786	69 703 801	2 619 883	n.d.	33 724 611	158 241 671		

1. Dans cet indicateur, seules les cotisations patronales sont prises en compte, qu'il s'agisse des versements directs ou pris en charge par l'intermédiaire d'assurances.

Annexe

Pôles, filiales et entités du groupe Caisse des Dépôts

Effectifs CDI et CDD

Pôles / Filiales de rattachement	Filiales / Entités rattachées	2023	2022	2021
Caisse des Dépôts	Établissement public	7 452	7 171	7 033
Entités rattachées à l'EP		1 468	1 340	1 309
	SFIL	394	390	391
	SCET et SCET GE	228	234	237
	Société forestière	194	177	162
	AGR	137	131	141
	SEGTCE	113	116	107
	CDC Biodiversité	90	75	60
	GPC (Groupement des propriétés de la Caisse des Dépôts et CNP Assurances)	53	56	61
	CDC Investissement Immobilier (ex CDC GPI)	35	31	26
	Aatiko Conseils	30	28	25
	Novethic	21	20	21
	CDC Croissance (ex CDC Entreprises Valeurs moyennes)	23	20	18
	STOA	20	19	15
	Movivolt	18	13	2
	Logivolt Territoires	9	6	2
	Cosog	2	5	8
	SARL Publication d'architecture et d'urbanisme	5	5	3
	CDC Placement	3	3	3
	Tonus Territoire (ex Foncière Publique Solidaire)	3	2	2
	SAF Environnement	2	1	1
	Citadia Conseil	132	n.d.	n.d.
	Ville en œuvre	9		
	CEI (Conseils Expertises Immobilières)		8	8
	France Brevets			12
	SAS Paris Dock en Seine			3
	SITCE			1
Informatique CDC	Informatique CDC	1 122	1 032	990
CDC Habitat		10 026	9 522	9 368
	Adoma	3 148	3 059	3 013
	CDC Habitat SA	1 930	1 837	1 790
	Sainte Barbe	144	145	147
	CDC Habitat social	3 181	3 094	3 082
	GIE Centre contact client	86	75	76
	Ampère Gestion	28	26	23
	Sodiac	89	80	72
	Semander	180	171	173
	Société Immobilière de La Réunion (SIDR)	429	407	395
	Société Immobilière de Martinique (SIMAR)	147	97	97
	Société Immobilière de Guadeloupe (SIG)	203	185	182
	Société Immobilière de Mayotte (SIM)	126	125	128
	Société Immobilière de Kourou (SIMKO)	123	104	89
	Société Immobilière de Cayenne (SIGUY)	125	117	101
	Société d'Économie Mixte d'Aménagement et de Construction (SEMAC)	87		

Annexe

Pôles / Filiales de rattachement	Filiales / Entités rattachées	2023	2022	2021
Icade & filiales		1 088	1 235	1 228
	Icade Promotion	673	807	799
	Icade Management	400	377	382
	Icade SA	9	8	10
	Urbain des Bois	6	4	2
	Icade Santé		39	35
Egis & filiales			Sorti du Groupe	2 899
	Egis Rail			785
	Egis Structures et Environnement			530
	Egis International			51
	Egis Eau			205
	Egis SA			305
	Egis Projects			81
	Egis Holding Bâtiment			40
	Egis Managers (ex Egis One 5)			17
	Egis Water and Maritime (ex-Egis ports)			158
	Egis Villes et transports			514
	Egis Industries			213
La Compagnie des Alpes		228	209	175
	La Compagnie des Alpes (Holding)	182	164	141
	Compagnie des Alpes Domaines Skiabiles	26	29	19
	Compagnie des Alpes Management	3	5	10
	Ingelo	17	11	5
Bpifrance		4 197	3 832	3 706
	Bpifrance	3201	2 945	2 851
	Bpifrance Investissement	728	642	598
	Bpifrance Assurance Export	268	245	257
Total		25 581	24 341	26 708
Transdev		2 415	2 832	3 247
(en annexe)	UES Transdev	1768	1 695	1 726
	Transdev Ile-de-France	647	1 137	1 521
TOTAL		27 996	27 173	29 955



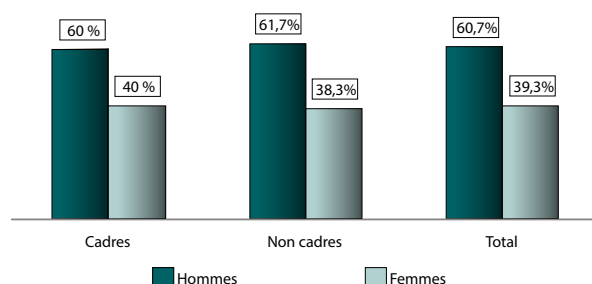
Effectif total par genre et par catégorie

Effectifs totaux CDI, CDD en France

Sont compris : tous les salariés disposant d'un contrat de travail dans l'entreprise (CDI et CDD), les salariés partis en expatriation dont l'entreprise supporte la majeure partie du coût de la rémunération, les alternants, les salariés en congé maternité/paternité, en absence longue durée, en congé sabbatique, etc.

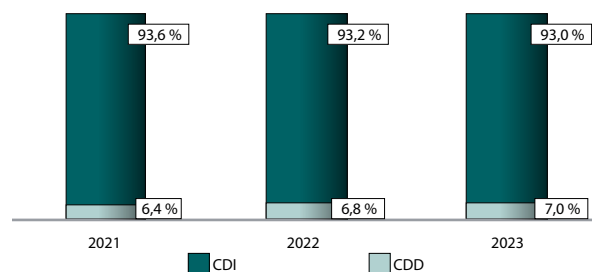
Sont exclus : les intérimaires, les stagiaires, l'ensemble du personnel externe, les prestataires et les consultants.

	Cadres	Non cadres	2023	2022	2021
Effectif total	1 352	1 063	2 415	2 832	3 247
Hommes	811	656	1 467	1 843	2 198
Femmes	541	407	948	989	1 049
Part des femmes	40 %	38 %	39 %	35 %	32 %



Effectif par type de contrat

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Contrats à durée indéterminée	1 400	847	2 247	2 640	3 040
Contrats à durée déterminée	67	101	168	192	207
Total CDI-CDD	1 467	948	2 415	2 832	3 247



Répartition des contrats d'aide à l'insertion et d'apprentissage (en CDD)

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Nombre d'alternants	41	76	117	111	114
Taux de salariés en alternance	2,8 %	8,0 %	4,8 %	3,9 %	3,5 %

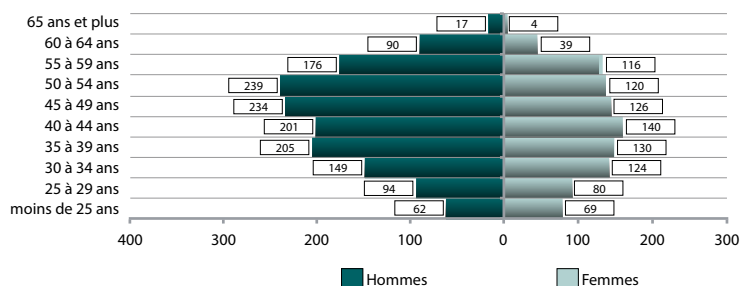
Effectif moyen mensuel

Somme des effectifs inscrits à la fin de chaque mois (effectif rattaché contractuellement à la société hors intérimaires, stagiaires, prestataires, consultants, personnel externe, mais avec contrats en alternance), divisée par 12.

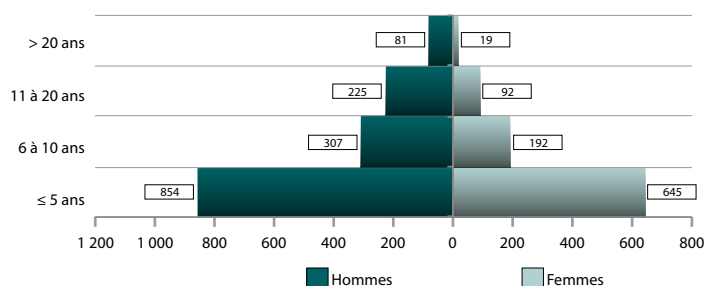
	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
CDI	1 574,2	858,3	2 432,5	2 750,9	3 151,2
CDD	86,1	99,9	186,0	193,7	211,2
Effectif moyen mensuel	1 660,3	958,2	2 618,4	2 944,7	3 362,3

Pyramide des âges et des anciennetés

Pyramide des âges



Pyramide des anciennetés¹



1. Par ancienneté, on entend ancienneté dans la société dans laquelle le salarié travaille et non l'ancienneté dans le groupe Transdev.

Chiffres-clés et commentaires :

Taux de salariés de moins de 30 ans : **12,6 %**.

Taux de salariés de 50 ans et plus : **33,2 %**.

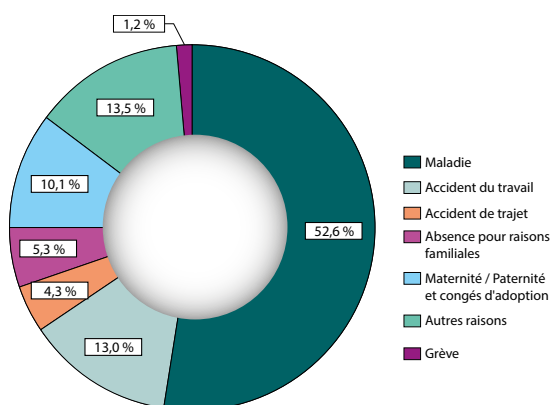
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Effectif BOE	26	19	45	49	60
Taux de salariés BOE	1,8 %	2,0 %	1,9 %	1,7 %	1,9 %

Absentéisme (en jours ouvrés)

	2023	2022	2021
Maladie	19 956	30 654	38 567
Accident du travail	4 917	7 963	11 874
Accident de trajet	1 616	2 396	2 762
Absence pour raisons familiales	2 004	2 538	3 403
Maternité / paternité et congés d'adoption	3 824	4 231	4 201
Autres raisons ¹	5 126	6 516	9 755
Grève	473	1	1 746
Total jours absences	37 916	54 299	72 309
Taux d'absentéisme ²	2,5 %	3,6 %	4,7 %
Taux d'absentéisme maladie	1,5 %	2,3 %	3,0 %

Répartition du nombre de jours d'absence par type



1. Absences autorisées et non autorisées payées/non payées, absences à justifier, prévus non effectués payés.
2. Taux absentéisme : maladie, accident du travail et de trajet, grève, autres raisons.

Flux de personnel au cours de l'année : entrées

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Recrutements externes	385	281	666	646	600
dont cadres	117	81	198	172	131
dont non cadres	268	200	468	474	469
dont CDI	240	147	387	352	274
dont CDD	145	134	279	294	326
Mobilités au sein de Transdev ¹	51	27	78	111	142
Mobilité groupe Caisse des Dépôts ²	1	4	5	2	0
Gains de marchés			0	0	0
Total entrées	437	312	749	759	742

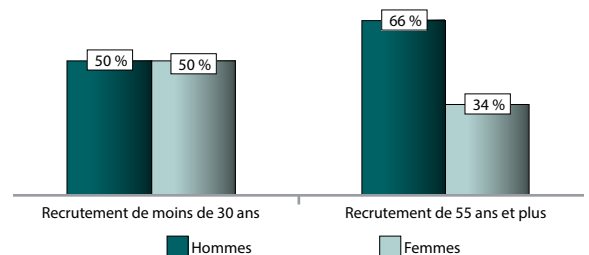
1. Nombre total d'emplois pourvus le plus souvent par mutations/transferts, en provenance d'une autre société du groupe Transdev (hors salariés des nouvelles sociétés entrées dans le périmètre du groupe).

2. Mobilités en provenance d'une autre entité/filiale du groupe Caisse de Dépôts.

Recrutements par âge

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Recrutement de moins de 30 ans	133	132	265	263	253
Recrutement de 55 ans et plus	38	20	58	60	57

Répartition des recrutements par genre selon l'âge



Flux de personnel au cours de l'année : sorties

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Total sorties	799	351	1 150	1 023	959
dont cadres	149	86	235	289	261
dont non cadres	650	265	915	734	698
dont CDI	630	217	847	717	635
dont CDD	169	134	303	306	324

Annexe Transdev

Motifs de sorties

	2023	2022	2021
Démission et abandon de poste (CDI)	146	165	118
Licenciement économique	0	3	0
Licenciement pour d'autres causes	43	82	86
Départ CDD tout motif	303	306	325
Rupture conventionnelle	32	41	39
Mobilité entre société du Groupe ¹	500	275	157
Retraite et préretraite	36	57	48
Rupture période d'essai (CDI)	37	26	25
Autres ²	29	44	26
Pertes de marchés	24	24	135
Total sorties	1 150	1 023	959

1. Effectif CDI quittant individuellement l'entreprise pour rejoindre une autre société au sein du groupe Transdev pour des raisons qui ne relèvent pas d'un changement de périmètre (fusion, acquisition, cession, filialisation...).

2. Toute autre cause de départ n'ayant pas été renseignée dans les indicateurs précédents. Exemple : départs pour décès, invalidité, service militaire... (hors départs pour cession ou filialisation de l'entreprise).

Mouvements des personnels non permanents

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Recrutements alternants	58	77	135	91	94
Alternants recrutés en CDI ou en CDD à la fin de la formation	0	0	0	0	0
Transformation de CDD en CDI	47	21	68	75	69

Personnel extérieur sous contrat ou convention temporaire

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Intérim					
Nombre intérimaires ETP	52,0	9,0	61,0	78,3	126,6
Taux d'emploi intérimaires	3,1 %	1,0 %	2,3 %	2,7 %	3,8 %
Stagiaires					
Nombre de stagiaires	30	9	39	54	48

Promotions

Changements de fonctions ayant entraîné dans la société un passage dans un emploi de niveau de classification plus élevé

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Promotions	17	15	32	23	15



Rémunérations et charges accessoires

Masse salariale annuelle totale

(En euros)

	2023	2022	2021
Masse salariale annuelle brute DADS	155 554 820	160 855 825	168 797 948
dont cadres	112 838 093	108 286 034	106 125 831
dont non cadres	42 716 727	52 569 791	62 672 117
Charges patronales	77 267 104	80 237 240	86 518 388
Total	232 821 924	241 093 064	255 316 336

Charges accessoires

(En euros)

Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel

	2023	2022	2021
Entreprises de travail temporaire (Hors taxes)	2 636 668	4 411 844	6 002 626
Autres entreprises ¹	n.d.	n.d.	n.d.
Total	2 636 668	4 411 844	6 002 626

1. « Sous-traitance », prestataires de service, etc.

Rémunérations moyennes annuelles brutes

(En euros)

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Cadres	92 486	72 486	84 494	82 477	81 375
Non cadres	33 497	32 886	33 295	32 718	31 016
Total	61 985	54 941	59 407	55 093	50 770

Effectifs ETP CDI-CDD y compris temps partiel.

Montant en euros des rémunérations brutes (hors charges sociales patronales) : salaire de base, indemnités de congés payés, 13^e mois éventuel, primes, heures supplémentaires.



Santé et sécurité au travail

Accidents de travail et de trajet

	2023	2022	2021
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	47	63	95
Nombre de salariés déclarés inaptes	18	18	32
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	6	20	26
Nombre d'accidents mortels	0	0	0
Taux de fréquence des accidents du travail	12,7 %	14,9 %	19,9 %

Dépenses en matière de sécurité / Effectifs formés

	2023	2022	2021
Montant des dépenses de sécurité	n.d.	n.d.	n.d.
Effectif formé à la sécurité dans l'année	447	461	504

Maladies professionnelles

	2023	2022	2021
Nombre de salariés reconnus en maladie professionnelle	9	0	6

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT ou comité de sécurité)

Pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés

	2023	2022	2021
Nombre d'instances dédiées à l'étude des problèmes de santé et de sécurité	12	12	27



Autres conditions de travail

Aménagement et réduction du temps de travail : ARTT

	2023	2022	2021
Nombre annuel de jours travaillés par salarié (hors forfait)	218,7	221,9	223,0
Durée annuel par salarié (en heures)	1 483,5	1 553,4	1 560,7

Nombre annuel de jours travaillés par un salarié travaillant à temps plein, hors journées de congé. Attention les journées de réduction du temps de travail ne sont pas déduites.

Répartition des salariés selon les quotités de temps de travail

Effectifs totaux CDI, CDD

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Effectif en temps partiel	34	31	65	52	86

2,7 % de l'effectif total est en temps partiel (1,8 % en 2022).



Formation

Dépenses de formation

	2023	2022	2021
% de la masse salariale consacré à la formation continue	2,54	3,02	2,96
Montant global consacré à la formation continue (en euros)	3 956 350	4 855 242	4 993 666

Formation continue

	Hommes	Femmes	2023	2022	2021
Nombre de stagiaires¹	1 104	682	1 786	2 654	2 281
Cadres	457	392	849	1 040	1 256
Non cadres	647	290	937	1 614	1 025
Heures de formation	20 037	10 714	30 751	25 449	40 130
Durée moyenne (en heures)	18,1	15,7	17,2	9,6	17,6
Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année	-	-	46 %	48 %	49 %

1. Nombre total de fois où les salariés vont en formation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. (ex. : un salarié ayant bénéficié dans l'année de deux actions de formation est comptabilisé deux fois).



Relations professionnelles

Les représentants du personnel au sein du Groupe

Attention : un représentant ayant deux mandats compte pour 2

	2023	2022	2021
Nombre total de représentants du personnel	408	344	488

Bilan des accords collectifs

Nombre d'accords ou relevés de décisions établis sur l'année

	2023	2022	2021
Rémunérations	1	28	11
Santé, sécurité et conditions de travail	2	4	17
Dialogue social	1	24	2
Autres accords	1	21	18
Total	5	77	48

Convention Collective

L'ensemble des salariés est couvert par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.



Autres conditions de vie

Activités sociales

Montant en euros des sommes versées par l'employeur au titre des activités sociales et culturelles organisées pour le personnel au cours de l'année civile (ex. : organisation de fêtes, de voyages, de sorties culturelles, d'activités sportives, d'aides sociales...).

	2023	2022	2021
Subventions pour activités sociales	2 179 313 €	2 039 569 €	2 237 919 €

Ce document a été réalisé par la direction des ressources humaines du Groupe et de l'Établissement public.

Auteurs :

Youseline Saint-Thomas,
service données sociales,
direction des ressources humaines du
Groupe et de l'Établissement public.

Guillaume Hiblôt pour la réalisation.

Remerciements à tous les contributeurs
du réseau statistique RH Groupe
associés à l'élaboration de ce document.

Il est disponible sur les sites intranet et
internet : **www.caissedesdepots.fr**



**Direction des ressources humaines
du Groupe et de l'Établissement public**

Données sociales DHP300 - Département Support et Pilotage de la performance
17 avenue Pierre Mendès-France
75914 Paris cedex 13



Ensemble, faisons grandir la France