



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

CHIFFRES CLÉS BILAN SOCIAL 2023

Groupe Caisse des Dépôts

01 Emploi

Effectif total du Groupe

27 996

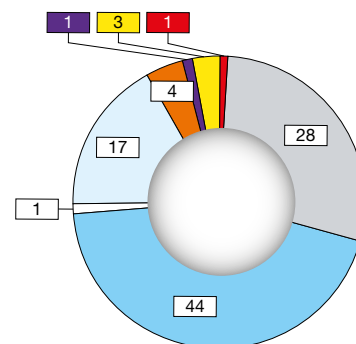
salariés au 31/12/2023 en France

Effectif par catégorie et genre

Effectif total (France)

	2023	2022	2021	Évolution 2023/ 2022
Caisse des Dépôts (EP)	7 452	7 171	7 033	3,9 %
Entités rattachées	1 468	1 340	1 309	9,6 %
Informatique CDC	1 122	1 032	990	8,7 %
CDC Habitat et filiales	10 026	9 522	9 368	5,3 %
Icade et filiales	1 088	1 235	1 228	- 11,9 %
Compagnie des Alpes	228	209	175	9,1 %
Bpifrance	4 197	3 832	3 706	9,5 %
Total (hors Transdev)	25 581	24 341	26 708	5,1 %
Transdev	2 415	2 832	3 247	- 14,7 %
Total Groupe CMIC	27 996	27 173	29 955	3,0 %

Répartition des effectifs par activité (en %)



Transports, ingénierie et conseil ■ Financement des entreprises
Investisseur d'intérêt général ■ Technologies numériques
Logement et immobilier ■ Environnement
Tourisme et loisirs ■ Autres

Principales évolutions de l'effectif du Groupe

L'effectif total du Groupe (hors Transdev) au 31 décembre 2023 s'élève à **25 581** salariés contre 24 341 en 2022, soit une augmentation de 5,1 %. 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.

91 % de l'effectif total est en CDI (idem en 2022) et **9 % en CDD** (idem en 2022).

Parmi ces CDD, 60 % sont en contrats d'apprentissage ou autres contrats d'aide à l'insertion (idem en 2022)

Remarque : Les données relatives à Transdev sont présentées en annexe du bilan social pour l'année 2023 et ne sont donc pas intégrées dans les tableaux suivants. Les analyses par comparaison entre 2022 et 2023, les commentaires et les chiffres clés sont donc hors Transdev.

57 % de femmes
 57 % de cadres
 52 % de femmes cadres

Effectif par catégorie et genre

Le groupe Caisse des Dépôts compte **57 % de femmes** (idem en 2022).

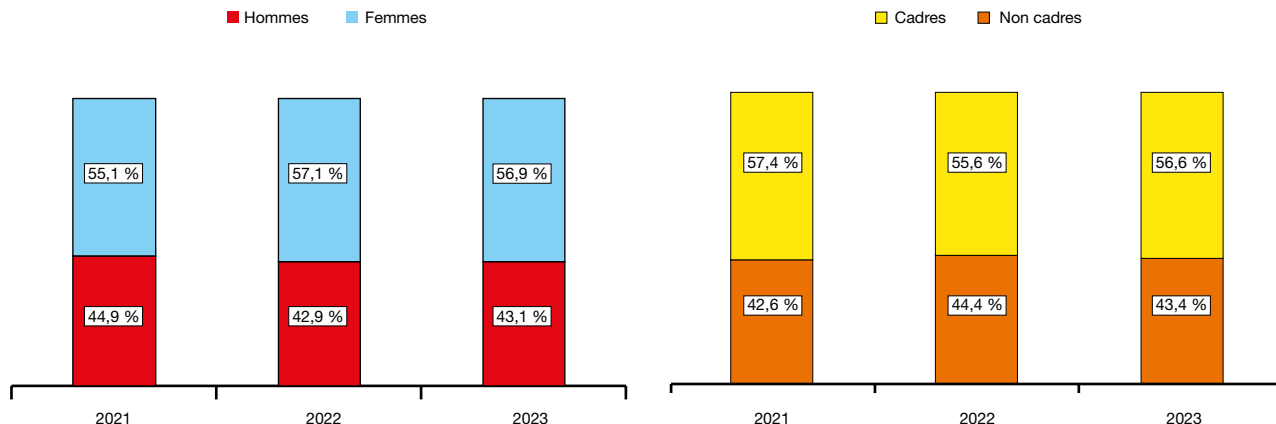
Il dénombre **57 % de cadres** (56 % en 2022).

Parmi les cadres, **48 %** sont des hommes et **52 %** sont des femmes (idem en 2022).

Parmi les non-cadres, **37 %** sont des hommes et **63 %** sont des femmes (idem en 2022).

Répartition de l'effectif total par genre

Répartition de l'effectif total par catégorie



Contrats d'aide à l'insertion (CDD)

Les contrats d'aide à l'insertion représentent **5,7 %** des effectifs du Groupe (5,2 % en 2022).

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage représentent **99 %** des contrats d'aide à l'insertion (idem en 2022).

Sur l'année 2023, **102 contrats** (21 stagiaires, 22 en professionnalisation et 59 apprentis) **d'aide à l'insertion et stagiaires** ont été pérennisés en CDI contre 106 en 2022.

Le recours aux contrats d'apprentissage est en hausse chaque année.

La pérennisation des contrats d'apprentissage a diminué de 12 % par rapport à 2022, cependant la pérennisation des contrats de professionnalisation a augmenté de 83 % cette année.

Le nombre de transformation de CDD en CDI passe à 373 contrats en 2023 contre 348 contrats en 2022.

01 Emploi

Âge moyen

43,1 ans

Ancienneté moyenne

10,8 ans

Âge et ancienneté

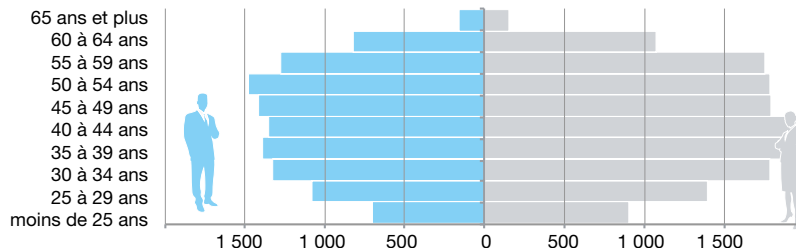
Pyramide des âges

L'âge moyen 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.

16 % des effectifs du Groupe ont moins de 30 ans (15 % en 2022) et 20 % ont 55 ans et plus (21 % en 2022).

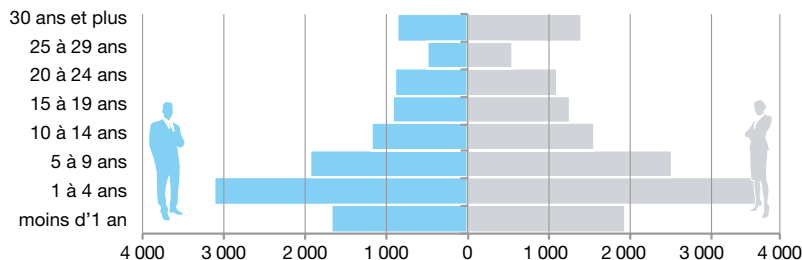


Pyramide des anciennetés

L'ancienneté moyenne dans le Groupe est de **10,8 ans** et continue à diminuer (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 une ancienneté de 30 ans et plus (10 % en 2022).



Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) / Handicap

Le taux d'emploi direct atteint **5,9 %** pour l'ensemble du Groupe en 2023 (5,7 % en 2022).

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de 1 338 en 2023 (1 203 en 2022) soit une hausse de 11 %.

Cette hausse se manifeste surtout au sein des pôles Icade (+ 89 %) et Bpifrance(+ 30 %).

Taux d'emploi direct

5,9 %

Flux de personnels

	Entrées (hors gains marchés)	Sorties (hors cessions)	Taux recrutement
Caisse des Dépôts et entités	1 296	773	15,0 %
Informatique CDC	180	95	16,6 %
CDC Habitat	2 834	2 410	28,9 %
Icade et filiales	191	248	16,2 %
Compagnie des Alpes	62	42	28,5 %
Bpifrance	1 069	704	26,5 %
Total	5 632	4 272	22,6 %

Taux de recrutement

22,6 %

Taux de turn over

8,4 %

Le taux de recrutement est de 22,6 % soit une augmentation de presque 1 point par rapport à 2022 (21,8 %).

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 %.

Le taux de turn over est de 8,4 % contre 9,4 % en 2022, soit une baisse d'un point cette année.

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).

Taux recrutement = nb total d'entrées (hors gain de marché) CDI-CDD / eff. moyen mensuel

Taux turn over = nb total sorties (hors cessions et fin de CDD) / eff. moyen mensuel CDI.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme du Groupe est de 7,1 %, tous motifs confondus (7,9 % en 2022).

Le taux d'absentéisme pour maladie baisse : 4 % contre 4,6 % en 2022.

Le nombre total de jours d'absence rapporté à l'effectif moyen mensuel s'établit à **14,8 jours par an et par personne** (16,4 jours en 2022), soit une baisse d'à peu près 2 jours.

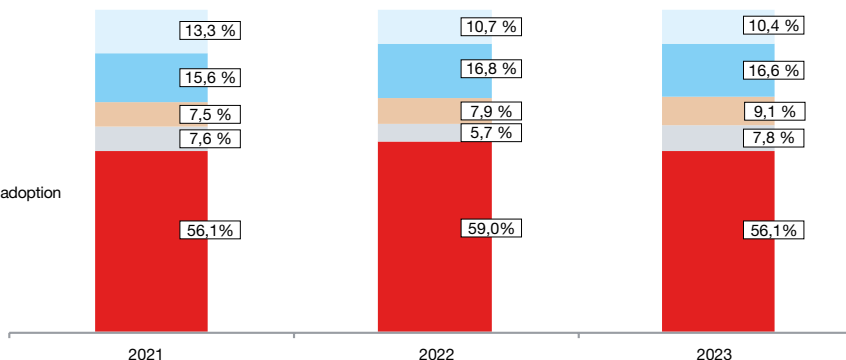
Après la maladie, le second motif d'absence concerne les congés maternité/paternité ou d'adoption (16,6 %) en légère baisse par rapport à 2022.

Taux d'absentéisme

7,1 %

Répartition du nombre de jours d'absence par type

- Absences diverses¹
- Congés maternité / Paternité ou d'adoption
- Accidents du travail et du trajet
- ALD / CLM / CLD / Invalidité
- Maladie



1. Événements familiaux (mariage ou PACS, décès dans la famille...), enfants malades, déménagements, y compris absences pour activité partielle et autorisation spéciale d'absence (motifs liés à la crise sanitaire).

02 Rémunérations

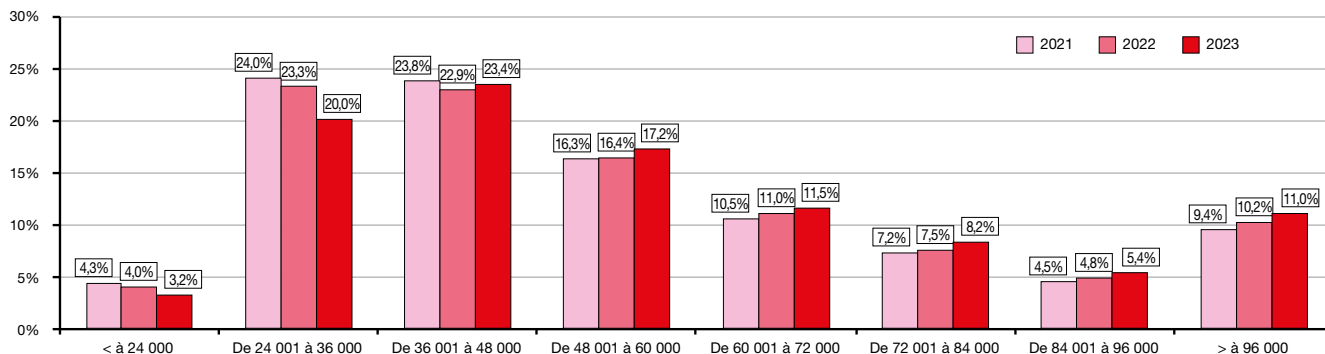
La rémunération moyenne annuelle brute

59 777 €

Rémunérations moyennes annuelles brutes

La rémunération moyenne annuelle brute du Groupe s'élève à **59 777 €** (57 614 € en 2022).

Répartition des effectifs¹ par tranche de rémunération



1. Effectifs CDI à temps plein, présents toute l'année.

Intéressement et participation versés en 2023 au titre de 2022

Le montant moyen de l'intéressement passe de 3 635 € à 3 642 € en 2023.

Le nombre de bénéficiaires est en augmentation: 23 465 en 2022 à 24 197 en 2023.

Parmi eux, 71 % ont opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO) contre 79 % en 2022.

Parmi le pôle « Caisse des Dépôts et entités », 11 entités sur 21 bénéficient d'un dispositif d'intéressement.

Le montant moyen de la participation passe de 2 251€ en 2022 à 3 762€ en 2023.

Le nombre de bénéficiaires est en augmentation : 14 163 en 2022 à 14 823 en 2023.

Parmi eux, 60 % ont opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO) contre 69 % en 2022.

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

03 Formation

Taux d'accès
à la formation
91 %

Formation continue

En 2023, **91 %** des effectifs ont suivi une formation dans l'année (92 % en 2022).

Le nombre total de stagiaires est de 105 545 en 2023 (103 310 en 2022) soit une augmentation de 2 %.
La durée moyenne des formations est de 5,1 heures (4,5 en 2022).

Taux d'accès à la formation = Nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation / effectif moyen mensuel CDI-CDD.
Stagiaire : salarié ayant suivi un stage de formation. Un salarié qui a suivi 3 stages de nature différente représente 3 stagiaires.

04 Autres conditions de travail

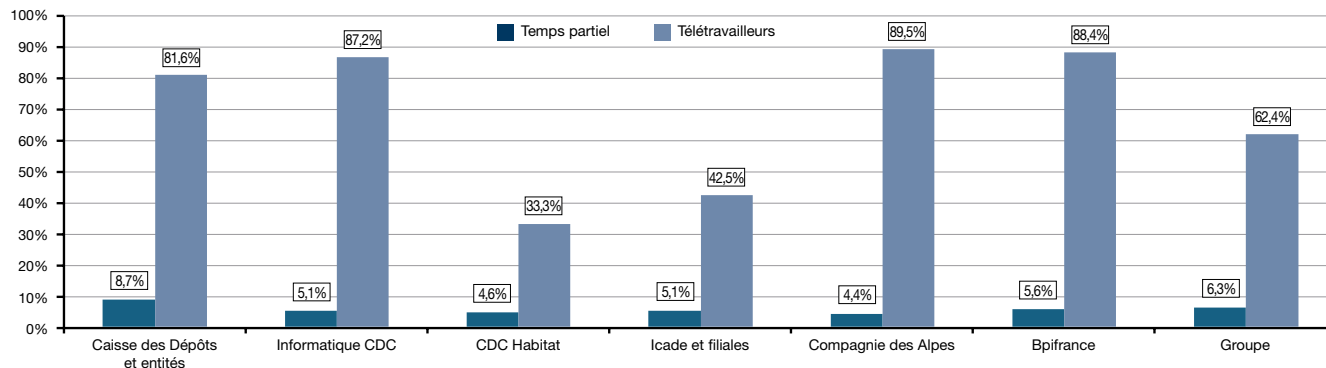
Temps partiel **6,3 %**
Télétravail **62,4 %**

Temps de travail

La proportion de salariés à temps partiel passe de 6,7 % à **6,3 %** en 2023.
43,7 % relèvent d'un temps de travail au forfait (42 % en 2022).

62,4 % des collaborateurs du Groupe sont en télétravail contre 54,6 % en 2022.

Taux de temps partiel et de télétravailleurs par pôle



05 Relations professionnelles

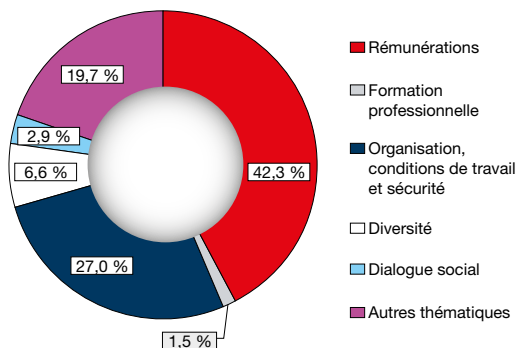
Bilan des accords ou relevés de décisions établis sur l'année

137 accords ou relevés de décisions établis dans l'ensemble des entités (151 en 2022) : 77 % par négociation (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 %).

Répartition par thème des accords conclus



**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



caissedesdepots.fr

Ensemble, faisons grandir la France