



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

CHIFFRES CLÉS BILAN SOCIAL 2020

Établissement Public Caisse des Dépôts

01 Effectifs

5 888
agents / salariés
permanents
en fonction

6 883 personnes sont gérées (6 884 en 2019),
dont **6 446** rémunérées (6 426)
et **6 261** en fonction dans l'Établissement public (6 216)
dont **5 888** permanents en fonction (5 757)

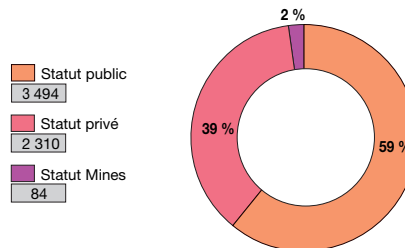
▶ Par rapport à 2019, les effectifs permanents en fonction sont en hausse (+ 2,3 %), les effectifs rémunérés (+ 0,3 %) et les effectifs gérés restent constants.

1. Répartition des contrats

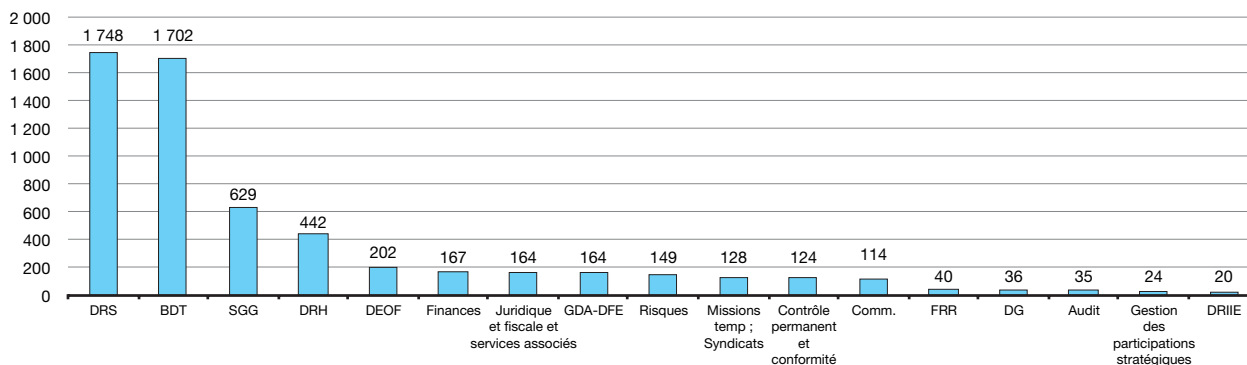
▶ **94 %** d'effectifs permanents
en hausse par rapport à 2019 (92,6 %)

▶ Une implantation sur tout le territoire, dans 39 villes.

2. Répartition par statut de l'effectif permanent en fonction à l'Établissement public



3. Répartition par direction de l'effectif permanent en fonction à l'Établissement public



- ▶ Au 01/01/2020, rattachement des Risques de la BDT réseau à la direction des Risques.
- ▶ Au 01/11/2020, création de la direction DRIIE, à partir d'effectifs en provenance de la DG.
- ▶ La DRH du Groupe et de l'EP regroupe tous les effectifs relevant de la filière RH de l'EP, ainsi que les effectifs relevant de l'intérim interne (20 collaborateurs), du service médical (18 collaborateurs), ainsi que des activités de protection sociale et d'action sociale - COSOG, USAC, MSG, AGR, SVD (118 collaborateurs).

60 %
de cadres
61,5 %
de femmes

4. Répartition des catégories cadres / non cadres (personnel permanent)

► **60 %** de cadres contre 58 % en 2019

	2020	2019	2018
Cadres	3 552	3 352	3 166
Non cadres	2 336	2 405	2 444
Total	5 888	5 757	5 610

► La part des cadres augmente nettement (+ 6 %) par rapport à 2019.

5. Part des femmes dans l'Établissement public (personnel permanent)

► **61,5 %** de femmes légère baisse par rapport à 2019 (61,9 %)

	2020	2019	2018
Femmes	3 622	3 564	3 506
Hommes	2 266	2 193	2 104
Total	5 888	5 757	5 610

► **53,6 %** des cadres sont des femmes (personnel permanent).

Cette proportion se stabilise par rapport à 2019 (53,6 %). En effectif, le nombre de femmes cadres augmente.

	Différence 2020/2019	2020	Différence 2019/2018	2019	2018
Femmes cadres	+ 107	1 905	+ 82	1 798	1 716
Hommes cadres	+ 93	1 647	+ 104	1 554	1 450
Total	+ 200	3 552	+ 186	3 352	3 166

02 Âge et ancienneté Groupe

Personnel permanent et non permanent
en fonction à l'Établissement public

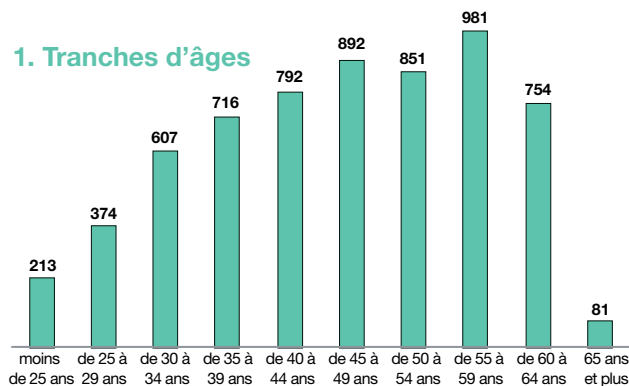
Âge moyen
46,5 ans

Ancienneté Groupe moyenne
15,5 ans

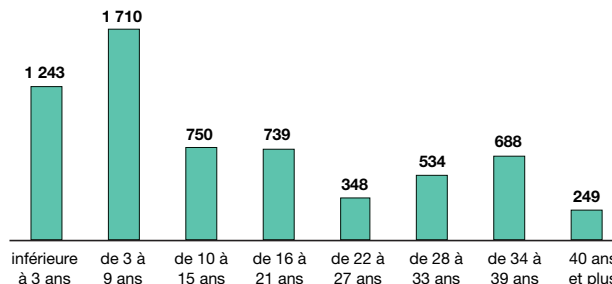
	2020	2019	2018
Âge moyen	46,5	46,6	46,6
Âge médian	47,4	47,7	47,8
Ancienneté Groupe moyenne	15,5	16,0	16,5

► L'âge moyen et l'âge médian diminuent légèrement ; l'ancienneté Groupe continue nettement de baisser.

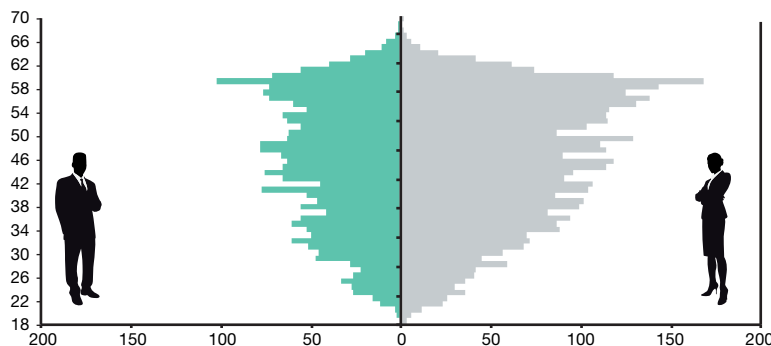
1. Tranches d'âges



2. Tranches d'ancienneté Groupe



3. Pyramide des âges



03 Mobilité et flux d'entrée

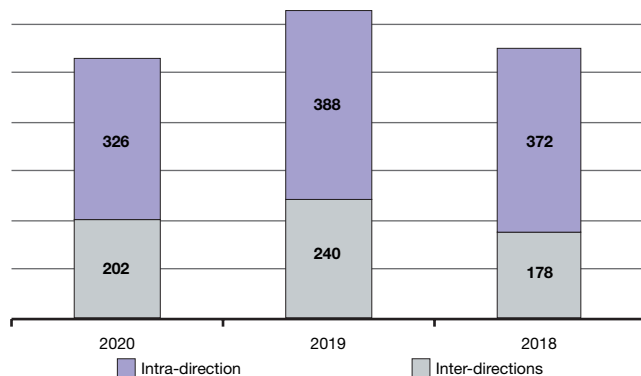
Personnel permanent en fonction à l'Établissement public

528 mobilités

467 recrutements
et transformations
de contrats permanents

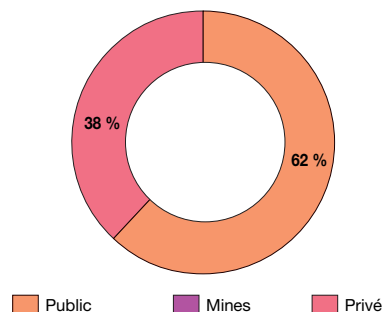
1. La mobilité au sein de l'Établissement public

Mobilité par type



► En 2020, le nombre des mobilités a baissé de 15,9 % par rapport à 2019 (- 15,8 % pour les mobilités inter-directions et - 16 % pour les mobilités intra-direction).

Mobilité par statut



► Les agents de droit public sont en proportion plus mobiles en 2020 (62 % contre 59 % en 2019).

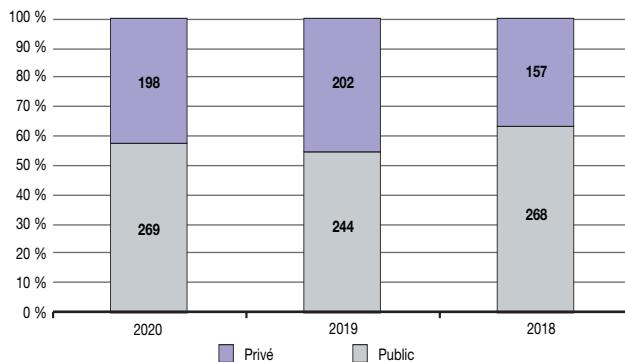
► La part des salariés de droit privé dans l'ensemble des mobilités est passée de 40 % en 2019 à 38 % en 2020.

2. Les entrées

467 recrutements et transformations de contrat en permanents en 2020

► + 4,7 % par rapport à 2019

► En moyenne sur 3 ans, 58 % des recrutements sont de statut public



Flux de départ

Personnel permanent en fonction à l'Établissement public

287 départs définitifs
dont **178** départs
en retraite

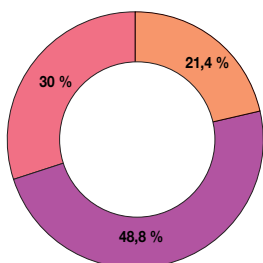
En 2020, on recense 365 départs provisoires et définitifs, soit une hausse de 6 % par rapport à 2019.

Les départs se répartissent en deux types :

78 départs provisoires (disponibilité, suspension de contrat, congé longue maladie, congé longue durée, mise à disposition, détachement, congé parental, congé formation) ;

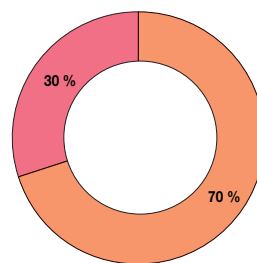
287 départs définitifs (retraite, démission, décès... hors transformation de contrat de perm à perm.).

3. Départ par type



■ Départs provisoires
 ■ Retraites
 ■ Autres départs définitifs (démissions, décès, mobilité Groupe, fin de contrat...)

4. Départ par statut



■ Public
 ■ Mines
 ■ Privé

5. Âge moyen des départs en retraite, par genre

	Public	Mines	Privé	Ensemble	2019	2018
Hommes	63,2		64,7	63,6	63,1	62,9
Femmes	62,7	61,7	63,5	62,9	62,7	61,9
Ensemble	62,9	61,7	64,0	63,1		
Rappel 2019	62,8	62,9	63,0	62,8		
Rappel 2018	62,1	62,8	62,8	62,3		

► L'âge moyen des départs en retraite augmente pour les agents de droit public et les salariés.

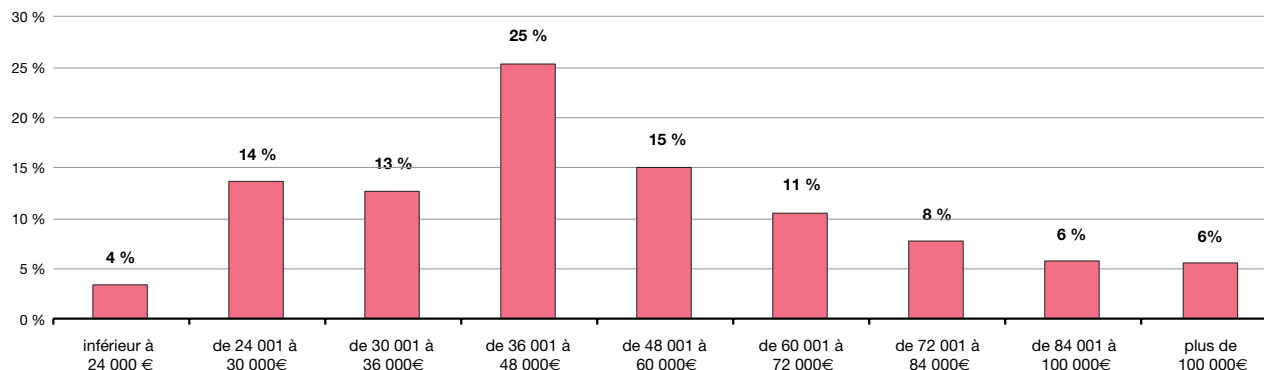
04 Rémunérations, masse salariale

1. Masse salariale en 2020

Masse salariale annuelle brute	433 937 798 €
Charges patronales	283 218 006 €
Total	717 155 804 €

2. Répartition des tranches de rémunérations

53 164 € rémunération moyenne annuelle nette fiscale,
tous statuts confondus (hors intéressement)
contre 52 707 € en 2019.



3. Intéressement

Versé en 2020 au titre du dispositif de 2019

L'intéressement versé en mars 2020 représente 7 % de la masse salariale dédiée.

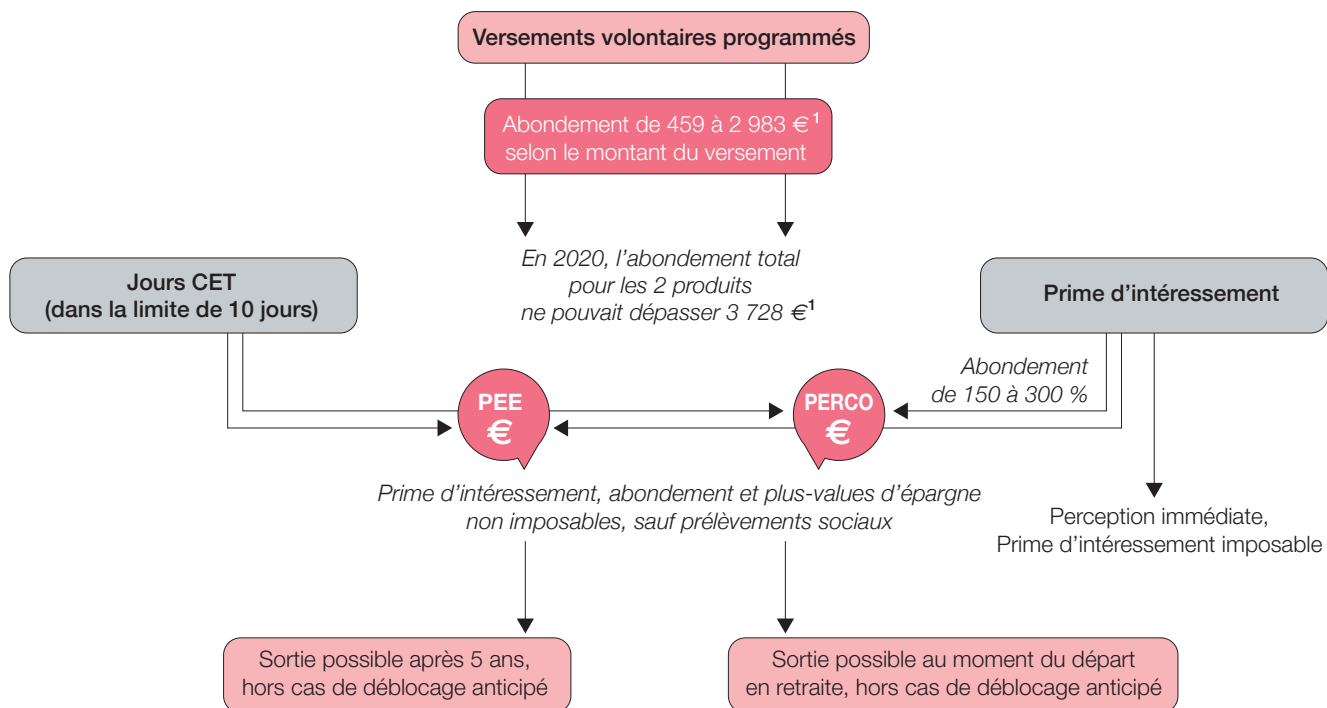
5 885 bénéficiaires relevant d'une direction de l'EP (hors agents partis) soit + 0,6 % par rapport à 2019 ;

4 110 € de montant moyen, soit + 1,5 % d'évolution par rapport à 2019 ;

4 535 bénéficiaires (77 %) ont opté pour un versement PEE/PERCO (contre 79 % en 2019).

Épargne salariale

Deux accords du 31 décembre 2009 ont mis en place un dispositif d'épargne salariale (PEE / PERCO) dans le cadre des possibilités ouvertes par la loi de modernisation de l'économie. Les versements volontaires programmés des agents sont complétés par un abondement de la Caisse des Dépôts.



Depuis le 1^{er} janvier 2018, chaque collaborateur peut bénéficier d'un abondement de 150 à 300 % en cas de versement de tout ou partie de son intéressement sur le PERCO.

Au titre du PEE, la bonification patronale est de 5 784 895 € (+ 7,8 % par rapport à 2019), au titre du PERCO, elle est de 16 562 750 € (+ 0,1 % par rapport à 2019).

1. Hors dispositif fin de carrière.

05 Organisation du temps de travail

11 % en télétravail
10 % de l'effectif en fonction travaille à temps partiel

1. Télétravail

- ▶ 651 personnes en fonction au 31 décembre 2020 bénéficient du télétravail contre 757 en 2019.
- ▶ 11 % de l'effectif permanent en fonction est en télétravail contre 13,1 % l'an dernier. (- 2 points).
- ▶ Une sur représentation des femmes en télétravail (76 % de femmes contre 62 % dans l'effectif) et une sous représentation de cadres (51 % de cadres contre 60 % dans l'effectif) est à noter.

2. Le temps partiel choisi

- ▶ 10,1 % de l'effectif est à temps partiel choisi contre 10,8 % en 2019 (34 personnes en moins).
- ▶ La quotité la plus choisie reste le 80 %, en baisse par rapport à 2019.

06 Absentéisme

Taux d'absence **9,4 %**
dont maladie **3,1 %**

Attention, à partir de 2020, les taux d'absence sont calculés différemment, le dénominateur (« jours de présence » n'est plus calculé à partir de l'effectif moyen mensuel).

Ce dénominateur est calculé par cumul du nombre de jours de présence de chaque personne auquel on retranche le cumul des congés pris (congés annuels, jour DG, MATT, médaille, jour boni, RTT et CET).

- ▶ On observe une hausse du taux d'absence tous motifs confondus¹ en 2020 par rapport à 2019 (+ 3,3 points) qui s'explique par les absences liées à la crise sanitaire (jours d'autorisation spéciale d'absence - ASA).
- ▶ Le taux d'absence maladie 2020 a lui baissé de 0,2 point (3,3 % en 2019).
- ▶ Le nombre de jours d'absence a augmenté de plus de 49 %, cette augmentation s'explique par la crise sanitaire (jours ASA).

1. Motifs pris en compte pour les absences : Congés maladie, Congés longue maladie et congés longue durée, Accidents de travail ou de trajet, Congés de maternité, paternité ou adoption, Congés conventionnels (événements familiaux, autorisation spéciale d'absence (ASA)).

07 Formation

11 heures

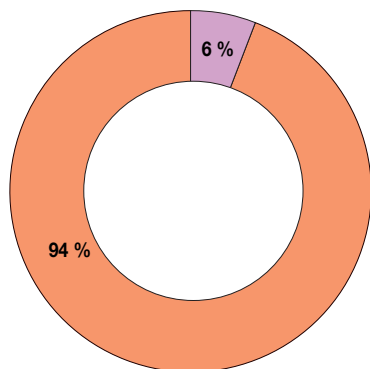
par agent formé

98 % de collaborateurs
ont accédé à une formation

Un nombre d'heures par agent formé en baisse mais un nombre d'agents formés en hausse.

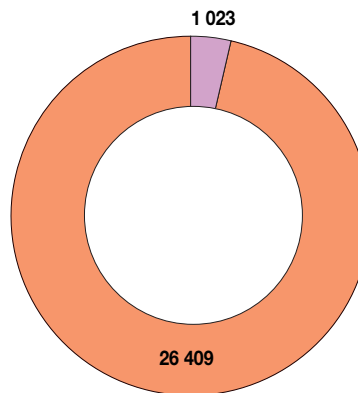
La formation comprend le présentiel, les classes virtuelles et le e-learning.

1. Répartition du nombre d'heures de formation



■ Préparation aux concours et examens de la fonction publique
■ Formation continue, congé formation et bilan de compétences¹

2. Répartition du nombre de stagiaires²



■ Préparation aux concours et examens de la fonction publique
■ Formation continue, congé formation et bilan de compétences¹

En 2020, la durée moyenne par agent formé a été de 11 heures (25,9 en 2019).

98 % des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation en 2020 (80 % en 2019).
(source : Bilan formation).

1. Regroupe les anciens axes « adaptation au poste de travail » et « développement des compétences ».

2. Stagiaire : collaborateur ayant suivi une formation. Un salarié qui a suivi 3 stages de nature différente représente 3 stagiaires.

08 Dialogue social

1. Liste des accords signés en 2020, tous statuts confondus

- Avenant à l'accord triennal Handicap 2018-2020 signé le **03/01/2020**.
- Avenant n°4 à l'accord Plan d'Épargne Entreprise de la Caisse des Dépôts signé le **07/02/2020**.
- Avenant n°5 à l'accord Plan d'Épargne Retraite Collectif de la Caisse des Dépôts signé le **07/02/2020**.
- Accord relatif à la gestion des congés au titre de 2020 dans le contexte de crise sanitaire et économique lié au COVID 19 signé le **21/04/2020**.
- Accord relatif à la mise en place de primes exceptionnelles pour le soutien du pouvoir d'achat des personnels de l'Établissement public dont la rémunération est la moins élevée et au bénéfice des personnels mobilisés dans le contexte de la crise sanitaire résultant de l'épidémie de COVID-19 signé le **14/05/2020**.
- Avenant n°2 à l'accord d'intéressement 2018-2020 signé le **30/06/2020**.
- Accord relatif à la qualité de vie individuelle et collective au travail signé le **01/09/2020**.
- Avenant n°2 à l'accord relatif à la mise en place du télétravail pour les personnels de la Caisse des Dépôts signé le **01/09/2020**.
- Avenant n°2 à l'accord relatif au droit syndical et aux moyens syndicaux au sein de l'Établissement public Caisse des Dépôts signé le **09/10/2020**.
- Avenant n°1 à l'accord relatif au dispositif de don de jours de repos non pris au sein de l'Établissement public signé le **12/11/2020**.

2. Liste des accords signés en 2020, statut de droit public

- Avenant n°3 au Règlement au compte épargne temps à la Caisse des Dépôts applicable aux fonctionnaires, agents de droit public et sous statut de la Caisse des Dépôts signé le **07/07/2020**.

3. Liste des accords signés en 2020, statut de droit privé

- Avenant à l'accord triennal Handicap 2018-2020 signé le **03/01/2020**.
- Accord relatif à la gestion des congés au titre de 2020 dans le contexte de crise sanitaire et économique lié au COVID 19 signé le **21/04/2020**.
- Avenant n°5 à l'accord relatif au compte épargne temps à la Caisse des Dépôts applicable aux agents contractuels sous le régime des conventions collectives signé le **07/07/2020**.
- Accord relatif à la qualité de vie individuelle et collective au travail signé le **01/09/2020**.
- Avenant n°2 à l'accord relatif à la mise en place du télétravail pour les personnels de la Caisse des Dépôts signé le **01/09/2020**.
- Avenant n°3 à l'accord relatif au droit syndical et aux moyens syndicaux au sein de l'Établissement public Caisse des Dépôts signé le **09/10/2020**.
- Avenant n°1 à l'accord relatif au dispositif de don de jours de repos non pris au sein de l'Établissement public signé le **12/11/2020**.



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

Données sociales DHPS30 - Département RH transverse
17 avenue Pierre Mendès-France
75914 Paris cedex 13



Ensemble, faisons grandir la France