

Notre responsabilité de fonctionnement



Ressources humaines

► Accord cadre 2006-2008 : une politique globale

■ Trois statuts, une harmonie globale

La cohabitation de trois statuts différents au sein du personnel (fonctionnaires, salariés sous convention collective et salariés sous statut de la Caisse de retraite des Mines) concourt à la richesse humaine et professionnelle de la Caisse des Dépôts. L'Etablissement public a souhaité maintenir ses effectifs à périmètre constant, conformément à l'accord signé en décembre 2004 avec les partenaires sociaux sur « l'emploi, la mobilité, la formation et les relations sociales à la Caisse des Dépôts », afin d'assurer la pérennité de ses activités. Priorité a été donnée à la mobilité inter et intra directions et à la réintégration, de droit ou sur leur demande, de personnels en provenance d'entités du groupe ou hors groupe, dans un bassin d'emploi élargi par l'accueil des salariés sous statut de la Caisse des Mines au 1^{er} mai 2005 (300 personnes). Le recrutement de personnels de catégorie C à la Direction des retraites a été effectué dans un souci de résorption de l'emploi précaire. Les entrées en CDI correspondent à des personnels sous convention collective, pour des postes prévus dans le décret du 13 juillet 1998, mais également à des recrutements par concours de fonctionnaires de toutes catégories.

■ Maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'organisation du temps de travail est régie par un accord d'entreprise ARTT signé en novembre 2001, prévoyant, depuis l'instauration de la journée de solidarité, un temps de travail théorique effectif de 1 607 h, 214 jours travaillés et 11 jours RTT. Dans un souci d'opérer un choix de vie, 16 % des effectifs ont opté pour un temps partiel, la grande majorité exerçant leur activité à 80 %. Les choix professionnels des collaborateurs peuvent s'adosser à différents accords en vigueur : compte épargne temps, congés solidaires, aide à la création ou à la reprise d'entreprise.



(1) Les données chiffrées correspondent à l'Etablissement public, hors salariés de la Caisse des mines (entrés dans les effectifs au 1^{er} mai 2005).

(2) (Nombre total de jours d'absences en jours ouvrés dans l'Etablissement public) ÷ (Effectif moyen mensuel). Les principaux motifs d'absence sont : la maladie (47 %), les congés longue maladie et les congés longue durée (27 %), la maternité et la paternité (12 %), les congés conventionnels (11 %) et les accidents (3 %). Près de 90 % des arrêts maladie sont inférieurs à 15 jours calendaires.

► Effectif⁽¹⁾

Indicateur	2004	2005
Effectif total en fonction dans l'Etablissement public	4 753	4 754
<i>Effectif permanent (fonctionnaires, CDI)</i>	4 625	4 605
<i>Effectif non permanent (CDD, contrat d'insertion)</i>	128	149
Nombre de stagiaires durant l'année	124	166
Pourcentage statut cadres/cat. A/total permanent en fonction	33	34
Pourcentage techniciens sup./cat. B	33	34
Pourcentage employés/cat. C	34	32
Entrées de l'exercice (perm. + non perm.)	260	354
<i>En CDI</i>	115	199
<i>En CDD (CES et apprentissage inclus)</i>	145	155
Licenciement ou radiation pour abandon de poste	7	13
Création nette d'emplois permanents	+ 18	- 35
Age moyen	45,5	46,6
Ancienneté moyenne	20,2	20,1
Turnover (%)	4,8	6,8

► Organisation et temps de travail

Indicateur	2004	2005
Nombre moyen de jours théoriques de travail annuel par salarié	213	214
Nombre de salariés à temps plein	3 951	3 971
Nombre de salariés à temps partiel	787	771
Proportion d'agents à temps partiel	16,6	16,2
Taux d'absentéisme (%)	5,7	5,8
Nombre de jours d'absence par agent ⁽²⁾	12,2	12,3

Notre responsabilité de fonctionnement

■ Maintenir un système de rémunération valorisant

Le système de rémunération de la Caisse des Dépôts, tout en respectant des écarts de rémunération maîtrisés, est valorisant pour l'ensemble des personnels.

■ Développer les compétences et promouvoir les collaborateurs

La formation est une priorité de l'Etablissement public. Les formations qualifiantes, professionnelles et promotionnelles favorisent l'adaptation des collaborateurs à un environnement en constante mutation. En 2005, plusieurs dispositifs de mobilité/formation ont été mis en place afin de pourvoir des emplois par redéploiement des fonctions supports vers les services opérationnels notamment sur des postes de maîtrise d'ouvrage informatique, sur le métier investisseur et pour des postes d'adjoint consignment en province. Les formations promotionnelles (préparation aux concours) ont bénéficié à plus de 1 000 personnes. En 2005, l'Etablissement public a consacré 3,99 % de la masse salariale à la formation de 82 % des collaborateurs; ceux-ci ont bénéficié de plus de 22 000 jours de formation soit, en moyenne, près de six jours par personne.

■ Relations du travail

L'année 2005 a été marquée par la signature d'un nouvel accord cadre triennal (2006-2008) dont le but est l'adaptation de l'Etablissement au maintien et au développement de ses missions en garantissant fiabilité, sécurité et performance. Il offre également à l'ensemble des collaborateurs des perspectives importantes tout au long de leur vie professionnelle jusqu'à leur départ en retraite. Les réunions de concertation et les échanges ont permis de parvenir à un compromis pour les parties en termes :

- de parcours professionnels (création d'un observatoire des métiers, entretien de milieu de carrière...);
- de politique de formation (VAE);
- d'évolution de carrière (promotion, concours, revalorisation salariale...);
- de transition entre activité professionnelle et retraite (congrés solidaires...).

► Formation

Indicateur	2004	2005
Dépenses de formation en pourcentage de la masse salariale (%)	4,49	3,99
Taux de l'effectif n'ayant bénéficié d'aucune formation (%)	18,3	18,4
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	5,2	5,68

► Relations du travail

Indicateur	2004	2005
Nombre de représentants titulaires du personnel	27	27
Nombre de délégués syndicaux titulaires	16	14
Nombre d'accords signés	4	6

Notre responsabilité de fonctionnement

■ Développer des conditions de travail favorables

Au-delà du programme d'actions de prévention des risques professionnels qui prévoit notamment les actions récurrentes (exercice d'évacuation d'urgence, la prévention des TMS), des formations (sauveteurs secouristes du travail, sensibilisation au risque automobile), deux thèmes importants ont abouti en 2005 :

- l'étude sur le stress, sur les sites de Bordeaux et Angers, dans un projet de conduite du changement lié aux grandes échéances des établissements ;
- la création d'un groupe de réflexion sur l'alcool dans ces mêmes établissements, avec poursuite des travaux sur trois ans, selon le même dispositif mis en place sur Paris.

La Caisse des Dépôts subventionne annuellement deux structures sociales dont les actions sont normalement dévolues à des comités d'entreprise, respectivement pour les salariés de droit privé (ASOC) et pour les fonctionnaires (CSE). Celles-ci mènent des initiatives en faveur du développement durable, notamment concernant le tourisme solidaire.

► Promouvoir la diversité et la cohésion sociale

En cohérence avec sa tradition, son statut d'établissement public et ses missions au service du pays, la Caisse des Dépôts souhaite promouvoir dans sa gestion des ressources humaines des objectifs de diversité et de contribution à l'emploi et à la cohésion sociale (signature de la charte de la diversité).

■ Egalité hommes/femmes

L'effectif de l'Etablissement comprend une majorité de femmes (62 %) qui constituent près de la moitié des cadres (47 %). Un accord sur l'égalité professionnelle hommes-femmes a été signé en décembre 2004 dans le groupe financier et est en cours de déclinaison dans l'Etablissement public. Il instaure des indicateurs concernant la mixité, via des actions sur le recrutement, la formation et la promotion. Le nombre d'hommes prenant effectivement le congé paternité légal est en constante augmentation depuis 2003 (+11 %).

► Hygiène et sécurité

Indicateur	2004	2005
Montant des dépenses de sécurité (en €)	6 764 429	2 855 020
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	70	55
Nombre d'actes des services médicaux	15 962	15 585

► Contributions diverses

Indicateur	2004	2005
Total des subventions CSE/ASOC ⁽¹⁾ (en €)	7 860 428	8 401 158
Total de la subvention à la restauration (en €)	6 588 798	6 631 625
Nombre de « contrats temporaires vacances »	878	996

Indicateur (en %)	2004	2005
Proportion de femmes dans l'effectif	61,4	61,8
Proportion de cadres dans l'effectif	33	34
Proportion de femmes cadres dans l'effectif Cadres/cat. A	46	47
Revenu moyen des cadres femmes par rapport à celui des cadres hommes ⁽²⁾	79,2	79,9
Proportion de femmes parmi les cadres dirigeants	22,86	21,21
Proportion de femmes parmi les cadres à haut potentiel	48,57	47,54
Proportion de femmes dans le comité de direction	12,50	12,50



(1) Comité social d'établissement (fonctionnaires) et Activités sociales et culturelles des salariés de droit privé.

(2) (Rémunération moyenne annuelle nette des femmes cadres/cat. A) ÷ (rémunération moyenne annuelle nette des hommes cadres/cat. A) x 100.

Notre responsabilité de fonctionnement

■ Accès à l'emploi et à la formation des jeunes et des seniors

La Caisse des Dépôts mène un effort soutenu de recrutement des jeunes, notamment par le biais de stages, de l'apprentissage et des concours. Concernant les stages, une attention particulière est apportée aux conditions de travail et aux rémunérations. Elle accueille également un certain nombre de personnes en difficulté d'insertion, françaises et étrangères, dont des seniors, par le biais de contrats aidés (CAE). Sur les 25 agents en insertion, 20 % sont de nationalité étrangère et 28 % ont plus de 50 ans.

L'accès à la formation est égal pour tous et la formation des seniors reste particulièrement soutenue, y compris après 55 ans (81 % des plus de 55 ans se sont formés en 2005).

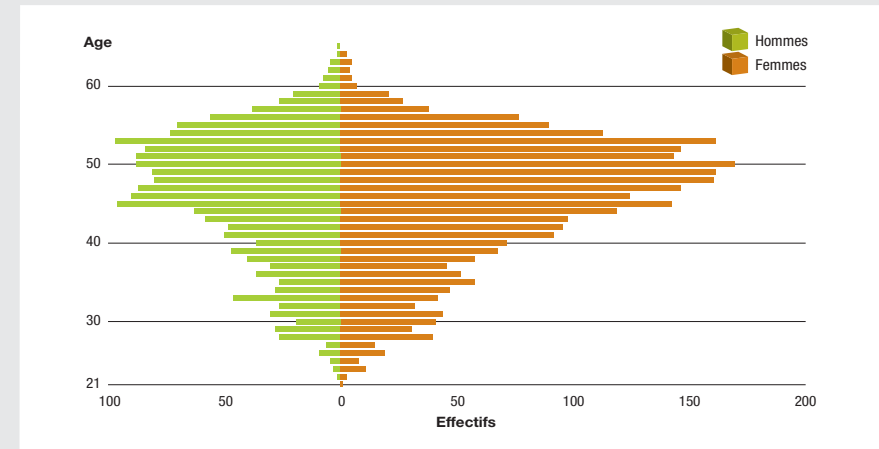
■ Accès à l'emploi des personnes handicapées

Au-delà du recrutement de 14 personnes en 2005, de nombreuses actions au cours de l'année tendent à faciliter la vie quotidienne des collaborateurs handicapés de l'Etablissement et à adapter leur poste de travail, notamment : l'accessibilité de l'Intranet aux malvoyants et aux handicapés moteur, les travaux d'accessibilité d'un immeuble ancien, des aménagements divers dans plusieurs bâtiments (une enveloppe de 605 000 € sur 2005-2006 est prévue à cet effet pour les sites parisiens). Une journée de sensibilisation destinée aux collaborateurs parisiens s'est tenue afin de modifier les comportements à l'égard des handicaps de toute nature et accroître les compétences de l'ensemble des acteurs. Des aides financières sont également apportées aux établissements d'insertion ou de formation pour handicapés. Une mission handicap a vu le jour début 2006 afin de mettre en œuvre les dispositions de la loi du 11 février 2005.

■ Une politique anti-discrimination

L'ensemble des recrutements et promotions prend en compte uniquement la capacité professionnelle de chacun. Les apprentis ou stagiaires recrutés sont issus de diverses écoles de tous niveaux et sont également d'origines diverses.

► Effectif permanent en fonction - Etablissement public 2005 : 4605 agents



► Emploi et insertion des handicapés⁽¹⁾

Indicateur	2004	2005
Nombre de travailleurs handicapés (personnes physiques)	118	117
Taux d'emploi (en %)	2,6	3,1
Montants investis en aménagements liés aux handicaps (en €)	—	450 596
Montants des marchés passés avec le secteur protégé (en €)	7 030	77 492

(1) Le mode de calcul du taux d'emploi a changé cette année (sur les effectifs payés – hors pré-retraite pour la Caisse des Dépôts) et prend en compte des marchés passés avec des CAT et des montants d'aménagements de poste.

Notre responsabilité de fonctionnement

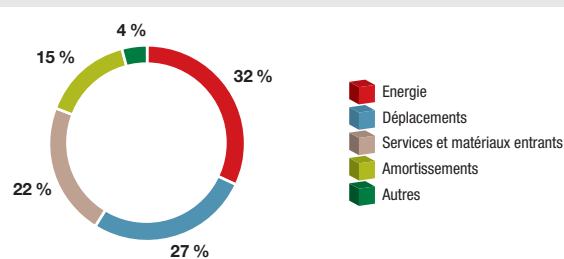
Politique environnementale: priorité à l'impact climatique

En 2005, le fonctionnement de l'Etablissement public Caisse des Dépôts concerne 4653 collaborateurs répartis sur plusieurs sites en Ile-de-France, au sein de 25 directions régionales et dans deux établissements importants à Bordeaux (1 160 collaborateurs) et Angers (642). L'impact environnemental de l'Etablissement public dont les métiers sont essentiellement tertiaires, s'il paraît relativement modeste, est réel et doit être pris en compte en cohérence avec l'implication de l'Etablissement dans la lutte contre le réchauffement climatique. Le calcul des émissions de Gaz à effet de serre (GES) et l'élaboration d'un plan d'action ont été des priorités en 2005.

► Horizon climat: un plan d'action pour réduire les émissions de GES

■ **Bilan carbone.** La Caisse des Dépôts a décidé d'anticiper la contrainte de réduction des gaz à effet de serre et le coût des émissions de CO₂ qui, à moyen ou long terme, s'imposeront à tous pour maîtriser les dérives du climat. Ainsi, l'Etablissement public a évalué ses émissions de gaz à effet de serre selon la méthode homologuée par l'ADEME. Calculé en 2005 à partir des activités et consommations 2004, le Bilan carbone® de l'Etablissement public s'élève à 30 000 tonnes d'équivalent CO₂ (teq CO₂), soit 5,5 teq CO₂ par salarié. Ceci place la Caisse des Dépôts dans la fourchette haute par rapport aux émissions des Français dans le cadre de leur activité professionnelle. Les émissions de gaz à effet de serre proviennent de quatre sources principales: voir schéma ci-dessous.

► Répartition des émissions de gaz à effet de serre de l'Etablissement public



■ Objectif et plan d'action.

Pour se conformer à l'ambition gouvernementale de division par quatre des émissions en France d'ici 2050, la Caisse des Dépôts a retenu l'objectif de réduction de 3 % par an, en moyenne, de ses émissions à partir de 2006. Pour ce faire, il a été décidé fin 2005 de :

– *Décliner l'objectif global en objectifs assortis de plans d'actions par sites.*

– *Faire du projet un instrument de sensibilisation au réchauffement climatique et de pédagogie de la stratégie d'innovation financière de la Caisse des Dépôts dans ce domaine, en mobilisant les collaborateurs de l'Etablissement public sur des objectifs concrets en cohérence avec cette stratégie.*

– *Se donner les moyens de piloter la performance carbone de l'Etablissement public, en enrichissant progressivement les outils de pilotage économique et budgétaire en place.*

■ Pilotage.

Un réseau a été constitué, réunissant une trentaine de référents climat des sites ainsi que les fonctions transversales clés (immobilier, logistique, achat, communication...). Piloté par le Département développement durable, le projet baptisé : **Horizon climat – Réduisons nos émissions**, a permis d'identifier plusieurs dizaines de propositions d'actions, source d'émissions par source d'émissions.

■ Vers la neutralité carbone.

Parallèlement, la Caisse des Dépôts met au point les modalités de financement et de gestion de sa neutralité carbone: il s'agit de compléter le plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre par la compensation des émissions non évitées. Cette compensation sera réalisée par les mécanismes de marché de la finance carbone. L'Etablissement public achètera des crédits carbone correspondant aux réductions d'émissions réalisées par d'autres acteurs, à hauteur du solde de ses propres émissions. Ces crédits seront ainsi supprimés du marché afin de garantir qu'ils compensent effectivement les émissions de l'Etablissement public. La Caisse des Dépôts vise la neutralité carbone dès 2006 et en organise dès à présent la mise en œuvre jusqu'à fin 2012, terme de la première phase du Protocole de Kyoto.

Notre responsabilité de fonctionnement

► Maîtriser les consommations et les risques environnementaux

■ **Energie.** Piste majeure du plan d'action, la maîtrise de la consommation énergétique globale de l'Etablissement public est en léger retrait par rapport à l'année 2004.

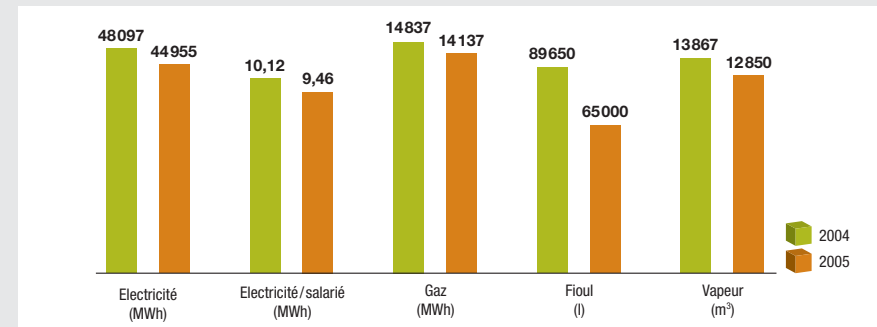
■ **Autres consommations.** Le suivi des consommations d'eau, de papier et de consommables informatiques fait également partie des préoccupations de la Caisse des Dépôts, même s'il n'existe pas à aujourd'hui de plans d'actions spécifiques pour les réduire en soi, en dehors des mesures liées à l'impact en terme d'émissions de gaz à effet de serre.

■ **Cartographie des risques pour l'environnement.** La Caisse des Dépôts a réalisé en 2005, au sein d'une démarche de filière – risques physiques et environnementaux –, une cartographie de ses risques environnementaux. Les risques opérationnels pour l'environnement apparaissent limités. Toutefois, un inventaire de l'ensemble des produits polluants entrant dans l'Etablissement public sera effectué en 2006 avec un objectif de réduction par substitution.

■ **Conformité réglementaire.** Pour assurer la conformité de l'activité aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des dossiers techniques sur l'amiante et le plomb ont été réalisés, ainsi que l'engagement d'un programme de travaux prioritaires. Les Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) dans le périmètre de l'Etablissement public font l'objet du suivi imposé par la loi. Par ailleurs, la Caisse des Dépôts n'a subi aucune pénalité pour non respect d'engagements environnementaux.

Les indicateurs chiffrés sont opérationnels pour les sites de l'Etablissement public, en dehors des directions régionales pour lesquelles la consolidation des données n'est pas encore effective. Les indicateurs 2004 ont été légèrement corrigés pour permettre les comparaisons avec les chiffres de 2005.

► Consommation énergétique

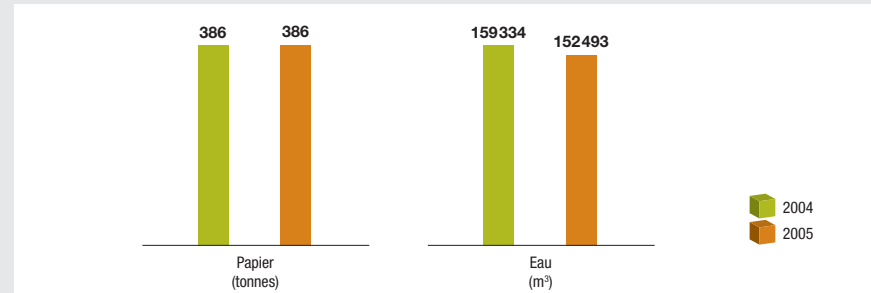


■ Bonne pratique : dématérialisation

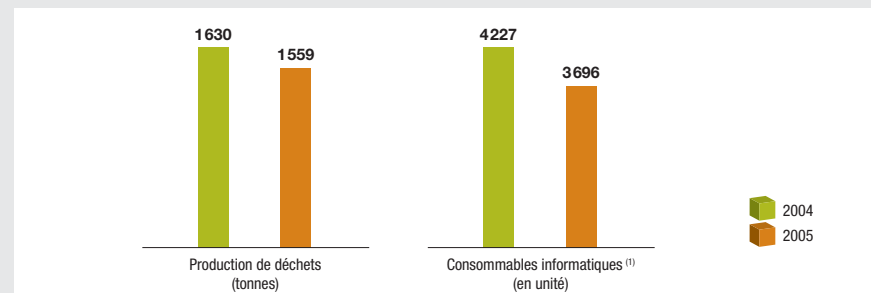
La Direction des services bancaires a décidé de dématérialiser sa communication avec la clientèle, avec pour objectif une réduction de 98 % des impressions. Cet objectif très ambitieux est une première au sein de la Caisse des Dépôts.

Notre responsabilité de fonctionnement

► Autres consommations



► Indicateurs déchets



■ La démarche environnementale de la Direction des retraites

La Direction des retraites, regroupant 2 160 collaborateurs travaillant dans des locaux d'une surface totale de 56 796 m², a mené une démarche environnementale exemplaire depuis 2002, obtenant, pour l'établissement de Bordeaux, la certification ISO 14001 en juillet 2003. Cette certification a été obtenue à la suite d'un recensement des enjeux environnementaux significatifs dans 11 domaines qui ont ensuite fait l'objet de programmes d'amélioration. Précurseur pour la réalisation d'un Bilan carbone®, l'établissement de Bordeaux a également conduit un Plan de déplacement d'entreprise. Ce dernier a notamment conduit à la mise en place de deux lignes de bus pour la desserte du quartier du Lac où est implantée la Caisse des Dépôts et à la création d'un compte-déplacement pour l'évaluation des coûts directs et indirects des déplacements générés par l'activité de l'établissement et du volume des gaz à effet de serre. Plus récemment, à l'occasion du choix d'une nouvelle implantation à Angers, la Direction des retraites a choisi un site accessible par les transports en commun, dans une ville où la majorité des déplacements se fait en voiture.

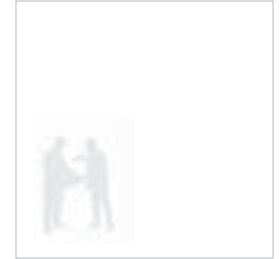
24 %

■ pourcentage des effectifs travaillant dans des sites certifiés ISO 14001.



(1) Consommables informatiques collectés, pour recyclage ou valorisation, par Emmaüs et les Ateliers du Bocage (entreprises d'insertion).

Notre responsabilité de fonctionnement



Achats éco-responsables, une préoccupation de l'acheteur public

Le volume global d'achats de la Caisse des Dépôts avoisine 110 M€/an (hors informatique). Le département achats et maîtrise des coûts en charge du pilotage des achats de l'ensemble de l'Etablissement, introduit progressivement la prise en compte des considérations environnementales dans sa démarche. L'acheteur, au même titre qu'il recherche la meilleure économie pour son prescripteur, contribue activement à la mise en œuvre des achats éco-responsables. Il doit :

- agir sur l'offre des fournisseurs et la demande des services pour développer les perspectives d'achats présentant les meilleures performances environnementales ;
- savoir actionner les bons leviers juridiques pour l'activation d'une commande plus respectueuse de l'environnement ;
- favoriser le regroupement des achats pour dynamiser l'offre éco-produits en termes d'innovation et de prix ;
- intégrer dans la définition de la qualité du produit le paramètre environnemental.

Cette démarche qui bénéficie d'un contexte favorable, prend tout son sens dans les phases d'analyse des besoins, dans la rédaction du cahier des charges et dans l'exécution du marché. Les groupes de travail constitués dans le cadre du plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre renforcent la sensibilité de chacun et permettent d'accélérer la mise en œuvre d'actions. Certaines ont déjà été initiées depuis quelques années : marché du nettoyage des locaux, choix des matériaux pour le site Austerlitz, offre d'éco-fournitures de bureau en ligne, etc.

L'offre 2005 reste cependant inégale selon les secteurs d'achats, et de nombreux freins demeurent à l'insertion systématique de clauses aux contrats : toutes les entreprises n'ont pas un accès égal à la commande, des critères liés indirectement à l'objet du marché sont parfois discriminatoires, et la multiplicité des labels environnementaux ne facilite pas la tâche des acheteurs.

■ Exemple de clause environnementale d'un marché d'achat de papier

« DEVELOPPEMENT DURABLE : la Caisse des Dépôts souhaite la mise à disposition de natures de papier reprographie qui répondent au mieux aux critères de la protection environnementale, à savoir :

- produits dont le contenu en fibres recyclées est élevé et/ou produits dont les fibres vierges proviennent de forêts certifiées comme étant gérées durablement,
- produits non blanchis avec du chlore élémentaire, dont les paramètres sont en particulier rassemblés dans l'Ecolabel européen (...)

Par ailleurs les entreprises soumissionnaires communiqueront des informations techniques détaillées sur les aspects suivants de l'exécution du marché : la qualité environnementale des transports d'acheminement des livraisons, la qualité environnementale des emballages et les possibilités de reprises (films plastiques/nature, palettes de transport/matériaux, etc.), la sensibilisation ou la formation du personnel à l'environnement. Enfin la Caisse des Dépôts sera sensible aux engagements de natures variées qu'aurait pu prendre les soumissionnaires dans le cadre d'une démarche d'entreprise responsable (charte, déclaration, éco-conception, certification, gouvernance, etc.). »

Achats et sous-traitance de l'Etablissement public

Indicateur	2005
Montant total des achats (hors informatique)	111,7 M€
Montant versé à des entreprises externes (collaborations externes et prestations diverses)	41,94 M€ (2004)
Nombre de contrats d'intérim	553

■ Les opérations environnementales et les marchés immobiliers

Dans le cadre de la programmation immobilière à cinq ans, des opérations concernant la performance environnementale ou l'accessibilité des sites sont menées. En 2005 par exemple :

- accessibilité handicapés : aménagement du rez-de-chaussée du 59 rue de Lille ; amélioration de l'accès aux bâtiments et du confort (création ou réaménagement de sanitaires) : 26, 51, 56 rue de Lille et 15 quai A. France ;
- qualité de l'air et de l'eau : remplacement ou suppression des tours aérofrigorifères (Arcueil et 56 rue de Lille), rénovation des douches (ensemble des sites).

Le présent rapport a été élaboré en s'inspirant de l'article 116 de la loi NRE, des principes du *Global Compact* des Nations unies, et des lignes directrices de la *Global Reporting Initiatives*. Les indicateurs traités du référentiel 2002 de la GRI sont les suivants :

Performance économique (EC): 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 13
 Performance environnementale (EN): 1, 3, 4, 5, 8, 14, 16, 17, 19, 30
 Performance sociale – emploi (LA): 1, 2, 3, 7, 9, 10, 12, 15, 16, 17
 Performance sociale – droits de l'homme (HR): 2
 Performance sociale – société civile (SO): 1, 2
 Indicateurs sectoriels institutions publiques (PA): 8, 9, 11, 12

Pour toute question, remarque ou commentaire en lien avec le contenu ou la forme de ce Rapport de responsabilité sociale de la Caisse des Dépôts, veuillez contacter le département développement durable de la Caisse des Dépôts en écrivant à ddd@caissedesdepots.fr

■ **Contacts avec le département développement durable**

- Jean-Pierre Sicard, directeur développement durable
- Claire Boasson, directeur de projets développement durable
- Blaise Desbordes, reporting DD et responsable de projets ddd@caissedesdepots.fr
- Christian de Perthuis, responsable de la Mission climat climat@caissedesdepots.fr

Edition

Caisse des Dépôts
 Direction de la communication

Conception et réalisation

Publicis Consultants

Illustrations

Publicis Consultants/
 Stéphane Harbulot

Crédits photos

Caisse des Dépôts 2006/
 Jean Marc Pettina