



Relations et conditions de travail

Le groupe Caisse des Dépôts conjugue les forces des secteurs public et privé. C'est à ce titre un modèle unique en France. Il met en œuvre de nombreux projets sur l'ensemble du territoire et dans plus de 80 pays. La politique de ressources humaines intègre la diversité des expertises du Groupe. Elle se fonde sur l'inscription dans le long terme des missions confiées et les perspectives d'évolution. Notre « plus » : proposer à nos collaborateurs un environnement qui donne du sens à leur métier, leur permettre d'apporter au Groupe ce supplément d'âme qui fait la différence, leur sens du service, de l'intérêt général et de l'exemplarité qu'il nécessite.

Télécharger la [Déclaration Sociale du groupe Caisse des Dépôts](#)

L'emploi au sein du groupe Caisse des Dépôts : la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, une richesse pour le Groupe

Le groupe Caisse des Dépôts, à travers l'ensemble de ses composantes, est engagé dans une politique ambitieuse de lutte contre les discriminations et de respect de l'égalité des chances. Celle-ci concerne tant la diversité des âges et des origines que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou l'intégration des salariés en situation de handicap. Ces actions sont cohérentes avec les valeurs citoyennes et le sens de l'intérêt général qui constituent le cœur de la culture du groupe Caisse des Dépôts.

Les filiales du Groupe, particulièrement celles opérant à l'étranger, s'attachent à respecter les grands principes édictés par l'OIT relatifs aux droits des travailleurs.

L'Etablissement public et les filiales concluent, chaque fois que cela est possible, des accords avec les organisations syndicales sur les principales questions liées à la lutte contre les discriminations : égalité professionnelle, gestion des âges et handicap.

Une politique active de formation et de sensibilisation à la diversité est coordonnée au niveau Groupe, illustrée notamment par des « Rencontres de la diversité » trimestrielles ouvertes à tous les collaborateurs et un cycle de formation sur la diversité proposé à tous les managers du Groupe.

Enfin, la promotion des femmes dans les instances de gouvernance est désormais un axe prioritaire de la politique RH du groupe Caisse des Dépôts, qui s'est fixé un objectif de 40% de femmes parmi ses mandataires sociaux et ses Conseils d'administration d'ici 2015.

Bonnes pratiques :

CNP Assurances et l'Etablissement public ont mené une politique exemplaire de recrutement de travailleurs en situation de handicap, leur permettant d'atteindre un taux d'emploi respectif de 5,38% et 5,35% en 2010.

CNP Assurances, le Parc Astérix (filiale de la Compagnie des Alpes) et Routalis (filiale d'Egis) ont obtenu le label diversité délivré par l'AFNOR en 2009 et 2010.

L'Etablissement Public est engagé en 2011 dans une politique active en faveur de l'emploi et de l'employabilité des jeunes résidents de quartiers populaires : parrainages de jeunes diplômés en recherche d'emploi, forums métiers pour les élèves du secondaire de Zones d'Education Prioritaire, apprentis issus de la diversité.

Le FSI et CDC Entreprises ont mené une politique volontariste de recrutement et de promotion des femmes dans les métiers financiers : le FSI emploie début 2011 presque 50% de femmes et CDC Entreprises compte 40% de femmes dans son Comité de direction.



Conditions de travail, santé, sécurité et protection sociale

Le groupe Caisse des Dépôts veille à assurer, dans l'ensemble de ses entités, un degré de protection sociale optimal, en s'alignant autant que possible sur les standards les plus élevés dans le domaine et en proposant le cas échéant à ses collaborateurs des assurances complémentaires de haut niveau, notamment en matière de couverture des frais de santé. Il a généralisé dans l'ensemble du Groupe les régimes de prévoyance.

Il accorde une importance particulière à la prévention et au suivi des accidents du travail. Le « document unique d'évaluation des risques professionnels » et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont les outils essentiels de cette politique. Le champ des risques psycho-sociaux et du stress au travail fait l'objet d'une vigilance accrue cette année.

L'Etablissement public et ses filiales ont souhaité étendre les différentes formes de rémunération collective (épargne salariale, intéressement, actionnariat salarié, participation aux bénéficiaires), suivant des standards généralement admis comme élevés.

Bonnes pratiques des entreprises sensibles :

Transdev a élaboré une nomenclature groupe des risques, par rapport à laquelle les managers doivent se positionner régulièrement, tant en matière d'exposition que de plan d'action. Le groupe a défini une politique active de prévention de l'insécurité dans les transports, notamment par un soutien psychologique aux collaborateurs.

La Compagnie des Alpes a généralisé en Belgique et aux Pays-Bas les assurances complémentaires retraite et l'épargne salariale au-delà des dispositifs légaux obligatoires.

CNP Assurances a mis en place un dispositif de Médiation Sociale Interne (MSI), sollicité de manière croissante, preuve de la confiance qu'il inspire aux collaborateurs.

Egis a élaboré une procédure de gestion de crise liée à la sécurité des collaborateurs à l'international ainsi qu'un contrat de rapatriement sanitaire.

Qualité du dialogue social

Le groupe Caisse des Dépôts est engagé dans une démarche de dialogue social particulièrement intense et constructive.

Ce dialogue se traduit, tant au niveau du Groupe qu'au niveau de l'Etablissement public, par une multiplicité des rencontres avec les organisations syndicales (plus de 150 rencontres au niveau de l'Etablissement public en 2010) et la signature de nombreux accords collectifs : accord sur la mobilité au niveau Groupe, accords en faveur de l'emploi des seniors, du Plan d'Epargne Entreprise, du Droit Individuel à la Formation et accord sur l'intéressement au niveau de l'Etablissement public.

Des négociations sont aujourd'hui en cours sur l'égalité professionnelle, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et la réforme des instances paritaires. Les délégués syndicaux du Groupe sont par ailleurs régulièrement réunis pour un dialogue avec le DRH du Groupe.

Le baromètre social montre que le climat au sein du Groupe est bon. Celui-ci est considéré comme une entité solide, ambitieuse et dynamique. Les agents estiment dans leur grande majorité bénéficier de bonnes conditions de travail, travailler dans une bonne ambiance et avoir un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Le dialogue social se poursuit pour une meilleure reconnaissance des efforts et des compétences ainsi que sur les possibilités d'évolution et de promotion.



Bonnes pratiques :

Egis édite un baromètre social tous les deux ans et met en œuvre un plan d'action pour y apporter des réponses adaptées. Près de 86% des répondants considèrent que travailler sur des projets qui contribuent au développement durable est un élément important de motivation dans leur travail. Egis tient une réunion mensuelle avec ses coordinateurs syndicaux et tient des réunions de groupe pour développer le dialogue social.

La Compagnie des Alpes a entamé des négociations pour la mise en place d'un Comité d'entreprise européen et a institué à cet effet un Groupe Spécial de Négociation pour piloter le projet. Les coordinateurs syndicaux du groupe se sont réunis avec la direction pour débattre des problématiques de sécurisation des parcours professionnels et de la pénibilité au travail, et des accords collectifs ont été signés dans les parcs de loisir en faveur des seniors.

Le développement du capital humain : un égal accès de tous à la formation

Le groupe Caisse des Dépôts prêche une attention particulière au développement de son capital humain et favorise la montée en compétences de ses équipes.

La première priorité du Groupe en matière de développement du capital humain est de permettre à chaque catégorie de population un accès égal à la formation, de manière à prévenir toute forme de discrimination dans ce domaine.

C'est ainsi que tant l'Etablissement public que les principales filiales font état d'un taux d'accès à la formation homogène pour les femmes et les hommes, et pour les collaborateurs seniors. Le suivi des indicateurs d'accès à la formation permet d'engager régulièrement des actions correctives en direction des catégories qui se verraient défavorisées. Le taux d'accès à la formation s'établit désormais à près de 90%, il permet de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences et de nouvelles possibilités de mobilité professionnelle.

Le Groupe développe une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences qui vise à anticiper les conséquences des évolutions stratégiques des métiers et à donner aux collaborateurs de la lisibilité sur leurs opportunités d'évolution professionnelle. L'objectif est d'identifier les actions à mettre en œuvre en terme de gestion RH afin d'adapter l'évolution des compétences actuelles aux besoins futurs des métiers.

Le développement du capital humain se traduit par la mise en place d'un dispositif de gestion et d'accompagnement du management de haut niveau, la refonte de la classification des cadres, ce qui permet de lancer de nouveaux systèmes de gestion et d'accompagnement individuel (entretiens de gestion, nouvelles modalités d'évaluation, coaching personnalisé et collectif), et par l'amélioration de l'offre de formation pour les cadres et non cadres.

Les règles de la mobilité ont été simplifiées et une bourse de l'emploi, « Mobil idées », ouverte le 22 septembre 2010, permet désormais la diffusion de l'ensemble des offres du Groupe. Ce sont près de 6000 consultations qui ont lieu chaque mois et qui permettent une meilleure transparence et circulation de l'information sur les postes ouverts.

Bonnes pratiques :

Compagnie des Alpes : chaque site du groupe définit un plan de formation qui référence à l'ensemble des formations à organiser sur l'année pour toutes les catégories de personnel. Les sociétés du groupe participent à la formation des jeunes en accueillant chaque année de nombreux lycéens et étudiants comme stagiaires ou apprentis.



CNP Assurances : la formation est ouverte à tous ; chaque année, près des 3/4 de l'effectif sont amenés à participer à une ou plusieurs actions de formation. Les ratios concernant les hommes et les femmes sont comparables et surveillés. En termes de santé et de bien être, CNP Assurances met à disposition de ses collaborateurs, au delà des obligations légales en matière de santé au travail (visites obligatoires), des possibilités de consultation de médecins spécialistes en prévention (gynécologue, psychiatre, médecin du sport ...). Elle a pu également, en accompagnement de la loi anti-tabac, proposer à ses collaborateurs un programme de sevrage du tabagisme.