

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Emploi et relations employeurs/employés

CDC Entreprises, en tant que société de gestion agréé AMF, est soumise au respect de la réglementation de l'Autorité des Marchés Financiers et notamment doit s'assurer de manière permanente du bon dimensionnement des moyens mis à disposition au regard de la mission à réaliser.

Par ailleurs, la société doit veiller à disposer des compétences nécessaires dans le cadre de l'évolution de ses activités de financement en fonds propres des PME. Dans ce cadre, les recrutements sont réalisés en priorité dans le cadre du processus de mobilité interne, groupe Caisse des Dépôts puis à l'extérieur. Les critères de recrutement reposent, d'une part, sur les compétences techniques, expertises, et, d'autre part, sur les valeurs comportementales, compte tenu du fait que CDC Entreprises pilote un programme d'intérêt public de financement en fonds propre des PME. Le recrutement des hommes et des femmes est équilibré et la société a mis en place par ailleurs un plan senior pour favoriser la transmission des expériences.

Les missions pérennes sont assurées par des salariés en CDI. Pour le cas où il y a recours ponctuellement à des prestataires ou intérimaires, la société contracte auprès de sociétés en s'assurant que celles-ci sont à jour de leurs obligations fiscales et sociales, en appliquant ainsi la réglementation en vigueur.

La société a un turnover quasi nul et les salariés sont d'une grande stabilité. Le taux de rotation constaté s'élevait à 23,8 % (30 entrées (15 hommes 15 femmes) et pas de sorties, pour 63 personnes en début d'année)

Du fait d'un fort accroissement de ses activités, CDC Entreprises, qui comptait 63 salariés en début d'année, avait un effectif de 93 personnes au 31 décembre 2010. A cette date, 91 étaient employés en Contrat à Durée indéterminée, 2 en Contrat à Durée Déterminée. 4,3 % de l'effectif travaillait à temps partiel.

Le baromètre social reconduit en octobre 2010 afin de recueillir les attentes des collaborateurs de CDC Entreprises a donné d'excellents résultats. Le taux de participation a atteint 82%. Les sentiments des collaborateurs de CDC Entreprises à l'égard de leur entité et du groupe Caisse des Dépôts, déjà très positifs l'an dernier, le sont encore plus cette année. En termes de vécu professionnel, les résultats restent stables et excellents. Les collaborateurs de CDC Entreprises ont une excellente perception de leur entreprise, la considérant de façon quasi unanime, comme solide et responsable à l'égard de la société. Les résultats de CDC Entreprises ont un impact positif sur l'optimisme à l'égard de l'avenir.

CDC Entreprises n'a pas connu en 2010 de nouveau litige relatif au droit du travail.

Indicateurs :

Main d'œuvre interne	en effectif par : - total - type d'emploi - zone géographique - entité/métier - âge - sexe	Effectif total 2010 : 93 ; Emploi investisseurs essentiellement et fonctions supports sur Paris ; 41 hommes et 52 femmes, moyenne d'âge 39 ans
Précarité	répartition des effectifs par type de contrat (CDD, CDI, etc.) et par : - âge - sexe - selon leur durée (autres que CDI)	91 CDI (39 hommes et 52 femmes) et 2 CDD (hommes)
	% des employés à taux plein	95,70% de salariés à temps plein et 4,30% de l'effectif à temps partiel
Taux de rotation	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	taux de rotation : 23,80 (30 entrées réalisées sur l'année 2010 et aucune sortie sur un effectif N -1 de 63)
Recrutements	Croissance organique des effectifs par métiers (âge, catégorie, type de contrat)	pas de sortie en 2010, 30 entrées (15 hommes et 15 femmes)
	Nombre d'embauches prévues (âge, catégorie, type de contrat)	33 recrutements étaient prévus (32 CDI et 1 CDD, juniors et séniors)
Licenciements	Effectifs concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi.	aucun
Promotion des employés d'origine locale	Répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité. (% des effectifs issus de minorité par catégorie)	recrutement à parité H/F et de quelques seniors
	Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés en contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures. (Ecart moyen en % des rémunérations moyennes)	toutes prestations (salaires, primes, participation, intéressement etc...) versées à tous les salariés sans distinction de leur temps de travail contractuel. Par exemple, prime variable non proratisée.
Différence d'avantage temps partiel / temps plein	% des effectifs	recours à des entreprises adaptées (contrats com, traiteurs, imprimerie),

Conditions de travail et protection sociale

Les conditions de travail sont conformes au Code du Travail et à la réglementation en vigueur.

La rémunération, salaire de base et prime variable sur objectifs, ainsi que l'ensemble de nos dispositifs de gestion sociale concernent tous les salariés sans exception et sont cohérents avec les rémunérations du marché.

Le salaire de base rémunère les compétences clés des salariés et la prime variable sur objectifs la performance sur l'année. Le niveau de rémunération des salariés est fonction de l'expertise et de l'expérience acquise au cours de son parcours professionnel.

Les conditions de travail sont encadrées par nos accords d'entreprise (statut du personnel et accord RTT).

Indicateurs :

Ecart de salaire moyen entre premier décile et dernier décile	5,5 pour les cadres, 1,54 pour les non cadres et 7,23 pour ensemble (données 2009)
nombre moyen en heure par semaine par catégorie	37,50 pour les employés et forfait 41 h ou forfait 213 jours pour les cadres (forfait incluant heures supplémentaires éventuelles)
% des heures supplémentaires récupérées ou placées sur un compte épargne temps	Pas d'heures supplémentaires
% des salariés ayant accès à un compte épargne temps	tous salariés ayant 3 mois d'ancienneté
% des salariés ayant accès à un programme d'aménagement du temps de travail par type (télétravail, travail à domicile, etc.)	pas de télétravail ni travail à domicile
% des salariés ayant accès à un CE	ensemble des salariés (CDI et CDD) dès leur arrivée dans l'entreprise, pas de condition d'ancienneté
Etendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies. (% des salariés ayant un régime de retrait complémentaire)	100% des salariés disposent d'une retraite complémentaire

Dialogue social

CDC Entreprises reconnaît l'importance des instances représentatives du personnel et encourage les salariés à se présenter aux élections professionnelles. Les instances représentatives en place au sein de la société sont le comité d'entreprise, le CHSCT et les délégués du personnel. Dans chaque instance, présence d'élus titulaires et suppléants. La société met à disposition les moyens adaptés aux représentants élus dans l'accomplissement de leur mission et donne accès à l'ensemble des informations nécessaires dans le cadre de leurs prérogatives.

Indicateurs :

nombre d'accords collectifs par site	statut du personnel, accord de participation, AORTT, accord d'intéressement, plan senior, règlement intérieur
% de salariés couverts par une convention collective	pas de convention collective, ensemble des salariés couverts par l'ensemble des accords d'entreprise
% des salariés syndiqués	NC
% des sites avec un représentant syndical	aucun
nombre de litiges concernant la liberté syndicale (devant le conseil européen du travail)	aucun

Discrimination et groupes vulnérables

Equilibre Hommes/Femmes : CDC Entreprises emploie 52 femmes et 41 hommes ; concernant ses instances de direction, on notera que 3 des 6 directeurs généraux délégués, et 4 des 10 membres du Comité de direction sont des femmes.

Emploi des jeunes : CDC Entreprises a développé une forte politique d'accueil de jeunes stagiaires de l'enseignement supérieur, et sur les 30 personnes recrutées pendant l'année 2010, 8 avaient moins de 30 ans.

Attention portée aux seniors : CDC Entreprises a conçu un « plan senior », agréé par la Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle. En 2010, 2 personnes de plus de 55 ans ont été recrutées.

Emploi des personnes en situation de handicap : malgré des efforts déployés en ce sens, CDC Entreprises ne parvient pas à trouver des personnes en situation de handicap susceptibles d'occuper les emplois qu'elle propose. En revanche, à chaque fois que c'est possible, elle recourt dans ses achats aux services et produits d' « entreprises adaptées », qui elles-mêmes emploient des personnes en situation de handicap.

CDC Entreprises n'a connu en 2010 aucun incident relatif à des discriminations.