

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Emploi et relation employeur / employés

Créé en 2010, CDC Climat a constitué son socle de ressources humaines à partir de personnels en provenance d'une direction de l'Etablissement Public de la Caisse des Dépôts. Une première campagne de recrutement a permis de compléter ces équipes afin de doter la filiale des ressources cohérentes, en nombre et en compétences, par rapport à la première année de mise en oeuvre du Plan stratégique de développement à Moyen Terme (PMT) de CDC Climat. En tant que filiale à 100% de la Caisse des Dépôts, CDC Climat s'inscrit dans une relation à la fois respectueuse de la politique RH de la Caisse des Dépôts mais tenant compte de ses contraintes propres de PME de type Société Anonyme. Sa politique de recrutement passe par un respect des règles groupe et l'utilisation de l'outil informatique de recrutement Mobil'Idées. Par ailleurs, une politique de rémunération a été mise en place très tôt (dés juin 2010) et validée par le Directeur des RH groupe. Les services RH et Juridiques de la Caisse des Dépôts sont systématiquement consultés lors de chaque dossier important : rédaction de contrats de travail, élections des délégués du personnel, accords d'entreprise-intéressement, PEE... CDC Climat s'est créé en reprenant certains aspects du cadre social de l'établissement public de la Caisse des Dépôts (Mutuelle, CE...) et en mettant en place, petit à petit, et après négociation, ses propres accords. CDC Climat doit veiller dans cette première phase de son existence à définir et proposer des plans de mise en oeuvre de mesures réfléchies afin de veiller au respect des obligations (même pour des échéances à moyen terme compte tenu de son faible effectif).

Indicateurs (assortis des références GRI)

Main d'œuvre interne	Total : 51 salariés (CDI, CDD yc filiale CDC Climat AM) Type d'emploi : 13 Cadres dirigeants, 36 Cadres, 2 Non cadres Zone géographique : 100% Paris 75009 Entité/Métier : 8 Direction, 6 Secrétariat Général, 10 Investissements, 13 Recherche, 1 SAM, 10 R&S, 1 Risques, 2 Asset Management Moyenne d'âge : 39 ans (de 23 ans à 61 ans) Sexe : 27 H, 24 F		LA 1
Main d'œuvre externe	en effectif par type de services sous-traités	- R&S : 13 consultants informatiques-développements	
Précarité	répartition des effectifs par type de contrat (CDD, CDI, etc.)	9 CDD : dont la moyenne d'âge est de 32,5 ans, composé de 6 F et 3 H, d'une durée de 6 à 12 mois.	LA 1

	% des employés à taux plein	96%	
Taux de rotation	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	Aucun turnover à ce stade. Les seuls départs enregistrés sont des fins de CDD.	LA 2
Recrutements	Croissance organique des effectifs par métiers (âge, catégorie, type de contrat)	Non significatif (CDC Climat créée en 2010)	
	Nombre d'embauches prévues (âge, catégorie, type de contrat)	51 embauches sur l'année 2010 (car CDC Climat créée en 2010)	
Licenciements	Effectifs concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi.	0	
Litiges	Nombre de litiges liés au droits du travail, instance concernée, délibération.	0	
Différence d'avantage temps partiel / temps plein	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)	Mêmes avantages pour les CDD et temps partiel. Seuls les intérimaires ne bénéficient pas de : PEE, intéressement, CE.	LA 3
Main d'œuvre handicapée	% des effectifs	0%	
	Sous-traitants	Lors de son déménagement sur le site du "47 rue de la Victoire", CDC Climat a veillé à solliciter des prestataires ayant une démarche de développement durable affirmée, incluant des engagements très clair sur les conditions de travail (emplois non précaires, etc.). CDC Climat sollicite des ESAT/CAT pour des prestations de traiteur.	



Conditions de travail et protection sociale

CDC Climat s'efforce dans chacun des aspects des conditions de travail de se conformer aux meilleures pratiques et de garder un esprit en alerte pour préserver l'avenir. Pour ses collaborateurs directs et lors de la conclusion de tout contrat de partenariat ou de prestation de service, les questions de respect des droits sont examinées avec beaucoup de soin. Une gestion de l'emploi à horizon 3 ans, en lien avec son PMT est effectuée. Des réflexions concernant les parcours internes des collaborateurs et leurs évolutions de compétences seront engagées dès 2011.