

BILAN SOCIAL 2024

Groupe
Caisse des Dépôts



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

Liste des sigles

ALD : Affection longue durée

ARTT : Aménagement, réduction du temps de travail

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

CIFRE : Convention industrielle de formation par la recherche

CLM : Congé longue maladie

CLD : Congé longue durée

CMIC : Comité mixte d'information et de concertation

CSE : Comité social économique

CSSCT : Commission santé, sécurité et conditions de travail

BPCE : Groupe Banque populaire Caisse d'Épargne

EPI : Encouragement à la prévoyance individuelle

FSSSCT : Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

PEC : Parcours emploi compétences

PEE : Plan d'épargne entreprise

PERCO : Plan d'épargne retraite collectif

n.d : Non disponible

n.s : Non significatif

Ce document présente les données consolidées relatives aux personnels exerçant en France, relevant des entités incluses en 2024 dans le champ de l'accord portant sur l'organisation sociale du groupe Caisse des Dépôts (Comité mixte d'information et de concertation, CMIC) :

- Caisse des Dépôts (Établissement public) et entités rattachées
- Informatique CDC
- CDC Habitat
- Icade & filiales
- Compagnie des Alpes
- Bpifrance
- Transdev (en annexe)¹

Le bilan social Groupe reprend les données 2024 des entités répondant aux critères définis à l'article 2 de l'accord du 2 octobre 2001, révisé le 18 juin 2008, le 13 mai 2013 et par les avenants du 23 juillet 2014 et du 29 juin 2018, régissant le comité mixte d'information et de concertation. La liste des entités et filiales retenues pour 2024 figure en annexe du présent document. Compte tenu du caractère restreint et évolutif de ce périmètre, les effectifs concernés peuvent être en deçà de ceux cités dans le rapport annuel 2024 de la Caisse des Dépôts (France et Monde).

Les informations collectées sont ventilées au sein de six grands pôles¹. Cette articulation étant retenue pour l'ensemble du document, les effectifs pris en compte se rapportent aux personnels du pôle dans lequel ils exercent leurs fonctions.

À partir de 2024, les effectifs indiqués dans les tableaux correspondent aux effectifs en fonction. Les données des années précédentes, quant à elles, reflètent les effectifs gérés. L'évolution annuelle du périmètre des entités retenues rend inopérante une comparaison globale entre millésimes, les références aux années antérieures n'ayant dès lors qu'un caractère purement informatif.

Ce document recense les éléments relevant du bilan social du Groupe : il ne se substitue en aucune manière aux bilans sociaux établis par chaque employeur.

Nous remercions l'ensemble des correspondants du réseau statistique RH Groupe pour leur contribution à la réalisation de ce bilan social Groupe.

1. Les données relatives à Transdev sont présentées en annexe pour l'année 2024 et ne sont donc pas intégrées dans les tableaux. Les analyses par comparaison entre 2023 et 2024 commentées dans les chiffres clés sont donc hors Transdev.

Définitions

- **CDI, agents permanents ou contrats sans limitation de durée** : fonctionnaires, contrats de droit public sur emploi permanent, contrats de droit public à durée indéterminée, contrats de droit privé à durée indéterminée, contrats d'aide à l'insertion à durée indéterminée.
- **CDD, agents non permanents ou contrats avec limitation de durée** : contrats de droit public pour remplacement momentané, pour pourvoi temporaire d'une vacance d'emploi, pour accroissement d'activité temporaire ou saisonnier, contrats de projet, contrats de droit privé à durée déterminée, contrats saisonniers de droit privé (contrats à durée déterminée conclus pour la durée de la saison), contrats d'aide à l'insertion à durée déterminée.
- **Cadres** : sont inclus les agents de catégorie A de la fonction publique, ceux sous statut CANSSM et ceux qui ont la qualité de « cadre » au sens des conventions collectives.
- **Non cadres** : catégorie réunissant les agents des catégories intermédiaires de droit privé, selon les différentes conventions collectives (agents de maîtrise, techniciens, employés...), les catégories B et C de droit public et sous statut CANSSM. Sont inclus les salariés ne répondant pas à la définition de cadres ci-dessus.
- **Pôle** : entité dans laquelle le personnel exerce ses fonctions quels que soient son employeur et son statut.
- **Effectif géré** : sont compris les personnels présents, rémunérés non présents dans le Groupe et les effectifs non rémunérés non présents ; c'est-à-dire gérés, gardant un lien avec l'employeur (droit de retour pour congé sabbatique, congé formation, contrats suspendus, effectifs détachés, etc).
- **Effectif en fonction** : nombre d'agents et salariés exerçant leur fonction dans une direction de leur entité, hors mis à disposition entrante pour l'Établissement public.

« Document examiné en commission emploi et métiers le 1^{er} décembre 2025, puis par le comité mixte d'information et de concertation (CMIC) le 30 janvier 2026 ».

Emploi

Effectif total du groupe Caisse des Dépôts.....	6
Effectif total par genre et par catégorie.....	8
Effectif en CDI et en CDD.....	10
Répartition des contrats d'aide à l'insertion.....	12
Effectif moyen mensuel.....	12
Âge moyen et ancienneté moyenne.....	14
Flux de personnels au cours de l'année :	16
Entrées	16
Recrutements par âge	18
Mobilités Groupe.....	18
Détail mobilités Groupe.....	20
Sorties	22
Graphiques flux	24
Mouvements de personnels non permanents.....	26
Personnel extérieur sous contrat ou convention temporaire.....	27
Promotions.....	28
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et personnes en situation de handicap.....	30
Principales mesures en faveur du handicap.....	32
Obligation d'emploi.....	33
Absentéisme.....	34
Nombre d'arrêts pour motif « maladie » par durée	35

Rémunérations et charges accessoires

Masse salariale annuelle totale.....	36
Rémunérations moyennes annuelles brutes.....	36
Rémunérations médianes annuelles brutes.....	36
Charges accessoires.....	37
Grille de rémunérations annuelles brutes.....	38
Montant annuel de la part variable de la rémunération brute.....	38
Hierarchie des rémunérations NOUVEAU	40
Index égalité professionnelle femme-homme NOUVEAU	40
Montant global des 10 rémunérations brutes annuelles les plus élevées.....	41
Intéressement versé en 2024 au titre du dispositif 2023.....	42
Participation versée en 2024 au titre du dispositif 2023.....	43

Santé et sécurité au travail

Accidents du travail et de trajet.....	44
Enjeux en matière de santé et de sécurité.....	45
Dépenses en matière de sécurité / Effectifs formés.....	45
Maladies professionnelles.....	46
Commission santé, sécurité et conditions de travail.....	46

Autres conditions de travail

Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT).....	47
Dépenses d'amélioration des conditions de travail.....	47
Répartition des salariés selon les quotités de temps de travail.....	48
Effectif relevant d'un forfait.....	50
Nombre de télétravailleurs	50

Formation

Dépenses de formation.....	52
Formation continue – Durée moyenne et taux accès à la formation.....	52
Politique mise en œuvre en matière de formation.....	53
Formation continue – Stagiaires et nombres d'heures.....	54
Congés de formation	56
Apprentissage	56
Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation annuels.....	56

Relations professionnelles

Dialogue social dans le Groupe.....	57
Représentants du personnel (CMIC).....	57
Délégués syndicaux du Groupe.....	57
Accords Groupe signés.....	57
Organisation du dialogue social.....	58
Représentants du personnel au sein du Groupe.....	58
Bilan des accords collectifs et relevés de décisions	60
Salariés couverts par une convention collective	61

Autres conditions de vie

Activités sociales.....	62
Contributions de l'employeur aux prestations complémentaires	62

Annexes

Pôles, filiales et entités du Groupe en France	63
Transdev.....	65

Effectif total géré du groupe au 31 décembre 2024¹

Effectifs CDI, CDD

Les données renseignées dans ce tableau ainsi que dans l’ensemble du document ne concernent que les effectifs sur le périmètre social France (CMIC).

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Effectif présent par pôle hors contrats d'insertion	5 405	2 433	7 838	1 003	2	1 005	3 070	6 538	9 608	748	210	958
Agents de droit public ²	1 670	2 071	3 741	0	0	0		0	0	0	0	0
Salariés ³	3 735	362	4 097	1 003	2	1 005	3 070	6 538	9 608	748	210	958
Effectif sous contrat d'aide à l'insertion	2	424	426	0	77	77	0	590	590	0	50	50
CDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CDD	2	424	426	0	77	77	0	590	590	0	50	50
Effectif présent par pôle	5 407	2 857	8 264	1 003	79	1 082	3 070	7 128	10 198	748	260	1 008
dont expatriés et détachés	2	0	2	0	0	0	14	0	14	0	0	0
Effectif rémunéré non présent dans le Groupe	49	88	137	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mis à disposition hors Groupe ⁴	40	39	79	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CLM/CLD ⁵	9	49	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pré-retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Effectif non rémunéré, non présent dans le Groupe ⁶	262	118	380	50	1	51	0	0	0	8	6	14
Effectif total	5 718	3 063	8 781	1 053	80	1 133	3 070	7 128	10 198	756	266	1 022
2023	5 633	3 287	8 920	1 046	76	1 122	2 954	7 072	10 026	782	306	1 088
2022	5 217	3 294	8 511	966	66	1 032	2 798	6 724	9 522	873	362	1 235

Effectif géré : sont compris les personnels présents, rémunérés non présents dans le Groupe et les effectifs non rémunérés non présents ; c'est-à-dire gérés, gardant un lien avec l'employeur (droit de retour pour congé sabbatique, congé formation, contrats suspendus, effectifs détachés, etc).

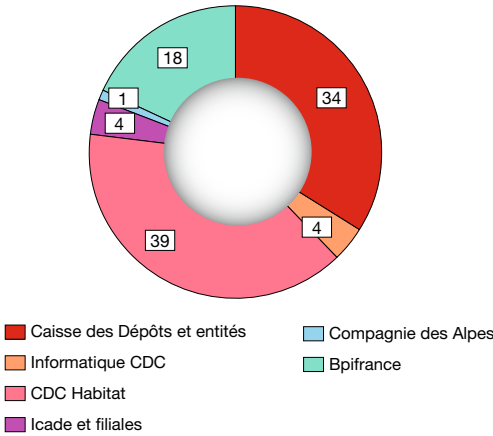
Chiffres-clés et commentaires :

Les effectifs recensés dans ce tableau concernent les effectifs gérés du Groupe.
Le périmètre reste stable puisqu'il n'y a pas d'entrées et de sorties de filiale sur l'année 2024.

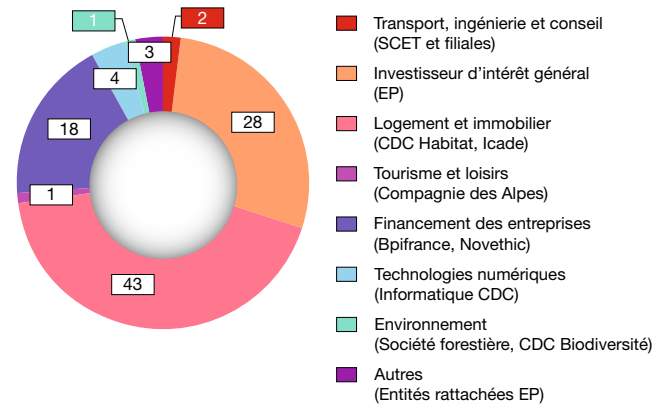
Le périmètre Caisse des Dépôts et entités rattachées recouvre les agents de droits public et les salariés sous convention collective pour l'Etablissement public ainsi que les salariés pour les 22 entités rattachées. Le détail est présenté en annexe du bilan.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
225	7	232	4 110	27	4 137	14 561	9 217	23 778	23 403	22 404
0	0	0	0	0	0	1 670	2 071	3 741	3 977	3 871
225	7	232	4 110	27	4 137	12 891	7 146	20 037	19 426	18 533
0	16	16	0	344	344	2	1 501	1 503	1 465	1 266
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
	16	16	0	344	344	2	1 501	1 503	1 465	1 266
225	23	248	4 110	371	4 481	14 563	10 718	25 281	24 868	23 670
1	0	1	11	0	11	28	0	28	3	2
0	0	0	16	2	18	65	90	155	172	162
0	0	0	0	0	0	40	39	79	82	84
0	0	0	0	0	0	9	49	58	61	56
0	0	0	16	2	18	16	2	18	29	22
0	0	0	10	2	12	330	127	457	541	509
225	23	248	4 136	375	4 511	14 958	10 935	25 893	25 581	24 341
204	24	228	3 867	330	4 197	14 486	11 095	25 581		
190	19	209	3 494	338	3 832	13 538	10 803	24 341		

Répartition de l'effectif total géré par pôle (en %)



Répartition des effectifs gérés par activité (en %)



1. Photographie au 31/12/2024 des effectifs physiques.
2. Y compris personnel rémunéré par la Caisse des Dépôts et mis à la disposition de la structure (pour les rappels).
3. Y compris les fonctionnaires et personnels détachés et en position « hors cadres » comptabilisés dans la structure d'accueil du Groupe.
4. Y compris les fonctionnaires mis à disposition du groupe Caisse d'épargne BPCE.
5. Cette position ne concerne que les fonctionnaires.
6. Congé sabbatique, parental, formation, disponibilité, invalidité, salariés en suspension de contrat en fonction à BPCE, position de détachement et hors cadres.

Remarque : Les données relatives à Transdev sont présentées en annexe du bilan social pour l'année 2024 et ne sont donc pas intégrées dans les tableaux suivants.Les analyses par comparaison entre 2023 et 2024, les commentaires et les chiffres clés sont donc hors Transdev.

Effectif par genre et par catégorie

Effectifs en fonction CDI, CDD.
Les données renseignées à partir de ce tableau ne concernent que les effectifs en fonction dans leur entité pour 2024.
Les rappels concernent les effectifs gérés.

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
Effectif total	5 407	2 867	8 274	1 053	80	1 133	3 070	7 128	10 198	756	266	1 022	225	23	248	4 136	375	4 511	14 647	10 739	25 386	25 581	24 341
Hommes	2 531	858	3 389	762	56	818	1 305	2 889	4 194	402	66	468	136	13	149	1 859	183	2 042	6 995	4 065	11 060	11 018	10 433
Femmes	2 876	2 009	4 885	291	24	315	1 765	4 239	6 004	354	200	554	89	10	99	2 277	192	2 469	7 652	6 674	14 326	14 563	13 908
Part des femmes	53 %	70 %	59 %	28 %	30 %	28 %	57 %	59 %	59 %	47 %	75 %	54 %	40 %	43 %	40 %	55 %	51 %	55 %	52 %	62 %	56,4 %	56,9 %	57,1 %
2023	53 %	70 %	60 %	27 %	34 %	28 %	57 %	60 %	59 %	45 %	75 %	54 %	38 %	46 %	39 %	56 %	55 %	56 %	52 %	63 %	56,9 %		
2022	53 %	70 %	60 %	28 %	38 %	28 %	57 %	60 %	59 %	45 %	75 %	53 %	40 %	47 %	41 %	56 %	57 %	56 %	52 %	63 %	57,1 %		

Chiffres-clés et commentaires :

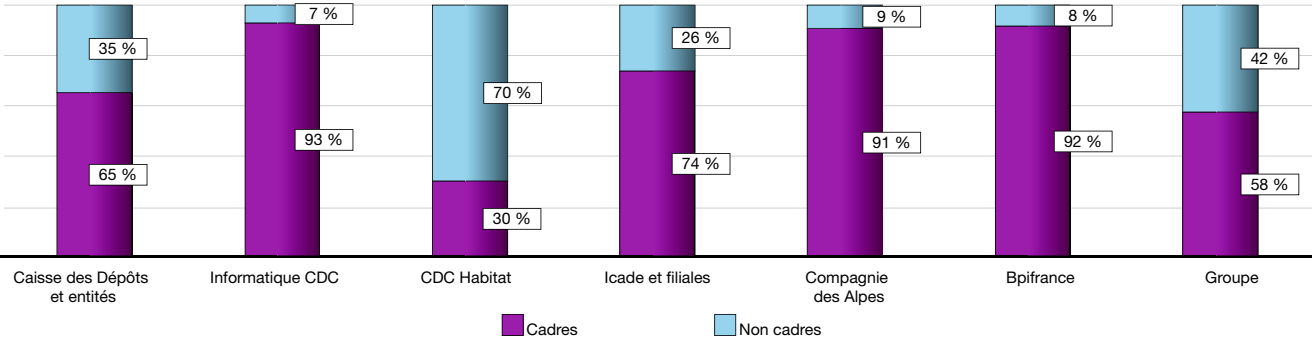
À partir de 2024, les effectifs indiqués à partir de ce tableau correspondent aux effectifs en fonction. Les données des années précédentes, quant à elles, reflètent les effectifs gérés.
L'effectif total en fonction est de 25 386 salariés au 31 décembre 2024. En incluant Transdev, l'effectif total s'élève à 27 329 salariés.

Le groupe Caisse des Dépôts compte 56,4 % de femmes, cette part reste stable par rapport à 2023 (56,9 %).

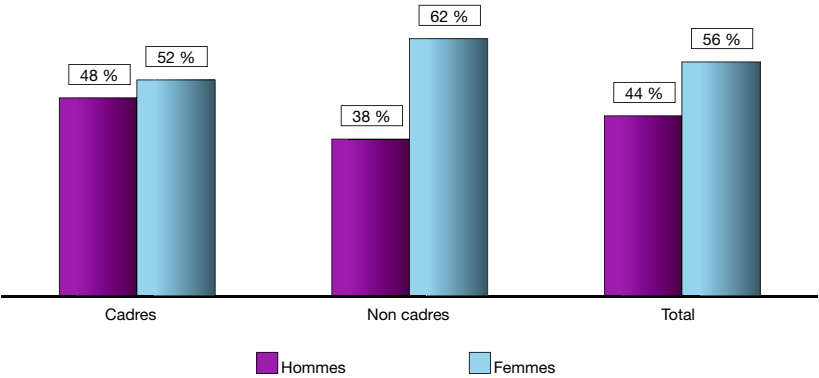
La part des cadres dans l'effectif est en augmentation (57,7 % en 2024 contre 56,6 % en 2023). Cette population se compose majoritairement de femme (52 %) dont la part est resté la même par rapport à 2023. La population des non-cadres est plus fortement composée de femmes (62 % en 2024 contre 63 % en 2023).

En décembre 2024, un nouvel accord social, intitulé *Accord Groupe Caisse des Dépôts relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, a été signé et remplace le premier accord de 2004. Cet accord réaffirme l'engagement du Groupe à garantir une place équivalente aux femmes et aux hommes à tous les niveaux de responsabilité. Il enrichit également les thèmes abordés pour répondre aux enjeux actuels, tels que l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, les régimes de temps de travail, et la prévention contre les différentes formes de sexisme au travail, qui participent à l'égalité professionnelle.

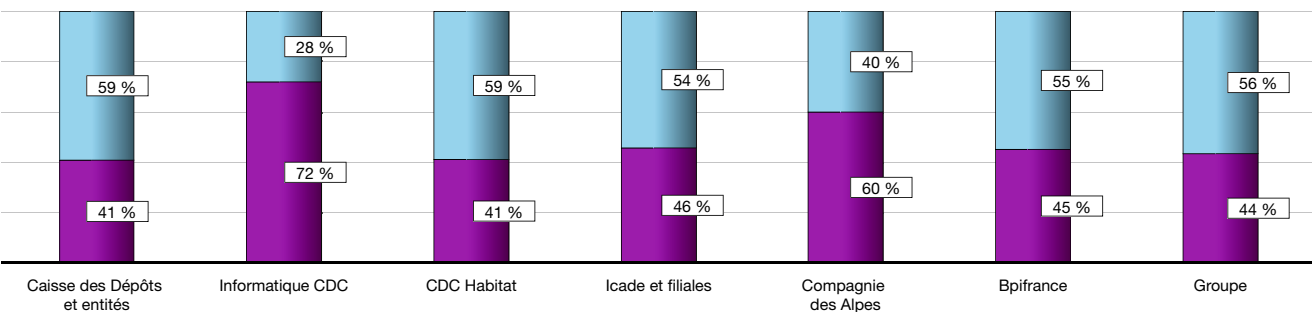
Proportion des cadres et non cadres par pôle



Répartition des Hommes et des Femmes par catégorie



Proportion des Hommes et des Femmes par pôle



Effectif en contrat à durée indéterminée

(Effectifs totaux CDI)
Les effectifs incluent les effectifs présents, rémunérés non présents dans le Groupe et les effectifs non rémunérés non présents

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Contrats à durée indéterminée	5 189	2 376	7 565	1 047	2	1 049	3 004	6 037	9 041	748	215	963
Hommes	2 437	636	3 073	759	1	760	1 277	2 463	3 740	401	39	440
Femmes	2 752	1 740	4 492	288	1	289	1 727	3 574	5 301	347	176	523
Contrats d'aide à l'insertion en contrat à durée indéterminée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrat de chantier ou d'opération¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total CDI	5 189	2 376	7 565	1 047	2	1 049	3 004	6 037	9 041	748	215	963
Hommes	2 437	636	3 073	759	1	760	1 277	2 463	3 740	401	39	440
Femmes	2 752	1 740	4 492	288	1	289	1 727	3 574	5 301	347	176	523
2023	5 408	2 711	8 119	1 031	3	1 034	2 899	5 972	8 871	776	234	1 010
2022	5 039	2 824	7 863	953	3	956	2 749	5 788	8 537	860	263	1 123

1. Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Il est possible de proposer ce type de contrat tant à des fonctions d'exécution (manœuvres, maçons, etc.) qu'à des fonctions support, à condition qu'il existe un lien réel avec le chantier.

Effectif en contrat à durée déterminée

(Effectifs totaux CDD)
Les effectifs incluent les effectifs présents, rémunérés non présents dans le Groupe et les effectifs non rémunérés non présents

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Contrats à durée déterminée	216	67	283	6	0	6	66	501	567	8	1	9
Hommes	93	20	113	3	0	3	28	168	196	1	1	2
Femmes	123	47	170	3	0	3	38	333	371	7	0	7
Contrats d'aide à l'insertion en contrat à durée déterminée, apprentis	2	424	426	0	78	78	0	590	590	0	50	50
Hommes	1	202	203	0	55	55	0	258	258	0	26	26
Femmes	1	222	223	0	23	23	0	332	332	0	24	24
Total CDD	218	491	709	6	78	84	66	1 091	1 157	8	51	59
Hommes	94	222	316	3	55	58	28	426	454	1	27	28
Femmes	124	269	393	3	23	26	38	665	703	7	24	31
2023	225	576	801	15	73	88	55	1 100	1 155	6	72	78
2022	178	470	648	13	63	76	49	936	985	13	99	112

Chiffres-clés et commentaires :

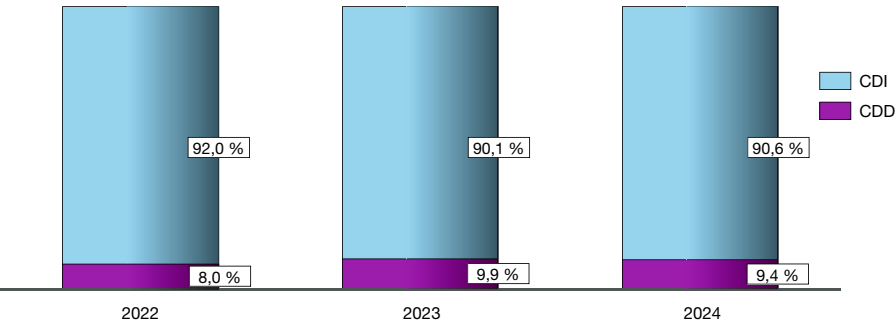
La part de CDI dans l'effectif total reste stable (90,6 %) par rapport à 2023 (90,1 %). En incluant Transdev, la proportion de CDI serait de 90,7 %.

Les contrats d'aide à l'insertion constituent plus de la moitié de la population des CDD. En 2024, elle représente 63,3 % contre 60 % en 2023 (soit une augmentation de 3,3 points). La part des contrats CDD « classique » représente 36,7 % contre 40 % en 2023.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
220	6	226	4 136	31	4 167	14 344	8 667	23 011	23 140	22 221
135	2	137	1 859	4	1 863	6 868	3 145	10 013	9 978	9 550
85	4	89	2 277	27	2 304	7 476	5 522	12 998	13 162	12 671
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
220	6	226	4 136	31	4 167	14 344	8 667	23 011	22 221	24 488
135	2	137	1 859	4	1 863	6 868	3 145	10 013	9 550	11 045
85	4	89	2 277	27	2 304	7 476	5 522	12 998	12 671	13 443
200	5	205	3 866	35	3 901	14 180	8 960	24 488		
188	4	192	3 492	58	3 550	15 005	9 483	24 488		

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
5	1	6	0	0	0	301	570	871	976	853
1	1	2	0	0	0	126	190	316	336	288
4	0	4	0	0	0	175	380	555	640	565
0	16	16	0	344	344	2	1 502	1 504	1 465	1 267
0	10	10	0	179	179	1	730	731	704	595
0	6	6	0	165	165	1	772	773	761	672
5	17	22	0	344	344	303	2 072	2 375	2 441	2 120
1	11	12	0	179	179	127	920	1 047	1 040	883
4	6	10	0	165	165	176	1 152	1 328	1 401	1 237
4	19	23	1	295	296	306	2 135	2 441		
2	15	17	2	280	282	257	1 863	2 120		

Répartition des CDI et des CDD



Répartition des autres contrats
(aide à l’insertion, CIFRE, apprentissage...)

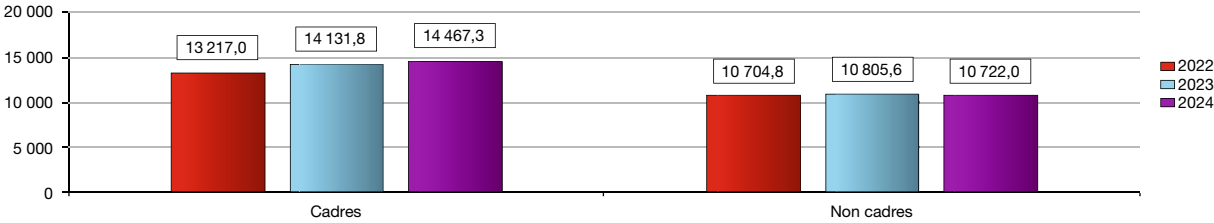
	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Contrats d'aide à l'insertion et d'apprentissage	431	78	590	50	16	344	1 509	1 465	1 267
Apprentissage	421	78	532	46	16	332	1 425	1 263	1 135
Professionnalisation	5	0	58	4		12	79	195	118
Parcours emploi compétences (PEC)	0						0	1	4
CIFRE	4	0					4	3	3
CDD à objet défini	1						1	1	3
CDD senior		0					0	2	4
2023	409	74	603	69	15	295	1 465		
2022	349	69	468	89	12	280	1 267		

Effectif moyen mensuel

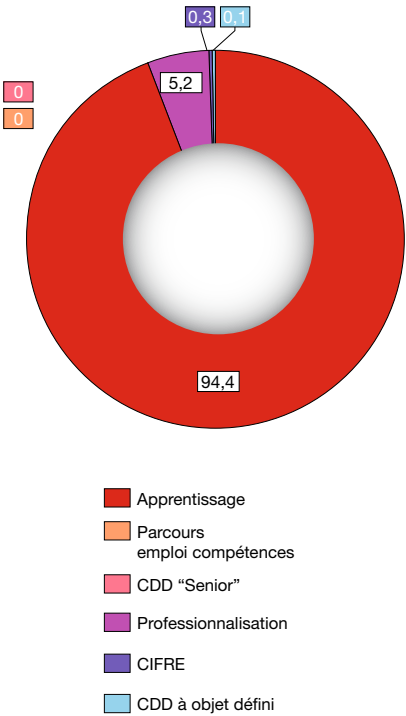
Effectifs en fonction CDI, CDD – Effectif moyen mensuel = somme des effectifs mensuels / 12

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
CDI	5 170,0	2 407,7	7 577,7	1 039,4	2,0	1 041,4	2 971,0	6 031,0	9 002,0	758,1	221,4	979,5
Hommes	2 422,9	646,6	3 069,5	758,0	1,0	759,0	1 262,0	2 450,0	3 712,0	409,8	40,0	449,8
Femmes	2 747,1	1 761,1	4 508,2	281,4	1,0	282,4	1 709,0	3 581,0	5 290,0	348,3	181,4	529,7
CDD	220,4	513,2	733,6	8,5	71,9	80,4	55,0	1 030,0	1 085,0	6,2	61,7	67,8
Hommes	102,0	223,7	325,8	4,2	48,5	52,7	22,0	389,0	411,0	1,4	30,8	32,2
Femmes	118,4	289,4	407,8	4,3	23,4	27,7	33,0	641,0	674,0	4,8	30,9	35,7
Effectif moyen mensuel	5 390,4	2 920,8	8 311,2	1 047,9	73,9	1 121,8	3 026,0	7 061,0	10 087,0	764,2	283,1	1 047,3
Hommes	2 524,9	870,3	3 395,3	762,2	49,5	811,7	1 284,0	2 839,0	4 123,0	411,2	70,8	481,9
Femmes	2 865,5	2 050,5	4 916,0	285,7	24,4	310,1	1 742,0	4 222,0	5 964,0	353,1	212,3	565,4
2023	5 465,8	3 164,9	8 630,7	1 013,5	69,4	1 082,9	2 911,0	6 887,0	9 798,0	841,0	336,6	1 177,6
2022	5 051,8	3 266,9	8 318,7	942,2	64,8	1 007,0	2 760,7	6 659,6	9 420,3	860,9	364,8	1 225,7

Évolution des effectifs moyens mensuels



Répartition des contrats d’aide à l’insertion
et d’apprentissage (en %)



Chiffres-clés et commentaires :

Les contrats d’aide à l’insertion représentent 5,8 % des effectifs du Groupe (5,7 % en 2023). Avec les effectifs de Transdev, ils représenteraient 5,6 %.

Les contrats de professionnalisation et d’apprentissage représentent près de 100 % des contrats d’aide à l’insertion (idem en 2023). La part des contrats d’apprentissage constitue 94 % des contrats d’aide contre 86 % en 2023, soit une augmentation de 8 points. La part des contrats de professionnalisation a baissé passant de 13,3 % en 2023 à 5,2 % en 2024.

La plupart des entités mettent en place des campagnes régulières de recrutement d’alternants.

Sfil recrute ainsi chaque année différents profils, allant du bac + 3 à bac + 5, avec un taux d’alternants dans les effectifs de plus de 10 %. Sfil a notamment obtenu le label HappyTrainees®, décerné par *Choose my Company*, et qui récompense les entreprises proposant les meilleures pratiques pour l’accueil d’alternants et de stagiaires.

Par ailleurs, plusieurs entités du Groupe disposent de partenariats permettant l’intégration de jeunes parfois éloignés de l’emploi. Icade mène depuis plusieurs années des partenariats avec les associations Tous en Stage et Rêv’Elles. ICDC entretient un partenariat avec l’association « Elles bougent » et l’institut Télémaque depuis 2024.

Pour l’Établissement public, les objectifs relatifs à l’emploi des jeunes générations et le plan d’action qui en découle sont fixés dans le plan de progrès triennal de l’accord emploi-développement des compétences, 2020-2023, qui a été prorogé d’un an en 2024 (avenant n° 1 du 18 juillet 2024).

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
209,4	5,3	214,7	4 025,7	32,2	4 057,9	14 173,5	8 699,6	22 873,1	22 733,1	21 852,3
130,2	1,2	131,4	1 795,9	4,0	1 799,9	6 778,7	3 142,8	9 921,5	9 778,6	9 398,6
79,2	4,1	83,3	2 229,8	28,2	2 258,0	7 394,8	5 556,9	12 951,6	12 954,5	12 453,7
3,3	17,4	20,7	0,4	328,2	328,7	293,8	2 022,3	2 316,1	2 204,3	2 069,5
1,3	10,6	11,9	0,0	161,8	161,8	131,0	864,4	995,3	915,1	858,6
2,0	6,8	8,8	0,4	166,5	166,9	162,8	1 158,0	1 320,8	1 289,2	1 210,9
212,7	22,7	235,4	4 026,1	360,5	4 386,6	14 467,3	10 722,0	25 189,2	24 937,4	23 921,8
131,5	11,8	143,3	1 795,9	165,8	1 961,7	6 909,7	4 007,1	10 916,8	10 693,7	10 257,2
81,2	10,9	92,1	2 230,2	194,7	2 424,9	7 557,6	6 714,8	14 272,4	14 243,7	13 664,6
196,9	20,7	217,6	3 703,6	327,0	4 030,6	14 131,8	10 805,6	24 937,4		
171,2	13,2	184,4	3 430,2	335,5	3 765,7	13 217,0	10 704,8	23 921,8		

Caractéristiques des principaux contrats d’aide à l’insertion professionnelle

Apprentissage : Formation professionnelle rémunérée en alternance dispensée en partie dans l’entreprise et en partie en centre de formation.

Professionnalisation : Permet l’acquisition, dans le cadre de la formation continue, d’une qualification professionnelle.

Parcours emploi compétences (PEC) : Depuis janvier 2018, le parcours emploi compétences (PEC) remplace les contrats aidés CUI-CIE et CUI-CAE.

Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) concerne le secteur marchand industriel et commercial, et le contrat d’accompagnement dans l’emploi (CUI-CAE) s’adresse au secteur non marchand, public ou associatif.

Convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) : Permet à l’entreprise de bénéficier d’une aide financière pour recruter un jeune doctorant.

CDD senior : Contrat à durée déterminée visant à favoriser le retour à l’emploi d’un demandeur d’emploi proche de la retraite. Ce contrat doit lui permettre d’acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de la retraite à taux plein.

CDD à objet défini : Une forme de CDD qui a pour particularité de s’achever lorsque la mission pour laquelle il a été conclu prend fin. Il est réservé au secteur privé.

Âge moyen et ancienneté moyenne (au 31 décembre 2024)

Effectifs en fonction CDI, CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Âge moyen	44,5	43,5	44,0	44,0	24,0	34,0	45,5	43,5	44,5
Hommes	44,6	42,1	43,4	43,8	24,0	33,9	46,0	45,0	45,5
Femmes	44,4	45,0	44,7	44,2	23,9	34,1	45,0	42,0	43,5
2022	45,1	44,5	44,8	43,6	24,3	42,2	45,3	42,3	43,9
2021	45,7	44,5	45,5	44,0	24,2	42,7	44,0	43,0	43,0
Ancienneté moyenne	12,2	11,6	11,9	13,0	1,2	7,1	11,5	9,5	10,5
Hommes	11,7	11,4	11,6	11,9	1,1	6,5	11,0	9,0	10,0
Femmes	12,6	11,7	12,2	14,0	1,3	7,7	12,0	10,0	11,0
2023	13,0	12,7	12,8	11,7	1,2	11,0	11,9	9,5	10,2
2022	13,7	14,4	14,0	12,6	1,2	11,9	12,0	9,7	10,0

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
43,2	39,7	41,4	42,2	29,1	35,6	39,0	25,0	32,0	43,0	42,6	42,8	43,1	43,1
43,1	35,4	39,3	43,6	26,9	35,2	38,4	24,3	31,3	43,0	42,9	43,0		
43,2	44,1	43,6	40,8	31,2	36,0	39,6	26,1	32,9	43,0	42,4	42,7		
42,9	40,4	42,2	42,0	30,0	41,0	39,2	25,7	38,1	43,3	42,9	43,1		
42,8	39,8	41,9	42,0	30,0	41,0	39,9	26,9	38,7	43,5	42,7	43,1		
9,7	9,8	9,8	7,8	2,4	5,1	8,9	1,8	5,4	11,0	9,7	10,3	10,8	11,2
9,2	7,2	8,2	9,2	0,2	4,7	7,8	0,8	4,3	10,4	9,0	9,7		
10,3	12,6	11,5	6,5	4,6	5,6	10,0	2,9	6,5	11,6	10,3	11,0		
9,3	10,0	9,5	8,0	3,0	8,0	8,5	1,8	8,0	11,2	10,2	10,8		
9,1	9,5	9,2	9,0	3,0	8,0	9,5	2,3	8,9	11,8	10,8	11,2		

Chiffres-clés et commentaires :

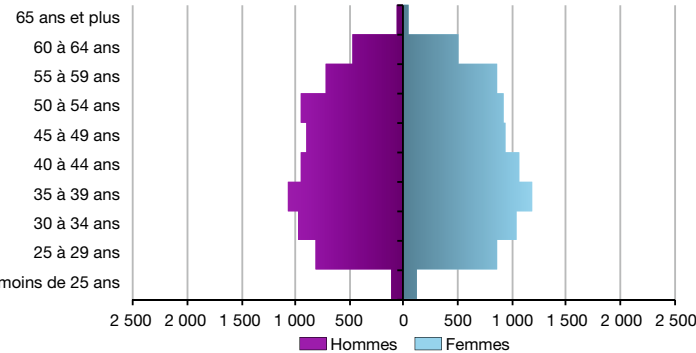
L'âge moyen des collaborateurs dans le Groupe est de 42,8 ans (43,1 en 2023).
L'âge moyen par pôle est compris entre 32 ans pour Bpifrance et 44,5 ans pour la CDC Habitat.
Le pourcentage des effectifs du Groupe ayant moins de 30 ans reste stable à 16 % en 2024 (idem en 2023) et 20 % de l'effectif ont 55 ans et plus (idem en 2023).
La population des non-cadres est légèrement plus jeune.

Au sein de Transdev, 13,8 % des effectifs ont moins de 30 ans et 33,1% ont 50 ans et plus.

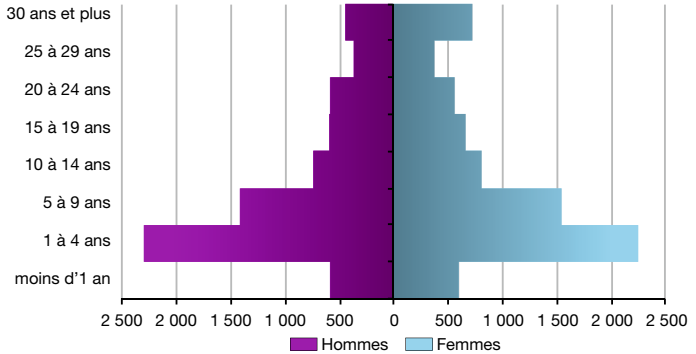
L'ancienneté moyenne dans le Groupe s'élève à 10,3 ans (10,8 ans en 2023).
L'ancienneté moyenne par pôle est comprise entre 5,1 ans pour la Compagnie des Alpes et 11,9 ans pour la Caisse des Dépôts et entités.
11 % des effectifs ont moins d'un an d'ancienneté (14 % en 2023) et 7 % ont plus de 30 ans d'ancienneté (9 % en 2023).
La population des non-cadres a légèrement moins d'ancienneté.

En 2024, Transdev et CDC Habitat ont signé la Charte 50+, une initiative du Club Landoy et du Groupe L'Oréal, soutenue par France Travail et le ministère du Travail, qui définit dix engagements pour l'emploi des plus de 50 ans. Dans ce cadre, les filiales s'engagent à recruter, former et accompagner les collaborateurs de plus de 50 ans. Plusieurs entités, dont CDC Habitat, proposent des mesures spécifiques d'accompagnement des collaborateurs en fin de carrière. L'Établissement public est également signataire de la charte.

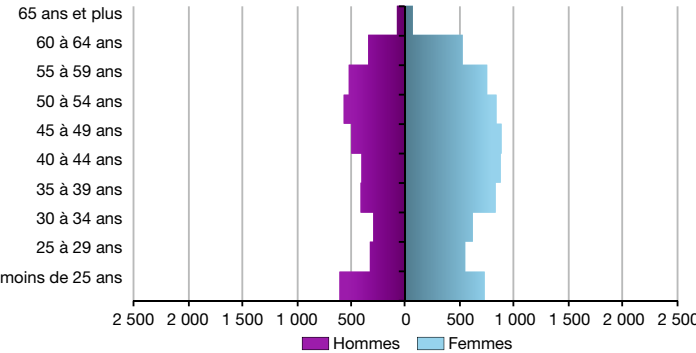
Pyramide des âges - Cadres



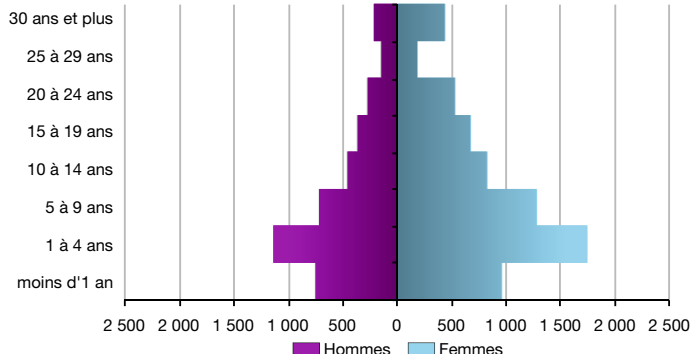
Pyramide des anciennetés - Cadres



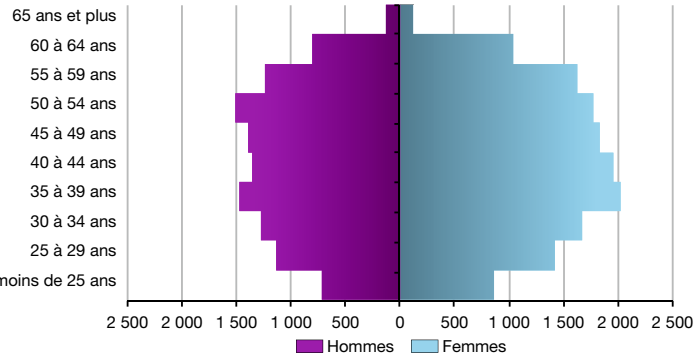
Pyramide des âges - Non cadres



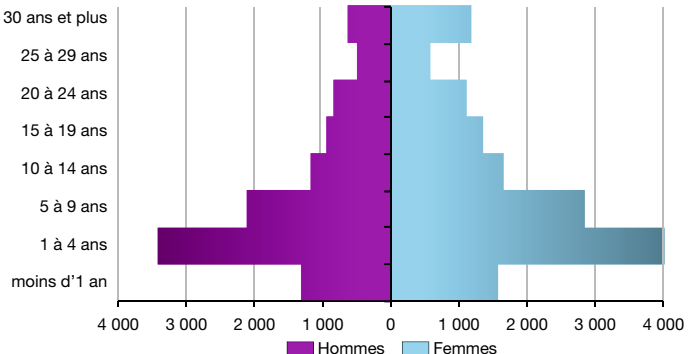
Pyramide des anciennetés - Non cadres



Pyramide des âges - Total



Pyramide des anciennetés - Total



Flux de personnels au cours de l'année : entrées¹

Effectifs CDI, CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Recrutement de CDI	476	85	561	56	0	56	277	549	826
Hommes	223	20	243	40	0	40	132	243	375
Femmes	253	65	318	16	0	16	145	306	451
Recrutements de contrats d'aide à l'insertion en CDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total recrutement de CDI	476	85	561	56	0	56	277	549	826
Hommes	223	20	243	40	0	40	132	243	375
Femmes	253	65	318	16	0	16	145	306	451
Recrutements de CDD	159	124	283	6	0	6	118	1 411	1 529
Hommes	64	42	106	3	0	3	47	501	548
Femmes	95	82	177	3	0	3	71	910	981
Recrutements de contrats d'aide à l'insertion en CDD	1	249	250	0	52	52	0	432	432
Hommes	1	110	111	0	35	35	0	180	180
Femmes	0	139	139	0	17	17	0	252	252
Recrutements de contrats de travailleurs saisonniers	0	0	0	0	0	0	0	44	44
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	13	13
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	31	31
Sous-total recrutement de CDD	160	373	533	6	52	58	118	1 887	2 005
Hommes	65	152	217	3	35	38	47	694	741
Femmes	95	221	316	3	17	20	71	1 193	1 264
Recrutements CDI et CDD	636	458	1 094	62	52	114	395	2 436	2 831
Hommes	288	172	460	43	35	78	179	937	1 116
Femmes	348	286	634	19	17	36	216	1 499	1 715
Gains de marchés²	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Entrées	636	458	1 094	62	52	114	395	2 436	2 831
Hommes	288	172	460	43	35	78	179	937	1 116
Femmes	348	286	634	19	17	36	216	1 499	1 715
2023	671	625	1 296	128	52	180	385	2 449	2 834
2022	644	525	1 169	100	45	145	411	2 298	2 709

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
67	5	72	35	3	38	525	1	526	1 436	643	2 079	2 570	2 343
31	1	32	19	2	21	249	1	250	694	267	961	1 174	1 101
36	4	40	16	1	17	276	0	276	742	376	1 118	1 396	1 242
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0
67	5	72	35	3	38	525	1	526	1 436	643	2 079	2 570	2 343
31	1	32	19	2	21	249	1	250	694	267	961	1 174	1 101
36	4	40	16	1	17	276	0	276	742	376	1 118	1 396	1 242
11	2	13	6	1	7	0	0	0	300	1 538	1 838	1 783	1 692
2	1	3	1	1	2			0	117	545	662	692	625
9	1	10	5		5			0	183	993	1 176	1 091	1 067
0	27	27	0	15	15	0	293	293	1	1 068	1 069	1 117	973
0	16	16		10	10	0	148	148	1	499	500	528	459
0	11	11		5	5	0	145	145	0	569	569	589	514
0	0	0	0	0	0	0	95	95	0	139	139	162	209
0	0	0	0	0	0	0	36	36	0	49	49	66	71
0	0	0	0	0	0	0	59	59	0	90	90	96	138
11	29	40	6	16	22	0	388	388	301	2 745	3 046	3 062	2 874
2	17	19	1	11	12	0	184	184	118	1 093	1 211	1 286	1 155
9	12	21	5	5	10	0	204	204	183	1 652	1 835	1 776	1 719
78	34	112	41	19	60	525	389	914	1 737	3 388	5 125	5 632	5 217
33	18	51	20	13	33	249	185	434	812	1 360	2 172	2 460	2 256
45	16	61	21	6	27	276	204	480	925	2 028	2 953	3 172	2 961
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
78	34	112	41	19	60	525	389	914	1 737	3 388	5 125	5 638	5 217
33	18	51	20	13	33	249	185	434	812	1 360	2 172	2 465	2 256
45	16	61	21	6	27	276	204	480	925	2 028	2 953	3 173	2 961
110	87	197	40	22	62	715	354	1 069	2 049	3 589	5 638		
174	119	293	60	15	75	479	347	826	1 868	3 349	5 217		

1. Y compris les mobilités Groupe (Focus page 18) qui sont comptabilisées dans « Recrutement de CDI » et les gains de marchés, hors transformations de contrat CDD en CDI (cf. « Mouvements des personnels non permanents » page 24).

2. Entrées d'entités dans le périmètre.

FOCUS

Recrutements par âge

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Recrutement de moins de 30 ans	242	278	520	14	51	65	103	1 174	1 277
Hommes	99	126	225	9	34	43	46	395	441
Femmes	143	152	295	5	17	22	57	779	836
Recrutement de moins de 30 ans CDI	166	15	181	12	0	12	55	173	228
Hommes	63	5	68	7	0	7	29	64	93
Femmes	103	10	113	5	0	5	26	109	135
Recrutement de moins de 30 ans CDD	76	263	339	2	51	53	48	1 001	1 049
Hommes	36	121	157	2	34	36	17	331	348
Femmes	40	142	182	0	17	17	31	670	701
Recrutement de 55 ans et plus	19	15	34	2	0	2	23	105	128
Hommes	12	1	13	2	0	2	17	55	72
Femmes	7	14	21	0	0	0	6	50	56
Recrutement de 55 ans et plus CDI	14	6	20	2	0	2	13	42	55
Hommes	9	0	9	2	0	2	11	17	28
Femmes	5	6	11	0	0	0	2	25	27
Recrutement de 55 ans et plus CDD	5	9	14	0	0	0	10	63	73
Hommes	3	1	4	0	0	0	6	38	44
Femmes	2	8	10	0	0	0	4	25	29

Chiffres-clés et commentaires :

Sur le total des entrées, 51% concernent des recrutements de collaborateurs de moins de 30 ans (34 % en 2023) et 4 % pour les 55 ans et plus (3 % en 2023).

Près de 72 % des entrées au sein de Bpifrance concernent les moins de 30 ans.

5 % des entrées au sein d'Icade concernent les 55 ans et plus.

FOCUS

Mobilités Groupe

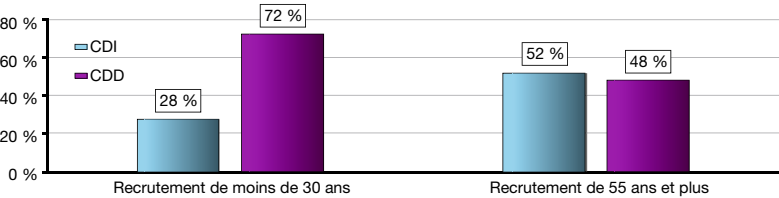
Sont considérés comme mobilités les mouvements à l'intérieur d'une entité, à l'intérieur d'un même pôle et entre pôles

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Mobilités intra-entités¹	370	169	539	22	0	22	14	26	40
Hommes	159	38	197	17		17	9	8	17
Femmes	211	131	342	5		5	5	18	23
Mobilités intra-pôles²	8	0	8	34	0	34	4	17	21
Hommes	5		5	26		26	3	6	9
Femmes	3		3	8		8	1	11	12
Entrées en provenance d'un autre pôle	15	1	16	1	0	1	1	0	1
Hommes	8		8	1		1			0
Femmes	7	1	8			0	1		1
Sorties à destination d'un autre pôle	13	1	14	2	0	2	1	0	1
Hommes	8		8	2		2			0
Femmes	5	1	6			0	1		1

Les mobilités intra-pôle, les entrées et les sorties en provenance d'un autre pôle sont déjà comptabilisées dans le tableau des entrées et sorties.
1. Changement de direction/service au sein de la même entité (exemple : mobilité d'un salarié d'Icade dans la direction Marketing vers la direction des Finances).
2. Mouvement au sein d'un pôle (exemple : Mobilité d'Icade Santé vers Icade promotion).
Attention : dans le pôle Caisse des Dépôts et entités, les mobilités entre l'Établissement public et les entités rattachées sont comptabilisées dans les lignes « Entrées en provenance d'un autre pôle » et « Sorties à destination d'un autre pôle ».

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
21	29	50	14	17	31	275	385	660	669	1 934	2 603	2 346	2 223
8	17	25	6	10	16	131	183	314	299	765	1 064	955	895
13	12	25	8	7	15	144	202	346	370	1 169	1 539	1 391	1 328
15	1	16	11	1	12	275	0	275	534	190	724	837	807
6	0	6	5	0	5	131	0	131	241	69	310	364	369
9	1	10	6	1	7	144	0	144	293	121	414	473	438
6	28	34	3	16	19	0	385	385	135	1 744	1 879	1 509	1 416
2	17	19	1	10	11	0	183	183	58	696	754	591	526
4	11	15	2	6	8	0	202	202	77	1 048	1 125	918	890
5	1	6	2	0	2	9	0	9	60	121	181	226	185
2	0	2	2	0	2	5	0	5	40	56	96	108	98
3	1	4	0	0	0	4	0	4	20	65	85	118	87
5	1	6	2	0	2	9	0	9	45	49	94	90	77
2	0	2	2	0	2	5	0	5	31	17	48	43	44
3	1	4	0	0	0	4	0	4	14	32	46	47	33
0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	72	87	136	108
0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	39	48	65	54
0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	33	39	71	54

Répartition des recrutements par type de contrat selon l'âge



Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
14	0	14	0	0	0	188	1	189	608	196	804	694	620
7		7			0	89	0	89	281	46	327	278	258
7		7			0	99	1	100	327	150	477	416	362
11	2	13	0	0	0	41	0	41	98	19	117	172	133
4		4			0	13	0	13	51	6	57	63	69
7	2	9			0	28	0	28	47	13	60	109	64
2	0	2	1	0	1	3	0	3	23	1	24	46	36
		0	1		1	2		2	12	0	12	16	18
2		2			0	1		1	11	1	12	30	18
1	1	2	0	0	0	5	0	5	22	2	24	49	36
		0			0	2	0	2	12	0	12	17	18
1	1	2			0	3	0	3	10	2	12	32	18

Rappel : les données relatives à Transdev ne sont pas intégrées dans les tableaux (4 mobilités en entrées et 1 mobilité en sortie pour 2023).

Détails mobilités Groupe
Accord mobilité Groupe : signé le 13 juillet 2022

Accord relatif au développement des parcours professionnels et à la mobilité au sein du groupe Caisse des Dépôts (périmètre social)
- adaptant les règles de celui en date du 29 janvier 2010 au contexte nouveau et à l'évolution des métiers du Groupe.

		SORTIES DÉFINITIVES (ENTITÉS DE DÉPART)					SORTIES DÉFINITIVES (ENTITÉS DE DÉPART)						
ENTRÉES (ENTITÉS D'ACCUEIL)		EP	SFIL	CDC Croissance	Société Forestière	SCET	ICDC	CDC Habitat	Icade	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total	Total 2023
	EP		2				2		1		4	9	26
	SFIL	2										2	6
	CDC Croissance	2						1				3	
	Société Forestière	1										1	
	SCET		1									1	0
	ICDC	1										1	3
	CDC Habitat	1										1	2
	Icade							1			1	2	4
	Compagnie des Alpes	1										1	1
	Bpifrance	2				1						3	4
	Total		10	3	0	0	1	2	1	2	0	5	24
Total 2023		13	6			2	6	1	1	0	13		

Rappel 2023 : 50 mobilités
Exemple de lecture : parmi les 9 entrées au sein de l'EP, il y 4 mobilités entrantes provenant de Bpifrance.
Parmi les 5 sorties définitives de Bpifrance, il y a 1 mobilité sortante vers Icade.

Chiffres-clés et commentaires :

Le développement des parcours professionnels et la mobilité interne, constituent des objectifs prioritaires du Groupe. La mobilité des collaborateurs participe à l'ambition de renforcer l'attractivité du Groupe, de conforter en son sein le sentiment d'appartenance et d'œuvrer à leur fidélisation. La taille du groupe Caisse des Dépôts et la diversité des métiers qui s'y exercent permettent aux collaborateurs d'élargir leurs perspectives d'évolution et de progression.

L'accord Groupe s'inscrit dans la démarche stratégique Vision Groupe et propose un ensemble de mesures pour dynamiser les parcours professionnels au sein du groupe Caisse des Dépôts avec notamment pour objectifs de :

- favoriser les parcours professionnels au sein du Groupe en anticipant les besoins et les compétences ;
- développer les échanges de données entre entités et la coopération au niveau des bassins d'emploi ;
- donner plus de visibilité sur les activités et métiers du Groupe et leurs évolutions ;
- promouvoir une culture de la mobilité par la sensibilisation des managers.

En 2022, un mini-site dédié à la mobilité Groupe a été développé, recensant plusieurs centaines d'offres. Une plateforme d'aide à la mobilité Groupe sera lancée au premier trimestre 2025 pour le remplacer.

Flux de personnels au cours de l'année : sorties¹

Effectifs CDI, CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Démission	115	19	134	16	0	16	76	145	221
Hommes	57	4	61	15	0	15	38	45	83
Femmes	58	15	73	1	0	1	38	100	138
Licenciement économique	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciement pour d'autres causes	21	10	31	1	0	1	17	100	117
Hommes	9	4	13	1	0	1	7	53	60
Femmes	12	6	18	0	0	0	10	47	57
Fin de CDD	113	343	456	11	39	50	105	1 868	1 973
Hommes	50	132	182	7	25	32	41	675	716
Femmes	63	211	274	4	14	18	64	1 193	1 257
Rupture conventionnelle individuelle	52	16	68	4	0	4	24	22	46
Hommes	29	6	35	4	0	4	9	7	16
Femmes	23	10	33	0	0	0	15	15	30
Rupture conventionnelle collective	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite et préretraite	124	110	234	22	0	22	46	80	126
Hommes	52	36	88	11	0	11	22	33	55
Femmes	72	74	146	11	0	11	24	47	71
Décès	3	1	4	1	1	2	8	10	18
Hommes	1	0	1	0	1	1	6	6	12
Femmes	2	1	3	1	0	1	2	4	6
Autres ²	102	75	177	8	0	8	47	113	160
Hommes	42	15	57	7	0	7	23	47	70
Femmes	60	60	120	1	0	1	24	66	90
Total sorties	530	574	1 104	63	40	103	323	2 338	2 661
Hommes	240	197	437	45	26	71	146	866	1 012
Femmes	290	377	667	18	14	32	177	1 472	1 649
Pertes de marchés / cessions d'entités	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	530	574	1 104	63	40	103	323	2 338	2 661
Hommes	240	197	437	45	26	71	146	866	1 012
Femmes	290	377	667	18	14	32	177	1 472	1 649
2023	461	312	773	75	20	95	328	2 082	2 410
2022	456	346	802	74	29	103	396	2 159	2 555

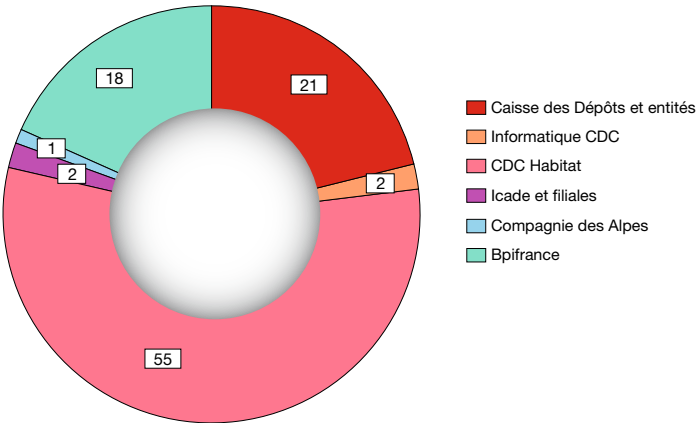
	Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
	56	10	66	8	1	9	146	0	146	417	175	592	715	779
	28	2	30	4	1	5	64	0	64	206	52	258	327	376
	28	8	36	4	0	4	82	0	82	211	123	334	388	403
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	20	2	22	1	0	1	16	0	16	76	112	188	190	189
	12	0	12	1	0	1	6	0	6	36	57	93	105	88
	8	2	10	0	0	0	10	0	10	40	55	95	85	101
	7	3	10	4	18	22	1	311	312	241	2 582	2 823	2 360	2 412
	2	0	2	4	11	15	0	132	132	104	975	1 079	967	980
	5	3	8	0	7	7	1	179	180	137	1 607	1 744	1 393	1 432
	16	4	20	4	0	4	27	0	27	127	42	169	180	191
	9	1	10	2	0	2	11	0	11	64	14	78	79	87
	7	3	10	2	0	2	16	0	16	63	28	91	101	104
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34	56
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	15
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	41
	9	3	12	0	0	0	48	1	49	249	194	443	489	525
	8	0	8	0	0	0	15	0	15	108	69	177	201	211
	1	3	4	0	0	0	33	1	34	141	125	266	288	314
	2	0	2	0	0	0	2	0	2	16	12	28	31	24
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7	14	17	10
	2	0	2	0	0	0	2	0	2	9	5	14	14	14
	2	0	2	2	1	3	48	0	48	209	189	398	273	297
	1	0	1	0	0	0	28	0	28	101	62	163	118	147
	1	0	1	2	1	3	20	0	20	108	127	235	155	150
	112	22	134	19	20	39	288	312	600	1 335	3 306	4 641	4 272	4 473
	60	3	63	11	12	23	124	132	256	626	1 236	1 862	1 824	1 914
	52	19	71	8	8	16	164	180	344	709	2 070	2 779	2 448	2 559
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	71	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	35	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36	1
	112	22	134	19	20	39	288	312	600	1 335	3 306	4 641	4 343	4 474
	60	3	63	11	12	23	124	132	256	626	1 236	1 862	1 859	1 914
	52	19	71	8	8	16	164	180	344	709	2 070	2 779	2 484	2 560
	203	116	319	28	14	42	383	321	704	1 478	2 865	4 343		
	155	128	283	34	7	41	384	306	690	1 499	2 975	4 474		

1. Y compris les mobilités Groupe (Focus page 18) incluses dans le motif « Démission » et les pertes de marchés, hors transformations de contrat CDD en CDI (cf. « Mouvements des personnels non permanents » page 24).

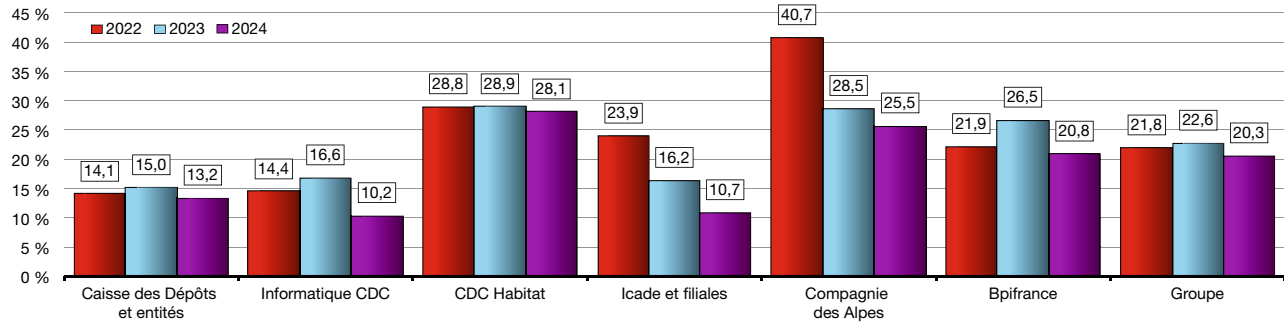
2. Rupture de période d'essai à l'initiative de l'employé ou de l'employeur, fins de détachement, réintégrations organisme d'origine, radiations, fins de CDI de chantier.

Flux de personnels au cours de l'année : entrées (hors gains de marché)

Répartition des recrutements (CDI et CDD) par pôle (en %)

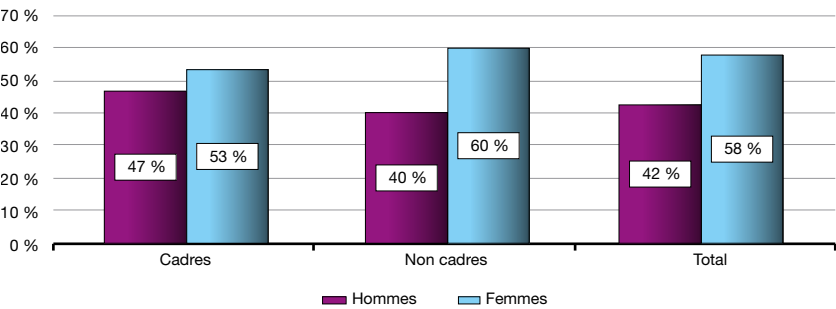


Taux de recrutement (CDI et CDD) par pôle

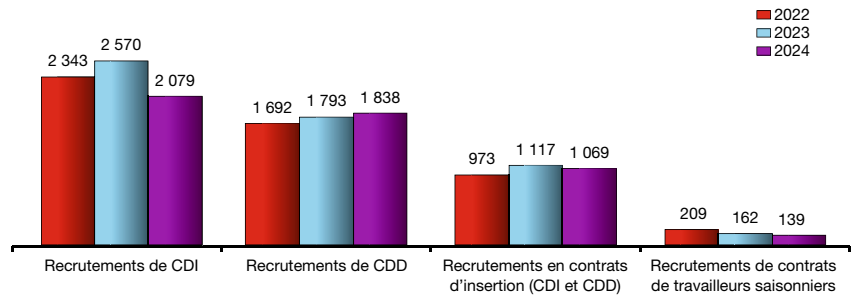


Taux de recrutement = nombre total de recrutements (CDI-CDD) hors gains de marché / effectif moyen mensuel

Répartition des recrutements (CDI et CDD) par genre selon la catégorie

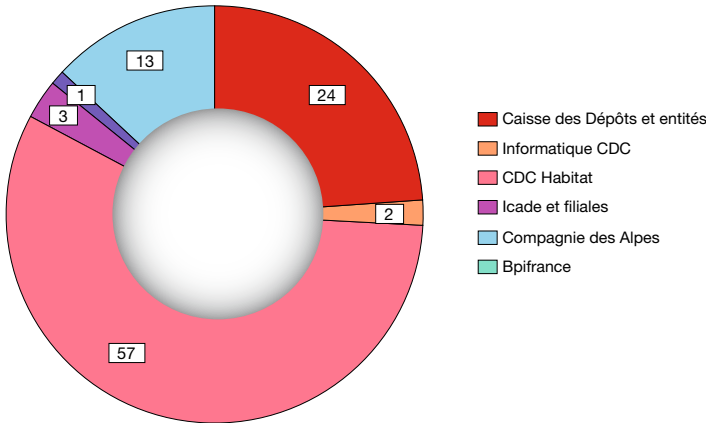


Évolution des entrées

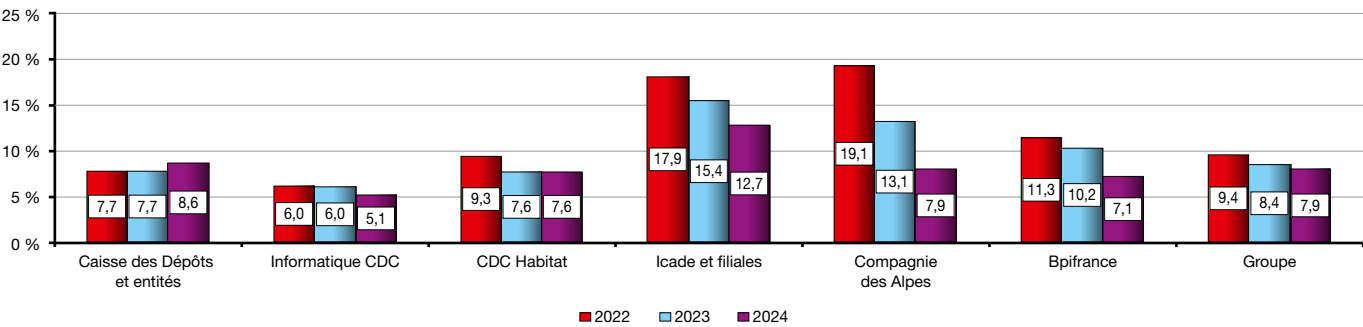


Flux de personnels au cours de l'année : sorties (hors pertes de marché)

Répartition des départs de CDI et de CDD par pôle (en %)



Taux de turn over des salariés par pôle (hors cessions)



Taux de turn over = Nombre total de sorties (hors fin de CDD et pertes de marchés) / Effectif moyen mensuel CDI.

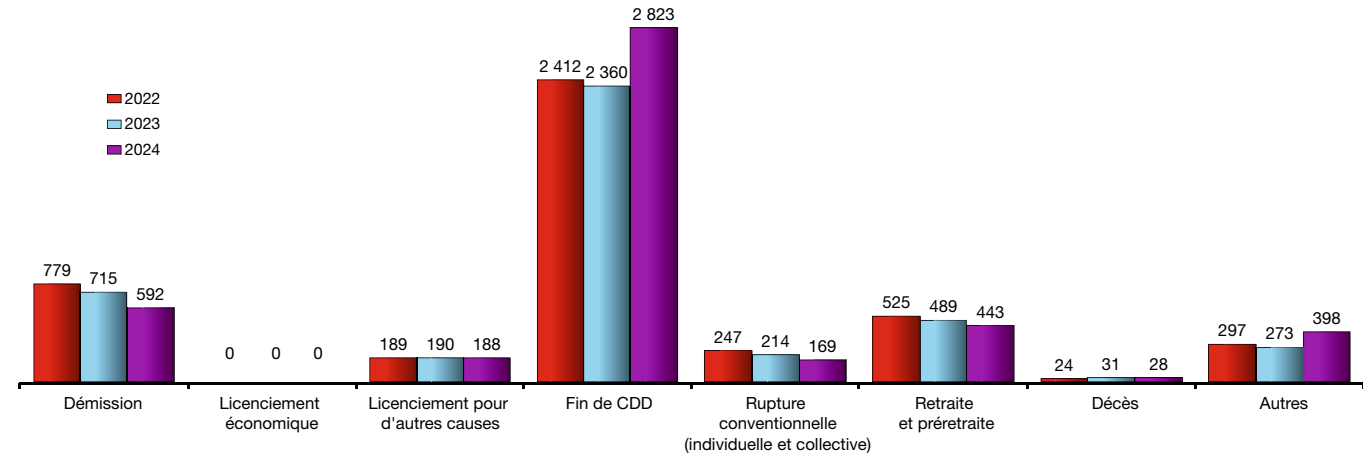
Chiffres-clés et commentaires :

Le Groupe s'attache à prendre soin de ses collaborateurs et de son capital humain avec des stratégies d'attractivité et de rétention des collaborateurs qu'elle forme. Le taux de recrutement est de 20,3 %, une légère baisse de 2 points par rapport à 2023 (22,6 %). Le taux de turn over est de 7,9 % contre 8,4 % en 2023 soit une baisse de 0,5 point. Le turnover par pôle varie du fait de la nature des activités, avec notamment des taux plus élevés pour les activités touristiques et de loisirs, par définition, fortement saisonnières. Le turnover du Groupe reflète donc naturellement ces taux différents par activités.

Le pourcentage de femmes dans les recrutements au niveau du Groupe est de 58 % (56 % en 2023) soit une augmentation de 2 points. 4 pôles sur 6 ont un taux supérieur ou égal 50 %. Il atteint 61 % pour le pôle CDC Habitat et 32 % pour Informatique CDC.

Les trois plus importants motifs de sorties sont : > les fins de CDD qui représentent 61 % de l'ensemble des sorties (55 % en 2023), > les démissions qui en représentent 13 % (16 % en 2023), > les départs à la retraite qui en représentent 10 % (11 % en 2023).

Évolution des sorties



Mouvements des personnels non permanents

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Recrutements stagiaires écoles	250	14	523	44	18	556	1 405	1 336	1 234
Hommes	121	8	239	22	10	341	741	693	631
Femmes	129	6	284	22	8	215	664	643	603
Départs stagiaires	116	17	510	44	14	498	1 199	1 293	1 298
Hommes	49	12	230	21	9	303	624	678	672
Femmes	67	5	280	23	5	195	575	615	626
Intégration en CDD	5	1	23	3	0	21	53	33	16
Hommes	2	0	10	3	0	10	25	15	9
Femmes	3	1	13	0	0	11	28	18	7
Intégration en CDI	8	0	5	2	0	18	33	21	27
Hommes	6	0	2	1	0	10	19	7	15
Femmes	2	0	3	1	0	8	14	14	12
Recrutements de contrat de professionalisation	3	0	54	3	1	6	67	118	115
Hommes	0	0	39	2	0	3	44	69	69
Femmes	3	0	15	1	1	3	23	49	46
Départs de contrat de professionalisation	1	1	91	3	1	15	112	85	108
Hommes	1	1	54	2	0	5	63	48	47
Femmes	0	0	37	1	1	10	49	37	61
Intégration en CDD	0	0	12	0	0	0	12	7	6
Hommes	0	0	7	0	0	0	7	2	3
Femmes	0	0	5	0	0	0	5	5	3
Intégration en CDI	1	1	29	0	0	2	33	22	12
Hommes	1	0	21	0	0	2	24	8	5
Femmes	0	1	8	0	0	0	9	14	7
Recrutements de contrats en apprentissage	263	52	384	24	11	287	1 021	1 007	886
Hommes	120	35	142	14	7	145	463	462	408
Femmes	143	17	242	10	4	142	558	545	478
Départs de contrats en apprentissage	37	43	358	43	14	201	696	746	736
Hommes	20	25	131	22	6	91	295	330	352
Femmes	17	18	227	21	8	110	401	416	384
Intégration en CDD	11	2	46	3	2	0	64	45	31
Hommes	5	2	17	1	1	0	26	20	12
Femmes	6	0	29	2	1	0	38	25	19
Intégration en CDI	5	6	20	2	0	26	59	59	67
Hommes	2	2	10	0	0	17	31	26	32
Femmes	3	4	10	2	0	9	28	33	35
Transformation de CDD en CDI	69	4	199	5	2	0	279	373	348
Hommes	21	1	75	2	1	0	100	142	127
Femmes	48	3	124	3	1	0	179	231	221

Personnel extérieur sous contrat ou convention temporaire

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Intérim									
Nombre de contrats	1 553	3	322	10	0	247	2 135	2 991	2 492
Nombre de personnes	596	3	262	9	0	236	1 106	1 234	1 155
Durée totale des contrats (en jours ouvrés)	30 438	199	6 932	872	0	21 951	60 392	72 354	80 041
Durée moyenne des contrats	19,6	66,3	21,5	87,2	calcul	88,9	28,3	24,2	32,1
Agents occasionnels ¹									
Nombre d'agents occasionnels	133	7	0	0	0	95	235	394	466
Nombre de jours ouvrés	2 394	159	0	0	0	2 060	4 613	7 906	9 530
Durée moyenne des contrats de travail	18,0	22,7	calcul			21,7	19,6	20,1	20,5
Stagiaires écoles ²									
Nombre de stagiaires	325	19	559	49	37	556	1 545	1 411	1 339
Durée < 2 mois	88	9	422	7	18	57	601	675	514
Durée ≥ 2 mois	237	10	137	42	19	499	944	736	825
Nombre de jours ouvrés	26 848	1 079	16 902	5 085	1 397	55 270	106 581	96 273	96 064
Durée moyenne par stagiaire en jours	82,6	56,8	30,2	103,8	37,8	99,4	69,0	68,2	71,7

Chiffres-clés et commentaires :

Sur l'année 2024, le nombre de contrats d'aide à l'insertion pérennisé en CDI a augmenté passant de 102 en 2023 à 125 contrats. Les pôles les plus concernés sont le pôle CDC Habitat (54 contrats), Bpifrance (46 contrats) et la Caisse des dépôts et entités (14 contrats). Le nombre d'intégration en CDD a augmenté : 129 contrats d'aide à l'insertion contre 85 en 2023 (dont 81 pour CDC Habitat). La part des alternants dans les recrutements externes de Transdev est de 26 %

L'Établissement public propose un programme de mentorat, qui complète celui existant au niveau du Groupe. Il permet aux collaborateurs de l'EP de devenir mentor d'un jeune (moins de 30 ans) en partenariat avec l'association La Cordée, l'association en région Nos Quartiers ont du Talent (jeunes issus de quartiers prioritaires) et l'Institut de l'Engagement.

Le nombre de transformation de CDD en CDI a diminué, 279 contrats en 2024 contre 373 en 2023.

Le recours à l'intérim a diminué par rapport à 2023. Le nombre de contrats a diminué mais la durée moyenne des contrats augmente elle passe de 24,2 jours ouvrés en 2023 à 28,3 jours en 2024.

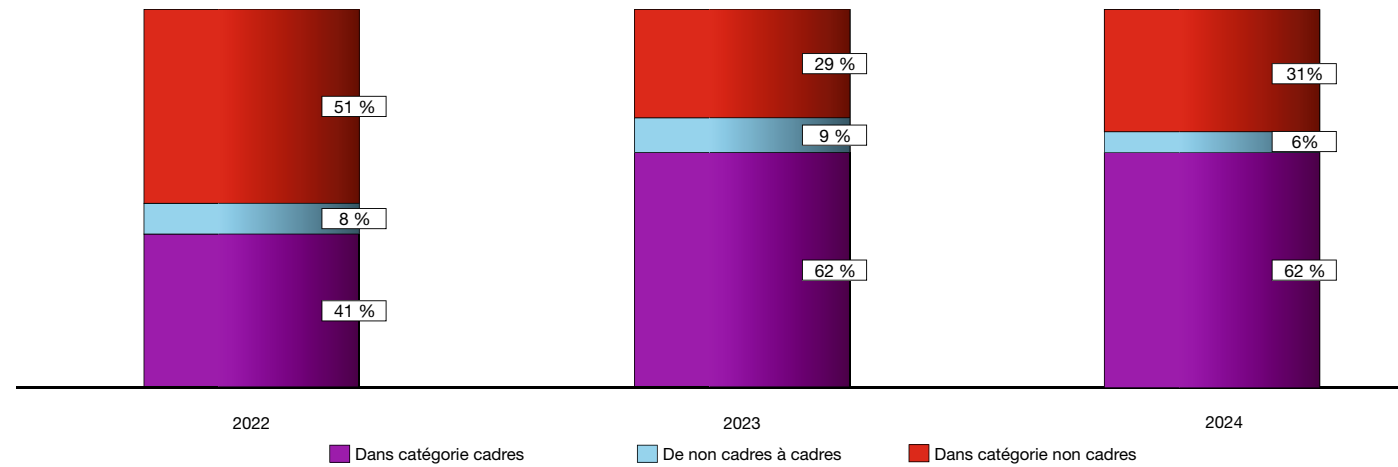
1. Agent occasionnel : enfants du personnel ou jeunes intérimaires d'été, ayant apporté leur aide pendant la période estivale.
2. Stagiaires école : sont comptabilisés les stagiaires dont la durée du stage est supérieure à une semaine.

Promotions

La promotion s’entend comme le passage d’une des catégories de la grille de qualification à une autre

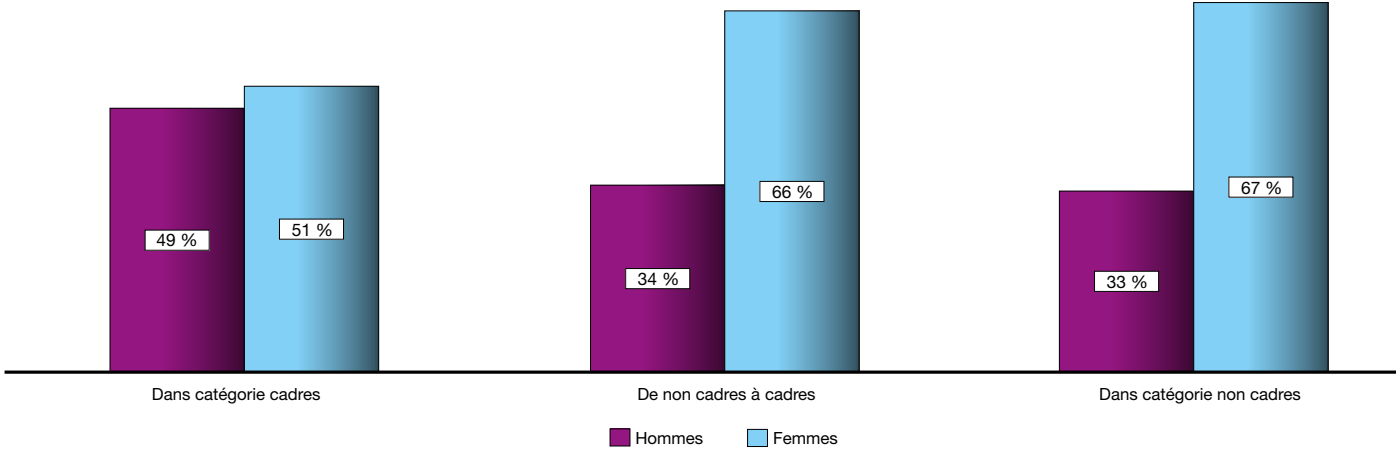
	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat
Promotion dans la categorie cadres	338	72	135
Hommes	152	53	64
Femmes	186	19	71
Promotion de non cadres à cadres	39	1	51
Hommes	13	1	18
Femmes	26	0	33
Promotion dans la categorie non cadres	218	0	254
Hommes	52	0	103
Femmes	166	0	151
Total	595	73	440
Hommes	217	54	185
Femmes	378	19	255
2023	656	84	362
2022	655	75	1 028

Répartition des promotions



lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
23	2	381	951	961	900
12	0	182	463	469	423
11	2	199	488	492	477
5	0	3	99	142	180
1	0	1	34	36	39
4	0	2	65	106	141
2	0	0	474	441	1 140
0	0	0	155	124	487
2	0	0	319	317	653
30	2	384	1 524	1 544	2 220
13	0	183	652	629	949
17	2	201	872	915	1 271
53	13	376	1 544		
49	0	413	2 220		

Répartition des promotions par genre (en %)



Chiffres-clés et commentaires :

En 2024, le nombre de promotions toutes catégories confondues diminue de 1 % par rapport à 2023.

Les promotions dans la catégorie non-cadres augmentent de 7 % par rapport à 2023.

La part des promotions de femmes dans la catégorie non-cadres (67 %) est supérieur de 5 points à celle dans la population (62 % de femmes non-cadres).
La part des promotions de femmes dans la catégorie cadres (51 %) est presque identique à celle dans la population (52 %).

Nombre de bénéficiaires de l’obligation d’emploi (BOE) et personnes en situation de handicap

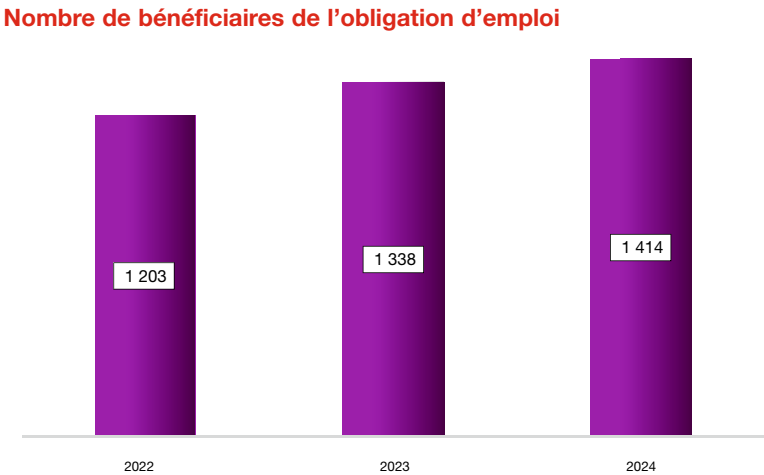
La loi de 2005 a élargi le champ du handicap. Désormais les catégories des BOE sont plus nombreuses et leurs droits ont été étendus

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat ¹			Icade et filiales			Compagnie des Alpes			BpiFrance			Total 2024			2023	2022
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	173	305	478	80	0	80	0	0	0	29	25	54	2	0	2	73	23	96	357	353	710	692	592
Hommes	68	83	151	44	0	44	0	0		16	5	21	1	0	1	16	7	23	145	95	240	243	193
Femmes	105	222	327	36	0	36	0	0		13	20	33	1	0	1	57	16	73	212	258	470	449	399
Travailleurs reconnus handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise	1	4	5	0	0	0				0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	4	6	7	12
Hommes	0	1	1	0	0	0				0	0	0	1	0	1			0	1	1	2	3	3
Femmes	1	3	4	0	0	0				0	0	0	0	0	0			0	1	3	4	4	9
Sous-total	174	309	483	80	0	80	0	0	0	29	25	54	3	0	3	73	23	96	359	357	716	699	604
Hommes	68	84	152	44	0	44				16	5	21	2	0	2	16	7	23	146	96	242	246	196
Femmes	106	225	331	36	0	36				13	20	33	1	0	1	57	16	73	213	261	474	453	408
Total			483	80	0	80			698			54		3			96			1 414		1 338	1 203
2023			446	65	0	65			639			100			2		86			1 338			
2022			427	56	0	56			599			53			1		67			1 203			

1. Avec l'évolution du process de la déclaration Handicap (calcul réalisé par l'URSSAF), désormais le groupe CDC Habitat ne publie plus le détail avec la répartition hommes / femmes et cadres / non cadres. Pour information, le total global s'élève à 698 BOE en 2024.

Chiffres-clés et commentaires :

Le nombre global de bénéficiaires de l’obligation d’emploi a augmenté de 6 % entre 2023 et 2024.
Cette hausse se manifeste dans presque tous les pôles.
Le taux de salariés en situation de handicap au sein de Transdev représente 2 % de ses effectifs.



Principales mesures prises en faveur de l’emploi et de l’insertion des personnes en situation de handicap dans le Groupe

Au-delà des processus valables pour l’ensemble des collaborateurs (entretien professionnel annuel, formation, etc.), les travailleurs en situation de handicap bénéficient ainsi d’un suivi spécifique qui repose essentiellement sur :

- des mesures visant à faciliter le maintien dans l’emploi et la compensation des conséquences du handicap, notamment à travers les aménagements de postes de travail et de l’organisation et l’aménagement du temps de travail (dérogation horaire, télétravail dérogatoire) travail ; des aides aux transports domicile/travail ou à l’aménagement de véhicules personnels, des aides au financement de prothèses, orthèses, fauteuils roulants, des aides humaines telles que l’interprétariat ou une traduction simultanée écrite de type vélotypie... ;
- des dispositifs touchant à l’intégration des personnes en situation de handicap et au suivi de carrière, au travers notamment d’un système de parrainage et de tutorat, d’entretien bi-annuel ;
- la formation des collaborateurs en situation de handicap avec, en fonction des besoins, la mise à disposition de matériel adapté, de la formation individuelle, de l’interprétariat...

Sur la durée de l’accord handicap 2025-2028 renégocié en 2024, **l’Établissement public** se fixe comme objectif de maintenir un taux d’emploi direct supérieur à 6 % (6,49 % en 2024), au-delà de son obligation réglementaire, et prévoit pour y parvenir le recrutement annuel de vingt nouveaux collaborateurs en situation de handicap par an tous statuts confondus (hors apprentis et stagiaires) et l’accueil d’au moins dix apprentis en situation de handicap par an.

Le suivi et la mesure des actions pris au titre de l’accord handicap sont réalisés chaque année avec les organisations syndicales signataires lors de la commission de suivi de l’accord.

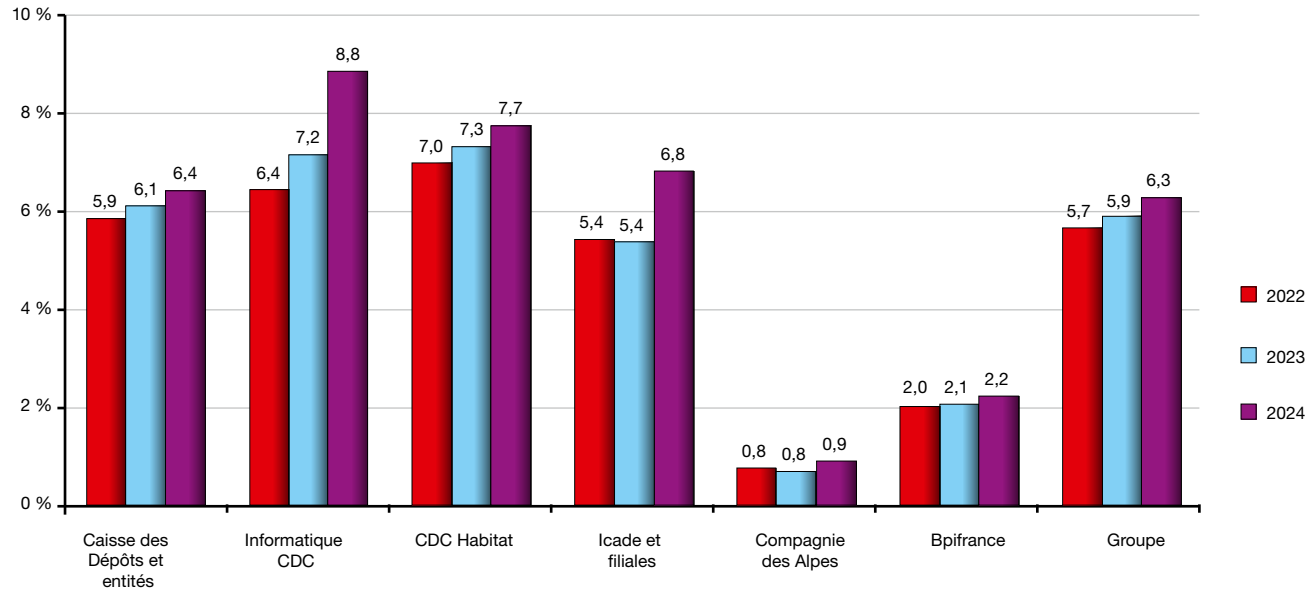
La Compagnie des Alpes a mené en 2024 des actions de communication auprès de ses salariés afin de les sensibiliser à l’intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ainsi qu’à la prise en compte des situations de handicap en milieu professionnel.

La sensibilisation et la formation des collaborateurs sont des objectifs transversaux aux politiques d’égalité, de diversité et de QVCT, visant à créer une culture et un cadre de travail porteurs, intégrateurs et solidaires à l’égard des collaborateurs.

Obligation d’emploi

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	BpiFrance	Total 2024	2023	2022
Effectif d'assujettissement	7 600	1 040	9 022	965	166	4 006	22 798	22 276	21 428
Nombre d'emploi direct de bénéficiaires	486,74	92,00	698,00	65,74	1,50	88,81	1 432,79	1 311,93	1 212,66
Montant de la contribution AGEFIPH / FIPHFP	150 452	0	5 236	54 957	29 974	881 990	1 122 609	961 607	785 296
Taux d'emploi direct	6,40 %	8,85 %	7,74 %	6,82 %	0,90 %	2,22 %	6,28 %	5,89 %	4,76 %
2023	6,11 %	7,16 %	7,31 %	5,37 %	0,69 %	2,06 %	5,89 %	5,89 %	4,76 %
2022	5,86 %	6,44 %	6,98 %	5,42 %	0,75 %	2,01 %	5,66 %	5,66 %	4,76 %

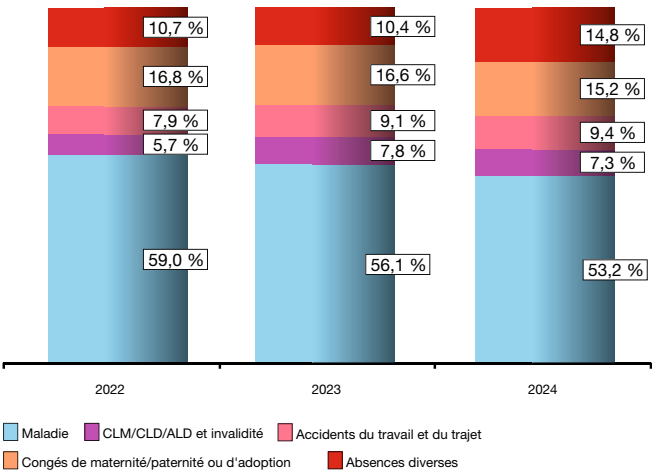
Évolution du taux d’emploi direct par pôle (en %)



Absentéisme (en jours ouvrés)
Effectifs CDI, CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Maladie	29 727	19 862	49 589	4 038	0	4 038	24 703	113 157	137 860
Hommes	9 496	5 146	14 642	2 453	0	2 453	7 213	39 546	46 759
Femmes	20 231	14 716	34 947	1 585	0	1 585	17 490	73 611	91 101
CLM/CLD/ALD et invalidité	7 684	15 164	22 848	3 510	0	3 510	0	235	235
Hommes	2 466	3 931	6 397	2 337	0	2 337	0	0	0
Femmes	5 218	11 233	16 451	1 173	0	1 173	0	235	235
Accidents du travail et du trajet	1 372	2 032	3 404	141	0	141	3 078	30 942	34 020
Hommes	771	530	1 301	81	0	81	1 489	12 778	14 267
Femmes	601	1 502	2 103	60	0	60	1 589	18 164	19 753
Congés maternité/paternité ou d'adoption	12 420	4 389	16 809	1 229	0	1 229	4 570	14 033	18 603
Hommes	3 367	454	3 821	517	0	517	629	1 326	1 955
Femmes	9 053	3 935	12 988	712	0	712	3 941	12 707	16 648
Absences diverses¹	4 588	4 205	8 793	901	0	901	4 072	39 028	43 100
Hommes	1 892	951	2 843	639	0	639	1 317	15 362	16 679
Femmes	2 696	3 254	5 950	262	0	262	2 755	23 666	26 421
TOTAL en jours	55 791	45 652	101 443	9 819	0	9 819	36 423	197 395	233 818
Hommes	17 992	11 012	29 004	6 027	0	6 027	10 648	69 012	79 660
Femmes	37 799	34 640	72 439	3 792	0	3 792	25 775	128 383	154 158
2023	49 185	42 419	91 604	11 743	146	11 889	36 667	165 844	202 511
2022	48 850	46 868	95 718	9 508	215	9 723	34 712	183 908	218 620

Évolution du nombre de jours d'absences par type



1. Événements familiaux (mariage ou PACS, décès dans la famille...), enfants malades, déménagements et Autorisation spéciale d'absence (ASA) liée à la crise sanitaire.
2. Taux d'absentéisme = nombre de jours d'absence / nombre de jours théoriques travaillés; nombre de jours théoriques travaillés = nombre de jours théoriques x effectif moyen mensuel.

Chiffres-clés et commentaires :

Le taux d'absentéisme du Groupe augmente légèrement. Il est de 7,80 % (tous motifs confondus) contre 7,14 % en 2023. Le nombre total de jours d'absence rapporté à l'effectif moyen mensuel a également augmenté, il est à 16,2 jours par an et par personne contre 14,8 jours en 2023.

Le principal motif d'absence reste la maladie qui représente 53 % du nombre de jours d'absence est en baisse par rapport à 2023 (56 %). Le taux d'absentéisme pour maladie reste stable : 4,2 % contre 4 % en 2023.

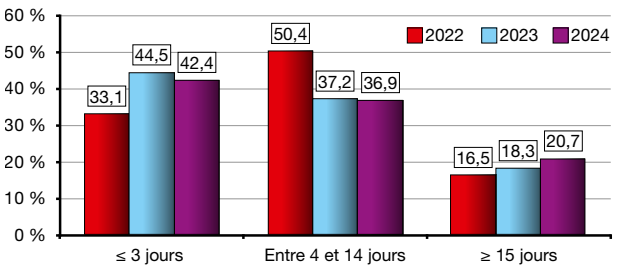
Le second motif d'absence concerne les congés de maternité / paternité ou d'adoption (15,2 %) diminue cette année par rapport à 2023 (16,6 %).

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
5 563	3 223	8 786	624	14	638	15 824	1 014	16 838	80 478	137 270	217 748	206 920	231 817
2 303	488	2 791	459	12	471	3 379	418	3 797	25 303	45 610	70 912	64 516	81 986
3 260	2 735	5 995	165	2	167	12 445	596	13 041	55 176	91 660	146 836	142 403	149 831
234	0	234	9	0	9	2 682	451	3 133	14 118	15 850	29 968	28 688	22 317
234	0	234	0	0	0	450	0	450	5 487	3 931	9 418	8 385	6 072
0	0	0	9	0	9	2 232	451	2 683	8 631	11 919	20 550	20 303	16 245
276	382	658	2	0	2	420	0	420	5 289	33 356	38 645	33 548	30 934
276	0	276	0	0	0	238	0	238	2 855	13 308	16 163	14 815	15 152
0	382	382	2	0	2	182	0	182	2 434	20 048	22 482	18 733	15 782
1 650	501	2 151	445	0	445	22 367	405	22 772	42 681	19 328	62 009	61 018	65 920
286	11	297	42	0	42	2 108	0	2 108	6 949	1 791	8 740	8 258	7 931
1 364	490	1 854	403	0	403	20 259	405	20 664	35 732	17 537	53 269	52 760	57 989
236	56	292	87	7	94	6 574	966	7 539	16 458	44 262	60 719	38 409	42 231
132	16	148	53	1	54	3 163	426	3 589	7 196	16 756	23 952	15 904	17 727
104	40	144	34	6	40	3 411	540	3 951	9 262	27 506	36 768	22 505	24 504
7 959	4 162	12 121	1 167	21	1 187	47 866	2 836	50 702	159 024	250 065	409 089	368 582	393 219
3 231	515	3 746	554	13	567	9 338	844	10 182	47 789	81 396	129 185	111 878	128 868
4 728	3 647	8 375	613	8	621	38 529	1 992	40 520	111 235	168 670	279 905	256 704	264 351
8 355	6 410	14 765	1 458	153	1 611	42 994	3 209	46 202	150 402	218 180	368 582		
10 653	6 873	17 526	706	53	759	46 228	4 645	50 873	150 657	242 562	393 219		

Nombre d'arrêts pour motif « maladie » par durée

	entre 4 et 14 jours			2024	2023	2022
	≤ 3 jours	entre 4 et 14 jours	≥ 15 jours			
Caisse des Dépôts et entités	1 751	1 583	1 018	4 352	4 153	5 684
Informatique CDC	267	186	99	552	526	629
CDC Habitat	5 362	4 968	2 539	12 869	9 693	12 341
Icade et filiales	302	238	215	755	747	855
Compagnie des Alpes				n.d	56	43
Bpifrance	1 026	607	370	2 003	1 815	2 005
Total	8 708	7 582	4 241	20 531	16 990	21 557
2023	7 555	6 320	3 115	16 990		
2022	7 126	10 874	3 557	21 557		

Répartition du nombre d'arrêts pour motif maladie par durée



Chiffres-clés et commentaires :

Le nombre total d'arrêts pour motif maladie est en hausse par rapport à 2023 (+ 21 %). Cette augmentation concerne surtout les arrêts de plus de 15 jours (+ 36 %) entre 4 et 14 jours (+ 20 %). Le nombre d'arrêts de moins de 3 jours augmentent de 15 % et représente plus de 42 % du nombre total d'arrêts.

Rémunérations et charges accessoires

Masse salariale annuelle totale

En euros

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Masse salariale annuelle brute DADS	654 518 328	79 891 374	419 556 813	79 800 387	21 454 756	306 149 732	1 561 371 390	1 483 500 595	1 370 199 476
Charges patronales	358 379 163	53 259 927	237 878 683	41 251 902	11 751 014	190 129 021	892 649 710	838 238 030	768 685 778
Total	1 012 897 490	133 151 301	657 435 496	121 052 289	33 205 770	496 278 753	2 454 021 099	2 321 738 625	2 138 885 254
2023	962 092 762	123 815 380	623 717 407	132 354 228	30 853 955	448 904 893	2 138 885 254		
2022	889 733 270	112 383 248	575 869 210	133 555 987	26 836 685	400 506 854	2 247 956 265		

Remunérations moyennes annuelles brutes

Effectifs CDI à temps plein présent toute l’année

En euros

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Hommes	89 297	43 046	79 585	76 977	45 349	76 931	66 153	34 387	45 241
Femmes	79 158	42 255	64 571	68 813	48 164	68 708	58 605	34 728	42 663
Total	84 209	42 483	71 054	75 152	46 757	75 087	61 864	34 585	43 758
2023	81 195	41 604	68 349	72 509	44 715	72 405	60 388	33 498	42 480
2022	80 336	39 474	65 757	71 281		71 206	58 372	32 028	40 644

Remarque : les montants correspondants aux effectifs de moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs.

Remunérations médianes annuelles brutes

Effectifs CDI à temps plein présent toute l’année

En euros

	Caisse des Dépôts			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
50 % - Médiane	77 341	41 655	61 842	72 856	46 757	72 818	55 462	34 878	39 211
Hommes	81 694	43 531	71 881	75 151	45 349	75 130	58 511	34 212	38 802
Femmes	73 683	41 174	56 020	66 721	48 164	66 372	53 436	35 325	39 485
2023	75 501	39 994	58 968	70 071	44 986	69 980	53 861	33 399	37 823
2022	72 836	38 601	55 292	68 487		68 470	52 320	31 988	36 004

Remarque : les montants correspondants aux effectifs de moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs.

Charges accessoires

En euros

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel :									
Entreprises de travail temporaire	6 071 719	43 592	1 609 756	327 000		186 506 234	194 558 301	29 447 549	26 938 370
Autres entreprises¹	213 766 887	1 450 963			7 596 540		222 814 390	388 047 573	292 195 538
Total	219 838 606	1 494 555	1 609 756	327 000	7 596 540	186 506 234	417 372 691	417 495 122	319 133 908
2023	215 340 485	1 086 073	1 851 339	775 000	15 603 773	182 838 452	417 495 122		
2022	161 900 991	1 780 742	1 657 165	719 000	16 858	153 059 152	319 133 908		

1. Sous-traitance, prestataires de service, etc.

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
81 390	52 341	78 806	103 178		103 178	86 410	36 067	86 283	82 560	36 404	67 839	66 443	64 518
66 169	125 722	86 705	81 311		79 549	66 614	38 119	66 391	69 380	40 358	56 742	53 836	51 858
74 387	112 605	83 090	95 583		94 699	75 925	37 663	75 721	75 974	38 863	61 775	59 571	57 614
87 224	42 982	77 562	96 648		95 950	76 219	36 252	75 987	74 753	35 906	59 571		
86 377	43 137	76 921	93 509		92 756	72 628	34 531	72 164	73 382	34 572	57 614		

Rémunérations et charges accessoires

Grille des rémunérations annuelles brutes

Effectifs CDI à temps plein présent toute l’année

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
< à 24 000		31	33	0	0	0		55	63
Hommes								32	37
Femmes								23	26
de 24 001 à 36 000	70	523	593		0		3 114	3 121	
Hommes	24	142	166				1 483	1 486	
Femmes	46	381	427				1 631	1 635	
de 36 001 à 48 000	368	917	1 285	35		36	605	1 991	2 596
Hommes	133	233	366	21		22	205	686	891
Femmes	235	684	919	14		14	400	1 305	1 705
de 48 001 à 60 000	755	467	1 222	161		162	1 116	141	1 257
Hommes	328	149	477	103		103	467	34	501
Femmes	427	318	745	58		59	649	107	756
de 60 001 à 72 000	800	100	900	227	0	227	475		477
Hommes	383	41	424	174		174	230		230
Femmes	417	59	476	53		53	245		247
de 72 001 à 84 000	722		731	199	0	199	212	0	212
Hommes	360		368	166		166	104		104
Femmes	362		363	33		33	108		108
de 84 001 à 96 000	526		527	136	0	136	108	0	108
Hommes	294		294	114		114	53		53
Femmes	232		233	22		22	55		55
> à 96 000	1 205	0	1 205	113	0	113	156	0	156
Hommes	694		694	99		99	93		93
Femmes	511		511	14		14	63		63
Total	4 448	2 048	6 496	872	2	874	2 687	5 303	7 990
Hommes	2 216	589	2 805	677		678	1 160	2 235	3 395
Femmes	2 232	1 459	3 691	195		196	1 527	3 068	4 595

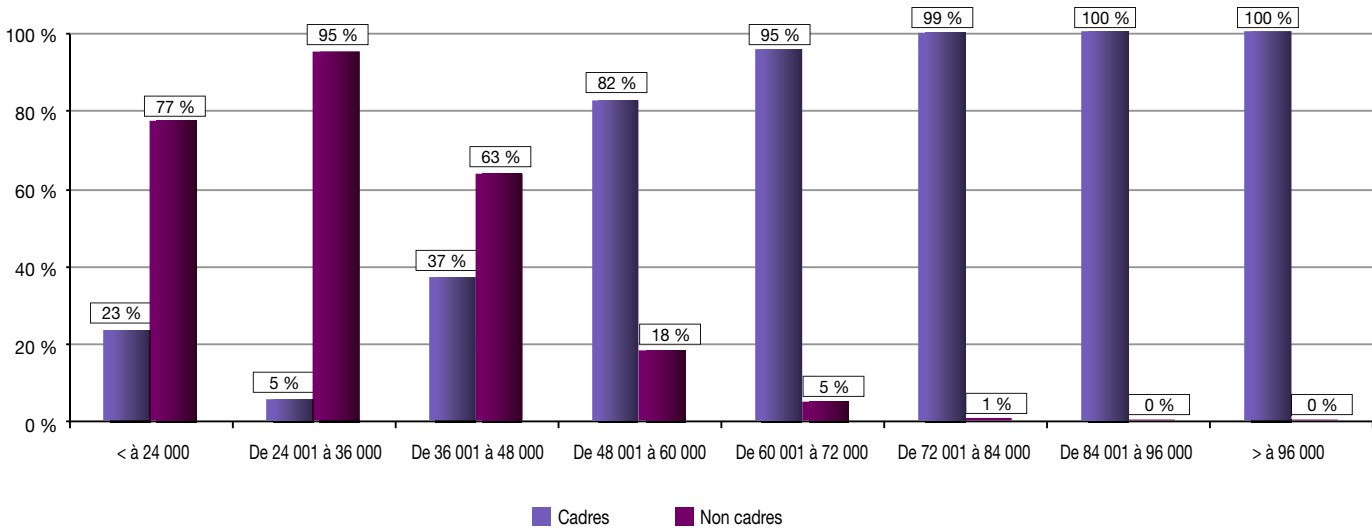
Remarque : les effectifs de moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs.

Icade et filiales			Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
		10		0	0		0	0	28	93	121	591	718
									5	48	53	225	300
									23	45	68	366	418
5	43	48				125	10	135	212	3 692	3 904	3 738	4 173
						30		33	58	1 628	1 686	1 499	1 637
						95		102	154	2 064	2 218	2 239	2 536
85	111	196	25		26	643	6	649	1 761	3 027	4 788	4 367	4 106
25	18	43	8		8	211		212	603	939	1 542	1 495	1 417
60	93	153	17		18	432		437	1 158	2 088	3 246	2 872	2 689
157	26	183	32	0	32	686	0	686	2 907	635	3 542	3 218	2 934
66		76	22		22	277		277	1 263	193	1 456	1 384	1 292
91		107	10		10	409		409	1 644	442	2 086	1 834	1 642
115	11	126	20	0	20	601		603	2 238	115	2 353	2 154	1 972
69		74				290		290	1 159	46	1 205	1 118	1 044
46		52				311		313	1 079	69	1 148	1 036	928
97		100	17	0	17	453	0	453	1 700	12	1 712	1 539	1 345
56		58	13			243		243	942	10	952	866	773
41		42	4			210		210	758	2	760	673	572
57		58	11	0	11	260	0	260	1 098	2	1 100	1 001	863
42		42				153		153	662	0	662	599	517
15		16				107		107	436	2	438	402	346
183	5	188	58	0	58	574	0	574	2 289	5	2 294	2 052	1 825
121		123	46		46	375		375	1 428	2	1 430	1 287	1 175
62		65	12		12	199		199	861	3	864	765	650
702	207	909	167	3	170	3 357	18	3 375	12 233	7 581	19 814	18 660	17 936
379	37	416	109	0	109	1 579	4	1 583	6 120	2 866	8 986	8 473	8 155
323	170	493	58	3	61	1 778	14	1 792	6 113	4 715	10 828	10 187	9 781

Montant annuel de la part variable de la rémunération brute

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Montant total	33 750 097	1 248 536	20 391 614	6 835 501	2 689 506	28 618 556	93 533 810	90 149 473	85 574 094
Hommes	18 228 959	958 468	8 848 461	4 105 180	1 923 168	17 617 802	51 682 038	50 426 929	48 109 649
Femmes	15 521 137	290 068	11 543 153	2 730 321	766 338	11 000 754	41 851 771	39 722 544	37 464 445
Effectif concerné	6 457	390	8 528	730	172	2 740	19 017	18 043	17 488
Hommes	2 716	306	3 426	310	117	1 256	8 131	7 750	7 501
Femmes	3 741	84	5 102	420	55	1 484	10 886	10 294	9 987
Montant moyen	5 227	3 201	2 391	9 364	15 637	10 445	4 918	4 996	4 893
Hommes	6 712	3 132	2 583	13 243	16 437	14 027	6 356	6 507	6 414
Femmes	4 149	3 453	2 262	6 501	13 933	7 413	3 845	3 859	3 751
2023	5 194	3 267	2 355	11 881	16 821	10 370	4 996		
2022	5 646	3 544	2 308	10 376	15 708	9 315	4 893		

Répartition des cadres et des non cadres selon la grille des rémunérations annuelles brutes



Rémunérations et charges accessoires

NOUVEAU

Hiérarchie des rémunérations

Effectifs CDI à temps plein présent toute l’année

Rapport entre la rémunération totale annuelle la plus élevée et la rémunération totale anuelle médiane de tous les salariés (hors n°1).

	Caisse des Dépôts et entités¹	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance
Ratio	7,2	2,7	20,85	5,9	11,9	8,4

1. Les données indiquées correspondent à l’Etablissement public. Pour les autres entités, les rapports sont compris entre 2,2 et 5,6.
CDC Habitat : le plus haut salaire a une date de départ au 31/12/2024 et des indemnités de départs sont comprises dans le brut DADS.

NOUVEAU

Index égalité professionnelle femme/homme

Index publié en 2024

	2024
	Note sur 100
Établissement Public	92
CDC Biodiversité	91
SCET	93
SFIL	93
Société Forestière	78
Informatique CDC	94
CDC Habitat	98
Icade et filiales	91
Compagnie des Alpes	93
Bpifrance	91

Chiffres-clés et commentaires :

L’Établissement public publie depuis 2019, de manière volontaire, son index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tenant compte de son statut sui generis et de la dualité de son système de rémunération, cet index est calculé pour l’ensemble de ses personnels, fonctionnaires et salariés.

En 2024, CDC Habitat a, au niveau de l’UES, signé un nouvel accord sur l’égalité professionnelle, tout comme Informatique CDC.
La majorité des filiales s’est fixé des cibles visant à tendre vers une plus grande mixité, notamment dans les postes hiérarchiques les plus élevés. D’autres filiales, comme CDC Habitat se basent sur l’index égalité professionnelle femmes-hommes pour suivre et piloter leurs engagements.

Plusieurs entités (notamment Icade, CDC Habitat, Société Forestière et Informatique CDC) disposent d’enveloppes budgétaires annuelles afin de réduire les inégalités salariales qui pourraient être constatées.

Montant global des 10 rémunérations brutes annuelles les plus élevées

CDI à temps plein présent toute l’année

En euros

	Caisse des Dépôts et entités¹	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Groupe
2024							
Montant global	3 588 736	1 567 480	3 032 253	2 258 099	3 272 387	4 426 746	5 092 306
Effectifs concernés							
dont Hommes	6	8	6	9	6	9	10
dont Femmes	4	2	4	1	4	1	0
2023							
Montant global	3 674 345	1 523 461	2 603 959	4 016 102	3 393 886	4 146 739	4 882 271
Effectifs concernés							
dont Hommes	6	7	9	8	7	8	8
dont Femmes	4	3	1	2	3	2	2
2022							
Montant global	3 516 903	1 642 803	2 109 047	3 741 814	2 639 564	3 966 907	4 637 131
Effectifs concernés	10	10	10	10	10	10	10
dont Hommes	8	10	10	7	7	8	9
dont Femmes	2			3	3	2	1

1. Les données indiquées concernent le top 10 parmi l’Établissement public et les entités rattachées.

Rémunérations et charges accessoires

Intéressement versé en 2024 au titre du dispositif 2023

En euros

L'intéressement est un dispositif facultatif permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise. Les salariés pouvant bénéficier de l'intéressement sont informés sur leurs droits par l'employeur.

	2024			2023			2022		
	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)
Caisse des Dépôts et entités ¹									
Cadres	6 049	4 885	4 250	5 832	4 516	3 979	5 886	4 269	3 785
Non cadres	4 809	2 492	1 846	4 439	2 595	1 870	4 383	2 644	1 895
Total	5 630	7 377	6 096	5 324	7 111	5 849	5 311	6 913	5 680
Informatique CDC									
Cadres	5 370	1 069	749	5 239	995	702	4 740	947	654
Non cadres	2 778	86	51	2 610	80	46	3 293	60	48
Total	5 177	1 155	800	5 043	1 075	748	4 654	1 007	702
CDC Habitat									
Cadres	2 182	3 130	3 378	7 237	2 988	2 267	2 154	2 878	2 977
Non cadres	1 624	7 395	4 272	5 233	7 014	3 158	1 548	7 073	3 814
Total	1 790	10 525	7 650	5 803	10 002	5 425	1 723	9 951	6 791
Icade et filiales									
Cadres	6 781	917	753	5 032	1 010	778	5 439	895	895
Non cadres	5 451	393	281	4 008	462	290	4 314	444	444
Total	6 382	1 310	1 034	4 710	1 472	1 068	5 066	1 339	1 339
Compagnie des Alpes									
Cadres	11 298	225	176	11 298	225	173	10 652	210	175
Non cadres	4 430	23	10	4 430	23	10	5138	14	12
Total	10 661	248	186	10 661	248	183	10 307	224	187
Bpifrance									
Cadres	4 597	4 128	3 836	4 837	3 808	3 607	4 755	3 566	3 406
Non cadres	1 433	505	365	1 509	481	380	1 553	465	381
Total	4 252	4 633	4 201	4 464	4 289	3 987	4 386	4 031	3 787
Total									
Cadres	4 867	14 354	13 142	4 724	13 542	11 506	4 689	12 765	11 892
Non cadres	2 497	10 894	6 825	2 268	10 655	5 754	2 378	10 700	6 594
Ensemble	3 844	25 248	19 967	3 642	24 197	17 260	3 635	23 465	18 486

Participation versée en 2024 au titre du dispositif 2023

En euros

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, qui réalisent un bénéfice suffisamment élevé (supérieur à 5 % des capitaux propres) pour ouvrir droit à la participation. Les salariés pouvant bénéficier de la participation sont informés sur leurs droits par l'employeur.

	2024			2023			2022		
	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)	Montant moyen	Nombre de bénéficiaires	dont nombre d'agents ayant opté pour un versement en épargne salariale (PEE et/ou PERCO)
Caisse des Dépôts et entités ¹									
Cadres	462	445	346	263	140	68	287	101	59
Non cadres	207	67	40	129	56	26	134	78	26
Total	429	512	386	225	196	94	221	179	85
Informatique CDC									
Cadres									
Non cadres	Pas de participation			Pas de participation			Pas de participation		
Total									
CDC Habitat									
Cadres	2 259	3 137	3 201	4 474	3 084	2 100	2 506	2 922	2 487
Non cadres	1 767	7 461	4 693	3 533	7 254	2 794	2 022	7 031	3 588
Total	1 912	10 598	7 894	3 813	10 338	4 894	2 164	9 953	6 075
Icade et filiales									
Cadres									
Non cadres	Pas de participation			Pas de participation			Pas de participation		
Total									
Compagnie des Alpes									
Cadres									
Non cadres	Pas de participation			Pas de participation			Pas de participation		
Total									
Bpifrance									
Cadres	4 782	4 128	3 913	4 170	3 808	3 498	3 845	3 566	3 310
Non cadres	945	505	372	884	481	365	903	465	365
Total	4 364	4 633	4 285	3 801	4 289	3 863	3 505	4 031	3 675
Total									
Cadres	3 506	7 710	7 460	4 225	7 032	5 666	3 196	6 589	5 856
Non cadres	1 702	8 033	5 105	3 345	7 791	3 185	1 934	7 574	3 979
Ensemble	2 586	15 743	12 565	3 762	14 823	8 851	2 521	14 163	9 835

1. Parmi le pôle « Caisse des Dépôts et entités », 12 entités sur 22 bénéficient d'un dispositif d'intéressement.
Remarque : les montants correspondants aux effectifs de moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrés dans les calculs.

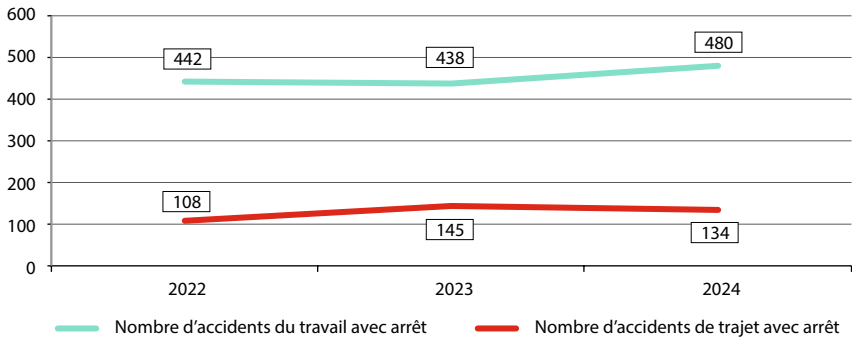
1. Deux entités ont versé une participation dans ce pôle en 2024 (SFIL et Citadia Conseil).

Accidents du travail et de trajet

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	24	2	434	10	1	9	480	438	442
Cadres	8	2	35	5	1	9	60	52	45
Non-cadres	16	0	399	5	0	0	420	386	397
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	1,8	1,15	30,5	5,6	2,3	1,3	12,5	11,6	12,1
Nombre d'incapacités permanentes notifiées à l'entreprise	0	0	23	0	0	0	23	32	29
Nombre d'accidents de trajets avec arrêt	36	1	85	2	0	10	134	145	108
Cadres	16	1	12	1	0	10	40	64	38
Non-cadres	20	0	73	1	0	0	94	81	70
Nombre d'accidents mortels	0	0	0	0	0	0	0	0	1
de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0
de trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Nombre total d'accidents du travail et de trajet	60	3	542	12	1	19	637	615	580
2023	74	6	499	7	3	26	580		
2022	58	6	491	4	1	20	552		

Taux de fréquence = (nombre d'AT avec arrêt hors trajet / nb théorique heures travaillées) x 1 000 000.
Lecture : en 2024, 12,5 accidents du travail pour 1 million d'heures travaillées pour le Groupe.

Accidents du travail et de trajet



Chiffres-clés et commentaires :

Le nombre total d'accidents du travail et de trajet est en hausse de 3,6 % par rapport à 2023.

Cette hausse concerne davantage les accidents du travail avec arrêt (+ 9,6 %), ce qui fait également augmenter le taux de fréquence du Groupe qui passe de 11,6 en 2023 à 12,5 accidents du travail pour 1 million d'heures travaillées.

Dépenses en matière de sécurité / Effectifs formés

	Caisse des Dépôts et entités¹	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Montant des dépenses de sécurité²	390 365	1 273 300	4 673 078	16 000	27 307	2 598 487	8 978 537	5 612 973	4 216 192
Effectif formé à la sécurité dans l'année	204	1 170	533	85	73	491	2 556	4 582	4 768
Montant des dépenses de formation à la sécurité	130 268	10 000	197 232	12 736	7 053	181 086	538 375	816 859	785 301
2023	1 021 315	1 249 300	4 016	6 706	10 757	3 320 879	5 612 973		
2022	125 753	1 392 700	n.d	77 307	5 914	2 614 518	4 216 192		

ENJEUX EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les activités du Groupe étant à large dominante tertiaire, les risques prioritaires sont d'ordre psychosocial. L'analyse de ces risques est réalisée selon la grille Gollac, que le baromètre collaborateurs contribue à éclairer, et l'accent porté sur l'organisation du travail.

La ligne managériale est partie prenante à l'identification des risques et des mesures de prévention à prendre dans une logique de prévention primaire. Certains risques physiques sont suivis de manière harmonisée, lorsque cela se justifie (exemples : travail sur écran, risque incendie, risque routier).

Dans le cadre du Papripact 2024 (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) de l'Établissement public ont été notamment mis en place :

- des actions de sensibilisation sur la prévention des troubles musculosquelettiques avec notamment 8 actions de sensibilisation réalisées en 2024, 3 capsules vidéo réalisées et mises à disposition sur l'intranet et 300 stagiaires à la formation gestes et postures ;
- des formations à la prévention des RPS des managers : 2 e-learning mis à disposition (« sensibilisation aux RPS » et « anticiper et gérer les situations sensibles »).

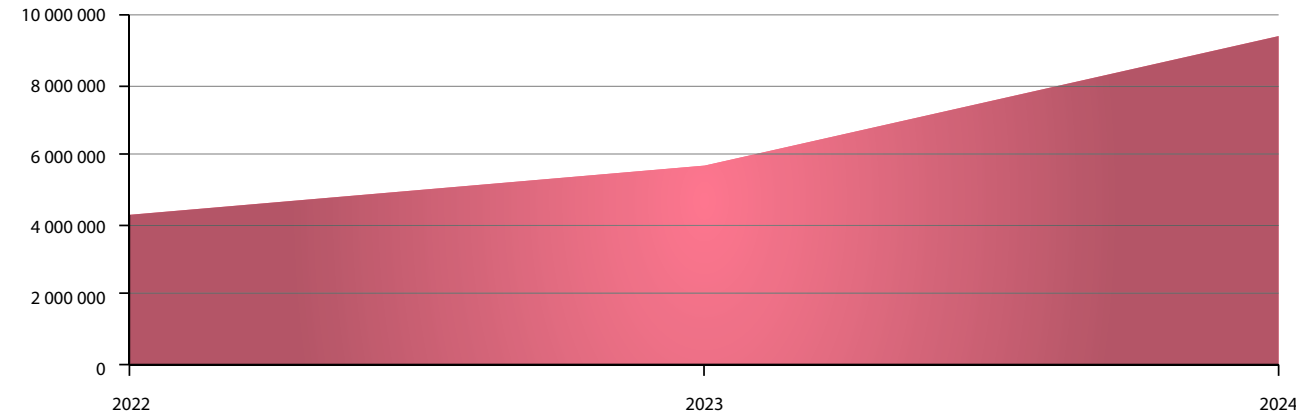
Pour 2025, le Papripact de la Caisse des Dépôts prévoit notamment :

- la réalisation d'un baromètre collaborateurs, permettant l'expression de l'ensemble des collaborateurs de l'EP sur leurs conditions et contextes de travail et l'élaboration de réponses adaptées ;
- des actions de sensibilisation aux situations de risques psychosociaux liées l'hyperconnexion et à la sur-sollicitation numérique ;
- le renforcement de l'accompagnement RH des personnels en risque d'éloignement professionnel, en limitant le risque de désinsertion professionnelle ;
- une meilleure prévention des risques routiers pour les collaborateurs. L'ensemble des DUERP et Papripact sont présentés dans les FSSSCT de l'Établissement public.

Les autres entités mettent en place des outils et solutions spécifiques afin de répondre aux situations vécues par leurs collaborateurs. Pour signaler des incivilités ou des actes de malveillance externes commis à leur rencontre, les collaborateurs de CDC Habitat disposent ainsi d'un outil interne permettant d'enclencher rapidement les actions de résolution.

Les collaborateurs de la Société Forestière intervenant en forêt sont équipés de boîtiers DATI+ qui alertent les secours en cas d'inactivité prolongée.

Montant des dépenses de sécurité



1. Données non disponible pour l'Établissement public.
2. Montant des dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité, en euros. Il s'agit des dépenses liées :
- aux travaux entrepris suite aux conclusions des missions effectuées par les salariés affectés à la prévention et à la sécurité,
- à la réfection de locaux dont l'utilisation comportait des risques en matière de sécurité (hors entretien courant et grosse réparation sans lien direct avec la sécurité),
- au changement de matériels dont l'état était défectueux et dont l'utilisation pouvait s'avérer être dangereuse.

Maladies professionnelles

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Maladies causées par l'exposition à des agents	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Chimiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Physiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biologiques et maladies infectieuses ou parasitaires	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Maladies affectant des fonctions et organes cibles	3	0	15	0	0	0	18	16	14
Maladies de l'appareil respiratoire	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Maladies de la peau	0	0	2	0	0	0	2	0	0
Troubles musculo-squelettiques	3	0	11	0	0	0	14	13	13
Troubles mentaux et du comportement	0	0	2	0	0	0	2	3	0
Cancer professionnel causé par des agents chimiques ou biologiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres maladies spécifiques causées par une activité professionnelle	0	1	2	1	0	3	7	4	5
Nombre total de maladies professionnelles	3	1	17	1	0	3	25	20	21
2023	2	0	15	1	1	1	20		
2022	3	0	16	0	1	1	21		

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT ou comité de sécurité)

Pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Nombre de CSSCT ou comité de sécurité	16	1	10	1	1	3	32	20	14
Nombre de réunions dans l'année	41	6	129	7	3	12	198	82	67

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont désormais exercées depuis le 1^{er} janvier 2020 par le comité social et économique (CSE). Dans les entreprises de plus de 50 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peut être constituée et est obligatoire à partir de 300 salariés. Le CSE peut lui déléguer une partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, notamment le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent. Le champ de cette délégation est fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, par le règlement intérieur du CSE.

Aménagement et réduction du temps de travail : ARTT¹

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance
Nombre de jours travaillés par salarié (hors forfait)	188 à 268	194	201	227	260	213,0
Durée annuelle par salarié (en heures)	1 369 à 1 820	1 152	1 409	1 703	1 820	1 597

Dans le pôle Caisse des Dépôts et entités, les 268 jours se réfèrent à l'entité Groupement des propriétés de la Caisse des Dépôts et CNP Assurances (GPC). Le temps de travail du personnel de GPC n'est pas décompté en heures mais à la tâche, dans le cadre d'une permanence à la loge d'une amplitude moyenne de 8 heures / jour. Le personnel travaille du lundi matin au samedi midi. Le samedi est intégré dans le décompte des jours travaillés indiqué.

Dépenses d'amélioration des conditions de travail²

En euros

	Caisse des Dépôts et entités ³	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail	541 454	10 863 600	9 584 520	82 000	36 563	13 394 468	34 502 605	47 211 076	22 539 557
2023	7 238 251	11 453 800	12 781 717	107 650	45 358	15 584 300	47 211 076		
2022	198 450	407 600	7 576 829	1 089 074	n.d	13 267 604	22 539 557		

Chiffres-clés et commentaires :

Le montant des dépenses est en forte hausse pour plusieurs raisons :

- lcade : dépenses diverses d'entretien
- CDC Habitat : pour 2023 le montant correspond uniquement à la filiale SEMAC. Pour 2024 les données sont plus exhaustive et correspondant à l'ensemble du Groupe.

1. Il s'agit d'un chiffre théorique basé sur le cycle standard en cas de coexistence de plusieurs cycles.
2. Montant des dépenses principalement liées à l'amélioration de l'environnement de travail, en euros. Ne sont pas prises en compte les dépenses en matière de sécurité. Exemples : meilleur éclairage des locaux, achats de mobiliers ergonomiques, agencement de locaux pour diminuer la pénibilité de certaines tâches, remplacement de matériels ou d'outils par des équipements plus modernes et d'utilisation plus aisée. Ne sont pas inclus les achats de matériel de bureau s'il s'agit du remplacement total ou partiel d'un parc existant pour suivre les évolutions de la technique (cas des micro-ordinateurs), les travaux de peinture qui correspondent à l'entretien normal des locaux, les investissements en matériel lourd.
3. Cet indicateur n'est pas collecté au sein de l'Établissement public avec la mise en place de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). À partir de 2022, les données ne sont donc plus communiquées.

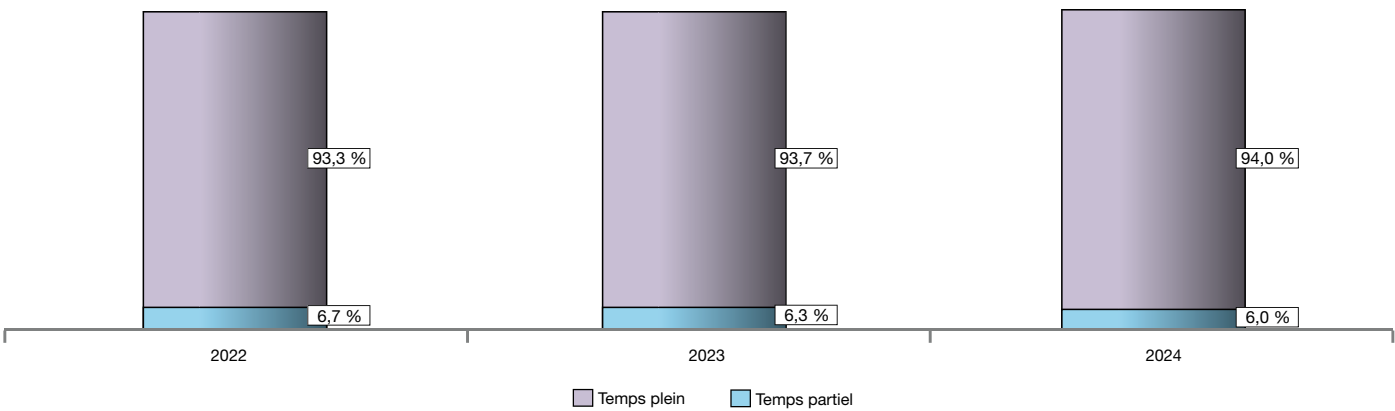
Autres conditions de travail

Répartition des salariés selon les quotités de temps de travail

Effectifs totaux CDI, CDD

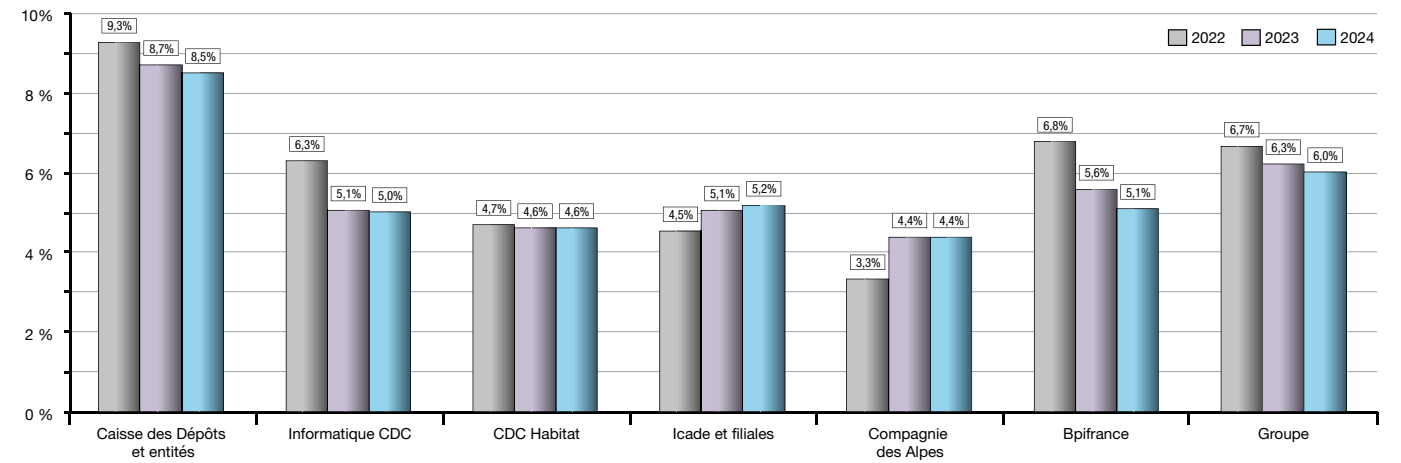
	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
100 %	5 027	2 541	7 568	996	80	1 076	2 971	6 757	9 728	737	232	969
Hommes	2 484	810	3 294	748	56	804	1 290	2 838	4 128	399	66	465
Femmes	2 543	1 731	4 274	248	24	272	1 681	3 919	5 600	338	166	504
Plus de 80 %	86	64	150	33	0	33	36	46	82	0	12	12
Hommes	8	5	13	9	0	9	2	5	7	0	0	0
Femmes	78	59	137	24	0	24	34	41	75	0	12	12
80 %	235	177	412	14	0	14	44	129	173	11	16	27
Hommes	23	20	43	1	0	1	4	7	11	2	0	2
Femmes	212	157	369	13	0	13	40	122	162	9	16	25
Entre 50 % et 80 %	53	61	114	5	0	5	12	115	127	6	3	9
Hommes	14	10	24	1	0	1	4	18	22	0	0	0
Femmes	39	51	90	4	0	4	8	97	105	6	3	9
50 % et moins	6	24	30	5	0	5	7	81	88	2	3	5
Hommes	2	13	15	3	0	3	5	21	26	1	0	1
Femmes	4	11	15	2	0	2	2	60	62	1	3	4
Temps partiel	380	326	706	57	0	57	99	371	470	19	34	53
Hommes	47	48	95	14	0	14	15	51	66	3	0	3
Femmes	333	278	611	43	0	43	84	320	404	16	34	50
% de temps partiel	7,0 %	11,4 %	8,5 %	5,4 %	0,0 %	5,0 %	3,2 %	5,2 %	4,6 %	2,5 %	12,8 %	5,2 %
Hommes	1,9 %	5,6 %	2,8 %	1,8 %	0,0 %	1,7 %	1,1 %	1,8 %	1,6 %	0,7 %	0,0 %	0,6 %
Femmes	11,6 %	13,8 %	12,5 %	14,8 %	0,0 %	13,7 %	4,8 %	7,5 %	6,7 %	4,5 %	17,0 %	9,0 %
% de temps partiel 2023	7,5 %	10,8 %	8,7 %	5,4 %	0,0 %	5,1 %	3,1 %	5,2 %	4,6 %	2,8 %	10,8 %	5,1 %
% de temps partiel 2022	8,5 %	10,5 %	9,3 %	6,7 %	0,0 %	6,3 %	3,0 %	5,4 %	4,7 %	2,3 %	9,9 %	4,5 %

Évolution de la répartition des salariés selon le régime de temps de travail



Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
214	23	237	3 915	366	4 281	13 860	9 999	23 859	23 982	22 717
135	13	148	1 848	183	2 031	6 904	3 966	10 870	10 796	10 223
79	10	89	2 067	183	2 250	6 956	6 033	12 989	13 186	12 494
2	0	2	5	0	5	162	122	284	294	295
0	0	0	1	0	1	20	10	30	31	31
2	0	2	4	0	4	142	112	254	263	264
9	0	9	201	3	204	514	325	839	821	832
1	0	1	8	0	8	39	27	66	66	57
8		8	193	3	196	475	298	773	755	775
0	0	0	6	0	6	82	179	261	263	228
0	0	0	1	0	1	20	28	48	56	42
0	0	0	5	0	5	62	151	213	207	186
0	0	0	9	6	15	29	114	143	221	269
0	0	0	1	0	1	12	34	46	69	80
0	0	0	8	6	14	17	80	97	152	189
11	0	11	221	9	230	787	740	1 527	1 599	1 624
1	0	1	11	0	11	91	99	190	222	210
10	0	10	210	9	219	696	641	1 337	1 377	1 414
4,9 %	0,0 %	4,4 %	5,3 %	2,4 %	5,1 %	5,4 %	6,9 %	6,0 %	6,3 %	6,7 %
0,7 %	0,0 %	0,7 %	0,6 %	0,0 %	0,5 %	1,3 %	2,4 %	1,7 %	2,0 %	2,0 %
11,2 %	0,0 %	10,1 %	9,2 %	4,7 %	8,9 %	9,1 %	9,6 %	9,3 %	9,5 %	10,2 %
4,4 %	4,2 %	4,4 %	5,8 %	3,6 %	5,6 %					
3,2 %	5,3 %	3,3 %	7,0 %	5,0 %	6,8 %					

Taux de temps partiel par pôle



Autres conditions de travail

Effectifs relevant d'un forfait

Trois types de conventions de forfait sont prévus par le code du travail : la convention de forfait en heures sur une semaine ou sur un mois, la convention de forfait annuel en heures et la convention de forfait annuel en jours.

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Effectifs relevant d'un forfait	3 758	179	3 937	0	0	0	3 033	7	3 040	664	31	695
Hommes	1 898	89	1 987	0	0	0	1 286	5	1 291	374	15	389
Femmes	1 860	90	1 950	0	0	0	1 747	2	1 749	290	16	306
% de salariés relevant d'un forfait	70 %	6 %	48 %				99 %	0,1 %	30 %	88 %	12 %	68 %
2023	3 407	158	3 565	0	0	0	2 878	6	2 884	692	34	726
2022	2 604	118	2 722	0	2 903	116	3 019	0	0	0	2 761	0

Chiffres-clés et commentaires :

Le taux de collaborateurs au forfait est en hausse (47,2%) par rapport à 2023 (43,7%).

Nombre de télétravailleurs

Article L.1222-9 du code du travail : le télétravail désigne toute forme d’organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l’employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l’information et de la communication dans le cadre d’un contrat de travail ou d’un avenant à celui-ci. Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l’entreprise qui effectue, soit dès l’embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa.

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Nombre de télétravailleurs	5 150	2 279	7 429	890	31	921	2 074	1 480	3 554	367	119	486
Hommes	2 374	553	2 927	665	22	687	828	282	1 110	164	16	180
Femmes	2 776	1 726	4 502	225	9	234	1 246	1 198	2 444	203	103	306
% de salariés en télétravail	95 %	79 %	90 %	85 %	39 %	81 %	68 %	21 %	35 %	49 %	45 %	48 %
2023	4 907	2 373	7 280	947	31	978	1 955	1 382	3 337	322	140	462
2022	4 467	2 293	6 760	818	3	821	1 727	1 266	2 993	192	0	192

Chiffres-clés et commentaires :

Plus 65 % des effectifs du Groupe (66,3 %) est en télétravail (62,4 % en 2023). Parmi ces télétravailleurs, 39 % sont des femmes et 27 % sont des hommes.

En 2024, CDC Habitat a ainsi conclu un accord dédié à la QVCT. Celui-ci formalise des engagements en matière d’équilibre entre vie et vie personnelle, autour des enjeux comme la parentalité, l’aidance, le droit à la déconnexion. La SFIL a renégocié en 2024 son accord Télétravail. Celui-ci prévoit notamment un quota annuel de jours de télétravail de 95 jours par an.

Plus de 60 % des collaborateurs du Groupe bénéficient d'une politique QVCT, traitant essentiellement des questions liées à l'organisation, au contenu et à la réalisation du travail, à l'environnement de travail, à la santé/sécurité, à l'équilibre vie privée et vie professionnelle ainsi qu'à l'aménagement du temps de travail et au télétravail. Dans de nombreux cas, ces politiques sont assorties de plan d’action visant à l’amélioration de la satisfaction des collaborateurs. Parmi les actions déployées par les entités, elles proposent des possibilités d’aménagement des temps de travail, des congés pour motifs familiaux allant au-delà du cadre légal et des dispositifs de soutien aux aidants.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
225	0	225	4 080	14	4 094	11 760	231	11 991	11 191	10 216
136	0	136	1 841	4	1 845	5 535	113	5 648	5 250	4 843
89	0	89	2 239	10	2 249	6 225	118	6 343	5 941	5 373
100 %	0 %	91 %	99 %	4 %	91 %	80 %	2 %	47,2 %	43,7 %	42,0 %
204	0	204	3 795	17	3 812	10 024	192	10 216		
2 761	754	39	793	190	0	190	3 416	37		

Le pourcentage de salariés relevant d'un forfait par pôle s’interprète par catégorie. Par exemple : au sein d’Icade et filiales, parmi les non cadres, 31 salariés sont au forfait, soit 12 % de la population de non cadres. Sur l’effectif total du pôle, 68 % sont au forfait.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
225	23	248	3 837	359	4 196	12 543	4 291	16 834	15 973	13 293
136	13	149	1 693	177	1 870	5 860	1 063	6 923	6 490	5 265
89	10	99	2 144	182	2 326	6 683	3 228	9 911	9 483	8 028
100 %	100 %	100 %	93 %	96 %	93 %	86 %	40 %	66,3 %	62,4 %	54,6 %
204	0	204	3 404	308	3 712	11 739	4 234	15 973		
190	0	190	2 306	31	2 337	9 700	3 593	13 293		

Le pourcentage de salariés en télétravail par pôle s’interprète par catégorie. Par exemple : au sein de CDC Habitat, parmi les cadres, 68 % de salariés sont en télétravail. Sur l’effectif total du pôle, 35 % sont en télétravail.

Dépenses de formation

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	Icade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Dépenses de formation									
% de la masse salariale consacré à la formation continue ¹	0,26 à 4,67	5,1	3,0	2,7	0,9	2,6 à 4,7	0,26 à 4,7	0,03 à 4,4	0,4 à 6,0
Montant global consacré à la formation continue (en euros)	33 190 542	4 069 700	16 312 302	2 190 941	201 606	12 630 148	68 595 239	65 830 318	56 764 114
2023	32 789 442	3 913 316	15 179 440	2 308 029	196 821	11 443 270	65 830 318		
2022	25 759 485	4 086 940	13 163 026	2 398 910	173 378	11 182 375	56 764 114		

1. Les obligations légales de formation diffèrent d'une entité à l'autre, par conséquent nous indiquons une fourchette.

POLITIQUES MISES EN ŒUVRE EN MATIÈRE DE FORMATION

Chaque entité du groupe Caisse des Dépôts accompagne ses collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel par la mise en place de dispositifs propres, incluant entretiens annuels, entretiens de carrière réguliers, plan de formation et viviers propres de talents.
Ceci passe notamment par la définition d'un plan de formation annuel et un budget dédié. L'identification des besoins de formation se fait par les managers et salariés via un moment dédié lors des entretiens annuels.

En 2024, **Icade** a mis en place une nouvelle démarche managériale « ReShapE Management ». Dans ce cadre, un programme de formation a été lancé. Fin 2024, environ 30 % des managers ont débuté cette démarche avec comme objectif d'avoir formé l'ensemble des managers d'ici fin 2026. En complément, plus de 550 salariés (soit un peu plus de la moitié des effectifs) ont suivi une formation sur les outils et les méthodes de la construction bas-carbone.

ICDC a mis en place un nouvel outil de gestion des compétences et des mobilités, déjà utilisé par d'autres entités du Groupe.

Dans la même logique, *Empower University* permet depuis 2024 aux collaborateurs de **Transdev** d'évoluer et de développer son potentiel au sein du Groupe grâce à des programmes de formation et de développement. Ce dispositif est accessible via la plateforme d'apprentissage interne du Groupe ainsi que via les plateformes locales dans les pays.

En 2024, les principales évolutions de l'offre de formation de **l'Établissement public** ont concerné :

- la mise en place de formations sur l'inclusion, la lutte contre les discriminations, le handicap... dans le cadre de l'Année des mixités ;
- des modules de formation pour accompagner le projet de transformation managériale « Grandissons ensemble » ;
- la poursuite de la formation aux enjeux de durabilité et de transition écologique vers une économie bas carbone (l'adaptation au changement climatique, l'économie circulaire, la biodiversité, l'intégration du réflexe écologique dans le quotidien professionnel avec l'organisation de la fresque climat). 30 nouveaux modules de formation sur les enjeux de durabilité ont été ajoutés en 2024, en complément des 10 modules déjà existants.

Formation continue - Durée moyenne et taux accès à la formation

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Durée moyenne des formations (en heure)	19,5	18,1	19,0	27,2	7,4	25,5	24,3	33,5	30,5	13,5	9,0	12,3
Hommes	17,8	14,4	16,9	27,7	7,1	26,1	24,2	36,6	32,3	14,3	5,5	12,8
Femmes	20,9	19,7	20,4	25,8	7,9	23,8	24,4	31,5	29,3	12,6	10,4	11,8
Taux d'accès à la formation	95 %	92 %	94 %	98 %	100 %	100 %	81 %	73 %	75 %	100 %	100 %	100 %
Hommes	94 %	94 %	94 %	98 %	100 %	100 %	81 %	70 %	73 %	100 %	100 %	100 %
Femmes	96 %	91 %	94 %	97 %	100 %	100 %	81 %	75 %	77 %	100 %	100 %	100 %
2023												
Durée moyenne des formations	4,4	4,3	4,4	5,9	3,0	5,8	6,1	8,3	7,6	2,7	1,9	2,5
Taux accès à la formation	85 %	86 %	85 %	100 %	100 %	100 %	88 %	88 %	88 %	100 %	100 %	100 %
2022												
Durée moyenne des formations	3,3	3,2	3,2	8,8	5,6	8,7	6,3	7,9	7,4	2,1	1,6	2,0
Taux accès à la formation	92 %	90 %	91 %	94 %	65 %	92 %	87 %	82 %	84 %	100 %	100 %	100 %

Taux accès à la formation = Nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation / effectif moyen mensuel CDI/CDD.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
19,7	18,3	19,6	24,0	7,7	22,7	21,9	26,2	23,6	-	-
19,6	15,4	19,3	24,0	7,7	22,7	21,4	27,5	23,4	-	-
20,0	21,9	20,1	24,0	7,7	22,6	22,3	25,4	23,7	-	-
48 %	40 %	48 %	97 %	97 %	97 %	93 %	80 %	87,0 %	91,2 %	91,6 %
47 %	42 %	47 %	99 %	91 %	98 %	93 %	78 %	87,0 %	91,5 %	92,2 %
51 %	36 %	49 %	96 %	102 %	96 %	93 %	82 %	87,0 %	90,9 %	91,1 %
7,8	4,7	7,6	4,2	1,6	4,0	4,5	6,2	5,1		
59 %	43 %	58 %	100 %	100 %	100 %	93 %	89 %	91 %		
15,0	10,8	14,8	4,8	2,1	4,6	4,3	5,0	4,5		
41 %	38 %	41 %	100 %	100 %	100 %	95 %	87 %	92 %		

Formation continue - Stagiaires et nombres d’heures¹

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités			Informatique CDC			CDC Habitat			Icade et filiales		
	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total
Formation promotionnelle² (Nombre de stagiaires)	300	873	1 173	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	122	126	248	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	178	747	925	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences (Nombre de stagiaires)	15	2	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	10	2	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Actions formations obligatoires et non obligatoires	38 361	21 158	59 519	6 102	399	6 501	7 992	17 458	25 450	3 652	1 403	5 055
Hommes	17 298	5 814	23 112	4 442	262	4 704	3 370	6 604	9 974	1 978	318	2 296
Femmes	21 063	15 344	36 407	1 660	137	1 797	4 622	10 854	15 476	1 674	1 085	2 759
Validation des acquis de l’expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Nombre de stagiaires³ Total	38 676	22 033	60 709	6 102	399	6 501	7 992	17 459	25 451	3 652	1 403	5 055
Hommes	17 425	5 940	23 365	4 442	262	4 704	3 370	6 604	9 974	1 978	318	2 296
Femmes	21 251	16 093	37 344	1 660	137	1 797	4 622	10 855	15 477	1 674	1 085	2 759
Formation promotionnelle (Nombre d’heures)	1 351	6 903	8 254	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	586	1 037	1 623	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	765	5 866	6 631	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bilan de compétences (Nombre d’heures)	45	45	90	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hommes	8	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	38	45	83	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Actions formations obligatoires et non obligatoires	101 857	47 112	148 969	27 794	722	28 516	59 609	172 392	232 001	10 737	2 683	13 420
Hommes	43 164	11 940	55 104	20 631	455	21 086	25 234	72 559	97 793	6 088	458	6 546
Femmes	58 693	35 172	93 866	7 163	267	7 430	34 375	99 833	134 208	4 649	2 225	6 874
Validation des acquis de l’expérience (VAE)	0	0	0	0	0	0	0	24	24	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femmes	0	0	0	0	0	0	0	24	24	0	0	0
Nombre d’heures - Total	103 253	54 060	157 313	27 794	722	28 516	59 609	172 416	232 025	10 737	2 683	13 420
Hommes	43 758	12 977	56 734	20 631	455	21 086	25 234	72 559	97 793	6 088	458	6 546
Femmes	59 496	41 083	100 579	7 163	267	7 430	34 375	99 857	134 232	4 649	2 225	6 874
2023												
Nombre de stagiaires	23 519	14 074	37 593	4 479	247	4 726	8 727	19 635	28 362	4 396	1 926	6 322
Nombre d’heures	103 614	61 093	164 707	26 517	739	27 256	53 441	163 409	216 850	12 070	3 722	15 792
2022												
Nombre de stagiaires	27 662	16 832	44 494	3 042	67	3 109	7 763	15 044	22 807	5 768	2 685	8 453
Nombre d’heures	89 942	53 523	143 465	26 728	375	27 103	48 617	119 500	168 117	12 179	4 377	16 556

1. Avec la loi Avenir Professionnel, depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de formation est devenu le plan de développement des compétences.
Sont désormais désignées les actions de formation de manière générale, le bilan de compétences et la validation des acquis de l’expérience (VAE).
Les catégories « Actions d’adaptation au poste de travail ou liées à l’évolution ou au maintien dans l’emploi » et « Actions de développement « des compétences » sont supprimées.
Elles sont remplacées par les notions de « formations obligatoires ou nécessaires » en vertu de la loi et « formations non obligatoires ».
2. Formation promotionnelle : préparation aux concours et examens de la fonction publique.
3. Stagiaire : salarié ayant suivi un stage de formation. Un salarié qui a suivi 3 stages de nature différente représente 3 stagiaires.

Compagnie des Alpes			Bpifrance			Total 2024			2023	2022
Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Cadres	Non cadres	Total	Total	Total
0	0	0	0	0	0	300	873	1 173	1 291	1 060
0	0	0	0	0	0	122	126	248	261	197
0	0	0	0	0	0	178	747	925	1 030	863
0	0	0	0	0	0	15	2	17	21	27
0	0	0	0	0	0	5	0	5	9	13
0	0	0	0	0	0	10	2	12	12	14
103	9	112	3 901	350	4 251	60 111	40 777	100 888	104 230	102 220
62	5	67	1 769	151	1 920	28 919	13 154	42 073	44 870	43 595
41	4	45	2 132	199	2 331	31 192	27 623	58 815	59 360	58 625
0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	2
103	9	112	3 901	350	4 251	60 426	41 653	102 079	105 545	103 310
62	5	67	1 769	151	1 920	29 046	13 280	42 326	45 140	43 806
41	4	45	2 132	199	2 331	31 380	28 373	59 753	60 405	59 504
0	0	0	0	0	0	1 351	6 903	8 254	9 526	7 659
0	0	0	0	0	0	586	1 037	1 623	1 968	1 244
0	0	0	0	0	0	765	5 866	6 631	7 558	6 415
0	0	0	0	0	0	45	45	90	133	86
0	0	0	0	0	0	8	0	8	59	20
0	0	0	0	0	0	38	45	83	74	66
2 032	165	2 197	93 638	2 698	96 336	295 667	225 771	521 439	530 556	460 024
1 214	77	1 291	42 376	1 163	43 539	138 707	86 652	225 359	227 706	208 869
818	88	906	51 262	1 535	52 797	156 960	139 120	296 080	302 850	251 155
0	0	0	0	0	0	0	24	24	39	72
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24
0	0	0	0	0	0	0	24	24	39	48
2 032	165	2 197	93 638	2 698	96 336	297 063	232 743	529 807	540 254	467 840
1 214	77	1 291	42 376	1 163	43 539	139 301	87 689	226 989	229 733	210 157
818	88	906	51 262	1 535	52 797	157 763	145 055	302 818	310 521	257 684
256	21	277	26 717	1 548	28 265	68 094	37 451	105 545		
2 006	99	2 105	111 038	2 506	113 544	308 686	231 568	540 254		
96	5	101	22 393	1 953	24 346	66 724	36 586	103 310		
1 441	54	1 495	106 985	4 119	111 104	285 892	181 948	467 840		

Congés formation¹

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation	3	0	16	0	0	0	19	33	32
Rémunéré	3	0	16	0	0		19	32	32
Non rémunéré	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Nombre de salariés dont le départ a été différé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé de formation	3	0	12	0	0	0	15	16	16
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation									
2023	2	0	30	0	0	1	33		
2022	7	0	25	0	0	0	32		

1. Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris, le cas échéant, dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Apprentissage

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Nombre de contrats conclus dans l'année	271	47	384	24	14	287	1 027	1007	894
2023	291	47	383	44	11	231	1 007		
2022	253	40	293	83	8	217	894		

Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation annuels

Effectifs CDI et CDD

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Nombre de salariés évalués	7 346	980	9 279	887	191	3 542	22 225	23 036	22 145
Effectif total évaluable	7 637	1 133	10 198	1 022	226	4 511	24 727	25 581	24 341
Pourcentage de salariés évalués sur l'effectif total	96 % à 100 %	87 %	91 %	87 %	85 %	79 %	79 % à 100 %	73 % à 100 %	53 % à 100 %
2023	66 % à 100 %	84 %	88 %	90 %	73 %	84 %			
2022	73 % à 100 %	83 %	90 %	91 %	53 %	78 % à 91 %			

Représentants du personnel

Composition du Comité mixte d'information et de concertation (CMIC)

	2024	2023	2022
Nombre de représentants syndicaux : CFDT, CGT, UNSA, CGC	4	4	4
Nombre d'observateurs syndicaux CFTC, FO	2	2	2
Nombre de représentants du personnel :			
Collège cadre	20 ¹	20 ¹	20
Collège non cadre	10 ²	10 ²	10
Nombre de réunions et de commissions	9	7	5

1. dont 7 UNSA, 5 CFDT, 4 CGC-CFE, 3 CGT, 1 SNUP
2. Dont 4 UNSA, 3 CGT, 3 CFDT

Le premier accord sur l'organisation sociale du Groupe date du 2 octobre 2001. Il a été révisé par avenant les 18 juin 2008, 13 mai 2013, 23 juillet 2014, 14 décembre 2017 et le 29 juin 2018.

Cet accord met en place deux instances :

- > Le Comité mixte d'information et de concertation (CMIC) et ses commissions thématiques (commission du suivi de l'emploi et des métiers du Groupe, commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Présidé par le directeur général, il est composé d'une délégation du personnel de trente membres, de quatre représentants des organisations syndicales représentatives dans le Groupe et de deux observateurs syndicaux.
- > Les délégués syndicaux sont au nombre de 22 titulaires et 22 suppléants. Ils sont compétents pour négocier des accords au niveau du Groupe.

Délégués syndicaux du Groupe

Nombre de délégués syndicaux de groupe par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe

Rappel : La CFTC n'est plus représentative sur le Groupe à partir de 2014. FO n'est plus représentative sur le Groupe à partir de 2017

Syndicats	2024				2023				2022			
	Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CFDT	3	3	5	1	3	3	5	1	2	4	5	1
CGT	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
UNSA	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
FO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CFTC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CGC	3	1	3	1	4	0	3	1	4	0	3	1
SNUP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	13	9	15	7	13	9	15	7	12	10	15	7
% F/H	59 %	41 %	68 %	32 %	59 %	41 %	68 %	32 %	55 %	45 %	68 %	32 %

La représentation des femmes parmi les délégués titulaires est constante à 41 % entre 2023 et 2024.

Les délégués syndicaux se réunissent périodiquement. Ils ont un double rôle de négociation et de représentation. Des accords de niveau Groupe peuvent être négociés sur des thèmes transversaux et engagent plusieurs ou toutes les entités du périmètre social.

Trois accords de Groupe sont en vigueur en 2024 :

- l'accord relatif à l'organisation sociale du groupe du 2 octobre 2001 révisé,
- l'accord relatif au développement des parcours professionnels et à la mobilité au sein du périmètre social du groupe Caisse des Dépôts du 8 juillet 2022,
- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 décembre 2024.

Accords Groupe signés en 2024

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 décembre 2024.

Organisation du dialogue social

Établissement public
Conformément aux dispositions de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 et du décret n°2018-449 du 5 juin 2018, l'Établissement public dispose d'une instance unique de représentation du personnel : le comité unique de l'Établissement public (CUEP). Cette instance comprend, en son sein, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT). Mise en place en 2018, l'instance a vu ses compétences réaménagées en 2022 par le décret 2022-1148 du 11 août 2022 afin de l'adapter au nouveau cadre légal et réglementaire issu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de fonction publique et du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif au comités sociaux d'administration. L'Établissement public continue, par ailleurs, d'être habilité à conclure des accords collectifs applicables à la fois aux fonctionnaires et aux salariés afin d'assurer la mise en cohérence des règles sociales dont relèvent les personnels.

La loi Pacte signé en 2019 adapte de nombreux points de fonctionnement de la Caisse des Dépôts, touchant en particulier à sa gouvernance. Désormais, deux représentants

des salariés siègent à la Commission de surveillance, désignés par et parmi les représentants du personnel siégeant au Comité mixte d'information et de concertation (CMIC), instance de dialogue social Groupe, avec obligation de respecter les règles relatives à la parité.

Informatique CDC
Le dialogue social a lieu à travers le comité social et économique (CSE) et différentes commissions - Il y a 3 organisations syndicales représentatives.

CDC Habitat
CDC Habitat dispose de 8 CSE Établissements (1 réunion par mois) + 1 CSE Central (1 réunion par mois) + 1 Comité de Groupe (2 réunions par an).

L'avenant n°1 de l'accord collectif relatif à l'organisation du dialogue social au sein de l'UES CDC-Habitat du 12/07/2024 prévoit : Commission Santé Sécurité Condition travail d'établissement, Commission Santé Sécurité Condition travail centrale, Commission Economique centrale, Commission Emploi-Formation professionnelle-égalité professionnelle centrale.

Icade
En janvier 2019 : Accord sur l'adoption du vote électronique pour l'élections des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique (CSE) de l'UES Icade. En novembre 2022, un accord relatif au fonctionnement du CSE et à représentation syndicale à été signé.

Compagnie des Alpes
Groupe : comité d'entreprise européen (plusieurs sociétés dans l'UE). l'instance se réunit 2 fois par an pour être informée de la situation sociale économique et financière du groupe. Ce comité est également sur des opération d'envergure : fusion, acquisition, cession

UES : Pas de dispositifs formels mais une bienveillance assurée lors des entretiens. Conformément à a législation en vigueur l'UES dispose de délégués syndicaux et d'un CSE.

Bpifrance
L'organisation du dialogue social au sein de Bpifrance est structuré par la présence d'un CSE, d'une CSSCT et d'une commission questions et réclamations (qui vient reprendre les prérogatives des anciennes réunions avec les délégués du personnel). Il y a des rencontres mensuelles (trimestrielles pour la CSSCT sauf en cas de réunions extraordinaires) avec les élus du personnel. Il a été signé un accord sur le dialogue social le 21 janvier 2022.

Transdev
Au niveau de l'UES Transdev, il existe un accord sur l'organisation du dialogue social qui a été révisé en 2023 et qui institue notamment des moyens financiers et humains supra-légaux aux organisations syndicales représentatives, en fonction de leur poids électoral.

Le groupe Caisse des Dépôts est constitué de groupes et de sociétés de tailles très différentes et qui opèrent dans des secteurs d'activités et organisations hétérogènes. Il n'a donc pas une politique de ressources humaines intégrée. Chaque entité du Groupe définit et met en œuvre sa propre politique de ressources humaines, en lien avec ses instances représentatives du personnel et de dialogue social.

Les représentants du personnel au sein du Groupe

	Caisse des Dépôts et entités		Informatique CDC		CDC Habitat		Icade et filiales	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Représentants du personnel								
Comité social économique / Comité unique EP	120	103	15	16	287	255	17	17
Délégués du personnel	15	13	5	0	64	0	0	0
Comité d'entreprise	1	1	0	0	0	0	0	0
Délégation unique	15	15	0	0	0	0	0	0
CSSCT	17	9	6	0	98	6	0	0
Délégués syndicaux	28	10	6	0	103	14	14	0
Une nouvelle instance représentative du personnel, nommée « comité social et économique » (CSE), se substitue aux délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux trois instances, délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Les comités sociaux et économiques peuvent être mis en place depuis le 1 ^{er} janvier 2018. Pour l'Établissement public, l'instance unique de représentation du personnel est constituée par le Comité Unique de l'Établissement public.								

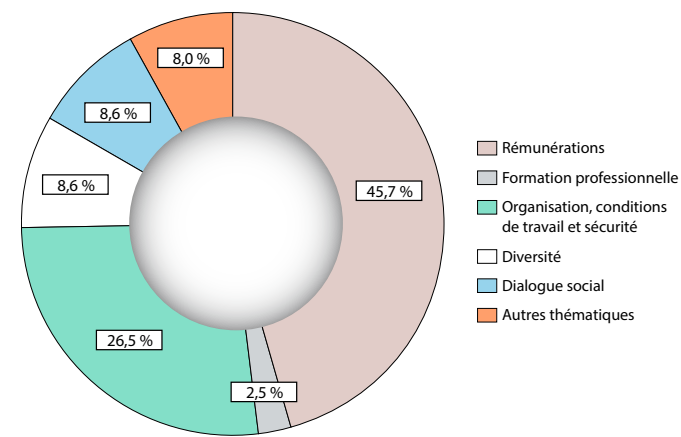
Compagnie des Alpes		Bpifrance		Total 2024		2023		2022	
Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
5	2	40	25	484	418	490	443	455	371
0	0	15	0	99	13	31	16	27	11
0	0	0	0	1	1	0	0	1	0
0	0	0	0	15	15	15	15	15	15
5	2	13	0	139	17	125	12	120	9
2	0	19	0	172	24	141	10	147	8

Bilan des accords collectifs et relevés de décisions

Répartition en fonction des thèmes et de leurs modalités de conclusion (décision unilatérale de l'employeur ou négociation avec les instances représentatives du personnel)

	Caisse des Dépôts et entités		Informatique CDC		CDC Habitat		Icade et filiales		Compagnie des Alpes		Bpifrance		Total 2024			2023	2022
	Décisions unilatérales	Négociations / Consultation personnel	Décisions unilatérales	Négociations / Consultation personnel	Décisions unilatérales	Négociations / Consultation personnel	Décisions unilatérales	Négociations / Consultation personnel	Décisions unilatérales	Négociations / Consultation personnel	Décisions unilatérales	Négociations / Consultation personnel	Décisions unilatérales	Négociations / Consultation personnel	Total	Total	Total
Rémunérations	6	6	0	1	2	9	0	1	1		0	3	9	20	29	26	27
Plan d'épargne entreprise	3	2	0	0	0	0	0	1			0	3	3	6	9	5	7
Plan d'épargne retraite collectif	5	4	0	0	0	0	0	2			0	5	5	11	16	8	11
Intéressement	3	7	0	2	0	5	0	1			0	0	3	15	18	17	25
Participation	1	0	0	0	0	0	0	1			0	0	1	1	2	2	1
Formation professionnelle	2	0	0	0	0	1	0	0			0	1	2	2	4	2	3
Temps de travail	4	3	0	0	0	1	0	1			0	0	4	5	9	13	13
Organisation et conditions de travail	4	5	0	0	0	2	1	1			0	0	5	8	13	13	14
Santé et sécurité	2	0	0	0	0	2	0	0			0	0	2	2	4	2	2
Prévoyance collective, complémentaire santé	7	6	0	0	0	3	0	1			0	0	7	10	17	9	10
Égalité professionnelle	2	3	0	0	0	7	0	0			0	1	2	11	13	7	5
Contrat de génération	1	0	0	0	0	0	0	0			0	0	1	0	1	2	1
Dialogue social	4	4	0	0	0	6	0	0			0	0	4	10	14	4	12
Autres thématiques	1	3	0	0	0	6	0	0	1		0	2	2	11	13	27	20
Total	45	43	0	3	2	42	1	9	2	0	0	15	50	112	162	137	151
2023	22	41	0	3	6	30	0	9	2	1	2	21	32	117	151		
2022	23	41	1	8	3	28	0	12	4	12	3	16	34	121	149		

Répartition des accords établis sur l'année par thème



Chiffres-clés et commentaires :

162 accords ou relevés de décisions ont été établis sur l'année 2024 (137 en 2023) : 69 % par négociations (77 % en 2023) et 31 % sont des décisions unilatérales de l'employeur (23 % en 2023).

- Les principaux thèmes de négociations sociales sont :
- les rémunérations (46 %) ;
 - l'organisation, les conditions de travail, la santé et la sécurité (27 %) ;
 - Diversité (9 %) ;
 - Dialogue sociale (9 %).

97 % des entités du groupe relèvent d'une convention collective (87 % en 2023) : les fonctionnaires (15 % des effectifs) sont couverts par le statut de la fonction publique (14 % en 2023).

Salariés couverts par une convention collective

90 % des entités du Groupe relèvent d'une convention collective (87 % en 2023). Les agents de droit public (15 % des effectifs) sont couverts par le statut de la fonction publique (16 % en 2023).

Établissement public	Convention collective Caisse des Dépôts + Statuts fonction publique
Novethic	Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils
Société forestière	Convention collective de l'immobilier + Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF)
SCET	SYNTEC
CDC Biodiversité	Immobilier : administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers
SFIL	Convention collective de la Banque
Informatique CDC	Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieur-conseils et des sociétés de conseils
CDC Habitat	Convention collective gardiens concierge et employés d'immeubles + de l'immobilier + des personnels de sociétés anonymes et des fondations d'HLM
Icade	Convention collective de l'immobilier + industrie du pétrole
Compagnie des Alpes	Convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables et dispositions collectives applicables au personnel de la Compagnie des Alpes
Bpifrance	Convention collective de la Banque

Activités sociales

En euros

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Contribution au financement du Comité d'entreprise									
Subvention	19 431 762	1 559 585	6 072 894	1 172 068	193 048	7 354 441	35 783 798	33 453 657	32 751 628
Subvention de fonctionnement	13 059 041	159 957	697 888	133 505	42 974	697 911	14 791 276	15 121 699	14 068 820
Autres dépenses dont									
Restauration	10 232 743	1 753 281	9 149 363	1 140 360	0	7 404 294	29 680 041	22 854 287	20 787 402
Prestations Mission sociale groupe							0	11 253 987	9 248 320
Épargne salariale	29 804 586	2 846 813	4 321 520	714 849	115 758	18 391 121	56 194 647	51 659 441	48 979 129
EPI part patronale	726 591	115 812		0	0	0	842 403	832 859	865 382
PEE part patronale	8 096 257	1 810 679	2 811 818	679 549	56 646	13 993 784	27 448 733	24 240 739	22 525 930
PERCO part patronale	20 981 737	920 322	1 509 702	35 300	59 112	4 397 337	27 903 510	26 585 843	25 587 817

Remarque : l'Établissement public n'a pas de CE, c'est le montant de la contribution au financement des prestations sociales du type CE qui est indiquée dans ce tableau. Les subventions sont destinées aux personnels de l'Établissement public, ainsi qu'aux personnels de l'AGR, COSOG. Les mises à dispositions de moyens, sous forme de prestations, profitent à des CE de filiales. De plus, ce montant n'est pas de même nature que la subvention d'un CE classique : il correspond à l'évaluation, par le contrôle de gestion interne, des moyens mis à disposition des structures sociales.

Contributions de l'employeur aux prestations complémentaires¹

En euros

	Caisse des Dépôts et entités	Informatique CDC	CDC Habitat	lcade et filiales	Compagnie des Alpes	Bpifrance	Total 2024	2023	2022
Coût des prestations complémentaires	25 254 766	2 604 364	92 737 283	11 203 645	1 271 775	37 961 566	171 033 399	163 652 890	144 937 938
Maladie / décès	16 256 556	2 604 364	28 066 974	2 736 226	559 829	2 279 748	52 503 697	52 140 266	44 653 671
Prestations vieillesse	8 998 210		64 670 309	8 467 419	711 946	35 681 818	118 529 702	111 512 624	100 284 267
2023	24 806 043	2 650 253	83 029 725	12 436 852	1 154 242	39 575 775	163 652 890		
2022	23 666 171	2 326 671	69 608 520	12 221 276	961 917	36 153 383	144 937 938		

1. Dans cet indicateur, seules les cotisations patronales sont prises en compte, qu'il s'agisse des versements directs ou pris en charge par l'intermédiaire d'assurances.

Pôles, filiales et entités du groupe Caisse des Dépôts

Effectifs CDI et CDD

Pôles / Filiales de rattachement	Filiales / Entités rattachées	Effectif géré	Effectif en fonction	
		2024	2023	2022
Caisse des Dépôts	Établissement public	6 712	7 452	7 171
Entités rattachées à l'EP		1 562	1 468	1 340
	SFIL	406	394	390
	SCET et SCET GE	241	228	234
	Société forestière	198	194	177
	AGR	134	137	131
	SEGTCE	92	113	116
	CDC Biodiversité	107	90	75
	GPC (Groupement des propriétés de la Caisse des Dépôts et CNP Assurances)	46	53	56
	CDC Investissement Immobilier (ex CDC GPI)	38	35	31
	Aatiko Conseils	31	30	28
	Novethic	22	21	20
	CDC Croissance (ex CDC Entreprises Valeurs moyennes)	24	23	20
	STOA	21	20	19
	Movivolt	27	18	13
	Logivolt Territoires	11	9	6
	Cosog	2	2	5
	SARL Publication d'architecture et d'urbanisme	5	5	5
	CDC Placement	3	3	3
	Tonus Territoire (ex Foncière Publique Solidaire)	3	3	2
	SAF Environnement	2	2	1
	Citadia Conseil	137	132	n.d
Ville en œuvre	12	9		
	CEI (Conseils Expertises Immobilières)			8
Informatique CDC	Informatique CDC	1133	1 122	1 032
CDC Habitat		10 198	10 026	9 522
	Adoma	3 250	3 148	3 059
	CDC Habitat SA	1 941	1 930	1 837
	Sainte Barbe	153	144	145
	CDC Habitat social	3 143	3 181	3 094
	GIE Centre contact client	87	86	75
	Ampère Gestion	32	28	26
	Sodiac	96	89	80
	Semander	187	180	171
	Société Immobilière de La Réunion (SIDR)	456	429	407
	Société Immobilière de Martinique (SIMAR)	152	147	97
	Société Immobilière de Guadeloupe (SIG)	194	203	185
	Société Immobilière de Mayotte (SIM)	132	126	125
	Société Immobilière de Kourou (SIMKO)	143	123	104
	Société Immobilière de Cayenne (SIGUY)	147	125	117
	Société d'Économie Mixte d'Aménagement et de Construction (SEMAC)	85	87	



Emploi

Pôles / Filiales de rattachement	Filiales / Entités rattachées	2024	2023	2022
Icade & filiales		1 022	1 088	1 235
	Icade Promotion	612	673	807
	Icade Management	397	400	377
	Icade SA	9	9	8
	Urbain des Bois	4	6	4
	Icade Santé			39
La Compagnie des Alpes		248	228	209
	La Compagnie des Alpes (Holding)	201	182	164
	Compagnie des Alpes Domaines Skiabiles	28	26	29
	Compagnie des Alpes Management	5	3	5
	Ingelo	14	17	11
Bpifrance		4 511	4 197	3 832
	Bpifrance	3429	3201	2 945
	Bpifrance Investissement	809	728	642
	Bpifrance Assurance Export	273	268	245
Total		25 386	25 581	24 341
Transdev		1 943	2 415	2 832
(en annexe)	UES Transdev	1816	1768	1 695
	Transdev Ile-de-France	127	647	1 137
TOTAL		27 329	27 996	27 173

À partir de 2024, les effectifs recensés sont les effectifs en fonction. Les rappels concernent les effectifs gérés.

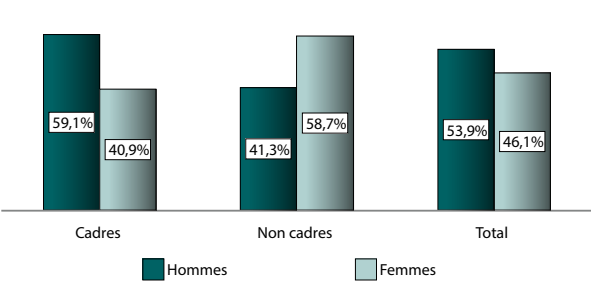
Effectif total par genre et par catégorie

Effectifs totaux CDI, CDD en France

Sont compris : tous les salariés disposant d’un contrat de travail dans l’entreprise (CDI et CDD), les salariés partis en expatriation dont l’entreprise supporte la majeure partie du coût de la rémunération, les alternants, les salariés en congé maternité/paternité, en absence longue durée, en congé sabbatique, etc.

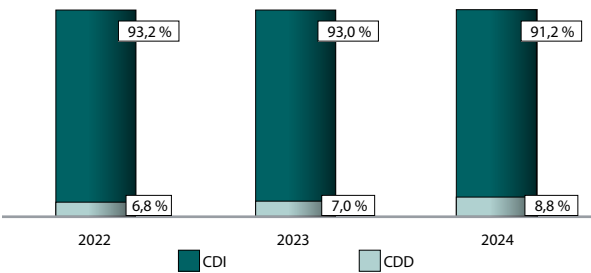
Sont exclus : les intérimaires, les stagiaires, l’ensemble du personnel externe, les prestataires et les consultants.

	Cadres	Non cadres	2024	2023	2022
Effectif total	1 374	569	1 943	2 415	2 832
Hommes	812	235	1 047	1 467	1 843
Femmes	562	334	896	948	989
Part des femmes	41 %	59 %	46 %	39 %	35 %



Effectif par type de contrat

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Contrats à durée indéterminée	973	799	1 772	2 247	2 640
Contrats à durée déterminée	74	97	171	168	192
Total CDI-CDD	1 047	896	1 943	2 415	2 832



Répartition des contrats d’aide à l’insertion et d’apprentissage (en CDD)

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Nombre d’alternants	51	75	126	117	111
Taux de salariés en alternance	4,9%	8,4%	6,5%	4,8%	3,9%

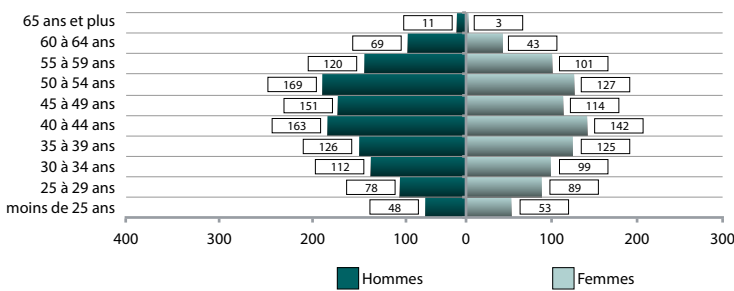
Effectif moyen mensuel

Somme des effectifs inscrits à la fin de chaque mois (effectif rattaché contractuellement à la société hors intérimaires, stagiaires, prestataires, consultants, personnel externe, mais avec contrats en alternance), divisée par 12.

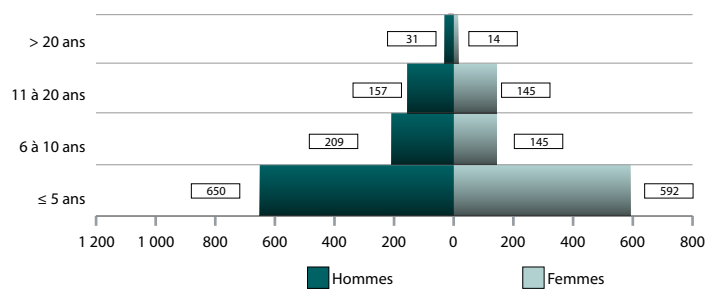
	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
CDI	977,8	793,2	1 771,0	2 432,5	2 750,9
CDD	56,8	95,2	152,0	186,0	193,7
Effectif moyen mensuel	1 034,7	888,3	1 923,0	2 618,4	2 944,7

Pyramide des âges et des anciennetés

Pyramide des âges



Pyramide des anciennetés¹



1. Par ancienneté, on entend ancienneté dans la société dans laquelle le salarié travaille et non l'ancienneté dans le groupe Transdev.

Chiffres-clés et commentaires :

Taux de salariés de moins de 30 ans : **13,8 %**.

Taux de salariés de 50 ans et plus : **33,1 %**.

Flux de personnel au cours de l'année : entrées

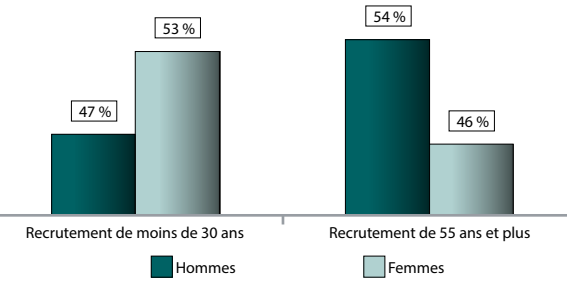
	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Recrutements externes	173	198	371	666	646
dont cadres	80	79	159	198	172
dont non cadres	93	119	212	468	474
dont CDI	95	107	202	387	352
dont CDD	78	91	169	279	294
Mobilités au sein de Transdev ¹	38	25	63	78	111
Mobilité groupe Caisse des Dépôts ²			0	5	2
Gains de marchés			0	0	0
Total entrées	211	223	434	749	759

1. Nombre total d'emplois pourvus le plus souvent par mutations/transferts, en provenance d'une autre société du groupe Transdev (hors salariés des nouvelles sociétés entrées dans le périmètre du groupe).
2. Mobilités en provenance d'une autre entité/filiale du groupe Caisse de Dépôts.

Recrutements par âge

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Recrutement de moins de 30 ans	84	96	180	265	263
Recrutement de 55 ans et plus	19	16	35	58	60

Répartition des recrutements par genre selon l'âge



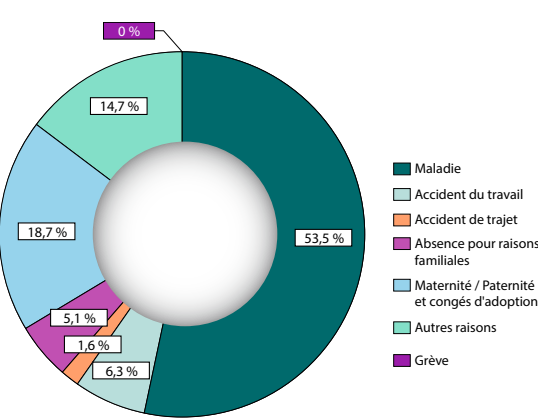
Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Effectif BOE	11	27	38	45	49
Taux de salariés BOE	1,1%	3,0%	2,0%	1,9%	1,7%

Absentéisme (en jours ouvrés)

	2024	2023	2022
Maladie	9 651	19 956	30 654
Accident du travail	1 132	4 917	7 963
Accident de trajet	290	1 616	2 396
Absence pour raisons familiales	921	2 004	2 538
Maternité / paternité et congés d'adoption	3 374	3 824	4 231
Autres raisons ¹	2 656	5 126	6 516
Grève	0	473	1
Total jours absences	18 024	37 916	54 299
Taux d'absentéisme ²	1,1%	2,5%	3,6%
Taux d'absentéisme maladie	0,7%	1,5%	2,3%

Répartition du nombre de jours d'absence par type



1. Absences autorisées et non autorisées payées / non payées, absences à justifier, préavis non effectués payés.
2. Taux absentéisme : maladie, accident du travail et de trajet, grève, autres raisons.

Flux de personnel au cours de l'année : sorties

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Total sorties	628	276	904	1 150	1 023
dont cadres	119	82	201	235	289
dont non cadres	509	194	703	915	734
dont CDI	558	181	739	847	717
dont CDD	70	95	165	303	306

Motifs de sorties

	2024	2023	2022
Démission et abandon de poste (CDI)	107	146	165
Licenciement économique	0	0	3
Licenciement pour d'autres causes	23	43	82
Départ CDD tout motif	165	303	306
Rupture conventionnelle	24	32	41
Mobilité entre société du Groupe ¹	356	500	275
Retraite et préretraite	28	36	57
Rupture période d'essai (CDI)	31	37	26
Autres ²	10	29	44
Pertes de marchés	160	24	24
Total sorties	904	1 150	1 023

1. Effectif CDI quittant individuellement l'entreprise pour rejoindre une autre société au sein du groupe Transdev pour des raisons qui ne relèvent pas d'un changement de périmètre (fusion, acquisition, cession, filialisation...).

2. Toute autre cause de départ n'ayant pas été renseignée dans les indicateurs précédents. Exemple : départs pour décès, invalidité, service militaire... (hors départs pour cession ou filialisation de l'entreprise).

Mouvements des personnels non permanents

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Recrutements alternants	48	64	112	135	91
Alternants recrutés en CDI ou en CDD à la fin de la formation			0	0	0
Transformation de CDD en CDI	7	5	12	68	75

Personnel extérieur sous contrat ou convention temporaire

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Intérim					
Nombre intérimaires ETP	10,0	2,0	12,0	61,0	78,3
Taux d'emploi intérimaires	1,0 %	0,2 %	0,7 %	2,3 %	2,7 %
Stagiaires					
Nombre de stagiaires	5	4	9	39	54

Promotions

Changements de fonctions ayant entraîné dans la société un passage dans un emploi de niveau de classification plus élevé

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Promotions	29	25	54	32	23



Rémunérations et charges accessoires

Masse salariale annuelle totale
(En euros)

	2024	2023	2022
Masse salariale annuelle brute DADS	138 863 645	155 554 820	160 855 825
dont cadres	119 610 050	112 838 093	108 286 034
dont non cadres	19 253 595	42 716 727	52 569 791
Charges patronales	69 317 599	77 267 104	80 237 240
Total	208 181 244	232 821 924	241 093 064

Charges accessoires
(En euros)

Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel

	2024	2023	2022
Entreprises de travail temporaire (Hors taxes)	852 479	2 636 668	4 411 844
Autres entreprises ¹	n.d.	n.d.	n.d.
Total	852 479	2 636 668	4 411 844

1. « Sous-traitance », prestataires de service, etc.

Rémunérations moyennes annuelles brutes
(En euros)

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Cadres	95 796	76 109	87 780	84 494	82 477
Non cadres	36 014	33 952	34 793	33 295	32 718
Total	82 734	60 460	72 477	59 407	55 093

Effectifs ETP CDI-CDD y compris temps partiel.
Montant en euros des rémunérations brutes (hors charges sociales patronales) : salaire de base, indemnités de congés payés, 13^e mois éventuel, primes, heures supplémentaires.



Santé et sécurité au travail

Accidents de travail et de trajet

	2024	2023	2022
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	14	47	63
Nombre de salariés déclarés inaptes	0	18	18
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	14	6	20
Nombre d'accidents mortels	0	0	0
Taux de fréquence des accidents du travail	4,8 %	12,7 %	14,9 %

Dépenses en matière de sécurité / Effectifs formés

	2024	2023	2022
Montant des dépenses de sécurité	n.d.	n.d.	n.d.
Effectif formé à la sécurité dans l'année	131	447	461

Maladies professionnelles

	2024	2023	2022
Nombre de salariés reconnus en maladie professionnelle	0	9	0

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT ou comité de sécurité)

Pour les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés

	2024	2023	2022
Nombre d'instances dédiées à l'étude des problèmes de santé et de sécurité	1	12	12



Autres conditions de travail

Aménagement et réduction du temps de travail : ARTT

	2024	2023	2022
Nombre annuel de jours travaillés par salarié (hors forfait)	226,3	218,7	221,9
Durée annuel par salarié (en heures)	1 586,8	1 483,5	1 553,4

Nombre annuel de jours travaillés par un salarié travaillant à temps plein, hors journées de congé. Attention les journées de réduction du temps de travail ne sont pas déduites.

Répartition des salariés selon les quotités de temps de travail
Effectifs totaux CDI, CDD

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Effectif en temps partiel	3	24	27	65	52

1,4 % de l'effectif total est en temps partiel (2,7 % en 2023).



Formation

Dépenses de formation

	2024	2023	2022
% de la masse salariale consacré à la formation continue	3,51	2,54	3,02
Montant global consacré à la formation continue (en euros)	4 876 244	3 956 350	4 855 242

Formation continue

	Hommes	Femmes	2024	2023	2022
Nombre de stagiaires ¹	787	708	1 495	1 786	2 654
Cadres	642	546	1 188	849	1 040
Non cadres	145	162	307	937	1 614
Heures de formation	10 969	9 655	20 624	30 751	25 449
Durée moyenne (en heures)	13,9	13,6	13,8	17,2	9,6
Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation au cours de l'année	-	-	49 %	46 %	48 %

1. Nombre total de fois où les salariés vont en formation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. (ex. : un salarié ayant bénéficié dans l'année de deux actions de formation est comptabilisé deux fois).



Relations professionnelles

Les représentants du personnel au sein du Groupe

Attention : un représentant ayant deux mandats compte pour 2

	2024	2023	2022
Nombre total de représentants du personnel	281	408	344

Bilan des accords collectifs

Nombre d’accords ou relevés de décisions établis sur l’année

	2024	2023	2022
Rémunérations	1	1	28
Santé, sécurité et conditions de travail		2	4
Dialogue social		1	24
Autres accords	1	1	21
Total	2	5	77

Convention Collective

L'ensemble des salariés est couvert par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Ce document a été réalisé par la direction des ressources humaines du Groupe et de l’Établissement public.



Autres conditions de vie

Activités sociales

Montant en euros des sommes versées par l'employeur au titre des activités sociales et culturelles organisées pour le personnel au cours de l'année civile (ex. : organisation de fêtes, de voyages, de sorties culturelles, d'activités sportives, d'aides sociales...).

	2024	2023	2022
Subventions pour activités sociales	1 892 432 €	2 179 313 €	2 039 569 €

Auteurs :

Youseline Saint-Thomas,
Patrick Tenda
service données sociales,
direction des ressources humaines du
Groupe et de l’Établissement public.

Guillaume Hiblot pour la réalisation.

Remerciements à tous les contributeurs
du réseau statistique RH Groupe
associés à l’élaboration de ce document.

Il est disponible sur les sites intranet et
internet : www.caissedesdepots.fr



**Direction des ressources humaines
du Groupe et de l'Établissement public**
Données sociales DHP300 - Département Support et Pilotage de la performance
17 avenue Pierre Mendès-France
75914 Paris cedex 13

 |  |  | 
[caissedesdepots.fr](https://www.caissedesdepots.fr)

Ensemble, faisons grandir la France