



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

CHIFFRES CLÉS BILAN SOCIAL 2021

Établissement Public Caisse des Dépôts

01 Effectifs

5 994
agents / salariés
permanents
en fonction

7 033 personnes sont gérées (6 883 en 2020),
dont **6 623** rémunérées (6 446)
et **6 460** en fonction dans l'Établissement public (6 261)
dont **5 994** permanents en fonction (5 888)

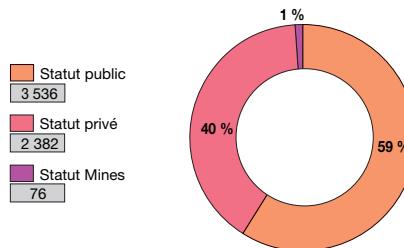
► Par rapport à 2020, les effectifs permanents en fonction sont en hausse (+ 1,8 %), les effectifs rémunérés (+ 2,7 %) et les effectifs gérés (+ 2,2 %) également.

1. Répartition des contrats

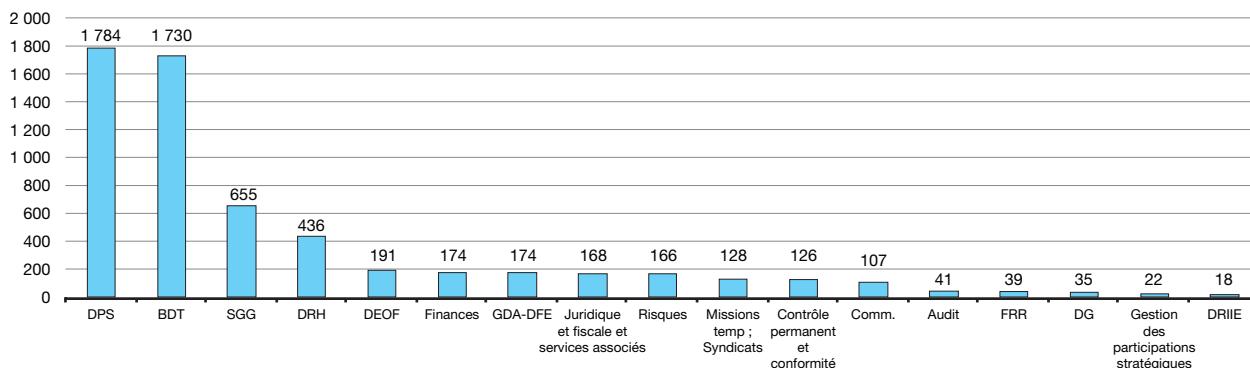
► **93 %** d'effectifs permanents
stable par rapport à 2020 (94 %)

► Une implantation sur tout le territoire, dans 40 villes.

2. Répartition par statut de l'effectif permanent en fonction à l'Établissement public



3. Répartition par direction de l'effectif permanent en fonction à l'Établissement public



► La DRH du Groupe et de l'EP regroupe tous les effectifs relevant de la filière RH de l'EP, ainsi que les effectifs relevant de l'intérim interne, du service médical, ainsi que des activités de protection sociale et d'action sociale - COSOG, USAC, MSG, AGR, SVD.

61,6 %
de cadres

61,6 %
de femmes

4. Répartition des catégories cadres / non cadres (personnel permanent)

► **61,6 %** de cadres contre 60 % en 2020

	2021	2020	2019
Cadres	3 693	3 552	3 352
Non cadres	2 301	2 336	2 405
Total	5 994	5 888	5 757

► La part des cadres augmente nettement (+ 4 %) par rapport à 2020.

5. Part des femmes dans l'Établissement public (personnel permanent)

► **61,6 %** de femmes légère hausse par rapport à 2020 (61,5 %)

	2021	2020	2019
Femmes	3 692	3 622	3 564
Hommes	2 302	2 266	2 193
Total	5 994	5 888	5 757

► **53,7 %** des cadres sont des femmes (personnel permanent).

Légère hausse par rapport à 2020 (53,6 %). En effectif, le nombre de femmes cadres augmente.

	Différence 2021/2020	2021	Différence 2020/2019	2020	2019
Femmes cadres	+ 78	1 983	+ 107	1 905	1 798
Hommes cadres	+ 63	1 710	+ 93	1 647	1 554
Total	+ 141	3 693	+ 200	3 552	3 352

02 Âge et ancienneté Groupe

Personnel permanent et non permanent
en fonction à l'Établissement public

Âge moyen

46 ans

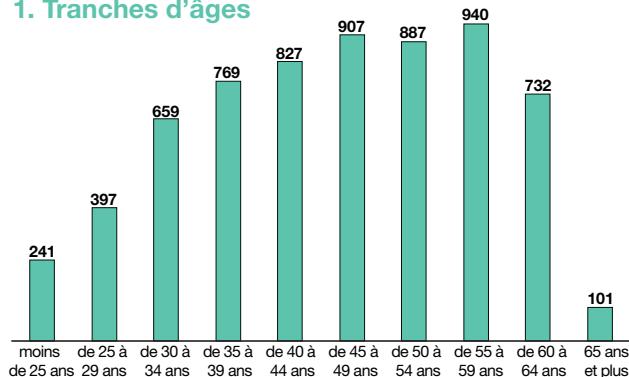
Ancienneté Groupe moyenne

14,7 ans

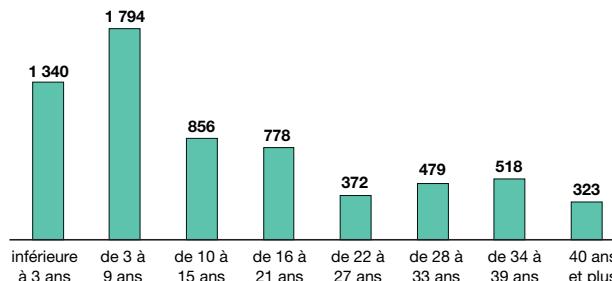
	2021	2020	2019
Âge moyen	46,0	46,5	46,6
Âge médian	46,8	47,4	47,7
Ancienneté Groupe moyenne	14,7	15,5	16,0

► L'âge moyen et l'âge médian diminuent ; l'ancienneté Groupe continue nettement de baisser.

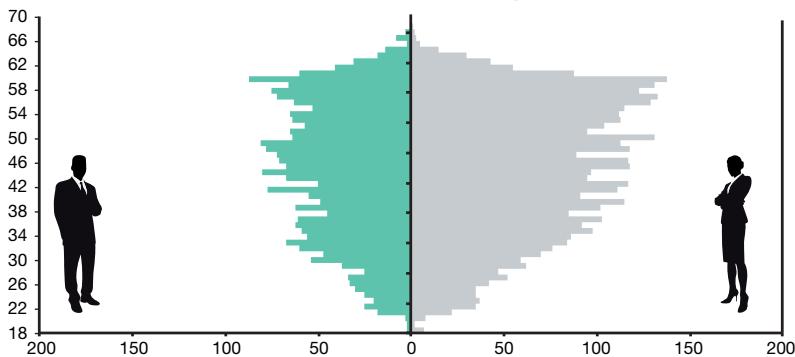
1. Tranches d'âges



2. Tranches d'ancienneté Groupe



3. Pyramide des âges



03 Mobilité et flux d'entrée

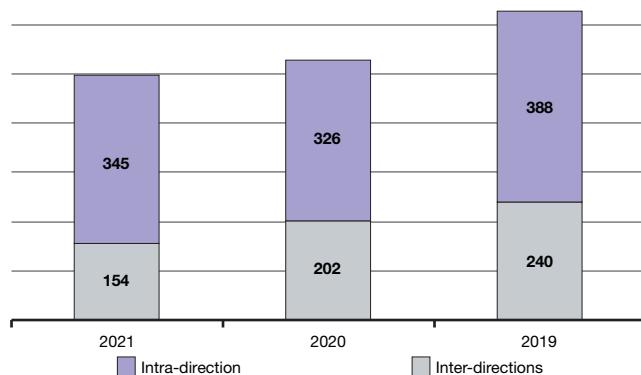
Personnel permanent en fonction à l'Établissement public

499 mobilités

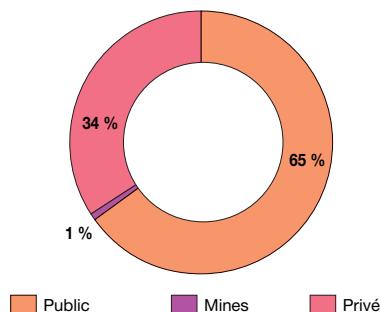
449 recrutements
et transformations
de contrats permanents

1. La mobilité au sein de l'Établissement public

Mobilité par type



Mobilité par statut



► En 2021, le nombre des mobilités a baissé de 5,5 % par rapport à 2020 (- 23,8 % pour les mobilités inter-directions mais + 5,8 % pour les mobilités intra-direction).

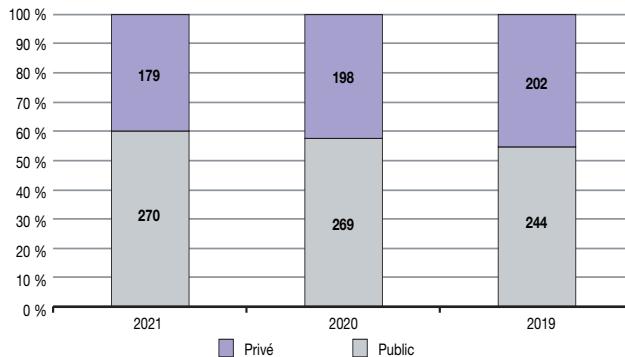
► Les agents de droit public sont en proportion plus mobiles en 2021 (65 % contre 62 % en 2020).

► La part des salariés de droit privé dans l'ensemble des mobilités est passée de 38 % en 2020 à 34 % en 2021.

2. Les entrées

449 recrutements et transformations de contrat en permanents en 2021

- + 0,7 % par rapport à 2019
- En moyenne sur 3 ans, 58 % des recrutements sont de statut public
- En 2021, le taux de public est de 60 % (+ 5 points par rapport à 2019)



Flux de départ

Personnel permanent en fonction à l'Établissement public

302 départs définitifs
dont **192** départs
en retraite

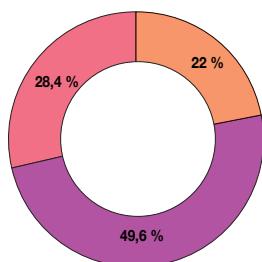
En 2021, on recense 387 départs provisoires et définitifs, soit une hausse de 6 % par rapport à 2020.

Les départs se répartissent en deux types :

85 départs provisoires (disponibilité, suspension de contrat, congé longue maladie, congé longue durée, mise à disposition, détachement, congé parental, congé formation) ;

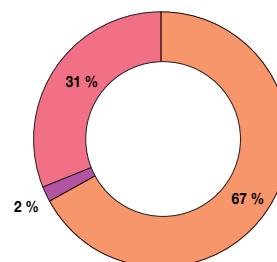
302 départs définitifs (retraite, démission, décès... hors transformation de contrat de perm à perm.).

3. Départ par type



■ Départs provisoires ■ Retraites ■ Autres départs définitifs (démissions, décès, mobilité Groupe, fin de contrat...)

4. Départ par statut



■ Public ■ Mines ■ Privé

5. Âge moyen des départs en retraite, par genre

	Public	Mines	Privé	Ensemble	2020	2019
Hommes	63,1	64,5	64,7	63,5	63,6	63,1
Femmes	62,7	61,9	63,5	62,8	62,9	62,7
Ensemble	62,9	62,9	64,0	63,1		
Rappel 2020	62,9	61,7	64,0	63,1		
Rappel 2019	62,8	62,9	63,0	62,8		

► L'âge moyen des départs en retraite est resté stable en 2021.

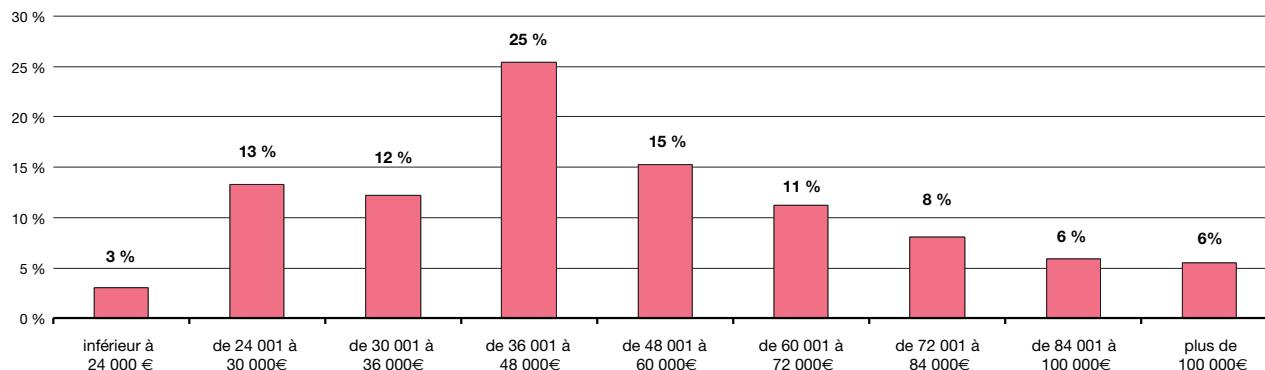
04 Rémunérations, masse salariale

1. Masse salariale en 2021

Masse salariale annuelle brute	445 961 422 €
Charges patronales	290 173 020 €
Total	736 134 442 €

2. Répartition des tranches de rémunérations

53 746 € rémunération moyenne annuelle nette fiscale,
tous statuts confondus (hors intéressement)
contre 53 164 € en 2020.



3. Intéressement

Versé en 2021 au titre du dispositif de 2020

L'intéressement versé en mars 2021 représente 7,75 % de la masse salariale dédiée.

5 942 bénéficiaires relevant d'une direction de l'EP (hors agents partis) soit + 1 % par rapport à 2020 ;

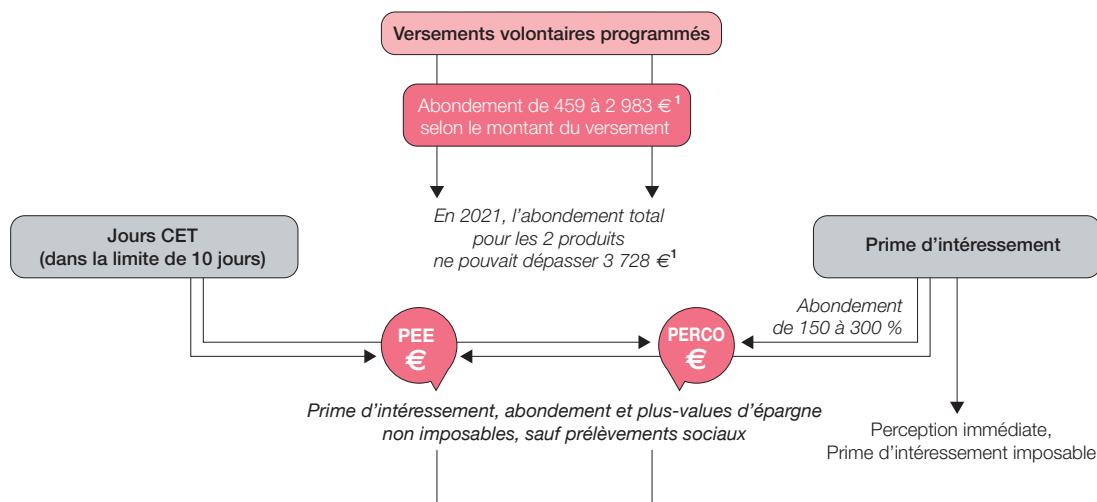
4 637 € de montant moyen, soit + 12,8 % d'évolution par rapport à 2020 ;

4 737 bénéficiaires (80 %) ont opté pour un versement PEE/PERCO (contre 77 % en 2020).

Épargne salariale

Deux accords du 31 décembre 2009 ont mis en place un dispositif d'épargne salariale (PEE / PERCO) dans le cadre des possibilités ouvertes par la loi de modernisation de l'économie.

Les versements volontaires programmés des agents sont complétés par un abondement de la Caisse des Dépôts.



Depuis le 1^{er} janvier 2018, chaque collaborateur peut bénéficier d'un abondement de 150 à 300 % en cas de versement de tout ou partie de son intéressement sur le PERCO.

Au titre du PEE, la bonification patronale est de 5 732 545 € (- 0,9 % par rapport à 2020), au titre du PERCO, elle est de 16 608 038 € (+ 0,3 % par rapport à 2020).

1. Hors dispositif fin de carrière.

05 Organisation du temps de travail

86 % en télétravail
8,5 % de l'effectif en fonction travaille à temps partiel

1. Télétravail

- ▶ 5 547 personnes en fonction au 31 décembre 2021 bénéficient du télétravail contre 651 en 2020.
- ▶ L'avenant n°2 à l'accord relatif à la mise en place du télétravail a été signé le 01/09/2020.
- ▶ 86 % de l'effectif en fonction est en télétravail contre 11,1 % l'an dernier.

2. Le temps partiel choisi

- ▶ 8,5 % de l'effectif est à temps partiel choisi contre 10 % en 2020 (85 personnes en moins).
- ▶ La quotité la plus choisie reste le 80 %, en baisse par rapport à 2020.

06 Absentéisme

Taux d'absence **6 %**
dont maladie **3,1 %**

Attention, à partir de 2020, les taux d'absence sont calculés différemment, le dénominateur (« jours de présence » n'est plus calculé à partir de l'effectif moyen mensuel).

Ce dénominateur est calculé par cumul du nombre de jours de présence de chaque personne auquel on retranche le cumul des congés pris (congés annuels, jour DG, MATT, médaille, jour boni, RTT et CET).

- ▶ On observe un taux d'absence tous motifs confondus¹ en 2021 de 6 %, en forte baisse par rapport à 2020 (- 3,4 points), ce qui s'explique par la chute des absences liées à la crise sanitaire (jours d'autorisation spéciale d'absence - ASA). Ce taux tous motifs 2021 est légèrement en baisse (- 0,1 %) par rapport au taux 2019 (6,1 %).
- ▶ Le taux d'absence maladie 2021 est stable à 3,1%.
- ▶ Le nombre de jours d'absence a diminué de plus de 34 %, cette diminution s'explique en grande partie par l'amélioration de la crise sanitaire (chute des jours ASA).

1. Motifs pris en compte pour les absences : Congés maladie, Congés longue maladie et congés longue durée, Accidents de travail ou de trajet, Congés de maternité, paternité ou adoption, Congés conventionnels (événements familiaux, autorisation spéciale d'absence (ASA)).

07 Formation

24,3 heures

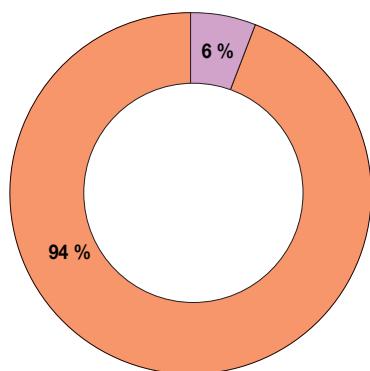
par agent formé

99,8 % de collaborateurs
ont accédé à une formation

En 2021, un nombre d'heures par agent formé et un nombre d'agents formés en hausse.

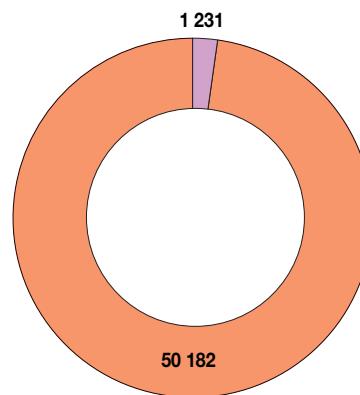
La formation comprend le présentiel, les classes virtuelles et le e-learning.

1. Répartition du nombre d'heures de formation



■ Préparation aux concours et examens de la fonction publique
■ Formation continue, congé formation et bilan de compétences¹

2. Répartition du nombre de stagiaires²



■ Préparation aux concours et examens de la fonction publique
■ Formation continue, congé formation et bilan de compétences¹

En 2021, la durée moyenne par agent formé a été de 24,3 heures (11 en 2020).

99,8 % des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation en 2021 (98 % en 2020).
(source : Bilan formation).

1. Regroupe les anciens axes « adaptation au poste de travail » et « développement des compétences ».

2. Stagiaire : collaborateur ayant suivi une formation. Un salarié qui a suivi 3 stages de nature différente représente 3 stagiaires.

08 Dialogue social

1. Liste des accords signés en 2021, tous statuts confondus

- Accord triennal **Handicap** 2021-2023 signé le 05/01/2021.
- Accord d'**intéressement** 2021-2023 signé le 25/06/2021.
- Accord relatif à la mise en place de **primes exceptionnelles** pour le soutien du pouvoir d'achat des personnels de l'Établissement Public dont la rémunération est la moins élevée signé le 30/06/2021.
- Avenant n°1 au protocole d'**aménagement et de réduction du temps de travail** à la Caisse des Dépôts (Matt et semaine de 4 jours) signé le 19/07/2021.
- Avenant n°1 à l'accord relatif aux **conditions de travail des apprentis** signé le 27/07/2021.
- Avenant n°5 à l'accord **Plan d'Épargne Entreprise** de la Caisse des Dépôts signé le 15/11/2021.
- Avenant n°6 à l'accord **Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif** (PERCO) de la Caisse des Dépôts portant transformation en Plan d'Épargne pour la Retraite d'Entreprise Collectif (PERE-CO) signé le 15/11/2021.
- Avenant n°1 à l'accord relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des personnels de l'Établissement public Caisse des Dépôts par la **promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite** signé le 15/11/2021.
- Accord-cadre **emploi - parcours professionnels - compétences** signé le 17/12/2021.

2. Liste des accords signés en 2021, statut de droit privé

- Accord triennal **Handicap** 2021-2023 signé le 05/01/2021.
- Avenant n°5 à la Convention Collective (**13^e mois et assouplissement congé de naissance** Caisse des Dépôts) signé le 11/01/2021.
- Avenant n°1 au protocole d'**aménagement et de réduction du temps de travail** à la Caisse des Dépôts (Matt et semaine de 4 jours) signé le 19/07/2021.
- Avenant n°6 à la Convention Collective (**Matt et semaine de 4 jours**) signé le 19/07/2021.
- Avenant n°1 à l'accord relatif aux **conditions de travail des apprentis** signé le 27/07/2021.
- Avenant n°1 à l'accord relatif aux garanties complémentaires aux **remboursement de frais de santé** en faveur des agents sous le régime des conventions collectives signé le 27/07/2021.
- Avenant n°1 à l'accord relatif à un régime facultatif de **remboursements sur-complémentaire de frais de santé** en faveur des agents contractuels sous le régime des conventions collectives de la Caisse des Dépôts signé le 27/07/2021.
- Avenant n°1 à l'accord relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des personnels de l'Établissement public Caisse des Dépôts par la **promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite** signé le 15/11/2021.
- Accord-cadre **emploi - parcours professionnels - compétences** signé le 17/12/2021.



**Direction des ressources humaines
du Groupe et de l'Établissement public**
Données sociales DHPS30 - Département RH transverse
17 avenue Pierre Mendès-France
75914 Paris cedex 13

 |  |  | 
caissedesdepots.fr

Ensemble, faisons grandir la France