Déclaration « Employeur responsable Groupe »

Juin 2025

Caisse des Dépôts
GROUPE

Introduction

En tant que groupe public au service de l'intérêt général et du développement économique du pays, le groupe Caisse des Dépôts applique **ses valeurs de tiers de confiance, d'intérêt général et de long terme**, y compris dans ses pratiques vis-à-vis de ses collaborateurs.

Les principes fondamentaux de cette ambition ont été posés en 2022 par sa Déclaration « Employeur responsable Groupe ».

Au-delà de ces principes, le Groupe Caisse des Dépôts est convaincu de l'importance de ces engagements pour la **vie au travail** des collaborateurs et par conséquent pour les entités qui le composent.

C'est pourquoi il a souhaité approfondir et concrétiser ses ambitions de responsabilité sociale, en se fixant à horizon 2028, **29 engagements durables** dans les différents domaines de la vie au travail.

> **« Le groupe Caisse des Dépôts, une alliance unique d'acteurs économiques publics et privés, s'engage au cœur des territoires pour accélérer la transformation écologique et pour contribuer à offrir une vie meilleure pour toutes et tous. »**
> **Raison d'être du groupe Caisse des Dépôts.**

1 Respect des droits humains, des libertés fondamentales et des principes démocratiques

Le respect des droits humains, des libertés fondamentales et des principes démocratiques constitue le socle de toutes les relations de travail et sociales dans le cadre professionnel.

Le Groupe Caisse des Dépôts s'engage à leur respect intangible :

- Promouvoir et respecter les grands **principes internationaux sur les droits humains** dans tous les domaines d'activité et sphères d'influence du Groupe (Déclaration universelle des Droits de l'Homme et charte internationale des droits de l'homme Nations Unies, Déclaration et conventions de l'Organisation Internationale du Travail, Pacte Mondial des Nations Unies dont la Caisse des Dépôts est signataire)

- Respecter le **code du travail** et, pour chaque entité intervenant dans un pays étranger, le code du travail local ou les normes similaires applicables.

- Favoriser la mise en place d'un **cadre de travail respectueux des libertés individuelles et de la vie privée** tenant compte des enjeux de neutralité et de laïcité qui incombent à chaque entité du groupe dans son champ d'activité.

- Promouvoir un **dialogue social dynamique et constructif** qui permet la représentation effective des collaborateurs pour faire évoluer le cadre et les conditions de travail par la négociation collective.

2 Santé, sécurité au travail et qualité de vie et des conditions de travail

Le groupe Caisse des Dépôts est convaincu de l'importance de la responsabilité de chacune de ses composantes à l'égard de ses collaborateurs en matière de santé sécurité au travail (SST) et de qualité de vie et conditions de travail (QVCT).

Cette responsabilité implique d'apporter aux collaborateurs les réponses les plus appropriées en matière de prévention, de même qu'aux partenaires intervenant sur les sites, et de développer les actions en faveur de la QVCT qui bénéficient aux équipes et portent la performance.

Les entités du groupe s'engagent à :

- Renforcer la prévention **des risques physiques**, par des mesures adaptées à l'évaluation des risques professionnels et à réduire ainsi de 10% le taux de fréquence des accidents du travail[1]
- Développer la prévention des **risques psycho-sociaux :**
  - Déployer des **actions de prévention des risques psycho-sociaux** en intégrant l'expression des collaborateurs à travers l'évaluation de la QVCT qui leur est proposée[2]
  - Proposer un **dispositif d'écoute et de soutien psychologique pour les situations d'urgence**
  - Organiser un **processus de traitement des suspicions de situations de violences ou de harcèlement**
- Faire progresser la qualité de vie et des conditions de travail par négociation collective et y intégrer la dimension de l'organisation du travail[3].
- Faciliter la conciliation vie privée – vie professionnelle des collaborateurs par des conditions de travail adaptées et avec un soutien particulier dans certaines circonstances de la vie personnelle.
  - Promouvoir le **droit à la déconnexion** pour tous les collaborateurs concernés
  - Proposer du **télétravail** dès lors que les activités sont compatibles avec cette organisation du travail ;

[1] Taux de fréquence 2028/ 2024, dans les entités représentant 80% des effectifs du Groupe
[2] Dans les entités représentant au moins 80% des effectifs du Groupe

- Accompagner la **parentalité** par des solutions concrètes et lutter contre les stéréotypes en sensibilisant les collaborateurs (information, communication ou formation)
- Soutenir les **aidants** en proposant au moins une action de facilitation d'organisation (gestion du temps, mobilité), ou d'accompagnement social (soutien matériel) ou de mise à disposition d'information spécialisée.

- Mesurer chaque année la satisfaction **des collaborateurs sur leur qualité de vie et conditions de travail** et mettre en place des actions en réponse aux résultats de cette mesure[3].

[3] A l'exception des petites entités

3 Egalité professionnelle, diversité, handicap

Le groupe Caisse des Dépôts promeut l'égalité des chances et respecte toutes les formes de diversité en s'appuyant, dans chacune de ses entités, sur une politique de ressources humaines et sociales respectueuse des individus, de leur vie privée et de leurs différences.

Mobilisé avec ses partenaires sociaux depuis 2004 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le groupe a renouvelé ses engagements dans ce domaine par un nouvel accord signé en 2024[4].

Il s'engage par ailleurs dans plusieurs domaines :

- La prévention des discriminations :
  - Prévenir les risques de discrimination au travail afin d'assurer l'égalité des chances pour tous les collaborateurs en renforçant la formation des managers et des responsables RH en charge des processus de recrutement et d'accompagnement des parcours professionnels.
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
  - Mettre en place des processus non discriminatoires dans la carrière et la vie au travail et atteindre un index égalité femmes-hommes à 95 en moyenne
  - Renforcer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes par les principes de la directive sur la transparence des rémunérations
  - Lutter contre le sexisme au travail par des actions de communication ou de formation auprès des collaborateurs.
  - Faciliter l'orientation des victimes de violences intra-familiales en les informant sur les structures spécialisées.
- L'intégration des personnes en situation de handicap
  - Atteindre au moins 6% de bénéficiaires d'obligation d'emploi par l'emploi direct
  - Faciliter le maintien dans l'emploi par la bonne adaptation des postes de travail
  - Négocier un accord handicap[5] et associer les partenaires sociaux à la définition de la politique de handicap dans les entités

[4] L'accord engage les entités du périmètre social du groupe Caisse des Dépôts
[5] Ou des mesures relatives au handicap dans un autre accord

4 Attractivité et développement des talents

Le Groupe valorise son capital humain, levier premier du développement de ses activités. Il souhaite par ses engagements fidéliser ses collaborateurs et renforcer l'attractivité de ses entités et la qualité de leur marque employeur.

Le groupe Caisse des Dépôts a signé un accord relatif au développement des parcours professionnels et à la mobilité en 2022[4].

Il se fixe par ailleurs des ambitions dans plusieurs domaines :

- L'emploi
  - Promouvoir **l'activité professionnelle à tous les âges** en facilitant l'intégration des jeunes et le maintien des séniors dans l'emploi. Le Groupe se donne pour objectif d'avoir 30% de ses effectifs de moins de 30 ans et/ou de plus de 55 ans.
- Les parcours professionnels
  - Identifier les **souhaits d'évolution de ses collaborateurs** et accompagner leurs évolutions de carrière.
  - Mettre à profit la variété des entités du groupe pour favoriser la diversité des parcours professionnels : **réaliser 200 mobilités groupe par an**
- Le développement des compétences
  - Déployer un **plan de formation** couvrant toutes les activités
  - Faire bénéficier de formations[2] à 90% de ses collaborateurs
- La rémunération
  - Reconnaitre les compétences et la performance à travers les outils de **rémunération** pour tous les collaborateurs permanents
  - Mettre en place au moins un dispositif de **partage de la valeur** (PPV, intéressement, participation)

Ensemble, faisons grandir la France

Caisse des Dépôts
GROUPE

Caisse des Dépôts
| in f | caissedesdepots.fr