



**AVENANT N°1**  
**A l'accord d'intéressement 2015 - 2017**  
**de la Caisse des Dépôts et Consignations**

*Entre :*

*La Caisse des Dépôts et Consignations, sise au 56 rue de Lille - 75007 Paris, représentée par  
Monsieur Pierre - René Lemas, Directeur général,*

***d'une part,***

*et*

*Les organisations syndicales représentatives :*

*la CGT,*

*la CFDT,*

*la CFE-CGC,*

*l'UNSA groupe*

*et le SNUP*

***d'autre part,***

***Il a été convenu le présent avenant n°1 à l'accord d'intéressement 2015 - 2017 conclu le 29 juin 2015, selon les modalités suivantes :***

### **Article 1 – Versement de l'intéressement**

L'article 8 de l'accord d'intéressement 2015-2017 signé le 29 juin 2015 est rédigé comme suit : « La prime individuelle est versée au cours du 1er trimestre suivant l'exercice concerné ; en cas de décès, la prime sera versée aux ayants-droits.

La prime d'intéressement peut être payée ou versée partiellement ou totalement sur un support d'épargne salariale. En cas de paiement, l'intéressement entre dans l'assiette de l'impôt sur le revenu du bénéficiaire.

Dans un délai de cinq jours au moins avant le lancement de la campagne de placement, le bénéficiaire recevra une fiche d'information distincte du bulletin de paye, indiquant le montant brut prévisible de sa prime d'intéressement.

Cette fiche rappellera que, au choix du bénéficiaire, cette prime pourra être payée ou placée en tout ou partie sur le plan d'épargne d'entreprise et/ou sur le plan d'épargne retraite collectif via un outil de gestion. Elle précisera en outre que si le bénéficiaire n'exprime pas le choix, via l'outil de gestion, de se voir payer et/ou verser sa prime d'intéressement, cette dernière sera affectée par défaut au plan d'épargne d'entreprise sur le fonds commun de placement le plus sécurisé ; si le bénéficiaire de la prime n'a pas encore ouvert de plan d'épargne entreprise, la Caisse des dépôts procédera à cette ouverture afin d'y affecter ladite prime.

La demande de placement du bénéficiaire devra être formulée avant la fin de la campagne de placement, qui aura une durée prévisible de 21 jours.

Conformément aux articles D 3313-8 à D 3313-11 du Code du travail, une fois la campagne de placement achevée, le bénéficiaire recevra une seconde fiche distincte du bulletin de paye, indiquant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé, ainsi que les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS.

Cette fiche comportera en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul de l'intéressement et de la répartition telles qu'elles résultent du présent accord. »

### **Article 2 – Modalités de l'intéressement**

Conformément à l'article 4 de l'accord d'intéressement 2015-2017 signé le 29 juin 2015, le présent avenant précise la liste des unités de travail et détermine les objectifs d'intéressement propres à chaque unité de travail pour l'année 2016.

#### **1.1 / Unités de travail**

La liste des objectifs transversaux, la liste des unités de travail et la déclinaison par thématique sont définies à l'annexe 1 du présent avenant.

#### **1.2 / Pondération des objectifs**

La pondération respective des objectifs est définie à l'annexe 2 du présent avenant.

#### **1.3 / Objectifs 2016**

Les objectifs d'intéressement transversaux et ceux des unités de travail figurent en annexe 3 du présent avenant.

### **Article 2– Information du personnel**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque salarié et agent public en poste au moment de sa signature ainsi qu'à tout nouvel embauché.

### **Article 3– Formalités de dépôt**

A l'initiative de la Direction de la Caisse des dépôts et consignations, le présent avenant :

- est adressé en deux exemplaires, le premier sur support papier, le second sous forme électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- est déposé en un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Paris, le 30 JUIN 2016

En trois exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations

*PR*

Pierre-René LEMAS

Les organisations syndicales représentatives :

la CGT,

la CFDT, *Fabrice BLANCHONIER PR*

la CFE-CGC, *Claude Malat*

l'UNSA groupe *Amélie Feyer / afeyer*

et le SNUP

**ANNEXE 1 : Liste des unités de travail**

**Objectifs transversaux**

**Objectif 1 : économique**

**Objectif 2 : diversité / féminisation**

**Objectif 3 : stratégique / transition numérique**

**Trois thématiques regroupant les objectifs des unités de travail :**

DG (DRCI)

DRHG

DRS

DRT

DIDL

DEOF

DSB

DFE

FSP

**Thématique « Qualité de service et Satisfaction des clients de l'établissement » :**

Six objectifs portés par :

DRT

DEOF

DRS

DSB :

DRHG (deux objectifs)

**Thématique « Performance de l'établissement » :**

Neuf objectifs portés par

DRS

DRT

FSP

DSB

DFE

DIDL

DRT (deux objectifs)

FSP

**Thématique « Contrôle des risques » :**

Quatre objectifs portés par

DG (DRCI)

DFE

DEOF

DGCO

**ANNEXE 2**  
**Pondération des objectifs d'intéressement 2016.**

- ◇ **Trois objectifs transversaux :**  
    **Pondération : 30 %**
  
- ◇ **Objectifs des unités de travail :**
  - **Pondération : 70 %**

**Pondération respective des objectifs transversaux représentant 30 % de l'ensemble:**

<b>Objectif 1 : économique :</b> un objectif porté par SGG (SDPB)	10 %
<b>Objectif 2 : diversité / féminisation:</b> un objectif porté par DRHG:	10 %
<b>Objectif 3 : stratégique : transition numérique</b> porté par SGG (FSP)	10 %

Les taux de réalisation des deux objectifs d'intéressement transversaux « diversité / féminisation » et « transition numérique » seront pris en compte pour l'application des majorations prévues à l'article 5 de l'accord d'intéressement 2015 – 2017.

**Pondération respective des objectifs thématiques représentant 70 % de l'ensemble**

Thématique « Qualité de service et Satisfaction des clients de l'établissement » :	22 %
Thématique « Performance de l'établissement » :	33 %
Thématique « Contrôle des risques » :	15 %

*Précision sur le taux d'atteinte des objectifs : le taux maximal est atteint dès 98 %. Pour certains objectifs une sur-réalisation est prévue au-delà de 98 %. En conséquence les indicateurs ont tous un palier à 98%, certains se prolongent en cas de sur-réalisation.*

*Les taux de sur-réalisation seront pris en compte dans le calcul du taux d'atteinte final par unité de travail (mutualisation).*

**ANNEXE 3**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2016**  
**Objectifs transversaux**

Objectif 1 : Économique : Garantir l'équilibre économique de la CDC

**Pondération : 10 %**

**Définition :** Depuis 2003, la CDC pilote ses moyens au regard d'une norme économique de progression de ses charges nettes (charges brutes minorées des remboursements qu'elle perçoit). Cette norme permet à la fois de mesurer la capacité de la CDC à maîtriser la progression de ses coûts de fonctionnement, mais également sa capacité à couvrir par des remboursements les nouveaux mandats qu'elle développe au service de l'intérêt général. La norme est définie de la manière suivante : à périmètre constant, les charges nettes de la CDC de doivent pas progresser plus vite que sa richesse, mesurée par la progression du PNB sur moyenne période soit +3,5% par an.

**Indicateur :** Le taux de progression des charges nettes à missions constantes. Cet indicateur est disponible dans le document budgétaire et dans le rapport d'exécution.

La graduation de l'indicateur est la suivante :

- 80% → La progression est supérieure à 3,8% et inférieure ou égale à 4,5%
- 90% → La progression est supérieure à 3,6% et inférieure ou égale à 3,8%
- 95% → La progression est supérieure à 3,5% et inférieure ou égale à 3,6%
- 98% → La progression est inférieure ou égale à 3,5%

Graduation en cas de progression inférieure à 3,5%

Si la progression est supérieure à 3,2% et inférieure à 3,5%, le taux d'atteinte est de 105%

Si la progression est inférieure ou égale à 3,2%, le taux d'atteinte est de 110%

**Objectif 2 : Diversité/féminisation**

**Pondération : 10 %**

L'Établissement s'engage à ce que :

- les nominations de cadres dirigeants au sein de l'EP sur l'année 2016 soient équilibrées entre les hommes et les femmes ;
- le flux de promotions respecte la répartition femmes-hommes qui caractérise la population de l'établissement au sein des différentes classifications et au sein des différents corps et grades.

**Indicateurs :**

- Nominations (cadres dirigeants) : nombre de femmes nommées / Ensemble des nominations effectuées en 2015 sur des emplois de cadres dirigeants.

- Promotions (tous publics) : Ratio « nombre de femmes promues / nombre d'agents promus » comparé au ratio « nombre de femmes éligibles / nombre total d'agents éligibles » pour l'ensemble des corps /grades/ qualifications. On entend par « éligibles » les agents promouvables (pour les corps et grades de la fonction publique) et les salariés présents dans la classification inférieure (pour les agents relevant de la convention collective).

Les niveaux d'atteinte :

80% :

Nominations : Au moins 40 % de femmes nommées sur l'ensemble des nominations de cadres dirigeants effectuées en 2016

Promotions : Équivalence des ratios atteinte sur 60 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

90% :

Nominations : Au moins 40 % de femmes nommées sur l'ensemble des nominations de cadres dirigeants effectuées en 2016

Promotions : Équivalence des ratios atteinte sur 75 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

95% :

Nominations : Au moins 45 % de femmes nommées sur l'ensemble des nominations de cadres dirigeants effectuées en 2016

Promotions : Équivalence des ratios atteinte sur 80 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

98% :

Nominations : Au moins 45 % de femmes nommées sur l'ensemble des nominations de cadres dirigeants effectuées en 2016

Promotions : Équivalence des ratios atteinte sur 95 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

Le cas échéant surperformance :

105 % :

Nominations : Au moins 50 % de femmes nommées sur l'ensemble des nominations de cadres dirigeants effectuées en 2016

Promotions : Équivalence des ratios atteinte sur 95 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

110 % :

Nominations : Au moins 50 % de femmes nommées sur l'ensemble des nominations de cadres dirigeants effectuées en 2016

Promotions : Équivalence des ratios atteinte sur 100 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

### **Objectif 3 : Stratégique : Transition numérique**

**Pondération : 10 %**

Définition : L'enjeu est de faire de l'année 2016 une étape importante dans la transition numérique de l'Établissement public. Si cette ambition s'est déjà matérialisée, dans le prolongement du séminaire groupe dédié à ce thème en novembre 2015, par la nomination d'un directeur de la transformation numérique et l'engagement de premières actions au sein de l'EP, il importe que la digitalisation des interventions et des modes de fonctionnement de l'EP s'accélère. A cet effet, il est convenu de mobiliser l'ensemble des collaborateurs selon deux axes complémentaires se traduisant par deux indicateurs.

En premier lieu, il faut que l'acculturation de l'ensemble du corps social au digital s'approfondisse, grâce à une mobilisation individuelle de tous les collaborateurs. C'est la raison pour laquelle un objectif de déploiement du passeport digital est fixé d'ici au 31 décembre 2016.

En second lieu, la transition numérique doit s'incarner dans des projets dédiés, conduits au sein de chacune des directions de l'EP. C'est la raison pour laquelle il est fixé comme objectif que chaque direction mène à bien au moins un projet numérique d'ici la fin de l'année, ces projets étant ceux inscrits dans les lettres d'objectifs 2016 des directions.

Les niveaux d'atteinte :

80% : si moins de 60 % des collaborateurs ont réussi leur passeport digital et si moins des deux tiers des directions ont mené à bien au moins un projet numérique d'ici le 31 décembre 2016

90% : si 60 % des collaborateurs ont réussi leur passeport digital et si les deux tiers des directions ont mené à bien au moins un projet numérique d'ici le 31 décembre 2016

95% : si 60 % des collaborateurs ont réussi leur passeport digital et si toutes les directions ont mené à bien un projet numérique d'ici le 31 décembre 2016

98% : si 75 % des collaborateurs ont réussi leur passeport digital et si toutes les directions ont mené à bien au moins un projet numérique d'ici le 31 décembre 2016

Le cas échéant surperformance :

105% : si 80 % des collaborateurs ont réussi leur passeport digital et si plus d'un projet numérique par direction a été mené à bien d'ici le 31 décembre 2016

110% : si 90 % des collaborateurs ont réussi leur passeport digital et si plus d'un projet numérique par direction a été mené à bien d'ici le 31 décembre 2016

**ANNEXE 3**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2016**  
**Thématique qualité de service et satisfaction clients**

**Objectif 1 : porté par DEOF**

**Optimisation de la relation clients partenaires**

Pondération : 17 %

Définition : Dans le cadre de la démarche RCP, Relation Clients Partenaires de la CG-DEOF, les différents départements de la direction mèneront une démarche de « dialogue en continu » régulier et structuré avec les directions de l'EP partenaires, les clients et les prestataires, afin d'optimiser les relations partenariales et de minimiser les risques.

Indicateur : Tenue des réunions clients, partenaires, prestataires, et notamment :

- Entre le Codir de CG-DEOF et ceux des autres directions
- Présentation de la CG-DEOF aux directeurs et principaux partenaires
- Comités clients et/ou comités de coordination
- Comités qualité pour le suivi des prestations sous-traitées

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

80 % : de 28 réunions à 25 réunions

90 % : de 29 à 30 réunions

95 % : de 31 à 32 réunions

98 % : de 33 à 34 réunions

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : de 35 à 39 réunions

110 % : 40 réunions et plus

**Objectif 2 : porté par DRS**

**Indicateur composite d'activité**

Pondération : 17 %

Définition : implication de la DRS dans la démarche de satisfaction du service aux clients.

Mode de calcul : indicateur composé des trois taux suivants :

- T1 = Taux de traitement des liquidations dans les délais (taux moyen pondéré IRCANTEC, CNRACL et Retraite des Mines)
- T2 = Taux d'appels aboutis (taux moyen pondéré entre établissements)
- T3 = Taux d'alimentation des comptes (taux moyen pondéré IRCANTEC et CNRACL)

Les niveaux d'atteinte détaillés par sous-indicateurs s'établissement comme suit :

→ 98%

- T1 : supérieur ou égal à 95,7% et inférieur strictement à 96,7%
- T2 : supérieur ou égal à 84,9% et inférieur strictement à 85,8%
- T3 : supérieur ou égal à 95,0% et inférieur strictement à 96,0%

→ 95%

- T1 : supérieur ou égal à 94,7% et inférieur strictement à 95,7%
- T2 : supérieur ou égal à 84,1% et inférieur strictement à 84,9%
- T3 : supérieur ou égal à 94,1% et inférieur strictement à 95,0%

→ 90%

- T1 : supérieur ou égal à 93,8% et inférieur strictement à 94,7%
- T2 : supérieur ou égal à 83,2% et inférieur strictement à 84,1%
- T3 : supérieur ou égal à 93,1% et inférieur strictement à 94,1%

- 80%
- T1 : inférieur strictement à 93,8%
  - T2 : inférieur strictement à 83,2%
  - T3 : inférieur strictement à 93,1%

Le cas échéant surperformance :

- 105%
- T1 : supérieur ou égal à 96,7% et inférieur strictement à 97,6%
  - T2 : supérieur ou égal à 85,8% et inférieur strictement à 86,7%
  - T3 : supérieur ou égal à 96,0% et inférieur strictement à 97,0%
- 110%
- T1 : supérieur ou égal à 97,6%
  - T2 : supérieur ou égal à 86,7%
  - T3 : supérieur ou égal à 97,0%

### **Objectif 3 : Porté par DRT**

#### **Amélioration de l'accueil téléphonique externe dans le cadre d'un meilleur suivi de la relation client en DR.**

Pondération : 15 %

Définition : Un des objectifs de la nouvelle organisation territoriale est de renforcer la proximité et mieux répondre aux besoins des clients. La qualité de service rendue au client doit contribuer à améliorer la relation avec les clients. L'accueil téléphonique, souvent le premier contact, doit être une préoccupation constante des directions régionales.

Indicateur : taux d'appels externes répondus avant 4 sonneries ou transfert sur la boîte vocale (moyenne des DR).

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

80 % : au minimum 74 % d'appels externes répondus avant 4 sonneries ou transfert sur la boîte vocale (moyenne des DR).

90 % : au minimum 76 % d'appels externes répondus avant 4 sonneries ou transfert sur la boîte vocale (moyenne des DR).

95 % : au minimum 78 % d'appels externes répondus avant 4 sonneries ou transfert sur la boîte vocale (moyenne des DR).

98 % : au minimum 80 % d'appels externes répondus avant 4 sonneries ou transfert sur la boîte vocale (moyenne des DR).

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : au minimum 81 % d'appels externes répondus avant 4 sonneries ou transfert sur la boîte vocale (moyenne des DR).

110 % : au minimum 82 % d'appels externes répondus avant 4 sonneries ou transfert sur la boîte vocale (moyenne des DR).

### **Objectif 4 : porté par DSB**

#### **Satisfaction des clients concernant la banque en ligne**

Pondération : 17 %

Définition : Réalisation d'une enquête de satisfaction portant sur la banque en ligne auprès de nos clients

Indicateur : taux de satisfaction global

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

80 % : taux de satisfaction supérieur ou égal à 55 % et inférieur à 72,5 %

90 % : taux de satisfaction supérieur ou égal à 72,5 % et inférieur à 75 %

95 % : taux de satisfaction supérieur ou égal à 72,5 % et inférieur à 77,5 %

98 % : taux de satisfaction supérieur ou égal à 80 % et inférieur ou égal à 82,5 %

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :  
105 % : taux de satisfaction supérieur à 82,5 % et inférieur ou égal à 85 %  
110 % : taux de satisfaction supérieur à 85 %

**Objectif 5 : porté par DRHG**

**SI « Form & vous »**

Pondération : 17 %

Définition : mise en production du SI « Form & vous »

Indicateur : dates butoir pour l'ouverture aux gestionnaires ainsi qu'aux collaborateurs

Déclinaison du niveau d'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

80 %

Ouverture de l'application Form&Vous aux gestionnaires de la Formation 05/09/2016  
Ouverture de l'application Form&Vous aux collaborateurs de la CDC 31/10/2016

90 %

Ouverture de l'application Form&Vous aux gestionnaires de la Formation 05/09/2016  
Ouverture de l'application Form&Vous aux collaborateurs de la CDC 17/10/2016

95 %

Ouverture de l'application Form&Vous aux gestionnaires de la Formation 08/08/2016  
Ouverture de l'application Form&Vous aux collaborateurs de la CDC 31/10/2016

98 %

Ouverture de l'application Form&Vous aux gestionnaires de la Formation 08/08/2016  
Ouverture de l'application Form&Vous aux collaborateurs de la CDC 17/10/2016

Le cas échéant surperformance :

110 %

Ouverture de l'application Form&Vous aux gestionnaires de la Formation 04/07/2016  
Ouverture de l'application Form&Vous aux collaborateurs de la CDC 12/09/2016

105 %

Ouverture de l'application Form&Vous aux gestionnaires de la Formation 04/07/2016  
Ouverture de l'application Form&Vous aux collaborateurs de la CDC 30/09/2016

**Objectif 6 : objectif porté par DRHG**

**Plan d'action mobilités internes**

Pondération : 17 %

Définition :

Assurer le déploiement des actions, d'une part, de communication à l'attention des managers et des collaborateurs, d'autre part, d'animation et de formation de la fonction RH inscrites dans le plan d'actions découlant de l'accord relatif aux parcours professionnels et à la mobilité interne individuelle

Indicateur : inscrites au plan : 9 actions principales : n°1-2-3-5-7-8-13-16-18 et 2 actions de surperformance n°4 et 6 :

Déclinaison du niveau d'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

80% : 6 actions sur les 9 principales mises en œuvre

90% : 7 actions sur les 9 principales mises en œuvre

95% : 8 actions sur les 9 principales mises en œuvre

98% : 9 actions sur les 9 principales mises en œuvre

Le cas échéant surperformance :

105% : 10 actions mises en œuvre (9 principales + 1)

110% : 11 actions mises en œuvre (9 principales +2)

**ANNEXE 3**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2016**  
**Thématique performance de l'Établissement**

**Objectif 1 : porté par DRS**  
**Avancement de la Feuille de route 2016**  
Pondération : 12 %

Définition : avancement des projets de la Feuille de route 2016 de la DRS.

indicateur : taux d'avancement à fin 2016 des projets mesuré dans le cadre du dispositif de suivi de la Feuille de route 2016.

Déclinaison du niveau d'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

- 98% : taux supérieur ou égal à 80% et inférieur strictement à 85%
- 95% : taux supérieur ou égal à 75% et inférieur strictement à 80%
- 90% : taux supérieur ou égal à 70% et inférieur strictement à 75%
- 80% : taux inférieur strictement à 70%

Le cas échéant surperformance :

- 105% : taux supérieur ou égal à 85% et inférieur strictement à 90%
- 110% : taux supérieur ou égal à 90%

**Objectif 2 porté par DFE**  
**Mise en œuvre du plan stratégique « Construire 2020 »**  
Pondération : 11 %

Définition : La DFE a lancé en 2015, son nouveau plan stratégique à moyen terme « Construire 2020 ». La déclinaison opérationnelle de ce plan a permis d'identifier 11 chantiers spécifiques pour lesquels des équipes projets transversales ont été constituées après un large appel à candidature auprès des collaborateurs. Les chantiers identifiés sont les suivants :

- Étudier les scénarios de réponse au risque de transformation, intégrant les opportunités de diversification conjoncturelle des sources de financement du FE
- Explorer de nouveaux emplois du FE
- Positionner le FE en acteur de la TEE
- Ouvrir l'accès à une ressource européenne compétitive pour soutenir les transitions
- Développer une stratégie digitale d'ensemble
- Revoir la stratégie de communication client
- Structurer la communication interne, DFE et groupe CDC
- Développer les compétences métier (ingénierie financière et structuration de l'offre client)
- Élaborer une stratégie volontariste de partenariats avec les grands acteurs du logement
- Encourager et susciter l'innovation auprès de l'ensemble des collaborateurs
- Développer la transversalité au sein de la DFE

Indicateur : nombre de chantiers dont l'avancement est conforme aux attentes concernant le respect des livrables et du calendrier du chantier.

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

- 80 % : si l'avancement est conforme pour 6 chantiers
- 90 % : si l'avancement est conforme pour 7 chantiers
- 95 % : si l'avancement est conforme pour 8 chantiers
- 98 % : si l'avancement est conforme pour 9 chantiers

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

- 105 % : si l'avancement est conforme pour 10 chantiers
- 110 % : si l'avancement est conforme pour 11 chantiers

### **Objectif 3 porté par FSP**

Pondération : 11 %

Définition « Contribuer au renforcement de l'engagement actionnarial, vis-à-vis des sociétés en portefeuille, pour les inciter à une plus grande transparence et performance sur l'ESG (Environnement, Social, Gouvernance) »

Indicateur : Proportion des sociétés en portefeuille pour lesquelles un engagement ESG a été fait au cours de l'exercice, se matérialisant sous forme de comptes rendus de réunion.

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

80 % : Proportion = 60 %  
90 % : Proportion = 70 %  
95 % : Proportion = 75 %  
98 % : Proportion = 78 %

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : Proportion = 85 %  
110 % : Proportion => 90 %

### **Objectif 4 : objectif porté par DRT**

#### **Mise en œuvre opérationnelle de l'organisation territoriale**

Pondération : 11 %

Définition : La loi du 16 janvier 2015 sur la nouvelle carte territoriale nécessite de mettre en œuvre une révision de l'organisation territoriale de la DRT, permettant de répondre aux enjeux et au développement des territoires, et de déployer les priorités du groupe dans l'ensemble du réseau.

Indicateur : la nouvelle organisation sur 2016 comprend 4 actions principales :

- Installation des 7 nouvelles DR et mise en place des organigrammes.
- déploiement de l'organisation des affaires régionales, du développement territorial et de l'appui au développement
- déploiement du secrétariat général
- déploiement des services bancaires.

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

80 % : si 2 actions sont réalisées  
90 % : si 3 actions sont réalisées  
95 % : si 3 actions sont réalisées avant le 30/09/2016  
98 % : si les 4 actions sont réalisées

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : les 4 actions précédentes réalisées et ouverture du site de Chambéry de la direction déléguée de Chambéry-Grenoble avant le 30 septembre 2016.  
110 % : les 4 actions précédentes réalisées ainsi que l'ouverture du site de Chambéry, et ouverture de l'antenne de Pau avant le 31 décembre 2016.

### **Objectif 5 : objectif porté par DRT**

#### **Utilisation accrue de la visio dans le cadre des échanges intra et inter Directions régionales et entre le siège et les DR dans La perspective de la certification 14 001 de la DRT**

Pondération : 11 %

Définition : La nouvelle organisation territoriale avec la création de 16 régions, 9 délégations et 10 antennes nécessite une utilisation accrue des visio conférences et la mise en place des visio poste à poste permettant des échanges plus nombreux et une limitation des frais de mission dans le cadre de la maîtrise budgétaire de la direction. A cet effet, 4 visio supplémentaires sont en cours d'installation en DR, 4 visio seront installées au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2016 sur Austerlitz 1 et un déploiement de la visio poste à poste dès le mois de mars 2016 permettront de faciliter la mise en place de l'objectif 1.

Indicateur : Par rapport aux résultats 2015, quel que soit le type de visio utilisé, augmentation de l'utilisation de la visio tant en DR qu'au siège.

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

80 % : maintien du nombre total d'appels en visio par rapport aux résultats 2015

90 % : augmentation de 5 % du nombre total d'appels en visio

95 % : augmentation de 7 % du nombre total d'appels en visio

98 % : augmentation de 9 % du nombre total d'appels en visio

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : augmentation de 11 % du nombre total d'appels en visio

110 % : augmentation de 13 % du nombre total d'appels en visio

### **Objectif 6 : objectif porté par DSB**

#### **Ouverture du service de recherche en ligne pour les avoirs inactifs**

Pondération : 11 %

Définition : ouverture du site grand public pour les particuliers le 30/12/2016

Indicateur : date de livraison des fonctionnalités ou date d'ouverture du site

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

80 % : livraison des fonctionnalités critiques du service de recherche en ligne le 26/12/2016

90 % : livraison des fonctionnalités critiques du service de recherche en ligne le 16/12/2016

95 % : livraison des fonctionnalités critiques du service de recherche en ligne le 9/12/2016

98 % : livraison des fonctionnalités critiques du service de recherche en ligne le 1/12/2016

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : ouverture du site grand public pour les particuliers le 26/12/2016

110 % : ouverture du site grand public pour les particuliers le 19/12/2016

### **Objectif 7 : objectif porté par FSP**

Pondération : 11 %

Définition Renforcer l'engagement et l'implication des collaborateurs de l'EP en faveur de l'innovation.

Indicateur : Nombre de collaborateurs de d'établissement public ayant participé à des initiatives de pilotage et/ou d'animation de l'innovation au cours de l'année (Lab. CDC, trophées de l'innovation, offre de formation en ligne sur les outils et méthodes de pilotage de l'innovation dans l'entreprise)

Les niveaux d'atteinte :

80% : Entre 50 et 99 personnes

90% : Entre 100 et 199 personnes

95% : Entre 200 et 299 personnes

98% : Entre 300 et 399 personnes

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : Entre 400 et 499 personnes

110 % : Plus de 500 personnes

### **Objectif 8 : objectif porté par DIDL**

Pondération : 11 %

#### **Participation ou contribution aux plans d'action issus du baromètre social**

Définition : Après une année d'existence de la DIDL, un premier diagnostic a été posé sur la base des remontées du dernier baromètre social et du chantier de conduite du changement. Une projection à horizon 2018 est nécessaire, s'appuyant sur des points forts mais également sur des marges de progrès

de la Direction. Pour cela, un plan d'action a été conçu, s'appuyant sur l'organisation de 9 chantiers, pilotés par les responsables de département, couvrant un large périmètre : pilotage, management, communication externe, allocation des ressources en fonction des priorités, transversalité, articulation avec les DR... La Direction souhaite susciter des collaborateurs une mobilisation forte, qui doit se traduire par une participation directe, ou une contribution aux thèmes d'un des 9 chantiers.

Indicateur : participants ou contributeurs à l'un des 9 chantiers.

Niveaux d'atteinte de l'indicateur :

80% : au moins 35 collaborateurs DIDL impliqués dans un des chantiers

90% : au moins 40 collaborateurs DIDL impliqués dans un des chantiers

95% : au moins 45 collaborateurs DIDL impliqués dans un des chantiers

98% : au moins 60 collaborateurs DIDL impliqués dans un des chantiers

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : au moins 70 collaborateurs DIDL impliqués dans un des chantiers

110 % : au moins 80 collaborateurs DIDL impliqués dans un des chantiers

### **Objectif 9 : objectif porté par DIDL**

Pondération : 11 %

#### **Alimentation et validation de l'outil de suivi d'activités (OPILAC)**

Définition : La collecte des temps passés par activités s'effectue dans OPILAC. Elle est utilisée comme clé de répartition des coûts investisseur pour compte propre (interne DIDL), vers les métiers opérationnels de l'EP (interne EP) et les mandants (externe). Ces données peuvent également être utilisées à des fins de pilotage. L'exploitation annuelle des données suppose une saisie dans l'outil et une validation de la qualité de la saisie (bonne imputation) par le responsable de département.

Indicateur : taux de remplissage de l'outil avec validation par du responsable de département dans les 15 jours ouvrés suivant la fin du trimestre (moyenne annuelle à compter de la date de communication de l'objectif).

Niveaux d'atteinte de l'indicateur :

80% : 80 % des départements atteignent le taux

90% : 85 % des départements atteignent le taux

95% : 90 % des départements atteignent le taux

98% : plus de 90 % des départements atteignent le taux

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : au 31 décembre 2016, tous les collaborateurs ont effectué la totalité des saisies.

110 % : au 31 décembre 2016, les responsables de département ont validé la qualité des saisies.

**ANNEXE 3**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2016**  
**Thématique contrôle des risques**

**Objectif 1 : porté DRCI**

**Sensibilisation aux principes fondamentaux du contrôle interne du Groupe Caisse des Dépôts**  
Pondération 25 %

Définition : Mise en œuvre d'un programme de sensibilisation aux *principes fondamentaux du contrôle interne au sein de l'Établissement public*. Le plan d'action général s'articule autour de plusieurs axes, dont le renforcement de la culture de l'ensemble des collaborateurs de l'Établissement public sur le contrôle interne.

Plusieurs canaux seront utilisés au cours de cette année pour diffuser ces messages : séances de sensibilisation en lien avec le service formation de l'Établissement public, mise en place d'un module e-learning interactif avec vidéos sur l'intranet CDMédia...

Indicateur : Nombre d'actions de sensibilisation réalisées, conjugué à leur fréquentation (participants, visionnage)

Les niveaux d'atteinte:

80 % : Déploiement d'un module e-learning interactif sur les principes fondamentaux du contrôle interne du Groupe Caisse des Dépôts (POCI),

90% : Organisation d'une séance de sensibilisation aux principes fondamentaux du contrôle interne du Groupe Caisse des Dépôts (POCI) dans une direction métier,

95 %: Organisation de deux séances de sensibilisation aux principes fondamentaux du contrôle interne du Groupe Caisse des Dépôts (POCI) dans deux directions métier,

98 % : Organisation de trois séances de sensibilisation aux principes fondamentaux du contrôle interne du Groupe Caisse des Dépôts (POCI) dans deux directions métier distinctes et une filiale.

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : 200 participants (séances en présentiel ou module e-learning)

110 % : 300 participants (séances en présentiel ou module e-learning)

**Objectif 2 : porté par DEOF**

**Réduction des risques opérationnels**

Pondération 25 %

Définition : Renforcement du dispositif de contrôle interne de premier niveau grâce à la mise à jour ou la création de fiches de contrôle ou de procédures opérationnelles des unités ou des pôles de la CG-DEOF.

Indicateur : unités ou pôles ayant mis à jour ou créé des fiches de contrôle ou des procédures opérationnelles

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

⇒ 80 % : 8 unités ou pôles

⇒ 90 % : 9 unités ou pôles

⇒ 95 % : 10 unités ou pôles

⇒ 98 % : 11 unités ou pôles

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

⇒ 105 % : 12 unités ou pôles

⇒ 110 % : 13 unités ou pôles

**Objectif 3 porté par DFE**

**Maitrise des risques opérationnels**

Pondération 25 %

Avenant n °1 accord d'intéressement 2015-2017

**Définition** : DFE poursuit sa démarche volontaire de sensibilisation afin de diffuser une véritable « culture » des risques opérationnels. Cet effort vise à maintenir un taux de conformité des contrôles de second niveau élevé.

**Indicateur** : taux de conformité des contrôles de second niveau

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :  
80 % : pour 90% de conformité des contrôles de 2nd niveau  
90 % : pour 92% de conformité des contrôles de 2nd niveau  
95 % : pour 94% de conformité des contrôles de 2nd niveau  
98 % : pour 95% de conformité des contrôles de 2nd niveau

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :  
105 % : pour 97% de conformité des contrôles de 2nd niveau  
110 % : pour 100% de conformité des contrôles de 2nd niveau

**Objectif 4 porté par DGCO**  
**Mise en œuvre du dispositif « LCB-FT »**  
Pondération 25 %

**Objectif** : Déclinaison des modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif LCB-FT : lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme au sein de DGCO.  
**Pondération** (25%)

**Définition** La lutte contre le blanchiment (LCB) et le financement du terrorisme (FT) est un sujet central pour la CDC. Dans une démarche d'adaptation du dispositif LCB-FT au niveau de risque porté par DGCO, en particulier au service du Mécénat, des actions sont programmées sur 2016 :

- la formation du CODIR de DGCO et des collaborateurs du service du Mécénat, afin de leur permettre d'acquérir une meilleure connaissance de la réglementation et de son application à la spécificité de l'activité,
- la mise en place d'un mode opératoire adaptée aux exigences de la LCB-FT de l'activité Mécénat,
- la réalisation d'un reporting et d'un suivi des diligences LCB effectuées, ainsi que la mise en place d'un archivage des dossiers dématérialisés sur le périmètre de la Direction DGCO
- la mise à jour de la cartographie des risques sur le périmètre de la Direction DGCO

**Indicateurs** : Réalisation de quatre actions : formations et sensibilisation du mécénat aux exigences LCB-FT, reporting et actualisation de la cartographie des risques LCB

Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux au 31 décembre 2016  
80 % : action 1 : formation de l'ensemble des personnes du service Mécénat et du CODIR DGCO  
90 % : action 1 et action 2 : adaptation sur internet des règles de présentation des dossiers présentés par les porteurs de projets  
95 % : actions 1 & 2 et action 3 : mise en œuvre des recommandations DRCI présentées le 15/3/2016 au service Mécénat  
98%: actions 1, 2 & 3 et action 4 : réorganisation de la fonction risque de DGCO

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance selon les niveaux au 31 décembre 2016 :

105%: les quatre actions et finalisation de la mise en œuvre du corpus opératoire LCB-FT, avec la réalisation d'un reporting LCB-FT pour les comités des risques

110% : les cinq actions et actualisation de la cartographie des risques LCB sur le périmètre DGCO