



[www.groupecaissedesdepots.fr](http://www.groupecaissedesdepots.fr)

**Accord d'intéressement des personnels  
de la Caisse des dépôts et consignations  
Exercices 2024-2025-2026**

Entre :

La Caisse des dépôts et consignations, sise au 56 rue de Lille-75007 Paris, ci-après dénommée « la CDC »  
ou « *l'Établissement public* », représentée par Monsieur Éric Lombard, Directeur général,

d'une part,

et

Les représentants des organisations syndicales représentatives,

d'autre part,

Ci-après ensemble les « *parties* » ou « *les signataires* »

Il a été convenu le présent accord d'intéressement, selon les modalités suivantes :

## Préambule

La conclusion du présent accord s'inscrit dans une politique continue de la Caisse de dépôts visant à reconnaître la contribution des personnels aux résultats de l'Établissement public qui s'exprime depuis 2008 dans le cadre de l'article 151-XVII de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 relative à la modernisation de l'économie aux termes duquel « *Les titres Ier, III et IV du livre III de la troisième partie du code du travail sont applicables à l'ensemble des personnels de la Caisse des dépôts et consignations* ». En conséquence, tous les personnels de la CDC peuvent bénéficier de l'intéressement au sens du droit du travail.

A cet égard, il convient de préciser que la CDC a opté pour la conclusion d'un accord d'intéressement 2024-2026 par « *accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise* » prévue par l'article L. 3312-5 2° du code du travail.

La procédure d'une désignation *ad hoc* par chacune des organisations syndicales représentatives est apparue, en effet, la mieux adaptée à la spécificité de la CDC, notamment en raison du fait que les fonctionnaires et agents publics ne disposent pas de délégués syndicaux.

La CDC a donc saisi l'ensemble des organisations syndicales représentatives aux fins de mandater un représentant unique pour intervenir à l'accord au nom des catégories de personnels qu'elles représentent.

L'intéressement des personnels est considéré comme l'un des moyens d'une meilleure mobilisation des ressources humaines de l'Établissement public et d'une reconnaissance particulière de la contribution de chaque agent public et salarié à l'atteinte d'un haut niveau d'exigence dans la réalisation des missions d'intérêt général portées par la Caisse des dépôts et consignations.

À ce titre, les parties l'ont conçu pour contribuer à la cohésion sociale, donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant au sein de l'Établissement public et améliorer le niveau de performance opérationnelle. Il a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la réussite des enjeux de développement et de transformation de la CDC, à l'amélioration de la qualité de service, tournée vers les publics et des territoires au bénéfice desquels l'Établissement public intervient, ainsi qu'à la prise en compte d'exigences accrues en matière de responsabilité sociale et d'environnement durable comme de contrôle.

Pour ce faire, les parties ont retenu un intéressement aux performances déterminé en fonction du niveau de réalisation deux séries d'objectifs :

- des objectifs dits *transversaux*, communs et/ou partagés à l'ensemble des unités de travail ;
- des objectifs dits *métiers*, propres aux unités de travail, en fonction des grands métiers de la CDC.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire :

- une partie d'intéressement proportionnelle au salaire et au temps de présence ;
- une partie d'intéressement uniforme pour l'ensemble des personnels bénéficiaires.

Pour les personnels concernés, l'intéressement n'a ni pour objet, ni pour effet, de remettre en cause les rémunérations existantes ou leur actualisation dans le cadre des négociations salariales annuelles et il ne peut se substituer à aucun élément de salaire, en vigueur au sein de l'Établissement public, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord. Étant fondé sur la réalisation des objectifs de l'Établissement public, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des modalités de calculs convenues et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

Enfin, en application de l'article L. 3312-2 du code du travail, la CDC déclare satisfaire aux obligations lui incombant en matière d'instances représentatives du personnel, pour toutes les catégories de personnels de l'Établissement.

L'accord a été soumis à l'avis du Comité unique de l'Établissement public (CUEP) du 11 juin 2024.

## **Article 1. Champ d'application**

Le présent accord, est conclu en application de l'article 151-XVII de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 relative à la modernisation de l'économie.

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions de même nature qui pourraient devenir obligatoires au cours des trois années d'application.

## **Article 2. Bénéficiaires**

### **Article 2.1**

L'intéressement s'applique :

- aux agents contractuels sous le régime des conventions collectives de l'Établissement public, aux autres agents de droit privé et aux agents ayant conservé le bénéfice des droits et garanties prévues au statut de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM) y compris lorsqu'ils sont mis à disposition de filiales du groupe CDC ou d'organismes extérieurs au groupe CDC ;
- aux fonctionnaires et aux agents de droit public en application de l'article 151-XVII de la loi relative à la modernisation de l'économie y compris lorsqu'ils sont mis à disposition de filiales du groupe CDC ou d'organismes extérieurs au groupe CDC ou mis à la disposition d'organismes en vertu d'une disposition spécifique.

Cette application est conditionnée à la justification d'une ancienneté d'au moins trois mois au sein de l'Établissement public.

Cette condition s'apprécie en tenant compte du ou des contrats de travail conclus entre le bénéficiaire et l'Établissement, au cours de la période de calcul de l'intéressement et des douze mois précédant cette période.

Pour les agents ayant été mis à la disposition par une entreprise de travail temporaire précédemment à leur recrutement par l'Établissement public, la durée cumulée des missions accomplies au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de cette ancienneté.

### **Article 2.2**

L'intéressement est dû au bénéficiaire visé à l'article 2-1 ci-dessus quittant la CDC, quel que soit le motif de son départ, dès lors qu'il justifie de la condition d'ancienneté minimale visée audit article 2.1.

### **Article 2.3**

Les agents contractuels sous le régime des conventions collectives en suspension de contrat de travail CDC et les fonctionnaires ou agents de droit public sous contrat de travail avec une filiale du groupe CDC ou avec un organisme extérieur au groupe CDC, bénéficient de l'accord d'intéressement de ladite filiale ou dudit organisme dès lors qu'un tel dispositif existe.

### **Article 3. Durée, renouvellement, dénonciation**

#### **Article 3.1**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Il prend effet à compter de l'exercice ouvert au 1<sup>er</sup> janvier 2024, soit pour les exercices 2024, 2025 et 2026.

#### **Article 3.2**

Il ne peut être dénoncé que par l'ensemble des signataires. Il en est de même de toute modification.

Toute dénonciation et tout avenant de modification seront déposés à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

#### **Article 3.3**

La remise en cause des exonérations fiscales et sociales en vigueur, à la date de conclusion de l'accord, entraîne l'imputation des charges sociales ou fiscales à payer selon l'intéressement dû à un agent visé à l'article 2-1 ci-dessus.

### **Article 4. Modalités de l'intéressement**

#### **Article 4.1 : Principes**

L'intéressement est lié à des performances collectives que la Direction de la CDC et l'ensemble du personnel se proposent d'atteindre afin d'améliorer la qualité de service de l'Établissement public.

L'intéressement est donc fondé sur l'atteinte collective et aléatoire d'objectifs définis non seulement au niveau de l'Établissement public mais aussi au niveau des unités de travail.

Ces performances sont déterminées en fonction du niveau de réalisation d'objectifs préalablement fixés et mesurables, qui sont assortis d'un coefficient de pondération selon l'importance qui leur est donnée.

#### **Article 4.2 : Les objectifs**

Les objectifs sont fixés de manière à renforcer la solidarité et l'implication de l'ensemble du personnel de l'Établissement public, tout en reconnaissant l'engagement propre à chaque unité de travail.

À cet effet, pourront être déterminés :

- des objectifs communs dits *transversaux* ;
- des objectifs dits *métiers*, propres aux unités de travail, qu'elles soient métiers ou fonctions support.

La fixation des objectifs, leur éventuelle modification et leur prise en compte dans la détermination des seuils de déclenchement de l'intéressement donneront lieu à la rédaction d'un avenant annuel, au plus tard le 30 juin de l'exercice concerné, selon les modalités fixées à l'article 3.2.

Pour l'exercice 2024, la pondération et le contenu des objectifs figurent en annexe 3 de l'accord.

La définition et l'atteinte des objectifs sont directement liées à l'amélioration des performances réalisées par l'ensemble du personnel de l'unité de travail concernée ou de l'ensemble des unités. Ces

performances sont mesurées par des indicateurs de productivité, de qualité, de résultats. Ces indicateurs sont rigoureux, fiables et impartiaux afin de déterminer l'atteinte ou non de chacun des objectifs.

#### Article 4.3 : Mesure des performances collectives

Les performances collectives sont mesurées au niveau de l'Établissement public en fonction de la moyenne du niveau d'atteinte des objectifs transversaux et/ou du niveau d'atteinte des objectifs des unités de travail.

#### Article 5. Détermination de la masse d'intéressement

Le niveau global de performance (NGP) est déterminé en calculant la moyenne des niveaux d'atteinte des objectifs assortis de leur taux de pondération.

Le NGP est déterminé, d'une part, un taux global d'atteinte des objectifs transversaux et, d'autre part, des objectifs métiers des unités de travail, rassemblés le cas échéant en objectifs thématiques.

Ce taux d'atteinte s'obtient en effectuant la moyenne arithmétique des niveaux d'atteinte de chaque objectif selon la formule suivante :

Objectifs	Taux de réalisation (a)	Taux de pondération de l'objectif (b) [ $\sum b = 100$ ]	Moyenne pondérée $a_0 \times b_0 = c_0$
Moyenne des objectifs transversaux	$a_1 \%$	$b_1 \%$	$c_1 \%$
Moyennes des objectifs thématiques	$a_2 \%$	$b_2 \%$	$c_2 \%$
Niveau global de performance (NGP)			$C = \sum c_0$

#### Article 5.1 : Au titre de l'exercice 2024

La masse d'intéressement est déterminée en fonction du taux d'atteinte de l'indicateur NGP comme suit :

si $NGP < 80 \%$	l'intéressement n'est pas dû
Si $80 \% \leq NGP < 90 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 8,25 % de la masse salariale MS
Si $90 \% \leq NGP < 95 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 8,50 % de la masse salariale MS
Si $95 \% \leq NGP < 98 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 8,75 % de la masse salariale MS
Si $NGP \geq 98 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 9,00 % de la masse salariale MS

## Article 5.2 : Au titre de l'exercice 2025

La masse d'intéressement est déterminée en fonction du taux d'atteinte de l'indicateur NGP comme suit :

si NGP < 80 %	l'intéressement n'est pas dû
Si 80 % ≤ NGP < 90 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 8,75 % de la masse salariale MS
Si 90 % ≤ NGP < 95 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 9,00 % de la masse salariale MS
Si 95 % ≤ NGP < 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 9,25 % de la masse salariale MS
Si NGP ≥ 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 9,50 % de la masse salariale MS

## Article 5.3 : Au titre de l'exercice 2026

La masse d'intéressement est déterminée en fonction du taux d'atteinte de l'indicateur NGP comme suit :

si NGP < 80 %	l'intéressement n'est pas dû
Si 80 % ≤ NGP < 90 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 9,25 % de la masse salariale MS
Si 90 % ≤ NGP < 95 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 9,50 % de la masse salariale MS
Si 95 % ≤ NGP < 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 9,75 % de la masse salariale MS
Si NGP ≥ 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 10,00 % de la masse salariale MS

## Article 5.4 : Définition de la masse salariale

La masse salariale (MS) est définie comme la somme de tous les éléments de rémunération déclarés dans la Déclaration sociale nominative (DSN) au 31 décembre de l'année concernée, dont les salaires et les rémunérations annuels bruts, servant au calcul des cotisations sociales. Une fiche technique sur son traitement dans le cadre de l'intéressement est produite et mise à disposition pour information.

## Article 6. Distribution d'une prime uniforme et répartition de la masse d'intéressement restante

### Article 6.1 : Distribution d'une prime uniforme

La répartition se fait uniformément entre tous les bénéficiaires à concurrence d'un taux constant pour toute la durée de l'accord. Ce taux est égal à 1 % de la masse salariale (MS).

### Article 6.2 : Distribution de la masse d'intéressement restante

La masse d'intéressement restante, déduction faite de la prime uniforme versée, est répartie de la manière suivante selon deux critères : salaire individuel et temps de présence individuel.

Pour l'exercice 2024 :

- pour 45 % en proportion du salaire individuel ;
- pour 55 % selon le temps de présence individuel.

Pour l'exercice 2025 :

- pour 47 % en proportion du salaire individuel ;
- pour 53 % selon le temps de présence individuel.

Pour l'exercice 2026 :

- pour 50 % en proportion du salaire individuel ;
- pour 50 % selon le temps de présence individuel.

## **Article 7. Prime individuelle d'intéressement hors prime uniforme**

### **Article 7.1 : Salaire individuel (SI)**

Le salaire individuel correspond au brut fiscal annuel au sens de la DSN, s'y ajoutant, le cas échéant, les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Il est pris en compte dans la limite d'un plafond annuel brut fixé à trois fois le plafond annuel de sécurité sociale en vigueur au premier janvier de l'année de calcul de l'intéressement.

La partie de la rémunération supérieure au plafond précité est prise en compte pour le calcul de la masse d'intéressement. Elle est donc redistribuée entre l'ensemble des agents visés à l'article 2.1 ci-dessus.

### **Article 7.2 : Temps de présence individuel (TPI)**

$$\text{TPI} = \frac{\text{nombre de jours ouvrés annuels}}{\text{nombre de jours d'absence de l'intéressé}}$$

Les jours non décomptés du nombre de jours ouvrés annuels comptant pour le calcul du TPI sont décrits en annexe 1.

Pour les agents visés à l'article 2-1 ci-dessus, absents une partie de l'année, la prime d'intéressement est calculée conformément aux articles 6-1 et 6-2 du présent accord.

Pour les agents visés à l'article 2-1 ci-dessus absents toute l'année civile, y compris pour maladie, qui perçoivent un salaire ou une rémunération de la CDC, la prime d'intéressement est calculée conformément aux articles 6-1 et 6-2 du présent accord. Pour la prime répartie au titre de l'article 6-2, ces agents bénéficient de la partie de la prime d'intéressement calculée en proportion du salaire ou de la rémunération.

**Article 7.3 : Calcul de la prime individuelle d'intéressement (PII) au titre de l'article 6-2, hors prime uniforme**

Au titre de l'exercice 2024

$$PII = \frac{[(MI \times 55\%) \times TPI]}{MTPI} + \frac{[(MI \times 45\%) \times SI]}{MSIP}$$

PII	Prime individuelle d'intéressement
MI	Masse d'intéressement restante
TPI	Temps de présence individuel
MTPI	Masse totale théorique des jours ouvrés de l'ensemble des bénéficiaires
SI	Salaire ou rémunération individuelle du bénéficiaire dans la limite du plafond prévu par l'article 7.1
MSIP	Masse des salaires individuels plafonnés de l'ensemble des bénéficiaires

Au titre de l'exercice 2025

$$PII = \frac{[(MI \times 53\%) \times TPI]}{MTPI} + \frac{[(MI \times 47\%) \times SI]}{MSIP}$$

PII	Prime individuelle d'intéressement
MI	Masse d'intéressement restante
TPI	Temps de présence individuel
MTPI	Masse totale théorique des jours ouvrés de l'ensemble des bénéficiaires
SI	Salaire ou rémunération individuelle du bénéficiaire dans la limite du plafond prévu par l'article 7.1
MSIP	Masse des salaires individuels plafonnés de l'ensemble des bénéficiaires

Au titre de l'exercice 2026

$$PII = \frac{[(MI \times 50\%) \times TPI]}{MTPI} + \frac{[(MI \times 50\%) \times SI]}{MSIP}$$

PII	Prime individuelle d'intéressement
MI	Masse d'intéressement restante
TPI	Temps de présence individuel
MTPI	Masse totale théorique des jours ouvrés de l'ensemble des bénéficiaires
SI	Salaire ou rémunération individuelle du bénéficiaire dans la limite du plafond prévu par l'article 7.1
MSIP	Masse des salaires individuels plafonnés de l'ensemble des bénéficiaires

## **Article 8. Versement de l'intéressement**

La prime individuelle d'intéressement est versée au plus tard le dernier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice concerné.

En cas de décès du bénéficiaire, la prime d'intéressement est versée dans le respect de la réglementation applicable.

La prime d'intéressement est versée sur un support d'épargne salariale ou payée, totalement ou partiellement selon le choix du bénéficiaire.

En cas de paiement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement, les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) dans la catégorie des traitements et salaires.

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du Code du travail, chaque bénéficiaire reçoit par tout moyen une information portant notamment sur :

- les sommes définitives qui lui sont attribuées en euros au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan d'épargne ;
- le délai dans lequel il doit formuler sa demande.

Les bénéficiaires sont présumés être informés à l'issue d'un délai de cinq (5) jours calendaires suivant la date de l'envoi de cette information qui précède le lancement de la campagne de placement, permettant de prendre connaissance de ladite information et de formuler leur choix.

Chaque bénéficiaire doit faire connaître son choix de versement ou d'affectation des sommes (en euros) sur un plan d'épargne salariale. En cas d'affectation à un plan d'épargne salariale, le bénéficiaire fait connaître son choix de placement en % entre les fonds communs de placement. Il peut les répartir par fraction entière minimale de 10 %.

À défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans le délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, l'intéressement sera affecté d'office au Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ainsi placées ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Lorsqu'un agent, susceptible de bénéficier de l'intéressement en application de l'article 2 de l'accord, quitte la CDC avant la période de communication de ses droits à intéressement, la direction des ressources humaines de la CDC lui fait préciser l'adresse postale et électronique, s'il en a une, à laquelle

devront être envoyées les informations sur les sommes lui revenant. En cas de changement d'adresse, l'agent en informe la direction des ressources humaines de la CDC et l'organisme gestionnaire de l'épargne salariale.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse connue de la direction des ressources humaines de la CDC, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par la CDC pendant une durée d'un (1) an à compter de la date du versement.

À l'expiration de cette durée, le bénéficiaire pourra réclamer les sommes jusqu'au terme des délais prévus à l'article L. 312-20 du code monétaire et financier, en s'adressant au service des consignations de la CDC.

Conformément aux articles D. 3313-8 à D. 3313-11 du code du travail, le bénéficiaire reçoit une 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 9. Suivi de l'accord et information des représentants du personnel**

Une commission de suivi de l'intéressement est mise en place selon les modalités fixées par le présent accord. Ladite commission est composée :

- de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- de représentants de la Direction dont le Directeur, Directrice des ressources humaines de l'Établissement public ou son représentant.

L'application du présent accord est suivie par la commission, qui vérifie les modalités d'application au cours de chaque exercice. À cet effet, elle recevra les informations relatives à la réalisation des objectifs et au calcul de l'intéressement au moins 10 jours ouvrés avant la date de séance de la commission.

Un bilan annuel sera présenté au CUEP de la CDC.

#### **Article 10. Règlement des litiges**

La Commission de suivi de l'intéressement est saisie de tout litige portant sur les demandes de révision des objectifs, sur les modalités de calcul de l'intéressement et les litiges individuels, sans pour autant remettre en cause les prérogatives propres aux autres instances représentatives du personnel.

Lors de cette séance, la Commission émet un avis qui sera soumis, pour décision, au Directeur, Directrice des ressources humaines.

En cas de désaccord persistant, le différend pourra être porté devant la juridiction compétente.

#### **Article 11. Information des personnels**

Le présent accord, et tout avenant éventuel, sera communiqué par voie dématérialisée à chaque agent visé à l'article 2-1 ci-dessus. L'accord sera accompagné d'une information, notamment sur les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement.

**Article 12. Formalités de dépôt**

À l'initiative de la Direction des ressources humaines de la CDC, le présent accord est déposé suivant les modalités de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 19 juin 2024

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Le Directeur Général

Eric LOMBARD

Pour les organisations syndicales représentatives :

La CGT représentée par :

- Jean-Pascal SURE

La CFDT représentée par :

- Estelle LE BIHAN-CHAUVIN

La CFE-CGC du groupe Caisse des Dépôts représentée par :

- François-Robert FABREGA

L'UNSA Groupe CDC représentée par :

- Pierre FOURCAIL

Le SNUP représenté par :

- Eric BOUBET



## **Accord d'intéressement des personnels de la caisse des dépôts et consignations**

**Exercices 2024-2025-2026**

### **Liste des Annexes**

Annexe 1 : Liste des absences non décomptées du nombre de jours ouvrés annuels pour la seule détermination de la prime individuelle d'intéressement

Annexe 2 : Liste des absences pour événements familiaux neutralisés au titre de l'intéressement

Annexes 3 -10 : Objectifs 2024

**ANNEXE n°1 :**  
**Liste des absences non décomptées du nombre de jours ouvrés annuels pour la seule détermination de la prime individuelle d'intéressement**

- les congés payés annuels légaux et conventionnels (jours DG) ;
- les jours ATT (jours d'aménagement du temps de travail lorsque l'engagement interne de service ayant retenu un cycle d'activité à 35 heures a organisé le travail sous forme de semaines de 4 jours) ;
- les absences pour événements familiaux dont la liste est à l'annexe 2 ;
- les autorisations d'absences pour motif syndical, les heures légales et conventionnelles de délégation ;
- les jours de récupération sur crédits d'heures et ceux prévus par le titre VI du protocole d'accord ARTT ;
- les jours RTT et les jours RTT CDC prévus par le protocole d'accord ARTT ;
- les absences au titre, de la maternité visées aux articles L. 1225-17 à L.1225-23 du code du travail ;
- les absences au titre du congé d'adoption prévu aux articles L.1225-37, L1225- 40 et L1225-46 du code du travail ;
- les absences, au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, visées à l'articles L. 1225-35 du code du travail ;
- le congé de naissance ou d'adoption visé à l'article 89-2 de la convention collective des agents de la CDC placés sous le régime des conventions collectives modifiée, et au titre II de l'arrêté du Directeur général en date du 26 octobre 2015 modifié ;
- le congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail et à l'article L622-2 du code général de la fonction publique
- les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- l'absence visée à l'article 115 modifié de la loi 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2021 ;
- les autorisations d'absences liées à une mobilité géographique au sein du groupe ;
- les absences liées à des actions ou stages de formation professionnelle ;
- les absences pour l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme ;
- les congés pris au titre d'un compte épargne temps ;
- les absences pour l'accomplissement des fonctions de témoin et de juré d'assises ;
- les jours de grève ;
- les absences pour réserve militaire ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
- les autorisations d'absence prévues par l'accord Handicap en vigueur sur l'exercice considéré ;
- les absences au titre de l'assistance médicale à la procréation prévue à l'article L. 1225 16 du code du travail ;
- les absences au titre du congé de présence parentale prévu aux articles L. 1225-62 du code du travail, L. 632-1 du code de la fonction publique et n° 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ;
- les absences au titre du congé de proche aidant prévu aux articles L. 3142-16 du code du travail, L. 634-1 du code de la fonction publique et de l'article n° 20 ter I. du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

**ANNEXE n°2 :**  
**Liste des absences pour événements familiaux neutralisés au titre de l'intéressement**

- mariage de l'agent ou conclusion d'un pacte civil de solidarité PACS ;
- naissance ou adoption ;
- absence au titre de la maladie d'un enfant mineur de moins de 17 ans vivant habituellement au foyer familial, et atteint d'une maladie l'obligeant à garder la chambre, sur production d'un certificat médical justifiant la présence indispensable de l'agent ;
- absence au titre de l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
- décès d'un membre de la famille ou de la belle famille de l'agent ;
- mariage ou conclusion d'un PACS d'un enfant - Mariage ou conclusion d'un PACS du frère ou de la sœur de l'agent ;
- baptême, communion, ou cérémonie similaire pour un enfant, petit-enfant, filleul(le) de l'agent (le jour de l'événement ou le jour le plus proche) ;
- absence dans le cadre de don de jours ;
- absence pour fermeture de la crèche, de l'école maternelle ou primaire ;
- absence de l'agent pour Maladie de l'assistant-te maternel-le en charge de la garde d'un enfant non scolarisé ;
- autorisation spéciale d'absences dans le cadre des mesures liées à la pandémie impliquant la fermeture d'établissements scolaires pour le ou les parents qui peuvent télétravailler et ayant un ou des enfants de moins de 12 ans à charge, lorsqu'ils n'ont pas de moyen de garde et que le cas échéant l'autre parent ne bénéficie pas d'un régime d'ASA ou de chômage partiel ;
- congé de solidarité familiale (dans la limite de 22 jours ouvrés).

Le nombre de jours d'absence accordé pour ces événements familiaux, est défini selon les textes légaux ou les dispositifs conventionnels dont l'accord RTT et la convention collective s'ils sont plus favorables, et est disponible sur l'intranet Next de l'Établissement.

<p style="text-align: center;"><b>ANNEXE n° 3 : Liste des objectifs transversaux et spécifiques</b> <b>Liste des unités de travail et déclinaison par thématiques</b></p>
---

**Objectifs transversaux**

Objectif n°1 : performance opérationnelle  
Objectif n°2 : égalité et inclusion professionnelles  
Objectif n°3 : développement durable  
Objectif n°4 : objectif économique  
Objectif n°5 : culture risque

Les taux de réalisation des objectifs sont pris en compte pour la détermination de la masse salariale d'intéressement telle que définie à l'article n° 5-1 de l'accord

**Objectifs Métiers**

- Politiques sociales ;
- Banque des territoires ;
- Gestion d'actifs ;
- Gestion des participations stratégiques ;
- Fonctions support.

<b>ANNEXE n° 4 : Pondération des objectifs d'intéressement 2024</b>
---

**Quatre objectifs transversaux (annexe n° 5) du présent accord :**

Pondération : 30 %

**Objectifs Métiers et fonctions support (annexes n° 6 à n° 10 du présent accord) :**

Pondération : 70 %

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

<b>Objectif n° 1 : performance opérationnelle</b> (suivi DOT)	5%
<b>Objectif n° 2 : égalité et inclusion professionnelles</b> (suivi DRH)	7 %
<b>Objectif n° 3 : développement durable</b> (suivi DFIN)	7 %
<b>Objectif n° 4 : objectif économique</b> (suivi DFIN)	6 %
<b>Objectif n°5 : culture risque</b> (suivi DRG)	5 %

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

<b>Politiques sociales</b>	10 %
<b>Banque des territoires</b>	10 %
<b>Gestion d'actifs</b>	10 %
<b>Gestion des participations stratégiques</b>	10 %
<b>Fonctions support</b>	30 %

**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2024**  
**ANNEXE n° 5 : Objectifs transversaux**

**Objectif n° 1 : Performance opérationnelle**

**Pondération** : 5 %

**Définition** : améliorer la performance opérationnelle de l'Établissement public

La performance opérationnelle constitue un levier au service de la stratégie de la Caisse des Dépôts. Chaque direction s'est dotée d'un ou plusieurs indicateurs de performance opérationnelle, qui sont suivis par la Commission de surveillance.

**Indicateur** : chacune des onze directions définit une cible pour un indicateur de performance de référence pour l'intéressement et communique, en fin d'exercice, le niveau atteint (cf. tableau n° 1).

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

80 % : si 6 directions ont atteint leur cible ;  
90 % : si 7 directions ont atteint leur cible ;  
95 % : si 8 directions ont atteint leur cible ;  
98 % : si 9 directions ont atteint leur cible.

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : si 10 directions ont atteint leur cible ;  
110 % : si 11 directions ont atteint leur cible.

Direction	Objectif transversal de performance opérationnelle	Cible 2023
DJF	Nombre d'investissements finalisés sur l'année : nombre de dossiers entrés en vivier / nombre de dossiers signés	53 %
GPS	Accroître l'efficacité du pilotage des filiales : nombre de session de formation	>=6 formations
DRG	Nombre de plans d'actions associés à des incidents marquants à l'EP dont le délai de mise en œuvre (prévisionnel ou en cours dépasse) 6 mois	<= 3
DOT	Réalisation des 4 objectifs à 1 an de la DOT (transformer la filière SI ; installer la fonction processus ; mettre en œuvre le choc de simplification ; avoir initié les plans de transformation avec des actions concrètes) : pourcentage des objectifs ayant franchi un jalon significatif	100%
DRH	Réduction de 20 % du nombre de collaborateurs en instance d'affectation (IPDIV) entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2024	Réduction de 20 %
GDA	Accroître l'efficacité des équipes en lien avec les thématiques métier : nombre de session de formation à proposer <i>a minima</i>	>= 3 formations
DIRCOM	Reconnaissance de l'utilité de la CDC par le grand public	80 %
DBDT	Taux de conformité des contrôles de 1er niveau	90%
IGAU	Réalisation du plan prévisionnel de l'audit : nombre de missions réalisées par ETPT sur l'ensemble des rapports produits	2,5/ ETPT
DPS	Productivité du processus de liquidation : nombre de liquidation, révisions, et annulation de pensions / nombre d'ETPT affectés au processus	1 275 opérations/ETPT
DFIN	Part d'achats (en volume) utilisant la méthode Erasm d'évaluation de leur impact en termes d'émission de GES.	55 %

## **Objectif n° 2 : Égalité et inclusion professionnelles**

**Pondération** : 7 %

**Définition** : la politique menée par l'Établissement public pose l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les violences et toutes formes de discrimination et l'inclusion des collègues en situation de handicap comme des piliers fondamentaux de l'égalité des chances pour toutes et tous et d'une plus grande inclusion professionnelle.

C'est pourquoi l'Établissement public entend promouvoir cette année une action concentrée autour de trois objectifs déclinés comme suit :

1. l'égalité femme/homme :
  - les premières nominations en qualité de dirigeants et cadres de direction au sein de l'Établissement public sur l'année 2024 sont équilibrées entre les hommes et les femmes. Le périmètre des nominations sera le suivant :
    - i. nomination en qualité de membre du COMEX ;
    - ii. de cadre de direction.L'atteinte de l'indicateur sera calculée en globalisant ces nominations ;
  - 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.
2. le recrutement de personnes en situation de handicap :
  - recruter 10 apprentis en situation de handicap ;
  - recruter 20 personnels en situation de handicap à l'échelle de l'Établissement public.
3. favoriser la diversité :
  - les formations dédiées à faire changer les pratiques professionnelles et les comportements en matière de diversité et de lutte contre les discriminations ont été suivies par au moins 350 managers en 2024.

**Indicateurs** : concernant les premières nominations, nombre de primo nomination de femmes en qualité de membres du COMEX et cadres de direction rapporté à l'ensemble des premières nominations de membres du COMEX et cadres de direction effectuées en 2024.

Concernant les 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.

Est compris 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).

### **Déclinaison de l'atteinte de l'objectif selon les niveaux**

80 % :

- nominations : au moins 40 % de primo nominations de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des primo nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2024 ;
- promotions : équivalence des ratios atteinte sur 60 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications ;

90 % :

- nominations : au moins 40 % de primo nominations de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des primo nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2024 ;
- promotions : équivalence des ratios atteinte sur 75 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications.

95 % :

- nominations : au moins 45 % de primo nominations de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des primo nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2024 ;
- promotions : équivalence des ratios atteinte sur 80 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications ;
- recruter 5 personnels en situation de handicap.

98 % :

- nominations : au moins 45 % de primo nominations de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des primo nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2024 ;
- promotions : équivalence des ratios atteinte sur 95 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications ;
- recruter 10 personnels en situation de handicap à l'échelle de l'Établissement public ;
- Les formations dédiées à faire changer les pratiques professionnelles et les comportements en matière de diversité et de lutte contre les discriminations ont été suivies par au moins 150 managers.

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % :

- nominations : au moins 50 % de primo nominations de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / ensemble des primo nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2024 ;
- promotions : équivalence des ratios atteinte sur 95 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications ;
- recruter 5 apprentis en situation de handicap ;
- recruter 20 personnels en situation de handicap à l'échelle de l'Établissement public ;
- Les formations dédiées à faire changer les pratiques professionnelles et les comportements en matière de diversité et de lutte contre les discriminations ont été suivies par au moins 225 managers.

110 % :

- nominations : au moins 50 % de primo nominations de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / ensemble des primo nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2024 ;
- promotions : équivalence des ratios atteinte sur 100 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications ;
- recruter 10 apprentis en situation de handicap ;
- recruter 20 personnels en situation de handicap à l'échelle de l'Établissement public ;
- Les formations dédiées à faire changer les pratiques professionnelles et les comportements en matière de diversité et de lutte contre les discriminations ont été suivies par au moins 350 managers.

**Objectif 3 : Réduction de l’empreinte environnementale par collaborateur de l’Etablissement public sur le périmètre du fonctionnement interne.**

**Pondération :** 7 %

**Définition :** Dans le cadre de sa démarche responsable, l’Etablissement public a défini une trajectoire de décarbonation qui prévoit une réduction de 46 % du total de nos émissions de gaz à effet de serre en 2030 (par rapport à 2019).

L’atteinte de cette cible repose sur deux axes : les décisions et actions générales (ex : stratégie immobilière) d’une part et le comportement et l’adhésion des collaborateurs d’autre part.

L’objectif proposé vise à embarquer les collaborateurs qui, par leurs actions du quotidien (comportement individuel et collectif au quotidien et dans leur périmètre de responsabilité), concourent à l’atteinte de cette cible à 2030.

**Indicateur :** volume moyen annuel de tCO<sub>2</sub>e\* par collaborateur soit le total du BEGES\* en tCO<sub>2</sub>e rapporté au total de l’effectif (EP+CDC I).

**Cible :** volume moyen défini sur la base des calculs de la trajectoire de décarbonation compris dans une fourchette minimale/maximale par rapport à une valeur de référence (correspondant à la fourchette basse du taux d’atteinte de 110 %), exprimé en tCO<sub>2</sub>e.

Taux d’atteinte de l’objectif	Bilan 2023	
	Mini	Maxi
80%	11,77	11,57
90%	11,56	11,46
95%	11,45	11,35
98%	11,34	11,25
105%	11,24	10,71
110%	10,70	<10,7

Nota : un résultat inférieur à la valeur de référence traduit une surperformance puisqu’il signifie que le niveau d’émission de GES\* est plus faible que celui visé. A contrario un résultat au-dessus de la valeur de référence signifie une moindre performance.

-----  
\*GES = Gaz à effet de serre

BEGES = bilan des émissions de gaz à effet de serre

tCO<sub>2</sub>e = tonnes équivalent carbone

NB : le résultat de l’année N-1 n’étant pas disponible à la date de détermination des performances pour le calcul de l’intéressement, il est nécessaire de s’appuyer sur le résultat N-2.

#### **Objectif n° 4 : objectif économique**

**Pondération** : 6 %

#### **Définition** :

L'objectif est défini de la manière suivante : niveau du Résultat brut d'exploitation social retraité de la Section générale. Le résultat brut d'exploitation est la différence entre le Produit Net Bancaire (PNB) et les charges d'exploitation nettes.

Le PNB indique les revenus que la section générale dégage de ses activités bancaires, d'investisseurs et de gestion d'actifs.

Les charges d'exploitation nettes sont les charges engagées par la Section générale pour assurer ses activités (charges de personnels, de SI, immobilières notamment) nettes des remboursements des mandants.

Le retraitement consiste à neutraliser les dotations et reprises de provisions sur portefeuilles afin de désensibiliser ce résultat de l'évolution des marchés.

**Indicateurs** : Résultat brut d'exploitation social de la Section générale retraité des dotations et reprises de provisions sur portefeuilles

#### **La graduation de l'indicateur de progression du résultat brut d'exploitation de la Section générale retraité est la suivante :**

80% : inférieur à 1,6 milliards d'euros (Md€)

90% : inférieur à 1,7 Md€

95% : inférieur à 1,8 Md€

98% : 2,0 Md€

#### **Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : 2,2 Md€

110 % : supérieur à 2,4 Md€

## **Objectif n° 5 : Culture risque**

**Pondération : 5 %**

**Définition** : Promouvoir la culture risque en formant les personnels de la CDC à la connaissance et la compréhension des principaux risques de l'Etablissement public.

En 2024, les modules de formation e-learning obligatoires (accessibles via Form&Vous) retenus sont les suivants :

- Fondamentaux LCB-FT
- Prévention, détection et gestion du risque de fraude
- RGPD : mission protection des données personnelles
- Lutte contre la corruption et le trafic d'influence
- Sensibilisation aux risques opérationnels
- Sensibilisation à la cyber sécurité

**Indicateur** : mesurer la réalisation des formations pré-listées au travers du taux de réalisation calculé par le ratio suivant :

Numérateur : nombre de suivi réalisé avec succès en 2024 par des personnels permanents en fonction payés au 30 juin 2024 et au 31 décembre 2024

Dénominateur : nombre d'inscription adressées en 2024 des personnels permanents en fonction et payés au 30 juin 2024 et au 31 décembre 2024.

### **Déclinaison de l'atteinte selon les niveaux :**

- 80 % = Taux de réalisation > 75 %
- 90 % = Taux de réalisation =<80 % et < 85 %
- 95 % = Taux de réalisation =<85 % et < 90 %
- 98 % = Taux de réalisation =<90 % et < 94 %

### **Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

- 105 % = Taux de réalisation =<94 % et < 98 %
- 110 % = Taux de réalisation =< 98 %

**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2024**  
**ANNEXE n° 6 : Métier : Politiques sociales**

**Ensemble les trois objectifs portent une pondération de 10 %**

Afin d'accompagner les populations les plus fragiles, la DPS assure sur l'activité retraites en priorité le paiement des pensions, le taux de liquidation dans les délais est donc son objectif majeur pour 2024.

Par ailleurs, la Direction de la Stratégie Client de la DPS répond aux interrogations de nos différents clients au cours de la vie d'un contrat, quel que soit le canal de contact utilisé, notamment les appels téléphoniques.

Afin de renforcer également le rôle du Groupe dans le champ du handicap, la DPS enrichit la plateforme Mon Parcours Handicap (MPH) de nouveaux services en partenariat avec la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie). Pour mémoire, cette plateforme d'information, d'orientation et de services destinée aux personnes en situation de handicap et à leurs proches, opérationnelle depuis 2020, a été développée par la DPS pour le compte de l'Etat.

**Objectif n° 1 : indicateur d'activité retraites (35% du total)**

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

Mode de calcul : indicateur composé du taux suivant :

T1 = Taux de traitement des liquidations dans les délais (taux moyen pondéré IRCANTEC, CNRACL)

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

80 % : T1 supérieur strictement à 0,0 % et inférieur strictement à 96,0 % ;

90 % : T1 supérieur ou égal à 96,0 % et inférieur strictement à 96,2 % ;

95 % : T1 supérieur ou égal à 96,2 % et inférieur strictement à 96,5 % ;

98 % : T1 supérieur ou égal à 96,5 % et inférieur strictement à 97,0 %.

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : T1 supérieur ou égal à 97,0 % et inférieur strictement à 98,0 % ;

110 % : T1 supérieur ou égal à 98,0 %.

**Objectif n° 2 : indicateur d'activité relation client (35% du total)**

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

Mode de calcul : indicateur composé du taux suivant :

T2 = Taux d'appels aboutis (taux consolidé DPS : activité retraite et autres activités).

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

80 % : T2 supérieur strictement à 0 et inférieur strictement à 86,0 % ;

90 % : T2 supérieur ou égal à 86% et inférieur strictement à 86,2 % ;

95 % : T2 supérieur ou égal à 86,2% et inférieur strictement à 86,5 % ;

98 % : T2 supérieur ou égal à 86,5%et inférieur strictement à 87,0 %.

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : T2 supérieur ou égal à 87,0 % et inférieur strictement à 88,0 % ;

110 % : T2 supérieur ou égal à 88,0%.

**Objectif 3 : évolution des activités du handicap au sein de la DPS (30% du total)**

Définition : Implication de la DPS dans les activités du handicap.

Mode de calcul : indicateur composé du taux suivant :

T3 = Atteinte du nombre prévu des visites unitaires annuelles de la plateforme MPH (Mon Parcours Handicap). Ces visites sont exprimées en millions.

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

80 % : T3 supérieur strictement à 3,4 et inférieur strictement à 3,6 ;

90 % : T3 supérieur ou égal à 3,6 et inférieur strictement à 3,8 ;

95% : T3 supérieur ou égal à 3,8 et inférieur strictement à 4,0 ;

98% : T3 supérieur ou égal à 4 et inférieur strictement à 4,3.

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105% : T3 supérieur ou égal à 4,3 et inférieur strictement à 4,8 ;

110% : T3 supérieur ou égal à 4,8.

**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2024**  
**ANNEXE n° 7 : Métier : Banque des territoires**

**Objectif** : Mise à jour dossier KYC

**Pondération** : 10 %

**Définition** : Dans le cadre de la vigilance constante sur les diligences LCB-FT, le dossier KYC doit être impérativement mis à jour dès qu'il y a connaissance d'une information (changement de gouvernance, presse négative, évolution de l'actionnariat...) susceptible de modifier le niveau de risque du tiers et/ou de la relation d'affaires, aussi bien pour toute nouvelle relation d'affaires (en flux : créer les dossiers KYC pour les opérations éligibles au processus KYC) que pour les dossiers KYC en stock. Le niveau de risque est apprécié selon la matrice de cotation en vigueur.

Dans un souhait d'accélération de la prise de conscience de cette obligation réglementaire par l'ensemble des collaborateurs, nous souhaitons mobiliser tous des acteurs concernés de la Banque des Territoires.

Indicateur :

Mise en conformité des fiches KYC, étant entendu que le stock correspond aux dossiers étant arrivés à échéance au 31 décembre 2023 et le flux correspond aux dossiers entrant à échéance dans le courant de l'année 2024.

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

80 % : concernant les tiers en risque fort : 90 % de mise à jour des KYC pour le flux et 90 % mise à jour pour le stock

90 % : concernant les tiers en risque fort : 95 % de mise à jour des KYC pour le flux et 95 % mise à jour pour le stock

95 % : concernant les tiers en risque fort : 95 % de mise à jour des KYC pour le flux et 98 % mise à jour pour le stock

98 % : concernant les tiers en risque fort : 98 % de mise à jour des KYC pour le flux et 98 % mise à jour pour le stock

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : concernant les tiers en risque fort : 100 % de mise à jour des KYC pour le flux et 100 % mise à jour pour le stock

110 % : 100 % de mise à jour des KYC pour le flux concernant les tiers en risque fort +100 % mise à jour pour le stock concernant les tiers en risque fort + 100 % sur le reste du stock de tiers (scoring risque moyen)

**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2024**  
**ANNEXE n° 8: Métier : Gestion d'actifs**

**Objectif** : définir une stratégie de gestion des données extra-financières au sein de GDA

**Pondération** : 10 %

**Définition** :

1. identifier l'outillage et le stockage des données en fonction de leurs utilisations (analyses ESG, reportings, contrôles pré-trades, simulation des impacts extra-financiers d'un ordre) ;
2. identifier l'organisation cible à mettre en place au sein de GDA (GDAPRG, GDAFA, GDAFF) afin de définir quelle équipe aura la charge de produire quels reportings extra-financiers, avec quels moyens ;
3. outillage DATABOX : tester la plateforme DATABOX (GDAP) en vue d'une utilisation en amont des comités controverses et du dialogue actionnarial et pour la production des indicateurs sensibles de GDA ;
4. scoring DRG : tester le scoring proposé par DRG (GDAP).

**Indicateur 1 (25 % du total)** :

Identifier l'outillage et le stockage des données en fonction de leurs utilisations (analyses ESG, reportings, contrôles pré-trades, simulation des impacts extra-financiers d'un ordre)

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

80% : identification des données concernées (controverses, green bonds, carbone, biodiversité, climat/température, énergies fossiles) ;

90 % : identification de l'outillage (DATABOX, MX3, DATA FINANCE) et du stockage d'un seul type de données ESG ;

95 % : identification de l'outillage et du stockage de 2 types de données ESG ;

98 % : identification de l'outillage et du stockage de 3 types de données ESG.

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance** :

105 % : mise en place de l'outillage identifié pour 1 type de données ESG

110 % : mise en place de l'outillage identifié pour 2 types de données ESG (1 donnée quantitative, 1 donnée qualitative)

**Indicateur 2 (25 % du total)** :

Identifier l'organisation cible à mettre en place au sein de GDA (GDAPRG, GDAFA, GDAFF) afin de définir quelle équipe aura la charge de produire quels reportings extra-financiers, avec quels moyens

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

80 % : identification des acteurs et moyens requis pour produire les reportings extra financiers (Article 29-Loi énergie climat, Engagement sociétal (futur Rapport de durabilité), Asset Owner Alliance, PRI, Rapport du Fonds d'épargne, réponses aux sollicitations du superviseur et de la gouvernance) ;

90 % : identification des rôles respectifs pour 1 reporting extra-financier ;

95 % : identification des rôles respectifs pour 2 reportings extra-financiers ;

98 % : identification des rôles respectifs pour 3 reportings extra-financiers.

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : mise en place de l'organisation / RACI avant le 31 décembre 2024 pour la production d'un reporting extra-financier

110 % : mise en place de l'organisation / RACI avant le 31 décembre 2024 pour la production de deux reportings extra-financiers.

**Indicateur 3 (25 % du total) :**

Outillage DATABOX : tester la plateforme DATABOX en vue d'une utilisation en amont des comités controverses et du dialogue actionnarial (GDAP) et pour la production des indicateurs sensibles de GDA

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

80 % : définition du jeu de tests pour un module DATABOX ;

90 % : définition du jeu de tests pour 3 modules DATABOX ;

95 % : réalisation des tests pour un module DATABOX ;

98 % : réalisation des tests pour 3 modules DATABOX.

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : validation d'un module DATABOX à la suite des tests ;

110 % : validation de 3 modules DATABOX et utilisation (i) en amont des comités controverses ou du suivi du dialogue actionnarial, et (ii) pour la production de la liste d'exclusion et d'un ensemble d'indicateurs sensibles.

**Indicateur 4 (25 % du total) :**

Test du scoring risque DRG (GDAP)

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

80 % : démarrage des tests scoring DRG ;

90 % : tests scoring DRG en cours ;

95 % : finalisation d'au moins 60 % des tests scoring DRG ;

98 % : finalisation d'au moins 80 % des tests scoring DRG.

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : mise en production du scoring ;

110 % : intégrer le scoring dans les processus de prise de décision et de suivi d'investissement.

**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2024**  
**ANNEXE n° 9 : Métier : Gestion des participations stratégiques**

**Objectif** : renforcement du partage d'information sur les participations stratégiques auprès du Comité exécutif

**Pondération** : 10 %

**Définition** : Conformément à sa feuille de route 2024 et au plan d'action établi dans le cadre de la déclinaison du modèle managérial, la direction de la Gestion des Participations Stratégiques (GPS) a pour objectif de renforcer le partage d'information sur le périmètre de la direction, afin de renforcer l'accompagnement du Comité exécutif dans ses réflexions stratégiques sur le pilotage du Groupe Caisse des dépôts.

Cet objectif se traduira par la préparation plus fréquente de dossiers à l'attention du Comité exécutif, en particulier sur :

- les participations stratégiques avec un enjeu de pilotage rapproché ou moins fréquemment évoquées (notamment celles en influence notable) et les participations stratégiques entrées récemment en portefeuille (Orpea, Coriance). Le dossier comportera un point de situation, une revue des principaux enjeux financiers et extra-financiers, des préconisations stratégiques et, pour les plus récentes, un bilan de leur intégration au sein des processus de pilotage Groupe ;
- l'intégration des participations stratégiques aux différentes initiatives Vision Groupe, en lien avec les autres directions de l'Établissement public, et leur contribution à la déclinaison des secteurs prioritaires définis par le Plan stratégique à moyen terme du Groupe.

**Indicateur** : nombre de participations stratégiques ayant fait l'objet d'une présentation dédiée au Comité exécutif assorties d'une préconisation stratégique et nombre de présentations relatives à Vision Groupe ou à la déclinaison des secteurs prioritaires définis par le PSMT

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

80 % : 6 participations stratégiques ayant fait l'objet d'une présentation dédiée assortie d'une préconisation stratégique et 1 présentation Vision Groupe/secteurs prioritaires ;

90 % : 7 participations stratégiques ayant fait l'objet d'une présentation dédiée assortie d'une préconisation stratégique et 2 présentations Vision Groupe/secteurs prioritaires ;

95 % : 8 participations stratégiques ayant fait l'objet d'une présentation dédiée assortie d'une préconisation stratégique et 2 présentations Vision Groupe/secteurs prioritaires ;

98 % : 8 participations stratégiques ayant fait l'objet d'une présentation dédiée assortie d'une préconisation stratégique et 3 présentations Vision Groupe/secteurs prioritaires ;

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : 9 participations stratégiques ayant fait l'objet d'une présentation dédiée assortie d'une préconisation stratégique et 3 présentations Vision Groupe/secteurs prioritaires ;

110 % : 9 participations stratégiques ayant fait l'objet d'une présentation dédiée assortie d'une préconisation stratégique et 4 présentations Vision Groupe/secteurs prioritaires.

**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2024**  
**ANNEXE n°10 : Métier : Fonctions support**

**Objectif n° 1** : La DRH déploie la deuxième étape de son projet de transformation et de modernisation

**Direction** : DRH

**Pondération** : 5 %

**Définition** : pour accompagner plus efficacement le développement du projet stratégique de la CDC, et pour mieux répondre encore aux besoins de l'ensemble de ses « clients », la DRH s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche d'optimisation des processus, des modes de travail internes à la fonction RH et de modernisation de ses outils. En 2024, la DRH met en œuvre la deuxième étape de son projet de transformation.

**Indicateur** : Transformer la DRH pour une plus grande efficacité au service de ses clients :

1. recrutement : médiane globale sur l'année 2024 inférieure à 3 mois ;
2. augmenter de 50 % en 2024 vs 2023 le nombre de mobilités Groupe (entrantes/sortantes EP – filiales et inter-filiales, y compris La poste) ;
3. poursuivre le déploiement des nouveaux services RH proposés aux collaborateurs via les solutions digitales de DOCAPOSTE pour l'automatisation de la production d'attestations et la mise à jour de données individuelles : échéance décembre 2024 ;
4. ouvrir de la campagne entretien professionnel au T3 et réalisation de 200 entretiens au 31/12 ;
5. diffuser un guide managérial à destination de l'ensemble des managers ;
6. restituer l'enquête QVT aux collaborateurs dans chacun des 3 périmètres de la DRH pour lesquels on peut isoler les résultats (RHT ; RHM ; relations sociales et politiques sociales) et identifier deux actions prioritaires à partir de ces résultats, pour chacun des 3 périmètres.

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

- 80 % : réalisation d'un indicateur ;
- 90 % : réalisation de deux indicateurs ;
- 95 % : réalisation de trois indicateurs ;
- 98 % : réalisation de quatre indicateurs ;

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance** :

- 105 % : réalisation de cinq indicateurs ;
- 110 % : réalisation de six indicateurs ;

**Objectif n° 2 :** accompagner la stratégie mise en œuvre par la Caisse des Dépôts, avec une majeure : la transformation écologique

**Direction :** DIRCOM

**Pondération :** 5 %

**Définition :** Les objectifs métier de la direction de la communication visent à accompagner la stratégie mise en œuvre par la Caisse des Dépôts, avec une majeure la transformation écologique.

Au quotidien, les objectifs d'intéressement s'inscrivent dans la continuité des initiatives mises en place pour une professionnalisation continue des collaborateurs afin de mettre en œuvre une communication responsable à 360°.

Les objectifs 2024 s'articulent autour de quatre axes principaux :

1. l'accompagnement en communication de l'axe stratégique *Transformation écologique* ;
2. la communication responsable ;
3. la performance opérationnelle des métiers de la communication ;
4. le respect des règles de sécurité et conformité.

#### **Axe 1 : Accompagner l'axe stratégique « Transformation écologique » :**

**Description :** Description : Cet objectif sera mesuré à travers la mise en œuvre du budget des actions de communication. A minima, 70 % du budget des actions de communication devra être dévolu à accompagner, au sens large, l'axe stratégique « Transformation écologique » (finance verte, climat, transformation énergétique, plan eau, bâtiments et logements durables, etc.)

**Indicateur :** Taux du budget supérieur ou égal à 70 %

**Surperformance :** Taux du budget supérieur ou égal à 75 % - surperformance

#### **Axe 2 : Communication responsable :**

**Description :** Cet objectif s'inscrit dans la continuité des travaux conduit par les collaborateurs en 2023. Ceux-ci ont permis d'identifier 25 axes qui concernent l'ensemble des métiers de la communication. En 2024, ces axes feront l'objet de 25 chantiers qui permettront leur déclinaison opérationnelle. Ils permettront notamment de définir des indicateurs afin de mesurer l'impact des actions retenues.

**Indicateur :** Lancement de 6 chantiers sur 8 prévus

**Surperformance :** Définition/Mise en place des KPI ou livrables pour 80 % des actions du lot 1

#### **Axe 3 : performance opérationnelle des métiers de la communication :**

**Description :** En 2021, l'ensemble des départements a défini les procédures opérationnelles que celles-ci soient transversales ou propres aux différents métiers. 20 procédures majeures ont ainsi été définies. Elles doivent être revisitées notamment dans le cadre du chantier de performance opérationnel de l'Etablissement public.

**Indicateur :** Mise à jour des 20 procédures majeures

**Surperformance :** Description et indexation des KPI lié à chaque procédure

#### **Axe 4 : Respect des règles de sécurité et conformité :**

**Description :** Cet objectif vise à maintenir le niveau de vigilance des collaborateurs en matière de sécurité et de respect des normes, les métiers de la communication étant particulièrement exposés.

En 2023, les résultats aux différents tests de phishing ont été satisfaisants avec un taux de soumission inférieur à 10%. Afin de consolider cette tendance et de poursuivre l'acculturation des collaborateurs de la DCOM, cet objectif est reconduit en 2024, avec un niveau d'exigence accru.

Deux types d'action seront mise en œuvre : une opération de sensibilisation et de rappel des bonnes pratiques, le suivi des résultats aux différents test menés par la DRGSI

Indicateurs : Indicateur n° 1 : proportion des collaborateurs ayant suivi la sensibilisation : taux égal à 90 % des effectifs permanents présents

ET

Indicateur n° 2 : proportion des collaborateurs ayant soumis le faux formulaire sur l'ensemble des campagnes de lutte contre le phishing, soit le pourcentage des agents selon l'effectif présent au moment de chaque campagne : taux de soumission inférieur ou égal à 12 %

Surperformance : Taux de participation supérieur à 90 % des effectifs présents **et** taux de soumission du formulaire inférieur ou égal à 8 %

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

80 % : si un axe réalisé ;

90 % : si deux axes réalisés ;

95 % : si trois axes réalisés ;

98 % : si quatre axes réalisés.

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : si surperformance sur l'un des axes ;

110 % : si surperformance sur deux des axes

**Objectif n° 3** : consolidation des synergies au sein de DAJCD

**Direction** : Direction des affaires juridiques, de la conformité et de la déontologie

**Pondération** : 5 %

**Définition** : Afin de consolider l'union des fonctions juridiques, conformité et déontologie, la DAJCD s'engage pour 2024 à renforcer ses synergies (juridique, conformité et déontologie) dans un triple objectif :

- renforcer la sécurisation,
- toujours mieux servir les métiers
- développer le sentiment d'appartenance de ses collaborateurs

Indicateur (s) :

**1. Mettre en place un centre d'appui et d'accompagnement sur la fraude (C2AF)**

**Objectif atteint si** : publication de procédures EP et groupe ; publication du mode opératoire du C2AF, minimum 3 ateliers avec DRG, les directions métiers EP et filiales

**2. Mettre en place un Comité de veille opérationnelle** (départements Réglementation bancaire et financière et Conseil conformité réglementaire)

**Objectif atteint si** : désignation d'un correspondant veille dans chaque direction concernée de l'EP ; formalisation d'un mode opératoire ; 8 réunions du comité de veille

**3. poursuivre la réforme de la déontologie**

**Objectifs atteint si** : 4 réunions plénières de la cellule de déontologie ; 1 rapport annuel du comité de déontologie

**4. S'approprier les enjeux de l'intelligence artificielle au sein de DAJCD**

**Objectif atteint si** : minimum 4 réunions d'un groupe de travail transversal (juridique et conformité et déontologie) dont l'objectif est d'identifier (i) deux cas d'usage de l'IA ainsi que (ii) les problématiques juridiques et de conformité posées par l'IA et la manière de les encadrer et présentation au COMEX de ces cas d'usage et de préconisations sur l'encadrement de l'IA au sein de l'EP.

**5. Réaliser et diffuser un catalogue de formations communes DAJCD** présentant de façon claire et unifiée l'ensemble des formations (juridique et conformité) proposées par DAJCD aux métiers

**Objectif atteint si** : diffusion d'un catalogue sur Next et dans le cadre de la démarche Boussole et production d'un reporting sur le suivi des formations

**6. Renforcer l'accessibilité de la documentation juridique et conformité pour les métiers** en poursuivant le travail d'acculturation par la simplification des réglementations et des normes

**Objectif atteint si** : augmentation en 2024 de 8% des abonnés aux Communautés Next portail juridique et fiscal et Conformité + réalisation et diffusion de 8 documents/normes simplifiés

**7. Réaliser un sondage interne anonyme sur le sentiment d'appartenance à la direction**

**Objectif atteint si** : au moins 92% des collaborateurs ont répondu au sondage

**8. Organiser des événements fédérateurs pour le collectif des collaborateurs**

**Objectif atteint si** : 12 événements organisés au minimum par la direction

**9. produire un tableau de bord et valoriser les différentes actions de synergie à l'initiative des collaborateurs et des équipes** (Vis ma vie, trinômes conformité-juridique, actions initiées par les départements ou les collaborateurs...)

**Objectif atteint si** : Réalisation du tableau de bord et présentation au collectif pour valorisation des actions

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

80 % : réalisation de 4 actions

90 % : réalisation de 5 actions

95 % : réalisation de 6 actions

98 % : réalisation de 7 actions

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

105 % : réalisation de 8 actions

110 % : réalisation des 9 actions.

**Objectif n° 4 :** renforcer la couverture des risques du Groupe et de l'Etablissement public

**Direction :** DRG

**Pondération :** 5 %

**Définition :** conformément à la feuille de route présentée par la DRG à la commission de surveillance, la DRG s'attachera à poursuivre le renforcement de la couverture des risques de l'Établissement public et du Groupe à différents niveaux :

- consolider le cadre de pilotage et consolider la surveillance des risques ;
- renforcer la culture risques et développer le capital humain.

**Indicateurs :** deux catégories contribuant à parité à l'atteinte de l'objectif. Nombre d'actions réalisées concernant a) le renforcement de la couverture des risques et b) la sensibilisation des agents de l'Etablissement public aux risques

1ère catégorie – 50 % du total : nombre d'actions réalisées concernant le renforcement de la couverture des risques (documents, évolutions d'outils, reportings, comités).

Liste des actions identifiées :

- action n° 1 : réduire le délai de production des profils de risques trimestriels à J+75 d'ici la fin de l'année 2024
- action n° 2 : définir des règles de priorisation des revues des modèles à valider par la DRG et suivi du programme de travail associé en 2024
- action n° 3 : mettre en place des instances d'échange sur les pratiques de modélisation crédit au sein du Groupe
- action n° 4 : pérenniser, pour les filiales financières, la tenue des « *comités de coordination ALM* » (au moins 3/an) et des « *comités Risques de marché et de crédit* » (au moins 3/an)
- action n° 5 : poursuivre l'alerte quotidienne sur les marchés de l'EP aux filiales financières et y inclure (CNP)
- action n° 6 : poursuivre les travaux du projet Datahub SI Risques (plateforme de stockage de données en provenance de différents SI) selon la feuille de route définie, notamment au travers de la « *production automatisée du tableau de bord risque de crédit Fonds d'Epargne* »
- action n° 7 : produire des premiers indicateurs de risque d'actif du groupe
- action n° 8 : mettre en place un indicateur de sensibilité aux risques de taux et de *spread* de crédit pour les filiales financières et l'EP
- action n° 9 : revue du calibrage des limites crédit sur les portefeuilles financiers de l'EP
- action n° 10 : déployer la feuille de route d'évolution de l'outil de suivi des comités d'engagement (TITANE) conformément au plan de charge défini
- action n° 11 : accompagner la direction de l'investissement dans la déconcentration (Mise à jour des Règlements Intérieurs, procédures, formations)
- action n° 12 : définir le cadre d'intégration dans les avis risques de la dimension risques climatiques et initier la mise en œuvre
- action n° 13 : définir présenter aux instances et mettre en œuvre, les principes d'une organisation DRG ajustée permettant une meilleure articulation des risques opérationnels (tant intra DRG que vis-à-vis des autres directions)
- action n° 14 : poursuivre la coordination de la filière Risque Opérationnelle de EP et du Groupe : tenir au moins 3 Comités des Risques opérationnelles Groupe et 3 réunions filière EP
- action n° 15 : structurer le suivi des prestations externalisées (PSE / pSEE) et procéder à la qualification d'au moins 7 nouvelles prestations et/ou renouvellements (ou 100% des pSE engagées par les métiers si demandes <7) et avoir procédé à la qualification d'au moins 15 prestations en stock en 2024
- action n° 16 : mettre à jour l'indicateur sur les moyens alloués à la SSI dans les projets SI
- action n° 17 : avoir un taux de traitement mensuel des alertes relatives aux potentielles fuites d'information supérieur à 95% sur au moins 10 mois dans l'année
- action n° 18 : réaliser au moins 85% du plan de Contrôle permanent annuel (nombre de contrôles réalisés et engagés / nombre de contrôles cible)
- action n° 19 : déployer moins 85% du plan de contrôle sur la sécurité des systèmes d'information

- action n° 20 : produire une première cartographie des risques du FE dissociée du Groupe
- action n°21 : organiser la documentation d'analyses approfondies d'au moins 6 risques opérationnels groupe résiduel critique et majeurs (deep dive)

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

- 80 % : si 12 actions réalisées ;
- 90 % : si 13 actions réalisées ;
- 95 % : si 14 actions réalisées ;
- 98 % : si 15 actions réalisées ;

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

- 105 % : si 16 actions réalisées ;
- 110 % : si 18 actions réalisées ou plus.

2nd catégorie – 50 % du total : nombre d'actions réalisées concernant de sensibilisation / acculturation des agents aux risques.

Liste des actions identifiées : interventions dans des comités de direction, publications notamment sur Next), sessions de formation

Liste des 30 actions identifiées :

- 10 présentations dans les directions de l'EP ou filiales (réalisation de CODIR à CODIR, présentations dans d'autres CODIR, Cafés thématiques des directions ou équivalent)
- 10 publications sur Next ;
- 10 sessions de formations (au sein des équipes DRG ou auprès de d'autres directions / filiales, notamment dans le cadre de l'école du contrôle interne ...).

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

- 80 % : si 20 actions de sensibilisation/acculturation réalisées ;
- 90 % : si 21 actions de sensibilisation/acculturation réalisées ;
- 95 % : si 22 actions de sensibilisation/acculturation réalisées ;
- 98 % : si 23 actions de sensibilisation/acculturation réalisées.

**Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :**

- 105 % : si 24 actions de sensibilisation/acculturation réalisées ;
- 110 % : si plus de 26 (ou plus) actions de sensibilisation / acculturation réalisées.

**Objectif n° 5 :** améliorer la performance opérationnelle des activités de la Direction des Opérations et du pilotage de la Transformation opérationnelle au service des métiers et des collaborateurs de la Caisse des Dépôts

**Direction :** Direction des opérations et du pilotage la transformation de la Transformation opérationnelle (DOT)

**Pondération :** 5 %

**Définition :** l'activité déployée par la DOT au service des métiers et des collaborateurs se caractérise notamment par 4 indicateurs opérationnels :

- la maîtrise des risques cyber et opérationnels relatifs à l'exécution des opérations économiques et financières ;
- les délais de résolution des demandes d'intervention sur site ;
- le respect des jalons des projets informatiques majeurs ;
- la mise en œuvre des objectifs à 1 an du plan de performance et de transformation

L'objectif des collaborateurs de la DOT vise à améliorer en continu chacun de ces 4 indicateurs.

Pour mesurer l'amélioration de ces 4 indicateurs opérationnels et la traduire en un niveau d'atteinte de l'objectif d'intéressement, la DOT a défini des cibles pour chacun d'entre eux, assorti individuellement de cibles de score permettant in fine de synthétiser les résultats sous forme d'un score global auquel correspond un niveau d'atteinte de l'objectif d'intéressement.

**Indicateurs :** score global atteint par la DOT

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

- 80 % : la DOT atteint un score global de 0 à 7 points
- 90 % : la DOT atteint un score global de 8 à 11 points
- 95 % : la DOT atteint un score global de 12 à 15 points
- 98 % : la DOT atteint un score global de 16 à 19 points

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

- 105 % : la DOT atteint un score global de 20 à 23 points
- 110 % : la DOT atteint un score global de 24 points

**Détail des cibles et des scores associés définis pour chaque indicateur opérationnel :**

**1/ Exécution des opérations économiques et financières : améliorer de la démarche de maîtrise des risques pour l'ensemble des collaborateurs de la direction**

L'ensemble de la direction se mobilise et organise un calendrier d'actions spécifiques, sur l'année 2024, dans l'objectif d'améliorer la maîtrise des différents risques auxquels elle est soumise (risque de cyberattaque et risque opérationnel).

La déclinaison de cet objectif partagé se traduira par deux axes déclinés en sept paliers :

- un axe spécifique en vue de sensibiliser l'ensemble des agents de la DEOF au risque de cyberattaque (trois paliers) ;
- un axe spécifique en vue d'améliorer la maîtrise du risque opérationnel de la DEOF (quatre paliers) : automatiser en 2024 dans l'outil prism l'ensemble des résultats des CN1 clefs de la DEOF (un palier), et améliorer la qualité de saisie des incidents de la DEOF dans l'outil prism (trois paliers).

**Axe n° 1 : sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs de la DEOF au risque de cyberattaque**

- Palier n° 1 : dans le cadre des campagnes de sensibilisation à la lutte contre les cyberattaques (phishing), atteindre un taux d'agents ayant soumis le faux formulaire à 10 % du total des agents de la DEOF ;
- Palier n° 2 : dans le cadre des campagnes de sensibilisation à la lutte contre les cyberattaques (phishing), atteindre un taux d'agents ayant soumis le faux formulaire à 9 % du total des agents de la DEOF ;
- Palier n° 3 : dans le cadre des campagnes de sensibilisation à la lutte contre les cyberattaques (phishing), atteindre un taux d'agents ayant soumis le faux formulaire à 8 % du total des agents de la DEOF.

**Axe n° 2 : amélioration de la maîtrise du risque opérationnel des agents de la DEOF**

- Palier n° 4 : automatiser en 2024 dans l'outil prism l'ensemble des résultats des CN1 clefs de la DEOF ;
- Palier n° 5 : atteindre un taux de 85 % d'incidents créés dans l'outil prism moins de 7 jours après leur détection ;
- Palier n° 6 : atteindre un taux de 90 % d'incidents créés dans l'outil prism moins de 7 jours après leur détection ;
- Palier n° 7 : atteindre un taux de 95 % d'incidents créés dans l'outil prism moins de 7 jours après leur détection.

Axe 1 : atteinte du palier n° 1 (seul) => 1 point

Axe 1 : atteinte du palier n° 2 (seul) => 2 points

Axe 1 : atteinte au minimum du palier n° 2 + Axe 2 : atteinte du palier n° 4 => 3 points

Axe 1 : atteinte au minimum du palier n° 2 + Axe 2 : atteinte du palier n° 4 et du palier n° 5 => 4 points

Axe 1 : atteinte du palier n° 3 + Axe 2 : atteinte du palier n° 4 et du palier n° 6 => 5 points

Axe 1 : atteinte du palier n° 3 + Axe 2 : atteinte du palier n° 4 et du palier n° 7 => 6 points

**2/ délais de résolution des demandes d'intervention sur site : réduction à 4,4 jours du délai moyen de résolution d'une demande d'intervention @ami**

délai moyen inchangé (4,61) => 1 point

délai atteignant au mieux 4,6 jours => 2 points

délai atteignant au mieux 4,5 jours => 3 points

délai atteignant au mieux 4,4 jours => 4 points

délai atteignant au mieux 4,35 jours => 5 points

délai atteignant 4,3 ou moins=> 6 points

**3/ respect des jalons de délais des projets informatiques majeurs : cible de 70 % des projets respectant les jalons de délais**

65 % des projets respectent les jalons de délais => 1 point

67 % des projets respectent les jalons de délais => 2 points

69 % des projets respectent les jalons de délais => 3 points

70 % des projets respectent les jalons de délais => 4 points

77 % des projets respectent les jalons de délais => 5 points

80 % des projets respectent les jalons de délais => 6 points

**4/ Réalisation des objectifs à 1 an prévus par la Feuille de Route stratégique de la DOT (transformer la filière SI, installer la fonction processus, mettre en œuvre le choc de simplification, avoir initié les plans de transformation avec des actions concrètes)**

Résultats attendus à 1 an remplis à 80 % => 1 point

Résultats attendus à 1 an remplis à 90 % => 2 points

Résultats attendus à 1 an remplis à 95 % => 3 points

Résultats attendus à 1 an remplis à 100 % => 4 points

Résultats attendus à 1 an remplis à 100 % et dépassés sur 1 item => 5 points

Résultats attendus à 1 an remplis à 100 % et dépassés sur 2 item => 6 points

**Objectif n° 6** : valider la réalisation des objectifs conjoints de la direction en matière de couverture assurantielle des activités et risques du groupe et de performance opérationnelle par l'atteinte de cibles de couverture du plan d'audit annuel et de production de rapports d'audit correspondants dans un laps de temps défini.

**Direction** : Inspection générale et de l'audit du groupe (IGAü)

**Pondération** : 5 %

**Définition** : IGAü remplit une mission d'assurance au bénéfice de la gouvernance de la CDC. A cet effet, la direction s'oblige à réaliser son plan d'audit et à produire des rapports correspondants dans des délais raisonnables de sorte que la gouvernance soit éclairée sur le niveau de maîtrise des risques et des activités du groupe en temps utile. La capacité d'IGAü à couvrir son plan annuel de manière satisfaisante et à le réaliser dans les délais annoncés participe autant d'un engagement passé avec la gouvernance que de la démonstration de la performance intrinsèque de la direction. Un indicateur synthétique doit permettre de capter à la fois la réalisation effective de ces engagements et le niveau d'efficacité démontré par la direction à cette occasion.

**Indicateurs** : taux de couverture du plan d'audit annuel et nombre de rapports d'audit rédigés.

L'indicateur couvre la réalisation du plan d'audit 2024 et des rapports correspondants

Le taux de couverture du plan d'audit est établi via le rapport entre le nombre de missions qui ont un statut de réalisation minimale fixé à provisoire (envoi du rapport provisoire aux audités) et le nombre de missions prévues au plan. Le plan est généralement révisé à mi année pour prendre en considération des aléas d'exploitation. Ce plan révisé est communiqué à la gouvernance et sert de référence ultime au calcul de l'indicateur.

Le nombre de rapports correspond au nombre de rapports issus de la production du plan 2024 compte tenu qu'une mission peut produire plus d'un rapport et que seuls seront comptabilisés les rapports dont le statut minimum de rédaction est fixé à « provisoire ». Pour mémoire, le statut des missions et des rapports observe les stades suivants : projet de rapport provisoire présenté à la direction d'IGAü, projet de rapport diffusé aux audités en vue de la présentation orale, rapport contradictoire diffusé aux audités pour réceptionner les propositions de plans d'actions et rapport définitif.

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

80 % : taux de réalisation du plan 2024 de 80% et production de 40 rapports d'audit

90 % : taux de réalisation du plan 2024 de 85% et production de 45 rapports d'audit

95 % : taux de réalisation du plan 2024 de 87% et production de 47 rapports d'audit

98 % : taux de réalisation du plan 2024 de 90% et production de 50 rapports d'audit

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : taux de réalisation du plan 2024 de 95% et production de 55 rapports d'audit

110 % : taux de réalisation du plan 2024 de 97% et production de 60 rapports d'audit.