

*Exercices 2015-2016-2017*

**ACCORD D'INTÉRESSEMENT  
DES PERSONNELS  
DE LA CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS**

**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 Pierre – René Lemas, Directeur général,

**d'une part,**

et Les organisations syndicales représentatives :

la CGT,

la CFDT,

*Pascal BLANCHON*

la CFE-CGC,

*Jacques Nalot*

l'UNSA groupe

*Anne Lise FENET*

et le SNUP

**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 le cadre de l'article 151 - XVII de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de 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 2015-2017 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 un des moyens d'une meilleure mobilisation des ressources humaines de l'Établissement public. A 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 collectif. Il a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à l'amélioration de la qualité de service au sein de la CDC, tournée vers les publics au bénéfice desquels elle intervient, ainsi qu'à la prise en compte d'exigences accrues en matière de responsabilité sociale et d'environnement durable.

Il apporte une reconnaissance particulière du niveau de réalisation collective des objectifs à atteindre, qui est la résultante de la contribution de chaque salarié et agent public.

Pour ce faire, les parties ont retenu deux séries d'objectifs : des objectifs transversaux à l'ensemble des unités de travail et des objectifs, propres à chaque unité de travail, regroupés par grandes thématiques.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement proportionnelle au salaire et une partie proportionnelle au temps de présence.

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 Technique lors de sa réunion du 23 juin 2015.

Pour mémoire, conformément à la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 et pour tenir compte des spécificités statutaires des personnels de droit public, le directeur général de la CDC a pris une décision confirmant l'application de cet accord à l'ensemble des personnels de l'Établissement public.

## **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.

Les dispositions applicables seront, le cas échéant, les plus favorables.

## **Article 2 – Bénéficiaires**

**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 prévus au statut de la CANSSM,
- aux fonctionnaires et aux agents de droit public en application de l'article 151-XVII de la loi de modernisation de l'économie,

à la condition de justifier 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.

**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. En cas de départ de l'Établissement public, le bénéficiaire devra faire connaître l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement devra lui être transmis.**

**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.**

**2.4 / Perçoivent l'intéressement de la Caisse des dépôts et consignations :**

- Les agents contractuels sous le régime des conventions collectives, les agents ayant conservé les droits et garanties prévues au statut de la Canssm, les fonctionnaires et agents de droit public mis à disposition de filiales du groupe CDC ou d'organismes extérieurs au groupe CDC,
- Les fonctionnaires et agents de droit public mis à la disposition d'organismes en vertu d'une disposition spécifique.

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

**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 2015, soit pour les exercices 2015, 2016 et 2017.**

**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 notifiés à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

**3.3 / La remise en cause des exonérations fiscales, sociales employeur 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**

### **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.

### **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.

A cet effet, pourront être déterminés :

- des objectifs communs (dits objectifs transversaux),
- des objectifs, propres à chaque unité de travail, pouvant être regroupés par grandes thématiques.

Les unités de travail sont définies comme des ensembles regroupant des personnels qui concourent à l'exercice d'une même activité, qui bénéficient de conditions de travail analogues et qui sont placés sous la responsabilité hiérarchique d'une même direction ou d'une même branche d'activité.

La liste des unités de travail figure en annexe n° 2. Sa modification éventuelle donnera lieu à la rédaction d'un avenant selon les modalités rappelées au point 3.2 du présent accord.

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 au point 3.2. Pour l'exercice 2015, la pondération et le contenu des objectifs figurent en annexes n°3 et suivantes 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.

### **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.

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

Ce taux d'atteinte s'obtient en effectuant la moyenne arithmétique des niveaux d'atteinte de chaque objectif.

**Formule de calcul :**

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)			$C = \sum c_0$

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

si $NGP < 80 \%$	l'intéressement n'est pas dû.
si $80 \% \leq NGP < 90 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 5.50 % de la masse salariale MS
si $90 \% \leq NGP < 95 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 5.75 % de la masse salariale MS
si $95 \% \leq NGP < 98 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 6.00 % de la masse salariale MS
si $NGP \geq 98\%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 6.25 % de la masse salariale MS.

Le taux maximal de distribution de 6.25 % peut être majoré dans les conditions suivantes.

Au titre de l'intéressement pour l'année 2015, lorsque le taux de réalisation des objectifs déclenche un taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) égal à 6.25 % de la masse salariale (MS) et que le taux de réalisation d'un des objectifs transversaux, tel que précisé en annexe n°3, est égal ou supérieur à 98 %, le taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) est porté à 6.50 % de la masse salariale (MS).

Au titre de l'intéressement pour les années 2016 et 2017, lorsque le taux de réalisation des objectifs déclenche un taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) égal à 6.25 % de la masse salariale (MS), le taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) est porté :

- à 6.50 % de la masse salariale (MS) si le taux de réalisation d'un des objectifs transversaux, tels que précisés en annexe 3, est égal ou supérieur à 98 %;
- ou à 6.75% de la masse salariale (MS) si le taux de réalisation de deux des objectifs transversaux, tels que précisés en annexe 3, est égal ou supérieur à 98%.

La masse salariale (MS) est définie comme la somme de tous les éléments de rémunération déclarés dans la DADS au 31 décembre de l'année concernée, dont les salaires et les rémunérations annuels bruts, servant au calcul des cotisations sociales.

Handwritten marks: a large 'F' or 'E' on the left, '13' in the middle, and '07' on the right, with a signature-like scribble above '07'.

## **Article 6 - Répartition de la masse d'intéressement**

La masse d'intéressement MI est répartie de la manière suivante selon 2 critères :

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

## **Article 7 - Prime individuelle d'intéressement**

### **7.1 / Salaire individuel SI**

Le salaire individuel correspond au brut fiscal annuel au sens de la DADS, 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 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale en vigueur au premier janvier de l'année.

(\* 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).

### **7.2 / Temps de présence individuel - TPI -**

<b>TPI =</b>	<b>nombre de jours ouverts annuels</b>	<b>-</b>	<b>nombre de jours d'absence de l'intéressé</b>
--------------	--	----------	---

Ne sont pas décomptés du nombre de jours ouverts annuels pour la seule détermination de la prime individuelle d'intéressement, selon le texte régissant les agents visés à l'article 2 -1 ci-dessus :

- 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 n°1,
- 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 fériés - les jours RTT,
- les absences au titre, de la maternité visées aux articles L. 1225-17 à L.1225-23 du code du travail et, de l'adoption prévue à l'article L.1225-37 du même code,
- le congé de naissance visé à l'article 89-2 de la convention collective des agents de la CDC placés sous le régime des conventions collectives,
- le congé de paternité créé par la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 relative au financement de la sécurité sociale pour 2002,
- les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- 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 absences pour l'exercice de fonctions d'élus locaux

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, bénéficient de la partie de la prime d'intéressement calculée en proportion du salaire ou de la rémunération.

Les agents visés à l'article 2-1 ci-dessus, absents une partie de l'année perçoivent la prime d'intéressement calculée conformément à l'article 6 du présent accord.

### 7.3 / Calcul de la prime individuelle d'intéressement PII

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

PII	prime individuelle d'intéressement
MI	masse d'intéressement
SI	salaire ou rémunération individuelle du bénéficiaire dans la limite du plafond prévu par l'article 7.1
MS	masse salariale de référence
TPI	temps de présence individuel
MTPI	masse totale théorique des jours ouvrés de l'ensemble des bénéficiaires

### Article 8 - Versement de l'intéressement

La prime individuelle d'intéressement est versée au cours du 1<sup>er</sup> trimestre suivant l'exercice concerné. En cas de décès, la prime sera versée aux ayants-droits.

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.

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

### 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 des ressources humaines de l'Établissement public.

L'application du présent accord est suivie par la Commission, qui vérifie les modalités d'application au cours de chaque exercice. A 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 Comité technique 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.

Handwritten signatures and initials: "CF", "13", "27", and a stylized signature.

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

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

#### **Article 11 - Information des personnels**

Un exemplaire du présent accord (et de tout avenant éventuel) sera remis à chaque agent visé à l'article 2-1 ci – dessus. L'accord sera accompagné d'une note donnant toutes précisions utiles, notamment sur les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement.

#### **Article 12 - Formalités de dépôt**

A l'initiative de la Direction des ressources humaines de la CDC, le présent accord :

- 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 **29 JUIN 2015**

En trois exemplaires originaux

Pour la CDC



Pierre-René LEMAS

Les organisations syndicales représentatives :

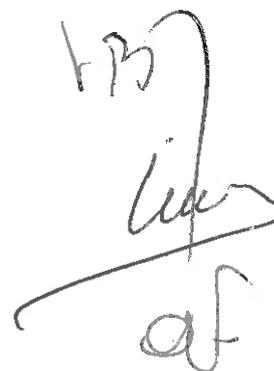
la CGT,

la CFDT, *Richard BLAMOUTIER*

la CFE-CGC, *Claude Malat*

l'UNSA groupe *Amélie FENET*

et le SNUP



## ANNEXE N°1

### LISTE DES ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX NEUTRALISÉES AU TITRE DE L'INTÉRESSEMENT CONCERNANT TOUS LES PERSONNELS

- Mariage de l'agent ou PACS (5 jours ouvrés),
- Naissance ou adoption (3 jours ouvrés),
- 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,
- Décès du conjoint, père, mère ou enfant de l'agent (3 jours ouvrés),
- Décès du frère, de la sœur, des grands-parents, beaux-parents, petits-enfants de l'agent (2 jours ouvrés),
- Mariage ou PACS d'un enfant (1 jour ouvré),
- Mariage ou PACS du frère ou de la sœur de l'agent (salarié : 1 jour ouvré, fonctionnaire ou agent public : le jour de l'évènement),
- Baptême, communion, ou cérémonie similaire pour un enfant, petit-enfant, filleul(le) de l'agent (le jour de l'évènement ou le jour le plus proche),
- Congé de solidarité familiale (dans la limite de 22 jours ouvrés).
- Absence dans le cadre de don de jours.

## ANNEXE N°2

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2015 Liste des objectifs transversaux Liste des unités de travail et déclinaison par thématiques

#### Objectifs transversaux

**Objectif 1 : économique** : un objectif porté par SGG (SDBP)

**Objectif 2 : diversité : féminisation**: un objectif porté par DRHG

**Objectif 3 : stratégique : responsabilité sociale et environnementale** : trois objectifs portés par  
FSP  
SGG  
DGCO

#### Trois objectifs thématiques regroupant les unités de travail :

DG (DGCO ; DRCI)  
DRHG  
DRS  
DRT  
DIDL  
DEOF  
DSB  
DFE  
FSP

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

5 objectifs portés par :  
DFE  
DEOF  
DRS  
DSB : 2 objectifs

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

4 objectifs portés par  
DRHG  
DRS  
DRT  
DIDL

#### **Thématique « Contrôle des risques » :**

5 objectifs portés par  
DG (DRCI)  
DRT  
DIDL  
DFE  
DEOF

## ANNEXE N°3

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2015

#### PONDERATION DES OBJECTIFS

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

#### **Pondération respective des objectifs transversaux :**

Objectif transversal économique : 10 %

Objectif transversal diversité : 5%

Objectif transversal stratégique : 15 %

Le taux de réalisation de l'objectif transversal diversité sera pris en compte pour l'application de la majoration prévue à l'article 5 de l'accord.

#### **Pondération respective des objectifs thématiques**

Thématique « Qualité de service et Satisfaction des clients de l'établissement » :25%

Thématique « Performance de l'établissement » : 20 %

Thématique « Contrôle des risques » : 25 %

*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 N°4

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2015

#### 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 missions constantes, 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 :

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

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 : 5 %**

L'Établissement s'engage à ce que :

- les nominations de cadres dirigeants (C1 + C2) au sein de l'EP sur l'année 2015 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 (C1 + C2).

- 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 C1/C2 effectuées en 2015

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 C1/C2 effectuées en 2015

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 C1/C2 effectuées en 2015

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 C1/C2 effectuées en 2015

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 C1/C2 effectuées en 2015

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 C1/C2 effectuées en 2015

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

### **Objectif 3 : Stratégique : Responsabilité sociale et environnementale**

**Pondération : 15%**

#### **Sous objectif 1 porté par le SGG**

**Pondération : 5%**

**Définition** : Sensibiliser les collaborateurs de l'EP à la RSE et s'engager dans le domaine énergétique

La mise en œuvre de pratiques responsables et la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre ne sont effectives que si l'ensemble des collaborateurs de l'EP est sensibilisé et, suivant les sujets, intervient en tant qu'acteur. Ces rôles seront efficacement remplis si un accompagnement est proposé via des actions d'information, de communication et de sensibilisation, à l'attention de trois catégories de collaborateurs : les managers, les nouveaux arrivants et l'ensemble des collaborateurs au sein des directions.

Par exemple, les premières "Rencontres Ecotidien" visent à sensibiliser les collaborateurs sur leur périmètre d'activité (ex : correspondants achats, assistant(e)s, chargé(e)s de communication...).

Par ailleurs, le Plan Climat de Paris adopté en 2007 marque l'engagement de la Ville de Paris dans la lutte contre le dérèglement climatique et l'atteinte du facteur 4 d'ici 2050 : il s'agit de réduire les émissions de gaz à effet de serre de son territoire et de ses activités de 75% en 2050 par rapport à la situation en 2004. Le Plan Climat de Paris fixe une première échéance à 2020 dépassant les objectifs européens. L'établissement public a adhéré à l'étape 1 de la Charte Paris action Climat, à savoir une adhésion à ces principes.

#### **Indicateurs** :

- axe 1 : organiser au moins une Rencontre Ecotidien sur l'archipel parisien, à Bordeaux et à Angers avant le 31/12
- axe 2 : construire l'intégralité des contenus de sensibilisation/formation et le plan de déploiement associé avant le 31/12
- axe 3 : identifier et définir le plan de communication 2016 et le faire valider par le comité de pilotage Ecotidien avant le 31/12
- axe 4 : pour le périmètre archipel parisien de l'EP, définir pour le 31/12 au plus tard et informer la Ville de Paris sur :
  - le niveau de réduction des émissions de gaz à effet de serre,
  - le niveau de réduction des consommations énergétiques,
  - la part des énergies renouvelables dans la consommation énergétique.

af fb cn

Les niveaux d'atteinte :  
98% : 4 actions réalisées  
95 % : 3 actions réalisées  
90 % : 2 actions réalisées  
80 % : 1 action réalisée

Le cas échéant surperformance :

105 % : 4 actions réalisées et les 3 Rencontres Ecotidien sont organisées avant le 30/11  
110 % : 4 actions réalisées et les 3 Rencontres Ecotidien sont organisées avant le 30/11 et l'intégralité des contenus de sensibilisation/formation et le plan de déploiement associé sont construits avant le 31/11

### **Sous objectif 2 : porté par FSP**

Pondération : 5%

**Définition** : Indicateur de réussite de la mobilisation des gestions financières et des administrateurs au service de la Transition Écologique et Énergétique.

**Indicateur** : Le niveau d'atteinte sera jugé en fonction de deux objectifs de FSP sur la transition écologique et énergétique

#### **Objectif 1 :**

Pondération : 50%

Part des portefeuilles actions de l'EP (section générale, fonds d'épargne) ayant évalué, au 31 décembre 2015, leur empreinte carbone, associée à une stratégie de diminution de celle-ci, et transmis ces éléments à FSP pour alimenter la communication

Les niveaux d'atteinte:

- 98% : 80% des portefeuilles
- 95% : 75% des portefeuilles
- 90% : 70% des portefeuilles
- 80% : 65% des portefeuilles

Le cas échéant Surperformance :

- 105 % : 85% des portefeuilles
- 110 % : plus de 90% des portefeuilles

#### **Objectif 2 :**

Pondération 50 %

Part des Administrateurs ayant bénéficié d'une formation de premier niveau à la TEE, ou pour lesquels une telle formation est programmée au 31 décembre 2015 et se tiendra au cours premier semestre de l'année 2016.

Les niveaux d'atteinte:

- 98% : 70% des personnes formées
- 95% : 65% des personnes formées
- 90% : 60% des personnes formées
- 80% : 55% des personnes formées

Le cas échéant Surperformance :

- 105 % : 75% des personnes formées
- 110 % : plus de 80% des personnes formées

### **Sous objectif 3 : porté par DGCO**

Pondération : 5 %

**Définition** : Accompagnement com' de la TEE

La CDC a décidé d'accompagner la transition écologique et énergétique de notre pays. La direction de la communication s'est engagée à intensifier la communication de la CDC sur cette thématique notamment à l'occasion de 3 séquences particulières que sont le : Climate and finance Day, Sommet de Lyon « Climat et Territoires », La cop 21 en décembre.

af 13 PRL  
COJ

L'accompagnement communication sera visible notamment par la création d'un pictogramme déployé à compter du 27 avril 2015, sur le site CDMédia.

Indicateur : Réussite media d'une ou des 3 séquences

- 20% des articles du carrousel de CDMédia concerne la TEE, à compter de la date de mise en place d'un pictogramme
- 30% de nos tweets renvoient à un contenu TEE, à compter du 27 avril 2015 jusqu'au 31 décembre
- Eco conception du stand du salon des maires en novembre dans l'usage des matériaux (questionnaire RSE intégré dans le cahier des charges pour réponse des prestataires)

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 3 actions réalisées avant le 31 décembre mais atteinte des 20% d'articles du carrousel de CDMédia d'ici le 31 octobre
- ⇒ 95% : 3 actions réalisées avant le 31 décembre
- ⇒ 90% : 2 actions réalisées avant le 31 décembre
- ⇒ 80% : 1 action réalisée avant le 31 décembre

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 3 actions réalisées avant le 31 décembre mais atteinte de 30% d'articles du carrousel de CDMédia
- ⇒ 110 % : 30% des tweets au 31 octobre

af fb ml  
cf

## ANNEXE N°5

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2015

#### THEMATIQUE QUALITE DE SERVICE ET SATISFACTION CLIENTS

##### Objectif 1 porté par DFE

Pondération : 20%

**Définition :** La DFE élabore son nouveau plan stratégique à moyen terme. Le PSMT proposera, pour la période 2015 à 2020, une perspective stratégique ambitieuse et réaliste. Ce plan dans la continuité du précédent intégrera les variations importantes de l'environnement économique et sera en cohérence avec le plan stratégique du Groupe CDC.

##### Indicateur :

Réalisation des 3 principales étapes du processus d'élaboration :

1. Le précédent plan FE\_2016 fait l'objet d'un bilan partagé avec les pilotes de feuilles de route.  
Les ateliers de réflexion sont conduits autour de chacune des 5 thématiques identifiées
  - Sécurité et liquidité de la ressource face aux incertitudes économiques
  - Partenaire de référence du logement social et financeur d'infrastructures et de la TEE
  - Référent incontournable du prêt de long terme
  - Optimisation de l'équilibre économique
  - Transversalité et adaptations organisationnellesLes grandes orientations stratégiques sont définies et validées pour les 5 thématiques
2. Le nouveau plan est formalisé et présenté aux collaborateurs
3. Les orientations stratégiques sont déclinées opérationnellement par l'ensemble des managers et des collaborateurs

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : si une thématique de l'étape 3 est déclinée opérationnellement en plan d'action
- ⇒ 95% : si 3 sont réalisées
- ⇒ 90% : si 2 étapes sont réalisées
- ⇒ 80% : si 1 étape est réalisées

Le cas échéant surperformance :

- ⇒ 105% : si 2 plans d'action de l'étape 3 sont déclinés opérationnellement
- ⇒ 110% : si 3 plans d'action de l'étape 3 sont déclinés opérationnellement

##### Objectif 2 porté par DEOF

Pondération : 20%

**Définition :** compte tenu de son rôle transverse et pivot, la CG-DEOF est en relation avec des clients et partenaires, tant en interne comme, notamment, la direction des Retraites et de la solidarité, la direction des Services bancaires ou les directions financières, qu'en externe, comme l'Etablissement public de la retraite additionnelle de la fonction publique et le Fonds de réserve des retraites. Dans ce cadre, il lui appartient de mettre en œuvre un dialogue opérationnel, constant et structuré avec ses interlocuteurs afin de s'assurer de l'efficacité et de l'efficacités des prestations qu'elle assure.

**Indicateur :** Tenue des réunions clients, partenaires, prestataires :

- Entre le Codir de DEOF et ceux des autres directions de l'EP
- Présentation de la direction à différentes autorités
- Comités clients et/ou comités de coordination
- Comités qualité pour le suivi des prestations sous-traitées

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : de 33 à 34 réunions
- ⇒ 95 % : de 31 à 32 réunions
- ⇒ 90 % : de 29 à 30 réunions
- ⇒ 80 % : de 28 réunions à 25 réunions

- Le cas échéant surperformance :
- ⇒ 105 % : de 35 à 39 réunions
  - ⇒ 110 % : 40 réunions et plus

### **Objectif 3 porté par DRS**

Pondération : 20%

**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) – Pondération 30%
- T2 = Taux d'appels aboutis (taux moyen pondéré entre établissements) – Pondération 30%
- T3 = Taux d'alimentation des comptes (taux moyen pondéré IRCANTEC et CNRACL) – Pondération 40%

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

- 98%
  - T1 : supérieur ou égal à 95,5% et inférieur strictement à 96,5%
  - T2 : supérieur ou égal à 84,7% et inférieur strictement à 85,7%
  - T3 : supérieur ou égal à 94,8% et inférieur strictement à 95,8%
- 95%
  - T1 : supérieur ou égal à 94,5% et inférieur strictement à 95,5%
  - T2 : supérieur ou égal à 83,7% et inférieur strictement à 84,7%
  - T3 : supérieur ou égal à 93,8% et inférieur strictement à 94,8%
- 90%
  - T1 : supérieur ou égal à 93,5% et inférieur strictement à 94,5%
  - T2 : supérieur ou égal à 82,7% et inférieur strictement à 83,7%
  - T3 : supérieur ou égal à 92,8% et inférieur strictement à 93,8%
- 80%
  - T1 : inférieur strictement à 93,5%
  - T2 : inférieur strictement à 82,7%
  - T3 : inférieur strictement à 92,8%

Le cas échéant surperformance :

- 105%
  - T1 : supérieur ou égal à 96,5% et inférieur strictement à 97,4%
  - T2 : supérieur ou égal à 85,7% et inférieur strictement à 86,0%
  - T3 : supérieur ou égal à 95,8% et inférieur strictement à 96,8%
- 110%
  - T1 : supérieur ou égal à 97,4%
  - T2 : supérieur ou égal à 86,6%
  - T3 : supérieur ou égal à 96,8%

### **Objectif 4 porté par DSB**

Pondération : 20%

**Définition** : stabilisation du nouveau SI bancaire

**Indicateur** : moyenne journalière du nombre de demandes d'assistance clients adressés à la hot-line de la banque en ligne (hors demande portant sur la gestion des habilitations en ligne).

Les niveaux d'atteinte :

- 98% : la moyenne du nombre d'appels reçus/jour < 110. Moyenne calculée sur le dernier trimestre 2015.
- 95% : la moyenne du nombre d'appels reçus/jour < 130. Moyenne calculée sur le dernier trimestre 2015.
- 90% : la moyenne du nombre d'appels reçus/jour < 160. Moyenne calculée sur le dernier trimestre 2015.
- 80% : la moyenne du nombre d'appels reçus/jour < 190. Moyenne calculée sur le dernier trimestre 2015.

Le cas échéant Surperformance :

- 105 % : la moyenne du nombre d'appels reçus/jour < 100. Moyenne calculée sur le mois de décembre 2015.
- 110 % : la moyenne du nombre d'appels reçus/jour < 100. Moyenne calculée sur le dernier trimestre 2015.

**Objectif 5 porté par DSB**

Pondération : 20%

Définition : projet Cyclade. Respect des principaux jalons d'avancement du projet

Indicateur : nombre d'ateliers de travail organisés avec les banquiers et assureurs déposants de la Place pour préparer les transferts de fonds.

Les niveaux d'atteinte :

- 98% : 30 ateliers réalisés avec les déposants au 20/12/2015
- 95% : 25 ateliers réalisés avec les déposants au 20/12/2015
- 90% : 20 ateliers réalisés avec les déposants au 20/12/2015
- 80% : 18 ateliers réalisés avec les déposants au 20/12/2015

Le cas échéant surperformance

- 105% : 30 ateliers réalisés avec les déposants au 10/12/2015
- 110% : 30 ateliers réalisés avec les déposants au 01/12/2015

## ANNEXE N°6

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2015

#### THEMATIQUE PERFORMANCE DE L'ÉTABLISSEMENT

##### **Objectif 1 porté par DRHG : Modernisation et adaptation des processus et des outils RH**

Pondération : 25%

**Définition** Dans le cadre de sa démarche de performance, la fonction RH fait évoluer ses processus, ses SI et son organisation, notamment dans le but de renforcer la fonction de conseil de proximité auprès des managers (aide à la décision) et des collaborateurs (développement de l'accompagnement du parcours et de l'orientation professionnelle).

Cette démarche s'appuie sur deux leviers majeurs :

• la montée en compétences des Conseillers RH, dédiés à cette fonction de conseil de proximité, grâce à un plan de formation dédié et la structuration de l'assistance assurée par les référents techniques (experts des différents domaines RH : gestion administrative, recrutement/Mobilité, formation, GPEC,.....),

• le déploiement de nouveaux SI, s'adossant à des processus simplifiés, assurant une dématérialisation optimisée des tâches ainsi qu'une mise à disposition adaptée des informations RH auprès des acteurs RH, des managers et des collaborateurs. Le projet Refonte de la GA (Gestion Administrative du Personnel) s'inscrit dans le programme Ambition SIRH dont l'objectif principal, du point de vue SI, consiste à optimiser l'intégration du SIRH au travers du déploiement d'un socle applicatif cible unique, HR Access

##### **Indicateurs :**

- la structuration de l'animation conjointe des deux réseaux « Conseillers RH » et « Référents techniques », y compris l'organisation de deux rencontres associant tous les acteurs des deux réseaux devront être réalisés au 31/12 ;
- la deuxième phase du plan de formation dédié aux conseillers RH aura été déployée au 31/12
- Un premier lot, la mise en production du cœur de la GA sous HR Access, sera effectif au 31/10 ;
- Un deuxième lot, la mise en production des traitements de calculs de l'intéressement et du Compte Individuel de Retraite, sera effectif au 31/12

##### **Les niveaux d'atteinte :**

- 98 % : Si 4 actions réalisées
- 95 % : Si 3 actions réalisées
- 90 % : Si 2 actions réalisées
- 80 % : Si une action réalisée

##### **Le cas échéant surperformance :**

- 105 % : Si 4 actions réalisées et mise en production du cœur de la GA avant le 06/10 ou mise en production intéressement et CIR avant le 06/12 ;
- 110 % : Si 4 actions réalisées et mise en production du cœur de la GA avant le 06/10 et mise en production intéressement et CIR avant le 06/12 ;

##### **Objectif 2 porté par DRS**

Pondération : 25%

**Définition** : Avancement de la Feuille de route des projets de la direction, préparés en 2015 pour 2016

**Mode de calcul** : taux d'avancement des projets mesuré dans le cadre du dispositif de suivi de la Feuille de route 2016.

Les niveaux d'atteinte :

- 98% : taux supérieur ou égal à 36% et inférieur strictement à 40%
- 95% : taux supérieur ou égal à 33% et inférieur strictement à 36%
- 90% : taux supérieur ou égal à 30% et inférieur strictement à 33%
- 80% : taux inférieur strictement à 33%

Le cas échéant surperformance :

- 105% : taux supérieur ou égal à 40% et inférieur strictement à 45%
- 110% : taux supérieur ou égal à 45%

### **Objectif 3 porté par DRT**

Pondération : 25%

**Définition** : alimentation et validation de l'outil de suivi d'activités (OPILAC)

La collecte des temps passés par activités s'effectue dans OPILAC. Elle est utilisée par le contrôle de gestion et comme clé de répartition des coûts du réseau et du siège vers les métiers opérationnel de l'EP et les mandants. L'exploitation annuelle des données suppose une saisie dans l'outil et une validation de la qualité de la saisie (bonne imputation) par le DR ou le responsable de département.

**Indicateur** : taux de remplissage d'au moins 93 % de l'outil avec validation par le DR ou le responsable de département dans les 15 jours ouvrés suivant la fin du trimestre (moyenne annuelle).

Les niveaux d'atteinte:

- ⇒ 98% : plus de 93 % des DR ou des départements atteignent le taux
- ⇒ 95% : 90 % des DR ou des départements atteignent le taux
- ⇒ 90% : 85 % des DR ou des départements atteignent le taux
- ⇒ 80% : 80 % des DR ou des départements atteignent le taux

Le cas échéant surperformance

- ⇒ 105 % : au 31 décembre 2015, tous les collaborateurs ont effectué la totalité des saisies.
- ⇒ 110 % : au 31 décembre 2015, les DR ou les responsables de département ont validé la qualité des saisies.

### **Objectif 4 porté par DIDL**

Pondération : 25%

**Définition** : alimentation et validation de l'outil de suivi d'activités (OPILAC) pour le mandat du PIA

La collecte des temps passés par activités s'effectue dans OPILAC. Elle est utilisée par le contrôle de gestion et comme clé de répartition des coûts du réseau et du siège vers le PIA (refacturation au CGI). L'exploitation annuelle des données suppose une saisie dans l'outil et une validation de la qualité de la saisie (bonne imputation) par le DR ou le responsable de département.

**Indicateur** : taux de remplissage d'au moins 93 % de l'outil avec validation par le DR ou le responsable de département dans les 15 jours ouvrés suivant la fin du trimestre (moyenne annuelle).

Les niveaux d'atteinte:

- ⇒ 98% : plus de 93 % des DR ou des départements atteignent le taux
- ⇒ 95% : 90 % des DR ou des départements atteignent le taux
- ⇒ 90% : 85 % des DR ou des départements atteignent le taux
- ⇒ 80% : 80 % des DR ou des départements atteignent le taux

Le cas échéant surperformance

- ⇒ 105 % : au 31 décembre 2015, tous les collaborateurs ont effectué la totalité des saisies.
- ⇒ 110 % : au 31 décembre 2015, les DR ou les responsables de département ont validé la qualité des saisies.

af NS REL  
CIT

## ANNEXE N°7

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2015

#### THEMATIQUE CONTROLE DES RISQUES

##### Objectif 1 : porté par DRCI,

Maintien en conditions opérationnelles du plan de continuité d'entreprise (MCO du PCE)

Pondération : 20%

##### Définition :

Le maintien des conditions opérationnelles du PCE consiste en collaboration entre la DRCI et le réseau des responsables PCA (RPCA) dans les directions, à faire régulièrement des exercices sur les activités prioritaires, sur les modes de communication en cas de sinistres, à sensibiliser sur les sinistres majeurs et les réflexes à mettre en œuvre, à organiser des cellules de crise.

##### Indicateurs :

- réaliser un exercice d'accès à la messagerie avant le 30/09
- Réaliser des analyses sur les interdépendances des activités prioritaires dans une direction avant le 30/09
- Organiser trois exercices de MCO sur le site de repli externe avant le 31/10
- Organiser au moins 3 séances de diffusion du documentaire sur la crue de Seine avant le 31/10
- Organiser un exercice de MCO sur le site de repli interne avant le 31/12
- Participation d'au moins 3 directions à au moins un exercice de MCO ou à l'organisation d'une cellule de crise avant le 31/12

##### Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 4 actions réalisées
- ⇒ 95% : 3 actions réalisées
- ⇒ 90% : 2 actions réalisées
- ⇒ 80% : 1 action réalisée

##### Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 5 actions réalisées
- ⇒ 110 % : 6 actions réalisées

##### Objectif 2 porté par DRT

Pondération : 20 %

Définition : la formation initiale LCB-FT de l'ensemble des collaborateurs doit être approfondie et actualisée tout au long de la vie professionnelle dans le cadre d'un processus continu. Pour DRT, un module e-learning « cas pratique : association » a été déployé en 2014. 2 nouveaux modules « cas pratiques » seront déployés en 2015 : le module 2 sur la corruption et le trafic d'influence et le module 3 sur la fraude aux organismes sociaux. Dans les modules de e-learning, chaque collaborateur est acteur de sa formation et de sa réalisation dans les délais impartis.

Indicateur : Taux de personnes formées sur 459 inscrits pour la DRT aux modules 2 ou 3.

##### Niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : au moins 70 % des inscrits ont été formés au module 2
- ⇒ 95% : au moins 60 % des inscrits ont été formés au module 2
- ⇒ 90% : au moins 55 % des inscrits ont été formés au module 2
- ⇒ 80% : au moins 50 % des inscrits ont été formés au module 2

##### Le cas échéant surperformance :

- ⇒ 105 % : au moins 70 % des inscrits ont été formés au module 2 et au moins 30 % des inscrits ont suivi le module 3
- ⇒ 110 % : au moins 70 % des inscrits ont été formés au module 2 et au moins 40 % des inscrits ont suivi le module 3

af  
vrs  
cn  
PRL

### **Objectif 3 porté par DIDL**

Pondération : 20%

**Définition** : la formation initiale LCB-FT de l'ensemble des collaborateurs doit être approfondie et actualisée tout au long de la vie professionnelle dans le cadre d'un processus continu. Pour l'investissement dans les territoires, un module e-learning « cas pratique : association » a été déployé en 2014. 2 nouveaux modules « cas pratiques » seront déployés en 2015 : le module 2 sur la corruption et le trafic d'influence et le module 3 sur la fraude aux organismes sociaux. Dans les modules de e-learning, chaque collaborateur est acteur de sa formation et de sa réalisation dans les délais impartis.

**Indicateur** : Taux de personnes formées sur 70 inscrits pour la DIDL aux modules 2 ou 3.

Niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : au moins 70 % des inscrits ont été formés au module 2
- ⇒ 95% : au moins 60 % des inscrits ont été formés au module 2
- ⇒ 90% : au moins 55 % des inscrits ont été formés au module 2
- ⇒ 80% : au moins 50 % des inscrits ont été formés au module 2

Le cas échéant surperformance :

- ⇒ 105 % : au moins 70 % des inscrits ont été formés au module 2 et au moins 30 % des inscrits ont suivi le module 3
- ⇒ 110 % : au moins 70 % des inscrits ont été formés au module 2 et au moins 40 % des inscrits ont suivi le module 3

### **Objectif 4 porté par DFE**

Pondération : 20 %

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 2<sup>nd</sup> niveau élevé.

**Indicateur** : Taux de conformité des contrôles de 2<sup>nd</sup> niveau

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : pour 95% de conformité
- ⇒ 95% : pour 94% de conformité
- ⇒ 90% : pour 92% de conformité
- ⇒ 80% : pour 90% de conformité

Le cas échéant surperformance :

- ⇒ 105% : pour 97% de conformité
- ⇒ 110% : pour 100% de conformité

### **Objectif 5 porté par DEOF**

Pondération : 20%

**Définition** : Réduction des risques opérationnels

Compte tenu du volume particulièrement significatif des opérations (en montant et en nombre) qui sont traitées par la direction, et des risques qu'elles sont susceptibles d'engendrer (financier, opérationnel, technique, image) il est essentiel que son dispositif de contrôle interne de premier niveau soit constamment actualisé et approfondi.

**Indicateur** :

Mise à jour ou création de fiches de contrôles ou de procédures opérationnelles des unités ou des pôles de la direction.

Les niveaux d'atteinte, en nombre d'actions réalisées:

- ⇒ 98 % : 11 unités ou pôles
- ⇒ 95 % : 10 unités ou pôles
- ⇒ 90 % : 9 unités ou pôles
- ⇒ 80 % : 8 unités ou pôles

Le cas échéant surperformance :

- ⇒ 105 % : 12 unités ou pôles
- ⇒ 110 % : 13 unités ou pôles