



Exercices 2006 - 2007 - 2008

ACCORD D'INTÉRESSEMENT DES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ 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'Etablissement public, représentée par son secrétaire général,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives des salariés :

La CFDT,

La CFTC,

La CGC,

La CGT,

La FO,

Et l'UAI/ UNSA,

Représentées par un délégué syndical dûment désigné,

d'autre part,

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

PRÉAMBULE

L'intéressement du personnel est considéré comme un des moyens d'une meilleure mobilisation des ressources humaines de l'Etablissement public. A ce titre, les parties l'ont conçu afin qu'il devienne un élément de cohésion sociale. Ainsi, le présent accord est conclu afin de donner une conscience accrue à chacun de la communauté d'intérêts existant au sein de l'Etablissement public et d'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.

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

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.

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.

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 des éléments de salaire en vigueur au sein de l'Etablissement public.

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 les performances de l'Etablissement public, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord, conclu en application des dispositions des articles L 441-1 et suivants, et R 441-1 et suivants du Code du travail, concerne l'ensemble des salariés de droit privé de l'Établissement public quel que soit le texte légal, réglementaire et / ou conventionnel régissant les salariés intéressés.

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, seules les dispositions plus favorables seraient retenues.

Article 2 - Bénéficiaires

2.1 / L'intéressement est réservé aux seuls personnels liés par un contrat de travail à l'Etablissement public, sous réserve qu'ils justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'établissement public. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

2.2 / L'intéressement est dû à tout salarié quittant la CDC, quel que soit le motif de son départ, dès lors qu'il justifie de la condition d'ancienneté minimale visée à l'article 2.1 qui précède. En cas de départ de l'Etablissement public, le salarié bénéficiaire devra faire connaître l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement devra lui être transmis.

2.3 / Les salariés en suspension de contrat CDC et sous contrat 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

- 3.1 / Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans ; il prend effet à compter de l'exercice ouvert au 1^{er} janvier 2006, soit pour les exercices 2006, 2007 et 2008.
- 3.2 / Il ne pourra être modifié ou dénoncé que par l'ensemble des signataires. Toute dénonciation et tout avenant de modification seront notifiés à la Direction départementale 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, entraînerait l'imputation des charges sociales ou fiscales à payer selon l'intéressement dû au salarié.

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'Etablissement public.

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

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'Etablissement public, tout en conservant la spécificité de chaque unité de travail.

A cet effet, pourront être déterminés :

- Un ou plusieurs objectifs communs (dits objectifs transversaux),
- Un ou plusieurs objectifs propres à chaque unité de travail.

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° 1. Leur 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 31 mars de l'exercice concerné, selon les modalités fixées au point 3.2. Pour l'exercice 2006, les objectifs figurent en annexe n° 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.

4.3 / Mesure des performances collectives

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

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.

Afin de renforcer la cohésion entre les différentes unités de travail, il est déterminé un taux global d'atteinte des objectifs transversaux, d'une part, et des objectifs des unités de travail 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 $c_0 = \frac{a_0 \times b_0}{100}$
Objectif transversal n°1	a₁ %	b₁	c₁
Objectif transversal n°2	a₂ %	b₂	c₂
Moyenne des objectifs de l'UT dénommée ...	a₃ %	b₃	c₃
Moyenne des objectifs de l'UT dénommée... (...)	a₄ %	b₄	c₄
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 % ≤ NGP < 90 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 3.50 % de la masse salariale de droit privé MS
si 90 % ≤ NGP < 95 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 4.00 % de la masse salariale de droit privé MS
si 95 % ≤ NGP < 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 4.25% de la masse salariale de droit privé MS
si NGP ≥ 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 4,50 % de la masse salariale de droit privé MS.

La masse salariale est définie comme la somme des salaires bruts individuels, au sens de la déclaration annuelle des salaires (DADS), versés au 31 décembre de l'exercice concerné.

Article 6 - Répartition de la masse d'intéressement

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

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

Article 7 - Prime individuelle d'intéressement

7.1 / Salaire individuel SI

Le salaire individuel correspond au salaire brut 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 99 000 €.

Le plafond annuel brut sera réévalué, le cas échéant, en fonction de l'inflation (indice des prix à la consommation, moyenne annuelle hors tabac) par voie d'avenant annuel selon les modalités fixées à l'article 3/2 ci-dessus.

7.2 / Temps de présence individuel - TPI -

TPI =	nombre de jours ouverts annuels	-	nombre de jours d'absence de l'intéressé
-------	------------------------------------	---	---

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 salariés intéressés :

- 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 définie aux annexes n°2 et n° 2 Bis,
- 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 et chômés,
- les jours RTT,
- les absences au titre de la maternité et de l'adoption visées à l'article L. 122-26 du code du travail
- 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 à l'exclusion du congé individuel de formation,
- 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 municipaux.

Les salariés, absents toute l'année civile (y compris pour maladie), qui perçoivent un salaire de la CDC, bénéficient de la partie de la prime d'intéressement calculée en proportion du salaire. Les salariés 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

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

PII	prime individuelle d'intéressement
MI	masse d'intéressement
SI	salaire individuel 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

(* 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 salariés bénéficiaires de l'intéressement)

Article 8 - Versement de l'intéressement

La prime individuelle d'intéressement est versée au cours du 1^{er} trimestre suivant l'exercice concerné. En cas de décès, la prime sera versée aux ayant-droits.

Conformément à l'article R 441-3 du Code du travail, le salarié 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.

L'intéressement entre dans l'assiette de l'impôt sur le revenu du bénéficiaire (sauf en cas de versement dans le plan d'épargne entreprise).

La prime d'intéressement peut être versée partiellement ou totalement dans le plan d'épargne entreprise de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Article 9 - Suivi de l'accord et information des représentants du personnel

Les représentants du personnel et de la Direction de la CDC au Comité mixte paritaire central ont la charge de créer et de mettre en place une Commission de suivi de l'intéressement selon les modalités fixées par le présent accord.

Ladite Commission constituée paritairement est composée :

- des représentants du personnel au CMPC,
- d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord, lorsque ladite organisation ne dispose d'aucun représentant au CMPC,
- de représentants de la Direction.

Le présent accord est suivi 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.

La Commission se réunit également pour examiner l'état de réalisation des objectifs à mi année.

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.

Pour l'examen des litiges individuels, ladite Commission siégera sous sa formation restreinte. Lors de cette séance, la Commission émet un avis qui sera soumis, pour décision, au Secrétaire général.

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

Article 11 - Information des salariés

Un exemplaire du présent accord (et de tout avenant éventuel) sera remis à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché. 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 dépôts

A l'initiative de la Direction de la Caisse des Dépôts et Consignations, le présent accord :

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

Fait à Paris, le
en cinq exemplaires originaux

Les délégués syndicaux

Pour la CFDT,

Pour la CFTC,

Pour la CGC,

Pour, la CGT

Pour la FO,

Pour l'UAI/UNSA,

Pour la Caisse des Dépôts et Consignations

□ ■ □ ■ □

ANNEXE N°1

LISTE DES UNITES DE TRAVAIL

Pondération totale 80 %

- Direction générale / secrétariat général : *pondération 10 %*

- Direction bancaire : *pondération 10 %*

- Direction des fonds d'épargne : *pondération 10 %*

- Direction du développement territorial /Direction du réseau des directions régionales :
pondération 20 %

- Direction des retraites : *pondération 10 %*

- Direction des back offices : *pondération 10 %*

- Direction des finances et de la stratégie : *pondération 10 %*

ANNEXE N°2

LISTE DES ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX
NEUTRALISÉES AU TITRE DE L'INTÉRESSEMENT CONCERNANT
TOUS LES SALARIÉS Y COMPRIS A COMPTER DU 1^{ER} OCTOBRE 2006 LES
SALARIÉS CONSERVANT LE BENEFICE DES DROITS ET GARANTIES PREVUS AU
STATUT DE LA CANSSM

- Mariage de l'agent ou PACS (5 jours ouvrés),
- Naissance ou adoption (3 jours ouvrés),
- Décès du conjoint, père, mère ou enfant du salarié (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 (1 jour ouvré),
 - Baptême, communion, ou cérémonie similaire pour un enfant, petit-enfant, filleul(le) du salarié (le jour de l'événement ou le jour le plus proche).

ANNEXE N°2 bis

Pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2006

**LISTE DES ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX
NEUTRALISÉES AU TITRE DE L'INTÉRESSEMENT CONCERNANT LES SALAIRES DE
DROIT PRIVÉ CONSERVANT LE BENEFICE DES DROITS ET GARANTIES PREVUS AU
STATUT DE LA CANSSM**

- Mariage du salarié ou PACS (dans la limite de 5 jours ouvrés),
- Naissance ou adoption (3 jours ouvrés),
- Décès du conjoint, père ou mère (dans la limite de 3 jours),
- Décès d'un enfant du salarié (3 jours : 1 jour pour obsèques et 2 jours pour démarches à prendre dans l'année suivant la date du décès),
- Décès des beaux-parents du salarié (dans la limite de 2 jours ouvrés),
- Décès du frère, de la sœur, des grands-parents ou des petits-enfants du salarié (1 jour - celui des obsèques)
- Mariage ou PACS d'un enfant (dans la limite d'un jour ouvré),
- Mariage ou PACS du frère ou de la sœur du salarié (dans la limite d'un jour ouvré),
 - Communion ou cérémonie similaire pour un enfant, petit-enfant, filleul(le) du salarié (1 jour ouvré).

ANNEXE N°3

OBJECTIFS D'INTÉRESSEMENT 2006

✧ **OBJECTIFS transversaux :**

Pondération : 20 %

✧ **OBJECTIFS des unités de travail :**

Pondération : 80 %

*

*

*

Précision sur le taux d'atteinte des objectifs : le taux d'atteinte maximal est atteint dès 98%. Pour certains 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 final du taux d'atteinte (mutualisation).

OBJECTIFS TRANSVERSAUX

Objectif 1 : Garantir l'équilibre économique de la CDC

Description

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 gradation 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%
- 0% → La progression est supérieure à 4,5%

gradation 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 : Gestion dynamique du bassin d'emploi de la CDC

Description

La CDC s'est engagée depuis 2005 dans une gestion dynamique de son bassin d'emploi en particulier par la mise en œuvre d'une politique de mobilité tant fonctionnelle que géographique. Cet objectif a été réaffirmé dans l'accord cadre 2006 – 2008.

Indicateur

Le taux de mobilité à l'intérieur de la CDC (mobilités rapportées aux effectifs permanents présents).

La gradation de l'indicateur est la suivante :

- 98% → taux de 10%
- 95% → taux de 9%
- 90% → taux de 8%
- 80% → taux inférieur ou égal à 7%

Graduation en cas de taux de mobilité supérieur à 10% :

Si le taux est compris entre 10% et 12%, le taux d'atteinte est de 105%

Si le taux est supérieur à 12%, le taux d'atteinte est de 110%

Nota : est considérée comme mobilité tout changement de nature de fonctions au sein d'une structure de travail ou tout changement de structure de travail.

Unité : Direction générale - Secrétariat général

1. Objectif A: Axe cout

Pondération 25 %

Indicateur

L'indicateur est le niveau de consommation de l'enveloppe budgétaire d'investissement immobilier de la CDC, cette information étant disponible dans le budget et le rapport d'exécution de la CDC.

La gradation de l'indicateur est la suivante :

- 98% : consommation égale à 90% de l'enveloppe d'investissement
- 95% : consommation supérieure à 90% et inférieure ou égale à 95% de l'enveloppe
- 90% : consommation supérieure à 95% et inférieure ou égale à 100% de l'enveloppe
- 80% : consommation supérieure à 100% et inférieure ou égale à 105 % de l'enveloppe
- 0% : consommation supérieure à 105% de l'enveloppe

Si la consommation est supérieure ou égale à 80% et inférieure à 90% de l'enveloppe, le taux d'atteinte est de 105%.

Si la consommation est inférieure à 80% le taux d'atteinte est de 110%.

2. Objectif B : Axe Client

Pondération 25 %

L'objectif est de soutenir les directions dans leur stratégie d'achats en s'appuyant sur les leviers économiques et juridiques à la disposition de la CDC.

Indicateur

L'indicateur est le délai moyen de notification de réponse suite à consultation, cette information étant mesurable au travers du système d'information de gestion de marchés.

La gradation de l'indicateur est la suivante :

- 98% → 16 jours
- 95% → 18 jours
- 90% → 20 jours
- 80% → 22 jours

Si le nombre de jours est égal à 15 le taux d'atteinte est de 105%

Si le nombre de jours est inférieur à 15 le taux d'atteinte est de 110%

3. Objectif C: Processus

Pondération 25 %

L'objectif est la mise en œuvre effective du processus « observatoire des métiers ». Cette mise en œuvre est séquencée de la manière suivante :

- Phase 1
 - Analyse de l'existant pour le début avril 2006
- Phase 2
 - élaboration de la charte de l'observatoire des métiers pour fin juin
 - définition du processus de gestion dynamique du bassin d'emploi de la CDC pour fin juin

- Phase 3
 - démarche d'élaboration de la politique de formation sur la base des conclusions de la phase 2 pour fin novembre
- Phase 4
 - mise en œuvre des premières actions définies dans le cadre de l'observatoire (formations diplômantes, ...) d'ici la fin de l'année 2006

Indicateur

L'indicateur est le respect des délais de mise en œuvre de l'observatoire, la gradation de l'indicateur est la suivante :

- 98% → Respect des délais sur les 4 phases
- 95% → Respect des délais sur 3 phases
- 90% → Respect des délais sur 2 phases
- 80% → Respect des délais sur au moins 1 phase

4. Objectif D: axe collaborateur

Pondération 25 %

Le secrétariat général a lancé un projet pour décliner son plan de performance au sein de l'ensemble de son organisation. Ce projet passe par des actions de communication et de management auprès des collaborateurs.

Objectif

Afin de diffuser et faire partager l'information le SGG s'appuie sur l'ensemble des moyens de communication à sa disposition avec l'appui de la direction de la communication.

Pour cela le SGG met en œuvre les actions suivantes :

- Une communication régulière au travers d'une lettre projet envoyée à l'ensemble des collaborateurs du SGG
- Une manifestation réunissant l'ensemble des cadres du SGG au cours du 2^{ème} trimestre 2006
- L'évolution des sites intranet des directions du SGG
- La constitution d'un réseau « communiquant » au sein du secrétariat général
- D'autres formes de communication ciblées autour du projet :
 - articles dans les publications de l'EP (CDC Scope par exemple),
 - réunion des collaborateurs du SGG, par direction ou ensemble.

Indicateur

L'indicateur est le nombre d'actions mises en œuvre pour décliner le plan de performance auprès des collaborateurs.

La gradation de l'indicateur est la suivante :

- 98% → Mise en œuvre d'au moins 6 actions
- 95% → Mise en œuvre de 5 actions
- 90% → Mise en œuvre de 4 actions
- 80% → Mise en œuvre de 3 actions

OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL

Unité : Direction bancaire

1 Objectif A : Axe finances/coûts – maîtriser le budget

Pondération 25 %

Indicateur : budget révisé

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98 % : si le budget réalisé est égal au budget révisé
- ✓ 95 % : si le budget réalisé est > à 100% et < ou = 101 % du budget révisé
- ✓ 90 % : si le budget réalisé est > à 101% et < ou = 102 % du budget révisé
- ✓ 80 % : si le budget réalisé est > à 102% et < ou = 104 % du budget révisé

Si le budget réalisé est inférieur au budget révisé le taux d'atteinte est le suivant :

- ✓ 105% : si le budget réalisé est < de 2% du budget révisé
- ✓ 110% : si le budget réalisé est < de 4% du budget révisé

2 Objectif B : Axe processus – sécuriser la gestion des mandats publics grâce à leur prise en charge dans IORGA

Pondération 25 %

Indicateur : nombre de fonds dans IORGA

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98 % : si 7 fonds sont intégrés dans l'outil au 31/12/06
- ✓ 95 % : si 6 fonds sont intégrés dans l'outil au 31/12/06
- ✓ 90 % : si 5 fonds sont intégrés dans l'outil au 31/12/06
- ✓ 80 % : si 4 fonds sont intégrés dans l'outil au 31/12/06

Si plus de sept fonds sont intégrés dans l'outil au 31/12/06 le taux d'atteinte est le suivant :

- ✓ 100 % : si 8 fonds sont intégrés dans l'outil au 31/12/06
- ✓ 105 % : si 9 fonds sont intégrés dans l'outil au 31/12/06

3 Objectif C : Axe clients – Assurer la satisfaction des clientèles PJ

Pondération 25 %

Indicateur : moyenne arithmétique de la note de satisfaction des professions juridiques -PJ- (1^{er} sous indicateur) et du niveau de présence commerciale auprès des études de notaires et des auxiliaires de justice et mandataires judiciaires -AJMJ- (second sous indicateur).

1^{er} sous indicateur :

- ✓ 98% si note de satisfaction PJ > ou égal à 15,50
- ✓ 95% si note de satisfaction PJ > ou égal à 15,00
- ✓ 90% si note de satisfaction PJ > 14,00
- ✓ 80% si note de satisfaction PJ =< 14,00

Si note de satisfaction PJ > ou égal à 16,00 le taux d'atteinte s'établit à 100%

Si note de satisfaction PJ > ou égal à 16,50 le taux d'atteinte s'établit à 105%

Second sous – indicateur :

- ✓ 98% si présence commerciale >ou = 88%
- ✓ 95% si présence commerciale >ou = 86%
- ✓ 90% si présence commerciale >ou = 84%
- ✓ 80% si présence commerciale >ou = 82%

Si présence commerciale > ou = 90% le taux d'atteinte s'établit à 100 %

Si présence commerciale = 100% le taux d'atteinte s'établit à 105%

Les niveaux d'atteinte globale de l'objectif [(taux d'atteinte du 1^{er} sous indicateur + taux d'atteinte du 2nd sous indicateur)/2] s'établissent comme suit :

- ✓ 98% si moyenne >ou = 98%
- ✓ 95% si moyenne >ou = 95%
- ✓ 90% si moyenne >ou = 90%
- ✓ 80% si moyenne >ou = 80 %

Au-delà de 98% le niveau d'atteinte s'établit comme suit :

- ✓ 100% si moyenne >ou = 100 %
- ✓ 105% si moyenne >ou = 105 %

4 Objectif D : Axe collaborateurs – Poursuivre l'élévation des niveaux de qualification des personnels

Pondération 25 %

Indicateur : ratio de couverture des besoins

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98 % : si indicateur > ou = 95%
- ✓ 95 % : si indicateur > ou = 90 %
- ✓ 90 % : si indicateur > ou = 85%
- ✓ 80 % : si indicateur > ou = 75%

Au-delà de 98 % le niveau d'atteinte s'établit comme suit :

- 100 % si l'indicateur est > ou = 98%,
- 105 % si l'indicateur est égal à 100%.

OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL

Unité : Direction des Fonds d'Epargne

1 Objectif A axe clients

Poursuivre la démarche de globalisation, en parallèle des prises de compétence « habitat » par les collectivités locales.

Pondération : 25%

Indicateur :

Nombre de Ligne Globale de Financement Pluriannuel (LGFP) signées/ nombre de conventions de délégation de compétence signées.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98 % : si l'indicateur LGFP/ délégations de compétence < 35% et > = à 34%
- ✓ 95 % : si l'indicateur LGFP/ délégations de compétence < 34% et > = à 33%
- ✓ 90 % : si l'indicateur LGFP/ délégations de compétence < 33% et > = à 32%
- ✓ 80 % : si l'indicateur LGFP/ délégations de compétence < 32% et > = à 30%

Si l'indicateur est égal ou supérieur à 35%, le taux d'atteinte est de 100%

Si l'indicateur est < 33 et >= 37%, le taux d'atteinte est de 105%

Si l'indicateur >= 40% le taux d'atteinte est de 110% :

2 Objectif B axe processus

Optimiser la gestion de trésorerie : remplacer la gestion par fonds par une gestion globale

Pondération : 25%

Indicateur :

Date de présentation à la signature de la déclaration conjointe DFE/DBR.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98 % : si présentation à la signature entre le 30 septembre et le 15 octobre 2006 (bornes comprises)
- ✓ 95 % : si présentation à la signature entre le 16 octobre et le 30 octobre
- ✓ 90 % : si présentation à la signature entre le 31 octobre et le 15 novembre
- ✓ 80 % : si présentation à la signature entre le 16 novembre et le 31 décembre 2006

Après le 31 décembre 2006 : 0%

En cas de présentation avant le 16 septembre chaque réduction du délai de 2 semaines augmente le niveau d'atteinte de 5%, dans la limite d'un plafond de 110 %.

Si présentation à la signature entre le 1^{er} et le 15 septembre, le taux d'atteinte s'établit à 105%,

Si présentation avant le 1^{er} septembre 2006, le taux d'atteinte s'établit à 110 %.

3 Objectif C axe processus

Intégrer la gestion des risques opérationnels par la déclaration des risques opérationnels et la mise en œuvre de plan d'action correctif.

Pondération : 25%

Indicateur :

% de mise en place de plans d'action par rapport aux incidents opérationnels intégrés dans la base incidents.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98 % : si 98 % des plans d'actions sont mis en place
- ✓ 95 % : si 95 % des plans d'actions sont mis en place
- ✓ 90 % : si 90 % des plans d'actions sont mis en place
- ✓ 80 % : si 80 % des plans d'actions sont mis en place

4 Objectif D axe collaborateurs

Développer les compétences et favoriser la professionnalisation des collaborateurs

Pondération : 25%

Indicateur :

% de collaborateurs ayant suivi une formation.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98 % : si le % des collaborateurs qui a suivi une formation est \geq à 84% et $<$ à 85 %
- ✓ 95 % : si le % des collaborateurs qui a suivi une formation est \geq à 83% et $<$ à 84%
- ✓ 90 % : si le % des collaborateurs qui a suivi une formation est \geq à 82% et $<$ à 83 %
- ✓ 80 % : si le % des collaborateurs qui a suivi une formation est \geq à 80% et $<$ à 82 %

Surperformance :

Si l'indicateur est \geq 85% et $<$ à 87%, le taux d'atteinte s'établit à 100%

Si l'indicateur est \geq à 87% et $<$ à 90%, le taux d'atteinte s'établit à 105 % :

Si l'indicateur est \geq à 90%, le taux d'atteinte s'établit à 110% :

Unité : Direction du développement territorial/ Direction du réseau des directions régionales

Objectif A (coût) :

Indicateur : Mise en œuvre d'un plan volontariste de sensibilisation à la maîtrise des coûts liés aux moyens logistiques et services extérieurs

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

98% : élaboration par chaque DIR et département du siège DDT d'un plan d'actions de mise en œuvre des règles et pratiques de maîtrise des coûts

95% : conduite d'un plan de communication autour de cette note + strict respect du budget DDT de moyens logistiques et services extérieurs

90% : élaboration d'une note sur les règles et pratiques à respecter pour maîtriser au mieux les coûts liés aux moyens logistiques et services extérieurs

80% : mise en place d'un dispositif de maîtrise par la transparence des coûts liés aux moyens logistiques et services extérieurs

Au-delà de 98 % le niveau d'atteinte s'établit comme suit :

105% : évaluation par DSFR (fonctions support DDT) du plan d'action de chaque DIR et département du siège

Objectif B (client) :

Indicateur : Réaliser les objectifs 2006 inscrits dans les lettres d'objectifs des directions interrégionales : objectifs « investisseur », « prêteur » et « bancaire »

Méthode de calcul : taux moyen de réalisation sur l'ensemble des DIR de ces trois séries d'objectifs

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

98% : réalisation >= à 98%

95% : réalisation >= à 95%

90% : réalisation >= à 90%

80% : réalisation >= à 80%

Au-delà de 98 % les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

105% : réalisation >= à 105%

110% : réalisation >= à 110%

Objectif C (processus interne) :

Indicateur : Démarche de certification de DDT

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

98% : extension du périmètre de certification du réseau à 5 DR nouvelles

95% : extension du périmètre de certification du réseau à 4 DR nouvelles

90% : extension du périmètre de certification du réseau à 3 DR nouvelles

80% : extension du périmètre de certification du réseau à 2 DR nouvelles

Au-delà de 98 % les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

105% : extension du périmètre de certification du réseau à 6 DR nouvelles

110% : formalisation des objectifs d'amélioration 2007 des départements opérationnels du siège (DIP, DNT et DPAT) en vue de certifier ces départements en 2007.

Objectif D (collaborateur) :

Indicateur : Conduite d'une étude de baromètre du management social (BMS)

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

98% : élaboration d'un plan d'actions suite aux résultats de l'étude

95% : conduite d'un plan de communication autour des résultats de l'étude

90% : restitution des résultats de l'étude en CODIR DDT et diagnostic

80% : élaboration d'un questionnaire

Au-delà de 98 % le niveau d'atteinte s'établit comme suit :

105% : mise en œuvre d'un dispositif de communication autour du plan d'actions

OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL

Unité : Direction des retraites

Dans le cadre de la mise en place du nouvel accord d'intéressement pour la période 2006-2008, la Direction des Retraites a retenu le principe de définir des objectifs issus du Plan de performance de la Direction et des objectifs communs à la CDC.

Concernant les objectifs propres de la DDR, la déclinaison au plan technique de ces objectifs s'établit de la manière suivante.

A) Axe coûts : pondération 25%

Indicateur : Évolution du taux d'activité de la direction des services gestionnaires de 2% sur une année, soit une cible 102 mesurée par rapport à une base 100. La base 100 est le ratio mesuré à fin 2005 de 78%.

Cet objectif de réalisation de 102 correspond aux niveaux d'atteinte suivants :

Taux d'atteinte	réalisation par rapport à la base 100	niveau du taux d'activité *
	(Année 2005) *	
➤ 98 % :	98,9<= réalisation < 102,0	soit 77,3<=ratio<79,6
➤ 95 % :	93,7<= réalisation < 98,9	soit 73,1<=ratio<77,2
➤ 90 % :	83,3<= réalisation < 93,7	soit 64,9<=ratio<73,1
➤ 80 % :	réalisation < 83,3	soit un ratio<65,0

Le taux 2005 sera éventuellement recalculé si le périmètre suivi était élargi, générant un recalcul de la base. Si tel était le cas, la base serait alors modifiée.

➤ Au-delà de 98 % le taux d'atteinte s'établit comme suit :

➤ 100% :	102,0<= réalisation < 102,3	soit 79.6<=ratio<79.9
➤ 105% :	102,3<= réalisation < 103,2	soit 79.8<=ratio<80.2
➤ 110% :	103.2<= réalisation < 104	soit 80.5<=ratio<81.2
➤ 120% :	104<= réalisation < 105.7	soit 81.1<=ratio<82.5

B) Axe clients : pondération 25%

Indicateur : Taux de liquidation des retraites dans les délais par les services gestionnaires : 92,6%, moyenne pondérée par le volume des objectifs de taux de liquidation dans les délais de 4 fonds de la DdR :

	Taux	Pondération
CNRACL	95,0%	14.3%
Ircantec	90,0%	40.0%
Mines	86,7%	4.5%
Rafp	95,0%	41.2%
<i>Taux pondéré</i>	<i>92,6%</i>	<i>100%</i>

NB : ce taux est indicatif et pourra être pondéré par le volume constaté à fin 2006

Cet objectif de réalisation de 92,6 correspond aux niveaux d'atteinte suivants :

➤ 98 % :	89,8<= réalisation < 92,6
➤ 95 % :	85,0<= réalisation < 89,8
➤ 90 % :	74,1<= réalisation < 85,0
➤ 80 % :	réalisation <74,1

Au-delà de 98 % le taux d'atteinte s'établit comme suit :

➤ 100% :	92,6<= réalisation < 92,7
➤ 105% :	92,7<= réalisation < 93,0
➤ 110% :	93,0<= réalisation

C) Axe processus internes : pondération 25%

Indicateur : Niveau de disponibilité des applications critiques de 98%

Cet indicateur mesure la capacité des équipes de la DDR à faire maintenir et évoluer son outil de production de travail (39 applications concernées). Cet objectif de réalisation de 98 correspond aux niveaux d'atteinte suivants

- 98 % : 93,1<= réalisation < 98,0
- 95 % : 88,2<= réalisation < 93,1
- 90 % : 78,4<= réalisation < 88,2
- 80 % : réalisation <78,4

En cas de disponibilité des applications supérieure à 98 % le taux d'atteinte s'établit comme suit :

- 100% : 98,0<= réalisation < 99,0

Nota : le niveau de disponibilité s'entend hors indisponibilité liée à des événements purement techniques.

D) Axe collaborateurs : pondération 25%

Indicateur : Nombre de réunions d'information et de communications dans les services sur les objectifs et réalisations du plan de performance : 2 par an et par unité.

La déclinaison par palier s'établit de la manière suivante :

- 98% : réalisation de 80% des réunions et au-delà
- 95 % : réalisation de 70 à 80 % des réunions
- 90 % : réalisation de 60 à 70 % des réunions
- 80 % : réalisation jusqu'à 60 % des réunions

OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL

Unité : Direction des back offices

1 Objectif A : Axe Coût

Indicateur : Limiter la facture totale 2006 du FRR sur la base des coûts directs 2006 de la DBO pour les activités des flux/stocks et valorisations car le coût complet est connu trop tardivement

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98% : si facture < ou égale à 6,1M€
- ✓ 95% : si facture < ou égale à 6,3M€
- ✓ 90% : si facture < ou égale à 6,5M€
- ✓ 80% : si facture < ou égale à 6,6M€

Au-delà de 98 % les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 105% : si facture < ou égale à 6,09 M€
- ✓ 110% : si facture < ou égale à 6,08 M€

2 Objectif B: Axe Clients

Indicateur :

1. Renouvellement de la convention d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) du FRR en 2006
2. Signature d'une convention au profit du RAFP (Direction des retraites) avant le 31/12/06
3. Mise en chantier convention BFI avec proposition par la DBO à BFI avant fin juin 2006
4. Proposition d'un SLA à l'Etat pour la gestion de son portefeuille avant fin août 2006

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98% : Les 4 objectifs ont été remplis
- ✓ 95 % : Les 3 objectifs ont été remplis
- ✓ 90% : Les 2 objectifs ont été remplis
- ✓ 80% : Un objectif a été rempli

3 Objectif C: Axe Efficacité des Processus

Indicateur : Respect des délais fixés par BCG des 4 arrêtés comptables. Dès l'arrêté de juin 2006, les arrêtés comptables seront produits dans les normes françaises et IFRS. C'est pourquoi la production aux dates demandées des arrêtés, back par back constitue un indicateur pertinent, régulièrement suivi, quatre fois par an. Il est entendu que cet objectif est fixé pour les back offices comptables actuels de la DBO.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98 % : 4 arrêtés trimestriels dans les délais fixés par la direction de la comptabilité
- ✓ 95 % : 3 arrêtés trimestriels dans les délais fixés par la direction de la comptabilité
- ✓ 90% : 2 arrêtés trimestriels dans les délais fixés par la direction de la comptabilité
- ✓ 80% : 1 arrêté trimestriel dans les délais fixés par la direction de la comptabilité

4 Objectif D: Axe Collaborateurs

Indicateur :

Deux grands axes ont été fixés :

1) formation des nouveaux arrivants, dont certains bénéficient de reconversion, principalement :

- aux techniques métiers
- à l'environnement DBO
- aux méthodologies risques, qualité, documentation de la direction

2) formation des collaborateurs en place :

- en vue d'une polyvalence
- aux outils permettant des gains de productivité et de sécurité
- dans le but d'élargir la base de connaissance individuelle du métier

L'indicateur retenu est le ratio =
$$\frac{\text{nb de jours de formation réalisés}}{\text{nb de jours de formation prévus et arbitrés}}$$

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 98% : si ratio de couverture = 95%
- ✓ 95% : $90\% \leq \text{ratio de couverture} < 95\%$
- ✓ 90% : $85\% \leq \text{ratio de couverture} < 90\%$
- ✓ 80%: $75\% \leq \text{ratio de couverture} < 85\%$

Au-delà de 98 % les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ✓ 105% : si ratio de couverture = 97%
- ✓ 110% : si ratio de couverture = 98%

OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL

Unité : direction des finances et de la stratégie

1 AXE CLIENTS ET DEVELOPPEMENT

Objectifs : cessions pour ouverture de capital ; désengagement de sociétés non stratégiques ; ceci pour réduire l'exposition aux risques.

Indicateur quantitatif

- Nombre de cessions d'actifs immobiliers et de participations

Aucune cession	Moins de 3	3	4	5
0 %	80 %	90 %	95%	98 %

En cas de cessions supérieures à 5 le niveau d'atteinte s'établit comme suit :

6	Plus de 6
105 %	110 %

2 AXE QUALITE DES PROCESS

2/1 Objectif : Amélioration de la fiabilité des processus opérationnels de la gestion financière. Systématiser l'enregistrement des problèmes rencontrés dans la base incident et veiller à la mise en œuvre opérationnelle des plans d'action définis.

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de plans d'action et de procédures mis en œuvre suite à la détection d'incidents.
- Nombre de réunions du comité de Direction de BFI avec comme objectif de faire le point sur la situation en terme de généralisation de l'utilisation de la base incident et de définition et mise en œuvre des plans d'action.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme indiqué dans le tableau suivant qui dépend de ces deux critères :

Nombre de plans d'actions	Moins de 3	De 3 à 5	De 6 à 8	9	Plus de 9
Nombre de réunions					
0	80 %	80 %	90 %	95%	95 %
1	80 %	90 %	95 %	98%	98 %
2	90 %	95 %	98 %		

Au-delà de 98 % les taux d'atteinte s'établissent comme suit :

Nombre de plans d'actions	9	Plus de 9
Nombre de réunions		
2	105 %	110 %

2/2 Objectif : Réduction de 70 % du nombre de recommandations d'ordre comptable formulées par les commissaires aux comptes.

Indicateur quantitatif :

- Nombre de recommandations des commissaires aux comptes

Réduction de 50 %	Réduction de 60 %	Réduction de 65 %	Réduction de 70 %
80 %	90 %	95 %	98 %

Au-delà de 98 % les taux d'atteinte s'établissent comme suit :

Réduction de 75 %	Réduction de 80 %
105%	110 %

3 AXE COLLABORATEURS ET MANAGEMENT

Objectif : développement des connaissances des collaborateurs.

Indicateur quantitatif

- Nombre de jours de formation suivis en 2006. Un focus particulier sera mis sur IFRS.

140 jours	160 jours	170 jours	180 jours
80 %	90 %	95 %	98 %

Au-delà de 98 % les taux d'atteinte s'établissent comme suit :

200 jours	220 jours
105%	110 %