



Exercices 2012-2013-2014

**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 Antoine Gosset-Grainville, directeur général adjoint, directeur chargé de l'intérim des fonctions de directeur général,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives :

la CGT,

FO, Patrick THELET

la CFTC, Sylvie RATHIER-RIEDER

la CFDT, Patrick BLANOSTIER

la CFE CGC, Claude PALAT

l'UNSA Groupe CDC, Anne-Lise FENET

et le SNUP

d'autre part,

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

Handwritten signatures and initials:
- A blue signature 'on' with 'SR' below it.
- A signature '1/20' with '1/20' below it.
- A signature 'af' with 'af' below it.
- Other initials: 'hb', 'SR', 'R', 'af'.

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 2012-2014 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.

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.

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 satisfaisante 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 18 juin 2012.

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.

J

13 2/20
se
cn
rtaf

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 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, 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 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^{er} janvier 2012, soit pour les exercices 2012, 2013 et 2014.

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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- A large handwritten 'X' or checkmark.
- The initials '13' written below the 'X'.
- The initials 'CN' written in blue ink.
- The initials 'SR' written in blue ink below 'CN'.
- The initials '3/20' written in blue ink to the right of 'CN'.
- The initials 'AF' written in blue ink to the right of '3/20'.
- The initials 'SR' written in blue ink below 'AF'.

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 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. Sa modification éventuelle donnera lieu à la rédaction d'un avenant selon les modalités rappelées au point 3.2 du présent accord.

La détermination 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 2012, 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'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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the date 4/20 and initials such as 'ib', 'AT', 'SR', 'AF', and 'CN'.

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	Moyenne pondérée
		$\sum b = 100$	$\frac{a_0 \times b_0}{c_0} = \frac{\quad}{100}$
Moyenne des objectifs transversaux	a ₁ %	b ₁	c ₁
Moyenne des objectifs des UT	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 % ≤ NGP < 90 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 5.25 % de la masse salariale MS
si 90 % ≤ NGP < 95 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 5.50 % de la masse salariale MS
si 95 % ≤ NGP < 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 5.75 % de la masse salariale MS
si NGP ≥ 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 6 % de la masse salariale MS.

La masse salariale est définie comme la somme des salaires et rémunérations bruts individuels, au sens de la déclaration annuelle des données sociales (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 **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).

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including "en 5/20" and initials "SR".

7.2 / Temps de présence individuel - TPI -

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

Ne sont pas décomptés du nombre de jours ouvrés 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°2,
- les autorisations d'absences pour motif syndical, les heures légales et conventionnelles de délégation,
- les jours de récupération sur crédits d'heures et ceux prévus par le titre VI du protocole d'accord ARTT,
- les jours 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 municipaux.

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

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

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

Handwritten notes and signatures:

- AD
- Handwritten signature
- SR
- SR
- SR

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 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, et sauf modification législative, 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.

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "CN" (underlined), "7/20", "NB", "SR", and "AF".

Fait à Paris, le 29 JUIN 2012

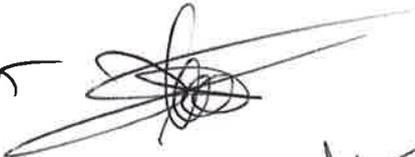
En quatre exemplaires originaux

Pour la CDC


Antoine Gosset-Grainville

Les organisations syndicales représentatives :

la CGT,

FO, Patrick THERET 

la CFTC, Sylvie RATHIER-RIEDER 

la CFDT, Patrick BLANCHIER 

la CFE CGC, Claude Nalat 

l'UNSA Groupe CDC, Anne Lise FENET 

et le SNUP,

□ □ □ □

ANNEXE N°1

LISTE DES UNITES DE TRAVAIL

Pondération totale 70 %, pondération respective de chaque unité de travail : 8.75 %

- Direction générale / secrétariat général du Groupe
- Direction des ressources humaines groupe
- Direction des services bancaires
- Direction des fonds d'épargne
- Direction du développement territorial et du réseau
- Direction des retraites et de la solidarité
- Direction des back offices
- Pôle finances, stratégie, filiales et international

Handwritten notes and initials in the bottom right corner:
A blue checkmark above the text "CN".
The text "9/20" is written below "CN".
The text "SR" is written to the right of "9/20".
The text "1.5" is written to the left of "SR".
The text "af R" is written below "SR".

ANNEXE N°2

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 (dans la limite de 16 jours ouvrés selon le cas),
- Absence au titre d'un enfant majeur atteint de pathologie lourde ou d'un handicap,
- 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).

sa
10/20
af

ANNEXE N°3

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2012

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

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).

SR CA D
15 18 11/20 af

OBJECTIFS TRANSVERSAUX 2012

Objectif 1 : Garantir l'équilibre économique de la CDC

Pondération : 50 %

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 ne doivent pas progresser plus vite que sa richesse, mesurée par la progression du PNB sur moyenne période soit +3,5% par an.

Indicateur : 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%

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 : Développer les actions de la Caisse des Dépôts en matière de handicap et de diversité

Pondération : 50 %

Définition : La Caisse des Dépôts souhaite développer ses efforts en matière de handicap et se préparer à l'obtention du label diversité. Ces objectifs impliquent que la CDC renforce le rôle et la place qu'elle accorde aux travailleurs en situation de handicap et améliore ses outils de pilotage, d'action et de suivi. L'année 2012 sera marquée par l'engagement de négociations en vue de parvenir avec les partenaires sociaux à un accord sur le handicap.

Indicateurs :

- Mettre en place un Comité diversité et les groupes de travail nécessaires pour rendre l'Établissement public éligible au label diversité en 2012.
- Atteindre et maintenir un taux minimum d'emploi de travailleurs handicapés direct et indirect de 6 % au 31 décembre 2012.
- Engager une dynamique d'emploi d'apprentis handicapés en opérant de premiers recrutements dès 2012
- Mener une étude auprès des travailleurs handicapés pour disposer d'une vision objective de leur situation et élaborer un programme d'amélioration de leurs conditions de travail.
- Engager et mener des négociations avec les partenaires sociaux pour proposer la signature d'un accord triennal sur le handicap avant le 31 décembre 2012 et offrir un nouveau cadre structurant pour la politique de la diversité.
- Assurer le renouvellement de la convention entre la Caisse des dépôts et le FIPHFP.

Les niveaux d'atteinte :

⇒ 98 % : Si 4 actions menées à bien

⇒ 95 % : Si 3 actions menées à bien

⇒ 90 % : Si 2 actions menées à bien

⇒ 80% : Si 1 action menée à bien

Le cas échéant Surperformance

⇒ 105% : Si 5 actions menées à bien

⇒ 110 % : Si 6 actions menées à bien

OBJECTIFS 2012 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction générale / secrétariat général du Groupe

1. Objectif A

Pondération 50 %

Définition : Sensibiliser les collaborateurs de l'établissement public aux risques Sécurité des SI

Mise en place d'un programme de sensibilisation aux risques Sécurité des SI au sein de l'établissement public. Le plan d'action s'articule autour de plusieurs axes: renforcer la culture sécurité des utilisateurs, éprouver nos SI exposés par l'organisation de tests d'intrusions réguliers, redéfinir les règles de gouvernance, améliorer la sécurité du poste de travail avec renforcement des contrôles d'accès.

Concernant le premier axe du programme, une séance de sensibilisation des collaborateurs d'une durée de 3h (considérée comme de la formation et gérée comme telles par la RH formation) leur permettra de se prémunir contre les menaces les plus courantes tant sur le plan professionnel que personnel : panorama de la sécurité, les réseaux sociaux (principales menaces, conseils pour se protéger), etc.

Indicateur : % de collaborateurs ayant participé au programme de sensibilisation

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 20%
- ⇒ 95% : 15%
- ⇒ 90% : 10%
- ⇒ 80% : 5%

Le cas échéant surperformance

- ⇒ 105 % : 25%
- ⇒ 110 % : 30%

2. Objectif B

Pondération 50 %

Définition : Le réseau d'audit est composé de 66 personnes réparties entre la CDC, et ses filiales.

Au-delà des missions dans les filiales, prévues au plan d'Audit., seront organisés des réunions périodiques, ainsi qu'un séminaire annuel afin d'animer le réseau d'audit du Groupe. DGAU fera converger le réseau d'audit du Groupe vers des pratiques communes (ex : plans pluriannuels) et lui fera bénéficier de sa veille technique.

Des ateliers pourront être organisés sur des sujets communs.

L'objectif en 2012 est d'organiser au moins un évènement par trimestre (réunions d'actualité du réseau, groupes de travail thématiques etc. ...).

Indicateur : Nombre d'évènements d'animation du Réseau d'audit organisés par DGAU dans l'année

- ⇒ 98% : 4 évènements
- ⇒ 95% : 3 évènements
- ⇒ 90% : 2 évènements
- ⇒ 80% : 1 évènement

Le cas échéant surperformance

- ⇒ 105 % : 5 évènements
- ⇒ 110 % : 6 évènements et plus

SR
CN
FD
13/20
af

OBJECTIFS 2012 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction des ressources humaines Groupe

1. Objectif A : Mise en œuvre du plan managérial de l'établissement public

Pondération : 50 %

Définition : Annoncé lors de la journée des cadres du 20 septembre 2011, « CDC Campus » conçoit et met en œuvre à partir de 2012 de nouvelles offres à destination des cadres du groupe, sur 4 axes : le développement managérial, la connaissance du groupe, les académies métiers, l'accompagnement conseil de sujets opérationnels, stratégiques et transversaux.

Indicateur :

- au moins 300 collaborateurs bénéficiant d'une offre de CDC Campus en 2012
- Mise en place de 20 modules sur le développement managérial avant le 31/12
- Mise en œuvre de 6 séminaires intégration ou connaissance du groupe avant le 31/12
- Lancement d'un appel d'offres pour l'académie communication avant le 31/12
- Lancement d'un appel d'offres pour l'académie RH avant le 31/12
- Conception et mise en œuvre d'un accompagnement sur mesure sur l'un des projets stratégique et transversal du groupe

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : Si 4 actions menées à bien
- ⇒ 95 % : Si 3 actions menées à bien
- ⇒ 90 % : Si 2 actions menées à bien
- ⇒ 80% : Si 1 action menée à bien

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105% : Si 5 actions menées à bien
- ⇒ 110 % : Si 6 actions menées à bien

2. Objectif B : Dispositifs 2012 emploi et compétences

Pondération : 50 %

a) Mise en place d'une gestion dynamique, transversale et prospective de l'emploi et des compétences

Définition : La DRH a initié une démarche de Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences qui vise à anticiper les conséquences des évolutions stratégiques et de l'impact démographique sur les métiers, à donner aux collaborateurs de la lisibilité sur leurs opportunités d'évolution professionnelle, et à développer la mobilité.

Indicateur :

- Raccordement de tous les collaborateurs de l'EP à leurs filières métier avant fin mai 2012 ;
- Mise en place d'un pilote « évaluation des compétences » sur un échantillon représentatif au sein de l'EP avant fin juin 2012

b) Refonte du dispositif de formation promotionnelle

Définition : L'objectif est de refondre le dispositif de formation promotionnelle et de mettre en place des parcours de préparation aux concours et examens professionnels.

Indicateur :

- Mise en œuvre du test d'orientation et des cursus « connaissances générales » pour la préparation aux concours et examens professionnels avant le 31 décembre
- Mise en place d'un dispositif de suivi des consommations des « 15 jours » de formation promotionnelle

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : Si 4 actions menées à bien
- ⇒ 95 % : Si 3 actions menées à bien
- ⇒ 90 % : Si 2 actions menées à bien
- ⇒ 80 % : Si 1 action menée à bien

OBJECTIFS 2012 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction des services bancaires

1. Objectif A

Pondération 60 %

Définition : Mise en œuvre du projet stratégique de la direction des Services bancaire

Indicateur : moyenne des performances des 2 actions ci-dessous

⇒ Finalisation de la conception détaillée du projet Saturne : Saturne est le projet de refonte du système d'information bancaire de la DSB. Ce projet, lancé en juin 2011 après un appel d'offres ayant duré 9 mois) a vu sa phase de conception générale achevée en novembre 2011. La phase de conception détaillée est actuellement en cours.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : 15 juillet
- ⇒ 95 % : 31 juillet
- ⇒ 90 % : 31 août
- ⇒ 80 % : 30 septembre

Le cas échéant Surperformance :

- ⇒ 105 % : 30 juin
- ⇒ 110 % : 15 juin

⇒ Reprise de l'activité de Réception/transmission d'ordre du réseau DGFIP : lancement de la communication clients : L'activité de réception/transmission d'ordres consiste à réceptionner les ordres titres de nos clients et de les transmettre pour exécution à nos prestataires Titres. Cette activité, actuellement exécutée par le réseau préposé DGFIP pour nos clients du réseau, sera reprise par la DSB en direct début 2013. Une étape importante sera l'annonce de cette opération à nos clients deux mois avant la reprise de l'activité.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 15 novembre 2012
- ⇒ 95% : 30 novembre 2012
- ⇒ 90% : 15 décembre 2012
- ⇒ 80% : 31 décembre 2012

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 31 octobre 2012
- ⇒ 110 % : 22 octobre 2012

2. Objectif B

Pondération 40 %

Définition : Maintenir un haut niveau de qualité des prestations rendues aux clients

Indicateur : Assurer le renouvellement du certificat ISO 9001 de la direction des Services bancaires

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : si 0 écart mineur et au maximum 9 points sensibles
- ⇒ 95% : si 0 écart mineur et au maximum 10 points sensibles
- ⇒ 90% : si 1 écart mineur ou maximum 11 points sensibles
- ⇒ 80% : si 2 écarts mineurs ou maximum 13 points sensibles

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : si 0 écart mineur et au maximum 7 points sensibles
- ⇒ 110 % : si 0 écart mineur et max 5 points sensibles

SR

15/20

OBJECTIFS 2012 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction des fonds d'épargne

1. Objectif Stratégique

Pondération 50 %

Début 2012, la DFE a défini son plan d'action à moyen terme « fonds d'épargne 2016 ». Ces orientations à moyen terme se déclinent sur l'ensemble de la Direction en plan d'action opérationnel dont la mise en œuvre est désormais planifiée.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : si 50 actions planifiées démarrent en 2012
- ⇒ 95% : si 47 actions planifiées démarrent en 2012
- ⇒ 90% : si 45 actions planifiées démarrent en 2012
- ⇒ 80% : si 40 actions planifiées démarrent en 2012

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 52 actions planifiées démarrent en 2012
- ⇒ 110 % : 55 actions planifiées démarrent en 2012

2. Objectif de Contrôle interne

Pondération 50 %

Le modèle prudentiel de DFE sera adapté sur la base des recommandations émises par l'Autorité de Contrôle Prudentiel telles que validées par la Commission de Surveillance.

Indicateur : Taux de recommandations formulées par l'ACP et validées par la Commission de surveillance traitées dans les délais (Pour les recommandations dont l'échéance arrive après 2012, la réalisation d'une étape intermédiaire en 2012 pourra être retenue pour déterminer le niveau d'atteinte de l'objectif).

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : pour 90 % de recommandations traitées dans le délai fixé
- ⇒ 95 % : pour 85 % de recommandations traitées dans le délai fixé
- ⇒ 90 % : pour 80 % de recommandations traitées dans le délai fixé
- ⇒ 80 % : pour 70 % de recommandations traitées dans le délai fixé

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : pour 95 % de recommandations traitées dans le délai fixé
- ⇒ 110 % : pour 98 % de recommandations traitées dans le délai fixé

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page, including "SR", "16/20", and other illegible marks.

OBJECTIFS 2012 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction du développement territorial et du réseau

1/ Objectif A

Pondération : 50 %

Définition : Le respect des procédures d'engagement des dossiers d'investissement s'inscrit dans le corpus des processus et procédures de la direction : à ce titre, le dossier d'engagement comporte les pièces nécessaires à son examen lors de sa présentation en CNE.

Indicateur : pourcentage de dossiers d'engagement présentés en comité national d'engagement (CNE) DDTR comportant les pièces nécessaires à son examen (fiche LAB (Lutte Anti-Blanchiment), matrice des risques, cotation d'intérêt général, simulation financière).

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : entre 80 et 98 % des dossiers d'engagement 2012 présentés en CNE DDTR comportent la totalité des pièces nécessaires.
- ⇒ 95% : entre 70 et 80% des dossiers d'engagement 2012 présentés en CNE DDTR comportent la totalité des pièces nécessaires.
- ⇒ 90% : moins de 70% des dossiers d'engagement 2012 présentés en CNE DDTR comportent la totalité des pièces nécessaires.
- ⇒ 80% : diffusion d'un kit dossier CNE avant le 31/3/2012 aux responsables de département et aux directeurs régionaux.

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : la détermination des tiers prioritaires est validée avec DRCI pour effectuer la mise à jour des dossiers au regard de la LAB.
- ⇒ 110 % : la détermination des tiers prioritaires est validée avec DRCI pour effectuer la mise à jour au regard de la LAB et les modalités de mise à jour sont définies.

2/ Objectif -B

Pondération : 50 %

Définition : Les Directeurs Régionaux sont les représentants du Directeur Général dans les territoires : à ce titre, ils sont en relation étroite avec les représentants des filiales du groupe sur les territoires pour échanger et partager sur la stratégie du groupe CDC et permettre une mutualisation des savoirs faire au service du développement des territoires sur l'ensemble des sujets intéressant le groupe.

Le Directeur Régional doit animer plusieurs réunions sur son territoire avec les responsables territoriaux des filiales du groupe.

Indicateur : nombre de réunions animées par le Directeur Régional dans le ou les départements de son ressort en 2012 ;

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 1 réunion dans 98 % des DR (hors Nouvelle Calédonie/ Polynésie) et une 2ème réunion dans 18 DR
- ⇒ 95% : 1 réunion dans 98 % des DR (hors Nouvelle Calédonie/ Polynésie) et une 2ème réunion dans 15 DR
- ⇒ 90% : 1 réunion dans 98 % des DR (hors Nouvelle Calédonie/ Polynésie)
- ⇒ 80% : 1 réunion dans 80 % des DR (hors Nouvelle Calédonie/ Polynésie)

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 1 réunion dans 98 % des DR (hors Nouvelle Calédonie/ Polynésie) et une 2ème réunion dans 20 DR
- ⇒ 110 % : 1 réunion dans 98 % des DR (hors Nouvelle Calédonie/ Polynésie) et une 2ème réunion dans 23 DR

CN

17/20

J
SR
B
af

OBJECTIFS 2012 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction des retraites et de la solidarité

1 Objectif A : Axe développement durable : Évolution du nombre de feuillets numérisés Pondération : 50%

Définition : Implication de la Direction des Retraites et de la Solidarité (DRS) dans une démarche de développement durable par la dématérialisation des dossiers dans les processus de travail.

Mode de calcul : Nombre total de feuillets numérisés des scanners d'Angers, Bordeaux et Paris sans distinction de nature, de couleur et de format.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ⇒ 98% : entre 8.800.000 et moins de 9.400.000,
- ⇒ 95% : entre 8.000.000 et moins de 8.800.000,
- ⇒ 90% : entre 7.300.000 et moins de 8.000.000,
- ⇒ 80% : moins de 7.300.000,

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

- ⇒ 105 % : entre 9.400.000 et moins de 10.200.000,
- ⇒ 110 % : plus de 10.200.000.

2 Objectif B : Axe stratégie : Avancement du plan stratégique « Oser 2014 » Pondération : 50%

Définition : Avancement des actions prévues au plan stratégique de la Direction des Retraites et de la Solidarité (DRS) « Oser 2014 ».

Mode de calcul : Taux d'avancement des actions du plan stratégique « Oser 2014 » mesuré dans le cadre du suivi du plan stratégique (modalités de mesure de l'avancement arrêtées en Comité de direction de la DRS). Avancement conforme aux prévisions = 98 %.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ⇒ 98% : taux d'avancement compris entre 95 % et 98 %,
- ⇒ 95% : taux d'avancement compris entre 90 % et 95 %,
- ⇒ 90% : taux d'avancement compris entre 80 % et 90 %,
- ⇒ 80% : taux d'avancement strictement inférieur à 80 %,

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

- ⇒ 105 % : taux d'avancement de compris entre 98 % et 110 %,
- ⇒ 110 % : taux d'avancement strictement supérieur à 110 %.

Handwritten notes and initials:

- 18/20
- 32
- 15
- af

OBJECTIFS 2012 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction des back offices

1. Objectif A

Pondération : 50 %

Définition : Appel d'offre conservation : projet « Hermès »

La réalisation de cet objectif est un enjeu stratégique pour la direction des back offices. La finalisation de l'appel d'offres sur la **conservation « Corporate » (projet Hermès)** et la mise en œuvre opérationnelle des suites liées ; migration SI, transferts des actifs, adaptation des processus, conduite du changement, et établissement des SLA figurent à ce titre dans la lettre d'objectif de la direction. Le choix du teneur de Compte Conservateur a eu lieu le 29 mars 2012.

Indicateur : Réalisation d'une économie sur la prestation conservation mesurée sur le montant de la facture conservateur

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 15% à 19.99%
- ⇒ 95% : 10% à 14.99 %
- ⇒ 90% : 5% à 9.99 %
- ⇒ 80% : 0% à 4.99 %

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : de 20 à 24.99 %
- ⇒ 110 % : + de 25 %

2. Objectif B

Pondération : 50 %

Définition : Réduction des risques opérationnels

Pour l'ensemble de la Direction des Back Offices, mise à jour des cartographies des risques opérationnels ou plans de contrôle de 1^{er} niveau par unité.

Les perspectives d'évolution des activités et des systèmes d'information ainsi que le nécessaire maintien de la qualité de la production impliqueront également un suivi adapté et attentif des risques opérationnels de la direction.

La direction tient à maintenir la continuité dans la durée cet objectif transversal aux trois départements et au secrétariat général, en particulier en termes de ressources humaines

Indicateur :

Les niveaux d'atteinte, en nombre d'actions réalisées, s'établissent comme suit :

- ⇒ 98% : 12 cartographies ou plans de contrôle de 1^{er} niveau
- ⇒ 95% : 11 cartographies ou plans de contrôle de 1^{er} niveau
- ⇒ 90% : 10 cartographies ou plans de contrôle de 1^{er} niveau
- ⇒ 80% : 9 cartographies ou plans de contrôle de 1^{er} niveau

Le cas échéant Surperformance :

- ⇒ 105 % : 13 cartographies ou plans de contrôle de 1^{er} niveau
- ⇒ 110 % : 15 cartographies ou plans de contrôle de 1^{er} niveau

SR J
19/20
IB CN RS AF

OBJECTIFS 2012 DES UNITES DE TRAVAIL

Pôle finances, stratégie, filiales et international

1 Objectif A

Pondération : 50 %

Définition : Contribuer à la politique d'investissement responsable du Groupe Caisse des dépôts. Cet indicateur est calculé à partir du nombre d'avis du service Développement Durable rendus à l'appui de décisions prises en comité des engagements. Il traduit la proportion de relevés de décisions prenant en compte les remarques contenues dans l'avis transmis par le service.

Indicateur : Pourcentage d'avis Développement Durable produits pour le Comité Des Engagements pris en compte dans le relevé de décisions

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 80 %
- ⇒ 95% : 75 %
- ⇒ 90% : 70 %
- ⇒ 80% : 65 %

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 82 %
- ⇒ 110 % : 85 %

2 Objectif B

Pondération : 50 %

Définition : Le pôle FSFI a, parmi ses objectifs, la formation des administrateurs présents et futurs dans les filiales et participations de la CDC. Ces formations s'adressent également aux chargés de mission qui suivent ces entités. En liaison avec DDTR et SJF, un module de formation a été spécifiquement élaboré afin de permettre à ces collaborateurs de connaître les droits et devoirs des administrateurs, les principales règles existantes en matière de gouvernance des sociétés et pour les sensibiliser à certaines particularités des filiales et participations de la Caisse des dépôts et consignations.

Indicateur : nombre de sessions de formations organisées au cours de l'année.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 4 sessions
- ⇒ 95% : 3 sessions
- ⇒ 90% : 2 sessions
- ⇒ 80% : 1 session

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 5 sessions
- ⇒ 110 % : 6 sessions

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including a large checkmark, the date 20/20, and initials such as 'af', '82', 'CM', and 'R'.