



AVENANT N°1  
A l'accord d'intéressement 2012 - 2014  
de la Caisse des Dépôts et Consignations

Entre :

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

**d'une part,**

**et**

Les organisations syndicales habilitées à négocier :

la CGT,

FO,

Patrick THERET

la CFTC,

Sylvie RATHIER

la CFDT,

Patrice BLANCHON

la CFE-CGC,

Claude PALAT

l'UNSA Groupe CDC,

Anne Lise FENET

et le SNUP,

**d'autre part,**

**Il a été convenu le présent avenant n°1 à l'accord d'intéressement 2012 - 2014 conclu le 29 juin 2012, selon les modalités suivantes :**

cn

SR NS AF A

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

Conformément à l'article 4 de l'accord d'intéressement 2012-2014 signé le 29 juin 2012, le présent avenant précise la liste des unités de travail et détermine les objectifs d'intéressement propres à chaque unité de travail pour l'année 2013.

#### **1.1 / Unités de travail**

La liste des unités de travail et leur pondération respective sont définies à l'annexe 1 du présent avenant.

#### **1.2 / Objectifs 2013**

La détermination d'un ou plusieurs objectifs communs dits objectifs transversaux et d'un ou plusieurs objectifs propres à chaque unité de travail et leur pondération respective, mentionnée à l'annexe 3 de l'accord précité, sont maintenues.

Les objectifs d'intéressement transversaux et ceux des unités de travail figurent en annexe 2 du présent avenant.

### **Article 2 – Détermination de la masse d'intéressement**

Le tableau relatif à la distribution de la masse d'intéressement prévu à l'article 5 de l'accord est modifié comme suit :

si NGP < 80 %	l'intéressement n'est pas dû.
si 80 % ≤ NGP < 90 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 5.50 % de la masse salariale MS
si 90 % ≤ NGP < 95 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 5.75 % de la masse salariale MS
si 95 % ≤ NGP < 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 6 % de la masse salariale MS
si NGP ≥ 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 6.25 % 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 3 – Temps de présence individuel – TPI**

La liste de l'article 7-2 est complétée comme suit :

- dans le cadre de protocoles de soins consécutifs à leur handicap : deux jours de dispense d'activité, sur justificatif médical, aux salariés ou agents publics devant subir une hospitalisation programmée;
- dans le cadre des démarches d'auto déclaration des salariés ou agents publics en vue de la reconnaissance de leur handicap :
  - une journée de dispense d'activité aux salariés ou agents publics souhaitant déposer leur dossier auprès de la Maison départementale des personnes handicapées afin de faciliter leurs démarches administratives ;
  - une journée de dispense d'activité accordée aux salariés ou agents publics qui renouvellent leur demande auprès de la Maison départementale des personnes handicapées.

### **Article 4 – Information du personnel**

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

### **Article 5 – Formalités de dépôt**

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

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

ca S R 15 af R

2/18 

Fait à Paris, le

28 JUIN 2013

En quatre exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations

  
Jean-Pierre Jouyet

Les organisations syndicales habilitées à négocier :

la CGT,

FO,

Patrick THERET 

la CFTC,

Sylvie RASNIER 

la CFDT,

Patrick BLANCHIER [B]

la CFE-CGC,

Claude Nolat 

l'UNSA Groupe CDC,

Amélie Furet 

et le SNUP,



## ANNEXE 1

### Liste des unités de travail

- 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 de l'exécution des opérations financières, Caissier général
- Pôle finances, stratégie, filiales et international

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

SR  
SR  
SR  
af  
K



**ANNEXE 2**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2013.**

**OBJECTIFS TRANSVERSAUX**

**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 :** 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%
- 0% → La progression est supérieure 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 : Promouvoir la diversité**  
**Pondération : 50%**

**Définition :** la Caisse des dépôts souhaite développer ses efforts en matière de promotion de la diversité, en améliorant ses outils de pilotage, d'action et de suivi. Elle souhaite en particulier se fixer des objectifs de recrutements de collaborateurs en situation de handicap et accroître ses actions de formation.

**Indicateurs :**

- 1/ Suivi des formations diversité, handicap, intergénérationnel, proposées dans le catalogue de CDC Campus (indicateur : au moins 100 collaborateurs de la filière RH EP formés).
- 2/ Rédaction pédagogique d'un projet de e-learning sur la diversité avant fin novembre
- 3/ Recrutement d'au-moins 5 apprentis en situation de handicap
- 4/ Recrutement d'au-moins 10 collaborateurs en situation de handicap

Les niveaux d'atteinte :

98% : les indicateurs 1, 3 et 4 sont respectivement atteints à 100 % au 31/12 et l'indicateur 2 est atteint au 29 novembre 2013

95% : les indicateurs 1,3 et 4 sont respectivement atteints à 90%

90% : les indicateurs 1, 3 et 4 sont respectivement atteints à 80 %

80% : les indicateurs 1,3 et 4 sont respectivement atteints à 50%

Surperformance

105% : les indicateurs 1 et 3 sont respectivement atteints à 100 % au 31/12, l'indicateur 2 est atteint au 1<sup>er</sup> octobre et pour l'indicateur 4 : recrutement de plus de 10 collaborateurs en situation de handicap au 31/12

110% : l'indicateur 1 est relevé avec 110 collaborateurs formés, l'indicateur 2 est atteint au 1<sup>er</sup> octobre, l'indicateur 3 : recrutement de plus de 5 apprentis en situation de handicap, et pour l'indicateur 4 : recrutement de plus de 10 collaborateurs en situation de handicap au 31/12.



an SR FB af R

**ANNEXE 2**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2013**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

**DIRECTION GÉNÉRALE – SecrÉTARIAT GÉNÉRAL DU GROUPE**

**Objectif 1 : Sensibiliser les collaborateurs de l'Établissement public aux risques Sécurité des SI**  
**Pondération : 50%**

**Définition :** Sensibiliser les collaborateurs de l'établissement public aux risques Sécurité des Systèmes d'information 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 :** nombre de sessions de sensibilisation.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 6 sessions de sensibilisations organisées sur l'année 2013
- ⇒ 95% : 5 sessions de sensibilisations organisées sur l'année 2013
- ⇒ 90% : 4 sessions de sensibilisations organisées sur l'année 2013
- ⇒ 80% : 3 sessions de sensibilisations organisées sur l'année 2013

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 7 sessions de sensibilisations organisées sur l'année 2013
- ⇒ 110 % : 9 sessions de sensibilisations organisées sur l'année 2013

**Objectif 2 : Réalisation du programme d'audit**  
**Pondération : 50%**

**Définition :** Le programme d'audit pour l'année 2013 a été conçu :

- en appliquant les principes communs au Réseau d'audit du Groupe ;
- en prenant en compte les propositions de la Direction générale et du Comité de direction du Groupe ;
- en visant une couverture satisfaisante des principales entités, à l'aide notamment du plan quadriennal sur l'Établissement public ;
- en s'assurant que les principaux risques identifiés par la Direction des risques et du contrôle interne et son réseau sont couverts dans le cadre de la programmation pluriannuelle ou des missions thématiques ;
- en accordant une importance croissante aux missions sur les activités bancaires et financières (7 missions) ainsi qu'aux missions sur le modèle prudentiel (2 missions).

31 missions d'audit sont prévues au titre de ce plan, soit :

- 7 audits thématiques
- 2 audits sur le modèle prudentiel
- 4 audits sur les systèmes d'information
- 9 audits issus du plan quadriennal de l'Établissement public
- 4 audits transversaux en filiales
- 5 audits thématiques en filiales



**Indicateur** : Nombre de missions d'audit organisées par DGAU dans l'année.

- ⇒ 98% : 30
- ⇒ 95% : 29
- ⇒ 90% : 28
- ⇒ 80% : 27

Le cas échéant surperformance

- ⇒ 105 % : 31
- ⇒ 110 % : 32

ca  
13 SR d'A



**ANNEXE 2  
OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2013**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE**

Les priorités de la DRH pour 2013 sont liées à la modernisation, le développement et l'animation de la filière RH, afin d'accompagner au mieux les dirigeants, managers et collaborateurs dans leur développement professionnel.

**Objectif 1 : Mise en œuvre de la Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences GPEC au sein de l'Établissement public**  
**Pondération : 50%**

**Définition:** La démarche de Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences, engagée en 2011, se poursuit. Elle vise à anticiper les conséquences des évolutions stratégiques et démographiques sur les métiers, à rendre plus lisibles pour les collaborateurs les opportunités d'évolution professionnelle, et à développer la mobilité et les reconversions.

**Indicateurs :**

- Mise en œuvre de l'animation transversale des filières métiers : lancement des 11 comités filière en 2013
- Présentation des analyses du processus d'identification des compétences à la commission emploi/formation du comité technique national
- Réalisation de la cartographie des compétences : 80 % des compétences emploi-repère identifiées, sur la base des résultats statistiques de l'EPA
- Mise en place de la formation d'accès à au moins une filière métier en développement

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : les quatre indicateurs sont atteints au 31/12
- ⇒ 95% : lancement d'au moins 10 comités filières et les trois autres indicateurs atteints au 30 novembre
- ⇒ 90% : lancement d'au moins 9 comités filières au 31 octobre et deux autres des indicateurs atteints au 31 octobre
- ⇒ 80% : lancement d'au moins 5 comités filières au 30 septembre et un autre des indicateurs atteint au 30 septembre

Surperformance :

- ⇒ 105% : lancement des 11 comités filières au 30 novembre et 2 autres indicateurs atteints au 31 octobre
- ⇒ 110 % : lancement des 11 comités filières au 30 novembre et les 3 autres indicateurs atteints au 31 octobre

**Objectif 2 : Animation de la fonction Rh, équilibre d'emplois, mobilité**  
**Pondération : 50%**

**Définition :**

L'animation de la fonction RH de l'Établissement public est un enjeu central pour l'année 2013. Pour tenir compte des résultats du baromètre social, une attention particulière sera apportée à la circulation de l'information par la voie managériale au sein de la DRH.

L'équilibre d'emplois portera sur une thématique : la progression de l'emploi des jeunes.

La mobilité : la Caisse des Dépôts s'est donné pour objectif de fluidifier les parcours professionnels en interne, en privilégiant le recours aux compétences internes pour la couverture de ses besoins. Le développement de la mobilité inter-directionnelle est nécessaire pour atteindre cet objectif.

**Indicateurs :**

8/18 

57 92 13 27 8

L'animation de la fonction Rh se décline en deux indicateurs :

- Animer la filière RH : tenir au moins 15 réunions transversales DRH fédérale / RH métiers
- Renforcer la circulation de l'information par la voie managériale au sein de la DRH : tenue d'au moins 12 réunions au sein des services de la DRH en présence de la Directrice des ressources humaines du groupe.

L'équilibre d'emplois se décline en un indicateur :

- Réaliser 25% des recrutements de salariés âgés de moins de 30 ans

La mobilité se décline en un indicateur :

- Le taux de mobilité inter directions au 31 décembre est supérieur ou égal à 30% et inférieur à 35% par rapport au total des mobilités.

Le nombre de mobilités inter direction s'appréciera sur la base suivante :

- Direction générale
- Secrétariat général
- Direction des ressources humaines groupe
- Direction des services bancaires
- Direction des fonds d'épargne
- Direction du développement territorial et du réseau - siège
- Direction du développement territorial et du réseau – réseau des directions régionales et interrégionales
- Direction des retraites et de la solidarité
- Direction de l'exécution des opérations financières, caissier général
- Pôle finances, stratégie, filiales et international

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 4 indicateurs atteints
- ⇒ 95% : 3 indicateurs atteints
- ⇒ 90% : 2 indicateurs atteints
- ⇒ 80% : 1 indicateur atteint

Surperformance :

- ⇒ 105 % : 4 indicateurs atteints et plus de 25% des recrutements de salariés âgés de moins de 30 ans.
- ⇒ 110 % : 4 indicateurs atteints et le taux de mobilité inter direction est supérieur ou égal à 35 %.



**ANNEXE 2**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2013**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

DIRECTION DES SERVICES BANCAIRES

**Objectif 1 : Mise en œuvre du projet stratégique de la direction des Services bancaire**  
**Pondération : 50%**

**Indicateurs :** moyenne des performances des deux actions ci-dessous

- Développer l'utilisation de Mifado pour préparer l'adoption du compte par affaires. Mifado est un service ouvert progressivement aux notaires depuis septembre 2012 qui permet la distinction par affaires des fonds des notaires déposés à la CDC depuis plus de trois mois.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 45 % des études notariales utilisant Mifado fin 2013
- ⇒ 95% : 42,5 % des études notariales utilisant Mifado fin 2013
- ⇒ 90% : 40 % des études notariales utilisant Mifado fin 2013
- ⇒ 80% : 35 % des études notariales utilisant Mifado fin 2013

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 47,5 % des études notariales utilisant Mifado fin 2013
- ⇒ 110 % : 50 % des études notariales utilisant Mifado fin 2013

- Ouverture du nouveau service de Gestion en Ligne des Habilitations (GHL ou projet Gédéon). La gestion des habilitations de la banque en ligne CDC-Net a été refondue en décembre 2012, date de la mise en production du nouveau module d'administration de CDC-Net. A partir de mars 2013, sera ouvert progressivement aux clients la possibilité d'administrer en ligne, eux-mêmes, leurs droits dans CDC-Net. Cette ouverture se fera progressivement avec deux panels successifs de clients, avant une ouverture plus large. La phase 2 de l'ouverture du service prévoit un déploiement auprès de 100 clients pilotes :

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : début de la phase 2 du déploiement le 17 juin 2013
- ⇒ 95 % : début de la phase 2 du déploiement le 1<sup>er</sup> juillet 2013
- ⇒ 90 % : début de la phase 2 du déploiement le 15 juillet 2013
- ⇒ 80 % : début de la phase 2 du déploiement le 1<sup>er</sup> septembre 2013

Le cas échéant Surperformance :

- ⇒ 105 % : début de la phase 2 du déploiement le 3 juin 2013
- ⇒ 110 % : début de la phase 2 du déploiement le 15 mai 2013

**Objectif 2 : Accompagnement des collaborateurs**  
**Pondération : 50%**

**Indicateurs :** moyenne des performances des 2 actions ci-dessous

- Mise en œuvre du plan de formation des collaborateurs. La DSB a conçu et déployé 3 programmes de formation destinés à renforcer l'expertise métier des collaborateurs.
  - o 1 programme « connaissances bancaires », constitué de 4 sessions de formation
  - o 1 programme « gestion de la relation clients » constitué de 4 sessions
  - o 1 programme « risques, conformité et contrôle interne » constitué des 3 sessions suivantes : LAB Fondamentaux, LAB Expert, connaissance et prévention des diverses fraudes.

Les niveaux d'atteinte sont fonction du nombre de sessions réalisées en 2013 :

- ⇒ 98% : 30 sessions
- ⇒ 95% : 28 sessions
- ⇒ 90% : 26 sessions
- ⇒ 80% : 24 sessions

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 32 sessions
- ⇒ 110 % : 34 sessions

- Favoriser la connaissance des métiers de nos clients et l'intégration des nouveaux arrivants.

Dans le cadre du plan TEAM, 2 actions ont été mises en place :

- 1 parcours d'immersion constitué d'une session de 4 jours pour les nouveaux arrivants à la DSB
- Des visites collectives chez les clients pour les collaborateurs de la DSB.

Les niveaux d'atteinte sont fonction du nombre total de sessions de parcours d'immersion ou de visites collectives clients réalisées en 2013 :

- ⇒ 98% : 12 sessions ou visites
- ⇒ 95% : 10 sessions ou visites
- ⇒ 90% : 8 sessions ou visites
- ⇒ 80% : 6 sessions ou visites

Le cas échéant Surperformance

- ⇒ 105 % : 14 sessions ou visites
- ⇒ 110 % : 16 sessions ou visites

ca    sa    ps    of    K



## ANNEXE 2

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2013

### OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL

#### DIRECTION DES FONDS D'ÉPARGNE

##### **Objectif 1 : Stratégie**

**Pondération : 50 %**

La DFE poursuit la mise en œuvre de son plan à moyen terme « Fonds d'épargne 2016 » initiée en 2012. Ce plan est articulé autour de 4 ambitions :

- Conforter le rôle de partenaire de référence du logement social et de la politique de la ville
- Se faire reconnaître comme référent incontournable du prêt de long terme
- Gagner le défi de la sécurité et de la liquidité de la ressource face aux incertitudes économiques
- Optimiser l'équilibre économique en fonction du contexte

Le plan comporte 67 plans d'actions (« rationaliser la production des reportings », « renforcer la capacité d'étude de la DFE, tout particulièrement sur le secteur du logement social ainsi que la veille sectorielle... ») déclinés en jalons (« analyser les axes de rationalisation à mettre en œuvre », « définir le processus cible d'administration des données et la production des reportings », « recenser auprès des DR, de la DFE, leurs besoins en matière de veille et d'études »....)

**Indicateur** : Taux d'avancement des plans d'actions prévus pour 2013.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : taux d'avancement de 87% à 90%
- ⇒ 95% : taux d'avancement de 83% à 86%
- ⇒ 90% : taux d'avancement de 76% à 82%
- ⇒ 80% : taux d'avancement inférieur ou égal à 75%

Surperformance

- ⇒ 105% : taux d'avancement de 91% à 95%
- ⇒ 110% : taux d'avancement de 96% à 100%

##### **Objectif 2 : Ressources humaines**

**Pondération : 50 %**

**Définition** : DFE poursuivra, les efforts engagés pour répondre aux attentes de ses collaborateurs au regard des possibilités offertes en matière de développement de leur compétences et d'évolution en interne ou au sein du Groupe.

**Indicateurs** : Moyenne des performances des 2 actions ci-dessous.

Nombre de cursus de carrières formalisés (identification des évolutions professionnelles possibles vers un autre métier).

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : pour 15 cursus de carrières formalisés
- ⇒ 95% : pour 14 cursus de carrières formalisés
- ⇒ 90% : pour 13 cursus de carrières formalisés
- ⇒ 80% : pour 11 cursus de carrières formalisés

Surperformance

- ⇒ 105% : pour 16 cursus de carrières formalisés
- ⇒ 110% : pour 17 cursus de carrières formalisés

Nombre de collaborateurs suivis dans le cadre de la fonction de gestion des carrières mise en place en 2012.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : pour 30 collaborateurs suivis
- ⇒ 95% : pour 29 collaborateurs suivis
- ⇒ 90% : pour 27 collaborateurs suivis
- ⇒ 80% : pour 24 collaborateurs suivis

Surperformance

- ⇒ 105% : pour 32 collaborateurs suivis
- ⇒ 110% : pour 33 collaborateurs suivis

CM SR BS AF H



**ANNEXE 2**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2013**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL ET DU RÉSEAU

**Objectif 1 : Complétude des dossiers**

**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 Comité national d'engagement (CNE).

**Indicateurs :**

- 1- **pourcentage de dossiers d'engagement présentés en CNE** comportant les pièces nécessaires à son examen, conformément au règlement intérieur, lors de la production de l'ordre du jour définitif (5 jours ouvrés avant la tenue du CNE).
- 2- **transmission du reporting LAB** : constitué à partir du fichier de suivi des diligences LAB-FT, contenant la reprise d'antériorité effectuée en 2012 pour l'investisseur ; alimenté lors de chaque nouvelle entrée en relation et actualisé lors de chaque mise à jour d'un dossier client. (cf : notes du 31/01/2013)

**Niveaux d'atteinte de l'indicateur 1 :**

- ⇒ 98% : plus de 90 % des dossiers d'engagement présentés comportent la totalité des pièces.
- ⇒ 95% : au moins 90 % des dossiers d'engagement présentés comportent la totalité des pièces.
- ⇒ 90% : au moins 85% des dossiers d'engagement présentés comportent la totalité des pièces.
- ⇒ 80% : au moins 80% des dossiers d'engagement présentés comportent la totalité des pièces.

**Niveaux d'atteinte de l'indicateur 2 : Surperformance**

- ⇒ 105 % : transmission du reporting LAB par au moins 20 DR au 31 décembre 2013.
- ⇒ 110 % : transmission du reporting LAB par au moins 23 DR au 31 décembre 2013.

**Objectif 2 : Alimentation et validation d'OPILAC**

**Pondération : 50%**

**Définition** : 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 90 % 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).

**Niveaux d'atteinte de l'indicateur :**

- ⇒ 98% : plus de 90 % 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

**Surperformance**

- ⇒ 105 % : au 31 décembre 2013, tous les collaborateurs ont effectué la totalité des saisies.
- ⇒ 110 % : au 31 décembre 2013, les DR ou les responsables de département ont validé la qualité des saisies.



ca sa lb d r

**ANNEXE 2**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2013**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

DIRECTION DES RETRAITES ET DE LA SOLIDARITE

**Objectif 1 : 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 »

**Indicateur** : 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 supérieur à 95% et inférieur ou égal à 98%,
- ⇒ 95% : taux d'avancement supérieur à 90% et inférieur ou égal à 95%,
- ⇒ 90% : taux d'avancement supérieur à 80% et inférieur ou égal à 90%,
- ⇒ 80% : taux d'avancement inférieur ou égal à 80%,

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

- ⇒ 105 % : taux d'avancement supérieur à 98% et inférieur ou égal à 110%,
- ⇒ 110 % : taux d'avancement strictement supérieur à 110%.

**Objectif 2 : Axe activité : Indicateur composite d'activité**  
**Pondération : 50%**

**Définition** : Implication de la Direction des Retraites et de la Solidarité dans la démarche de satisfaction du service aux clients.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ⇒ 98% : taux d'avancement supérieur à 95% et inférieur ou égal à 98%,
- ⇒ 95% : taux d'avancement supérieur à 90% et inférieur ou égal à 95%,
- ⇒ 90% : taux d'avancement supérieur à 80% et inférieur ou égal à 90%,
- ⇒ 80% : taux d'avancement inférieur ou égal à 80%,

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

- ⇒ 105 % : taux d'avancement supérieur à 98% et inférieur ou égal à 110%,
- ⇒ 110 % : taux d'avancement strictement supérieur à 110%.

**Indicateur** : indicateur composé de :

- Taux de traitement des liquidations dans les délais<sup>1</sup> (taux moyen pondéré Ircantec/Cnracl/Régime des Mines) : pondération à 30 %
- Taux d'appels aboutis (taux moyen pondéré entre établissements) : pondération à 30 %
- Nombre de feuillets numérisés : pondération à 40 %

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

- ⇒ 98% :
  - Taux de traitement des liquidations dans les délais : supérieur ou égal à 95,2% et inférieur strictement à 96,3%
  - Taux d'appels aboutis : supérieur ou égal à 84,4% et inférieur strictement à 85,4%

<sup>1</sup> Pourcentage d'attributions des droits propres (et dérivés pour le régime des Mines) instruits dans les délais requis tels que précisés dans les COG.



cm SQ M2 of H

Nombre de feuillets numérisés : supérieur ou égal à 11.315.000 et inférieur strictement à 11.434.000

⇒ 95% :

Taux de traitement des liquidations dans les délais : supérieur ou égal à 94,2% et inférieur strictement à 95,2%

Taux d'appels aboutis : supérieur ou égal à 83,4% et inférieur strictement à 84,4%

Nombre de feuillets numérisés : supérieur ou égal à 11.095.000 et inférieur strictement à 11.315.000

⇒ 90% :

Taux de traitement des liquidations dans les délais : supérieur ou égal à 92 % et inférieur strictement à 94,2%

Taux d'appels aboutis : supérieur ou égal à 81,4% et inférieur strictement à 83,4%

Nombre de feuillets numérisés : supérieur ou égal à 10.520.000 et inférieur strictement à 11.095.000

⇒ 80% :

Taux de traitement des liquidations dans les délais : inférieur strictement à 92 %

Taux d'appels aboutis : inférieur strictement à 81,4%

Nombre de feuillets numérisés : inférieur strictement à 10.520.000

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

⇒ 105% :

Taux de traitement des liquidations dans les délais : supérieur ou égal à 96,3% et inférieur strictement à 97,3%

Taux d'appels aboutis : supérieur ou égal à 85,4% et inférieur strictement à 86,4%

Nombre de feuillets numérisés : supérieur ou égal à 11.434.000 et inférieur strictement à 11.555.000

⇒ 110% :

Taux de traitement des liquidations dans les délais : supérieur ou égal à 97,3%

Taux d'appels aboutis : supérieur ou égal à 86,4%

Nombre de feuillets numérisés : supérieur ou égal à 11.555.000

LD SR 13 af 10



## ANNEXE 2

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2013

#### OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL

DIRECTION DE L'EXÉCUTION DES OPÉRATIONS FINANCIÈRES, CAISSIER GÉNÉRAL

#### **Objectif 1 : Réunions clients, partenaires, prestataires**

**Pondération : 50%**

**Définition** : Dans le cadre de la démarche RCP, Relation Clients Partenaires de la DEOF nous avons instauré un « dialogue en continu » régulier et structuré avec les directions de l'EP partenaires, les clients et les prestataires.

(Cf. la plaquette sur le dialogue en continu disponible sur l'intranet de la direction)

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

- Entre le comité de direction de DEOF et ceux de DDTR, DFE, DFIN, DSB, DRS et DSDD,
- Comités clients et /ou comités de coordination
- Comités qualité pour le suivi des prestations sous-traitées

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : de 32 à 33 réunions
- ⇒ 95% : de 30 à 31 réunions
- ⇒ 90% : de 28 à 29 réunions
- ⇒ 80% : 27 réunions au moins

*Le cas échéant Surperformance :*

- ⇒ 105 % : de 34 à 35 réunions
- ⇒ 110 % : 36 réunions et plus

#### **Objectif 2 : Réduction des risques opérationnels**

**Pondération : 50%**

**Définition** : Évolutions du dispositif de contrôle interne de premier niveau grâce à la mise à jour ou la création de fiches de contrôles ou de procédures opérationnelles des unités ou des pôles.

**Indicateur** :

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

- ⇒ 98% : 10 unités ou pôles
- ⇒ 95% : 9 unités ou pôles
- ⇒ 90% : 8 unités ou pôles
- ⇒ 80% : 7 unités ou pôles

*Le cas échéant surperformance :*

- ⇒ 105 % : 11 unités ou pôles
- ⇒ 110 % : 12 unités ou pôles

**ANNEXE 2  
OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2013**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

**POLE FINANCES, STRATÉGIE, FILIALES ET INTERNATIONAL**

**Objectif 1 : Politique d'investissement responsable**

**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 (suivis intégralement ou partiellement) dans le relevé de décisions

Les niveaux d'atteinte :

98% : 83% des avis totalement ou partiellement pris en compte

95% : 78% des avis totalement ou partiellement pris en compte

90% : 73% des avis totalement ou partiellement pris en compte

80% : 68% des avis totalement ou partiellement pris en compte

*Le cas échéant Surperformance*

105 % : 85% des avis totalement ou partiellement pris en compte

110 % : 88% des avis totalement ou partiellement pris en compte

**Objectif 2 : Formation des administrateurs**

**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 la DDTR et DJFGA, 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 % : 6 sessions

95 % : 5 sessions

90 % : 4 sessions

80 % : 3 sessions

*Le cas échéant Surperformance*

105 % : 7 sessions

110 % : 8 sessions