

**AVENANT N°2**  
**A l'accord d'intéressement 2018-2020**  
**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 Eric Lombard, Directeur général,*

***d'une part,***

***et***

*Les organisations syndicales représentatives :*

***d'autre part,***

***Il a été convenu le présent avenant n°2 à l'accord d'intéressement 2018 - 2020 conclu le 27 juin 2018, selon les modalités suivantes :***

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

Conformément à l'article 4 de l'accord d'intéressement 2018-2020 signé le 27 juin 2018, 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 2020.

### **1.1 / Unités de travail**

La liste des objectifs transversaux, la liste des objectifs Métiers et fonctions support constituant des unités de travail sont définies à l'annexe 1 du présent avenant.

### **1.2 / Pondération des objectifs**

La pondération respective des objectifs est définie à l'annexe 2 du présent avenant.

### **1.3 / Objectifs 2020**

Les objectifs d'intéressement transversaux et ceux des unités de travail figurent en annexes 3 et suivantes du présent avenant.

**Article 2-1 :** L'avant dernier alinéa de l'article 5 « Détermination de la masse d'intéressement » est remplacé par :

« Au titre de l'intéressement pour l'année 2020, lorsque le taux de réalisation des objectifs déclenche un taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) égal à 6,75 % de la masse salariale (MS), le taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) est porté :

- à 7.00 % de la masse salariale (MS) si le taux de réalisation d'un des trois objectifs transversaux, tels que précisés en annexe 3, est égal ou supérieur à 98 %;
- à 7.25 % de la masse salariale (MS) si le taux de réalisation de deux des trois objectifs transversaux, tels que précisés en annexe 3, est égal ou supérieur à 98 %; »

**Article 2-2 :** L'accord d'intéressement 2018-2020 est complété d'un article 5-1 ainsi rédigé :

« **Article 5-1 :** A titre exceptionnel et dans le contexte particulier de l'année 2020 marquée par la crise sanitaire résultant de l'épidémie de COVID 19, le taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) tel qu'il résulte de l'application de l'article 5 est majoré de 0,5% supplémentaires et pourra atteindre au maximum 7,75% dans les conditions suivantes :

- une première tranche de 0.25 % de la masse salariale (MS) sera acquise si le taux de réalisation d'un des deux objectifs spécifiques liés à la maîtrise de la crise et à la continuité d'activité, tels que précisés en annexe 4, est égal ou supérieur à 98 % ;
- une seconde tranche de 0.25 % de la masse salariale (MS) sera acquise si le taux de réalisation des deux objectifs spécifiques liés à la maîtrise de la crise et à la continuité d'activité, tels que précisés en annexe 4, est égal ou supérieur à 98%.

Dans l'hypothèse où un des deux objectifs spécifiques n'atteindrait pas le taux de réalisation de 98%, il sera procédé au calcul de la moyenne arithmétique des taux de réalisation de ces deux objectifs spécifiques. Si cette moyenne est égale ou supérieure à 98%, le taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) sera majoré de 0.5 %.

Si cette moyenne est inférieure à 98%, le taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) restera majoré de 0.25 %.

Ces deux objectifs spécifiques ne sont pas pris en compte dans le calcul du niveau global de performance (NGP) défini à l'article 5. »

**Article 3 :** A l'article 7-2 « Temps de présence individuel », la liste des absences qui ne sont pas décomptés du nombre de jours ouvrés annuels pour la seule détermination de la prime individuelle d'intéressement est complété par la mention : « les autorisations spéciales d'absences dénommées Divers 1 dans l'outil de gestion du temps », telles que mises en place pendant la crise sanitaire résultant de l'épidémie de COVID 19.

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

Le présent avenant fait l'objet d'une communication auprès de chaque collaborateur 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 à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi selon les modalités de dépôt en vigueur.
- est déposé en un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Paris, le 30 Juin 2020

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Le directeur général

Les organisations syndicales représentatives :

La CGT :

La CFDT :

La CFE-CGC :

L'UNSA Groupe CDC :

Le SNUP :

**ANNEXE 1 : Liste des objectifs transversaux et spécifiques  
Liste des unités de travail et déclinaison par thématiques**

Cette annexe se substitue à l'annexe n°2 de l'accord d'intéressement 2018-2020.

**Objectifs transversaux**

Objectif 1 : Objectif économique  
Objectif 2 : Egalité professionnelle  
Objectif 3 : Développement durable

**Objectifs spécifiques liés à la maîtrise des impacts de la crise sanitaire liée au COVID 19 et à la continuité d'activité**

Objectif 4 : Adaptation des modalités de fonctionnement, d'organisation et de gestion des processus pour faire face à l'épidémie Covid-19 et à ses suites  
Objectif 5 : Mobilisation des services de la Caisse des dépôts en soutien et en relance de l'économie face à la crise résultant de l'épidémie de COVID 19

Les taux de réalisation des objectifs spécifiques 4 et 5 sont pris en compte pour l'application de la majoration prévue à l'article 5-1 de l'accord.

**Objectifs Métiers**

- Retraite et formation professionnelle
- Banque des territoires
- Gestion d'actifs
- Gestion des participations stratégiques
- Fonctions support

|  |
|--|
| <b>ANNEXE 2</b><br><b>Pondération des objectifs d'intéressement 2020</b> |
|--|

Cette annexe se substitue à l'annexe n°3 de l'accord d'intéressement 2018-2020.

- ◇ **Trois objectifs transversaux (annexe 3 du présent avenant) :**  
**Pondération : 30 %**
  
- ◇ **Objectifs Métiers et fonctions support (annexes 5 à 8 du présent avenant) :**
  - **Pondération : 70 %**

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

|   |     |
|---|-----|
| <b>Objectif 1 :</b> Objectif économique     | 10% |
| <b>Objectif 2 :</b> Égalité professionnelle | 10% |
| <b>Objectif 3 :</b> Développement durable   | 10% |

Les taux de réalisation des objectifs transversaux 2 et 3 sont pris en compte pour l'application de la majoration prévue à l'article 5 de l'accord.

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

|   |      |
|---|------|
| - Retraite et formation professionnelle   | 10 % |
| - Banque des territoires                  | 9%   |
| - Gestion d'actifs                        | 8 %  |
| - Gestion des participations stratégiques | 8 %  |
| - Fonctions support                       | 35 % |

**ANNEXE 3**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2020**  
**Objectifs transversaux**

**Objectif 1 : Objectif économique**

Pondération : 10 %

Définition :

- Volet performance : déploiement d'un tableau de bord des indicateurs de performance en appui du budget de frais généraux
- Volet économique : les charges brutes comprennent la masse salariale, les autres frais de personnel, le fonctionnement SI, les moyens généraux, les services extérieurs et les impôts et taxes. Il s'agit d'un indicateur central du pilotage des moyens budgétaires de l'établissement public.  
L'objectif est défini de la manière suivante : les charges brutes globales de la CDC ne doivent pas progresser plus vite que le niveau fixé dans son budget, soit 5,8 % par an au titre de l'année 2020.

Indicateurs :

- Taux de couverture des activités et fonctions par des indicateurs de performance
- Taux de progression des charges brutes globales. Cet indicateur est disponible dans le document budgétaire et dans le rapport d'exécution. Il s'entend « hors événement exceptionnel ou imprévisible » qui interviendrait en cours d'exercice.

La graduation de l'indicateur de progression des charges brutes est la suivante :

80% : La progression des charges brutes est supérieure à 6,9% et inférieure ou égale à 7,4% et celle des activités et fonctions couvertes est supérieur à 80% et inférieur ou égal à 90%

90% : La progression des charges brutes est supérieure à 6,4 % et inférieure ou égale à 6,9 % et celle des activités et fonctions couvertes est supérieur à 90% et inférieur ou égal à 95%

95% : La progression des charges brutes est supérieure à 5,9 % et inférieure ou égale à 6,4 % et celle des activités et fonctions couvertes est supérieur à 95% et inférieures ou égal à 98%

98% : La progression des charges brutes est supérieure ou égale à 5,8 % et inférieure ou égale à 5,9 % et celle des activités et fonctions couvertes est égal à 100%

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : Si la progression des charges brutes est supérieure à 5,6 % et inférieure à 5,8%,

110 % : Si la progression des charges brutes est inférieure ou égale à 5,3 %

**Objectif 2 : Égalité professionnelle**

Pondération : 10 %

Définition :

L'Établissement s'engage à ce que :

- **les premières nominations en qualité de dirigeants et cadres de direction au sein de l'Établissement public sur l'année 2020** soient équilibrées entre les hommes et les femmes. L'atteinte de l'indicateur sera calculée en globalisant ces nominations.
- le flux de promotions respecte la répartition femmes-hommes qui caractérise la population de l'établissement au sein des différentes classifications et au sein des différents corps et grades.

### Indicateurs :

- Premières nominations de dirigeants et cadres de direction : nombre de premières nominations de femmes dirigeantes et cadres de direction/Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2020.

- Promotions (tous publics) : Ratio « nombre de femmes promues / nombre d'agents promus » comparé au ratio « nombre de femmes éligibles / nombre total d'agents éligibles » pour l'ensemble des corps /grades/qualifications. On entend par « éligibles » les agents promouvables (pour les corps et grades de la fonction publique) et les salariés présents dans la classification inférieure (pour les agents relevant de la convention collective).

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

80% :

*Nominations* : Au moins 40 % de premières nominations de femmes dirigeantes et cadres de direction/Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2020.

*Promotions* : Équivalence des ratios atteinte sur 60 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

90% :

*Nominations* : Au moins 40 % de premières nominations de femmes dirigeantes et cadres de direction/Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2020

*Promotions* : Équivalence des ratios atteinte sur 75 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

95% :

*Nominations* : Au moins 45 % de premières nominations de femmes dirigeantes et cadres de direction /Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2020

*Promotions* : Équivalence des ratios atteinte sur 80 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

98% :

*Nominations* : Au moins 45 % de premières nominations de femmes dirigeantes et cadres de direction /Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2020.

*Promotions* : Équivalence des ratios atteinte sur 95 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

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

105 % :

*Nominations* : Au moins 50 % de premières nominations de femmes dirigeantes et cadres de direction /Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2020

*Promotions* : Équivalence des ratios atteinte sur 95 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications

110 % :

*Nominations* : Au moins 50 % de premières nominations de femmes dirigeantes et cadres de direction /Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2020

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

### **Objectif 3 : Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)**

Pondération : 10 %

### Définition :

Intégrer la mise en œuvre des ODD des Nations Unies à l'ensemble de nos activités, sur la base de la feuille de route ODD du Groupe et des plans d'action définis par les métiers et fonctions support autour de trois grands volets : 1) le développement économique, 2) la protection de l'environnement et 3) la cohésion sociale et territoriale.

La Caisse des dépôts s'est engagée dans cette démarche en élaborant une stratégie de contribution des métiers et fonctions supports à 7 ODD prioritaires (faisant l'objet d'un pilotage approfondi sur la base de cibles de performance) et 6 ODD significatifs (faisant l'objet d'un simple suivi). Ces objectifs prioritaires concernent la lutte contre le changement climatique et la transition énergétique ; la croissance économique et la création d'emplois décents, l'innovation et les infrastructures durables, les villes durables ; la réduction des inégalités, l'éducation et la formation. Les ODD significatifs concernent la biodiversité et l'économie circulaire, la santé et l'égalité femmes-hommes, les partenariats et le respect de l'Etat de droit, ainsi que la lutte contre la corruption.



### **Indicateurs :**

Finalisation, et communication autour d'un plan d'actions au niveau de l'Etablissement public et mise en œuvre des actions identifiées sur les objectifs prioritaires et significatifs.

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

80% : Mise en place et diffusion d'un support de sensibilisation aux ODD à destination des collaborateurs

90% : Finalisation d'une feuille de route ODD par métier et fonction support et définition des indicateurs associés à chaque ODD

95% : Contribution à la définition de cibles de performance

98 % : Contribution à la mise en œuvre d'au moins 60% des actions de la feuille de route ODD du Groupe Caisse des dépôts, parmi celles qui sont à la charge des directions de l'Etablissement public.

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

105% : Contribution à la mise en œuvre d'au moins 80% des actions de la feuille de route ODD du Groupe Caisse des dépôts, parmi celles qui sont à la charge des directions de l'Etablissement public.

110% : Contribution à la mise en œuvre de 100% des actions de la feuille de route ODD du Groupe Caisse des dépôts, parmi celles qui sont à la charge des directions de l'Etablissement public.

**ANNEXE 4**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2020**  
**Objectifs spécifiques liés à la maîtrise de la crise et à la continuité d'activité**

**Objectif 4 : Adaptation des modalités de fonctionnement, d'organisation et de gestion des processus pour faire face à l'épidémie Covid-19 et à ses suites.**

Définition :

Durant toute la période de confinement, l'Établissement public, grâce à la mobilisation de l'ensemble de ses agents, a su maintenir l'essentiel de ses activités et a démontré sa capacité d'adaptation en délivrant l'ensemble des services attendus de l'État, de ses mandants, des collectivités locales, des entreprises et plus généralement des citoyens, dans un contexte de crise sanitaire sans précédent.

Dans le cadre des mesures de déconfinement prévues par les pouvoirs publics, l'établissement doit se mettre en situation de rouvrir progressivement ses sites pour permettre aux collaborateurs de retrouver les conditions leur permettant de pleinement assurer les activités opérationnelles nécessaires à la conduite de ses missions au service du pays et d'accompagner au mieux la dynamique de reprise, dans un cadre conforme aux orientations des pouvoirs publics, tout en cherchant à valoriser au mieux les enseignements à tirer de l'expérience collectivement vécue sur nos modes de travail .

L'atteinte des objectifs sera mesurée à travers la réalisation de 8 actions clés de ces adaptations réalisées par les différentes directions de la CDC sur un processus majeur. La réalisation d'une action correspond à l'identification du processus, à la formalisation d'un plan d'actions et la définition d'un calendrier de déploiement.

Indicateurs : 8 actions clés de ces adaptations sont prises en compte en 2020 :

- 1) Mener un retour d'expérience sur les pratiques de travail liées à la période de confinement en s'appuyant sur des questionnaires et enquêtes et des échanges participatifs au sein des équipes ;
- 2) Sur la base notamment des retours d'expérience précités, définition et engagement de plans d'actions y intégrant la thématique de la gestion du temps et du travail à distance ;
- 3) Sur la base notamment des retours d'expérience précités, définir et engager un programme de modernisation des équipements favorisant le travail nomade ;
- 4) Mise à jour d'ici le 31/12/2020 des PUPA (Plan d'Urgence et de Poursuite d'Activité) <sup>1</sup> par l'ensemble des directions à partir du retour d'expérience de la crise Covid19. Les critères de réalisation de cette action clé sont :
  - a. Réalisation d'un retour d'expérience permettant de cadrer les travaux de mise à jour
  - b. 100 % des directions dotées d'un PUPA actualisé
  - c. Mise à jour effective au 31/12/2020 au plus tard
- 5) Adaptation des opérations menées par DEOF pour accompagner au mieux l'effort de l'ensemble des directions de l'Établissement public dans le cadre de la crise et du retour à la normalité en suivant le taux d'opérations traitées à distance
- 6) Adaptation du processus engagement par les services de DRG, DJF et BDT en tenant compte des critères suivants :
  - a. Mise en place d'un avis type pour les dossiers bancaires, simplification des avis pour les autres,
  - b. Simplification du schéma délégataire,
  - c. Parapheur électronique étendu à tous les comités d'engagement,
  - d. Réduction du nombre de participants aux comités, intensification des échanges en amont.

---

<sup>1</sup> PUPA : Plan d'Urgence en cas de sinistre brutal (ex. incendie) et Poursuite d'Activité en cas de sinistre progressif (ex. pandémie)

Décret 2020-94 du 05/02/2020 : décret de référence en matière de contrôles interne et externe applicable à la CDC

- 7) Dans un contexte où le confinement a entraîné la fermeture des centres d'appel de la DRS, mise en œuvre d'actions visant à maintenir l'activité de relation clients pour les principaux fonds et la formation professionnelle en tenant compte des critères suivants :
  - a. Bascule sur le traitement des mails
  - b. Maintien du traitement des réponses de 1<sup>er</sup> niveau par la direction de la formation professionnelle
- 8) Déploiement d'outils de communication dédiés et adaptés (site internet, numéro vert, Gardons le fil, Next, etc.) ...pour informer l'ensemble des collaborateurs sur l'actualité de la CDC quel que soit leur niveau d'équipement

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

80 % : Si 2 actions réalisées

90 % : Si 3 actions réalisées

95 % : Si 4 actions réalisées

98 % : Si 5 actions réalisées

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : Si 6 actions réalisées

110 % : Si 7 actions réalisées

**Objectif 5 : Mobilisation des services de la Caisse des dépôts en soutien et en relance de l'économie face à la crise résultant de l'épidémie de COVID 19**

Définition :

Les mesures de déconfinement de la population désormais prévues par les pouvoirs publics vont permettre une reprise d'activité progressive sur l'ensemble des secteurs professionnels et économiques du pays. La CDC se doit d'accompagner cette dynamique avec une même volonté de service et une même capacité à adapter son offre et ses modes de production pour répondre aux attentes et besoins du pays, dans le cadre exigeant qu'impose cette reprise.

Une mobilisation forte est attendue des directions de la gestion d'actifs, des fonds d'épargne et de la part de la direction des finances pour l'optimisation des ressources financières pour répondre à la crise économique et sociale résultant de l'épidémie de COVID 19.

Également, dans la continuité des mesures d'urgence déployées par la direction Banques des territoires pour soutenir ses clients, celle-ci travaille en association avec les autres directions de l'Établissement public et en particulier la Direction des retraites et de la solidarité sur les mesures à déployer en sortie de crise (« plan de relance ») pour tenir compte des changements de paradigmes économiques, géopolitiques/de souveraineté, d'usages/attentes clients et de mode de travail générés par la crise.

Une note de synthèse globale sera proposée mi-juin 2020 au COMEX EP, la Commission de surveillance et au Gouvernement sur la contribution de la Caisse des dépôts à la relance et le Plan Stratégique et de Transformation sera revisité début juillet à cet effet.

La mise en œuvre des actions à déployer dans le cadre de la relance sera engagée d'ici fin 2020, pour un déploiement jusqu'en 2022.

**Indicateurs :** 4 actions clés sont prises en compte en 2020 :

- 1) Développement des actions touchant à la gestion d'actifs, en faveur de la relance économique liée à la crise sanitaire, en tant qu'investisseur sur les différents marchés et en contribuant aux initiatives contracycliques de Place, en suivant les indicateurs :
  - a. Nombre d'opérations
  - b. Nombre de produits nouveaux lancés

- 2) Mobilisation des fonds d'épargne face à la crise sanitaire, en calculant à tout instant la position financière exacte du FE, et en définissant les perspectives d'un retour aux grands équilibres.
- 3) Intensification par la direction des finances du soutien aux actions des métiers au service de l'économie et du développement durable tout en garantissant les grands équilibres financiers ; Suivi du nombre d'actions réalisées.
- 4) Formaliser et engager un plan de relance par l'action de 6 Tasks Force associant plusieurs directions de la Caisse des dépôts : 4 tasks forces sectorielles (Habitat, Santé & Médico-social, Tourisme et TEE) et 2 tasks forces transverses (PIA et Territoires) :
  - Livrables finaux des Tasks Force, respect du calendrier, actualisation du plan stratégique et de transformation, mise en projet des mesures d'ici la fin de l'année

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

80 % : Si 2 actions sont réalisées dont la finalisation des livrables des 6 Tasks Force fin mai au plus tard.

90% : Si 2 actions sont réalisées dont la finalisation des livrables des 6 Tasks Force fin mai au plus tard et de production pour 15/06/20 d'une note de synthèse en vue d'une présentation au Comex de l'Etablissement public et à la Commission de surveillance

95% : Si 3 actions sont réalisées dont, outre les deux actions précédentes au titre du plan de relance, l'actualisation pour le 01/07/20 du Plan stratégique et de transformation (PST) de la direction Banque des territoires, incluant l'ajustement de sa feuille de route stratégique et les actions à déployer dans le cadre de la relance.

98% : Si 4 actions sont réalisées outre les actions au titre du Plan de relance et partage et diffusion du Plan stratégique et de transformation (PST) de la direction de la Banque des territoires revisité dans le cadre de la relance, auprès des collaborateurs de la Caisse des dépôts en septembre 2020.

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

105% : Outre la réalisation des 4 actions, mise en projet\* de 50% des mesures du plan de relance engagée d'ici fin 2020, pour un déploiement jusqu'en 2022.

110% : Outre la réalisation des 4 actions, mise en projet\* de 80% des mesures du plan de relance engagée d'ici fin 2020, pour un déploiement jusqu'en 2022.

\* la mise en projet se définit comme une démarche enclenchée se matérialisant par la définition d'un plan d'actions détaillé, d'un calendrier de mise en œuvre opérationnelle et/ou la tenue d'une réunion de lancement / kick-off

**ANNEXE 5**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2020**  
**Métier : Retraites et formation professionnelle**

**Dénomination de l'objectif n°1 : Indicateur composite d'activité**

Pondération : 5 %

Définition : Implication de la DRS dans la démarche de satisfaction du service aux clients.

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

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

Le niveau d'atteinte T1 s'établit comme suit :

80% : T1 supérieur strictement à 0 et inférieur strictement à 93,7%

90% : T1 supérieur ou égal à 93,7% et inférieur strictement à 94,7%

95% : T1 supérieur ou égal à 94,7% et inférieur strictement à 95,6%

98% : T1 supérieur ou égal à 95,6% et inférieur strictement à 96,6%

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105% : T1 supérieur ou égal à 96,6% et inférieur strictement à 97,6%

110% : T1 supérieur ou égal à 97,6%

**Dénomination de l'objectif 2 : Evolution des activités de la formation professionnelle au sein de la DRS**

Pondération : 5 %

Définition : Implication de la DRS dans les activités de la formation professionnelle.

Indicateurs : indicateur composé des deux nombres suivants :

T1 = Taux d'atteinte du nombre prévu de formations engagées MCF (Mon Compte Formation) sur la base des inscriptions validées par les parties OF/titulaires de compte (entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020). Les dossiers de formations dont le statut a été validé sont exprimés en milliers.

T2 = Taux d'atteinte du nombre prévu de comptes activés MCF (comptes activés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020). Les comptes activés sont exprimés en milliers.

- Le niveau d'atteinte T1 s'établit comme suit :

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

80% : Supérieur strictement à 400 et inférieur strictement à 450

90% : Supérieur ou égal à 450 et inférieur strictement à 475

95% : Supérieur ou égal à 475 et inférieur strictement à 500

98% : Supérieur ou égal à 500 et inférieur strictement à 515

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105% : Supérieur ou égal à 515 et inférieur strictement à 535

110% : Supérieur ou égal à 535

- Le niveau d'atteinte T2 s'établit comme suit :

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

80% : Supérieur strictement à 1 200 et inférieur strictement à 1 300

90% : Supérieur ou égal à 1 300 et inférieur strictement à 1400

95% : Supérieur ou égal à 1 400 et inférieur strictement à 1 500

98% : Supérieur ou égal à 1 500 et inférieur strictement à 1 600

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105% : Supérieur ou égal à 1 600 et inférieur strictement à 1 800

110% : Supérieur ou égal à 1 800

## ANNEXE 6

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2020

Métier : Banque des territoires

#### **Dénomination de l'objectif : Simplification des processus**

Pondération 9 %

#### Définition :

La simplicité est une attente majeure de nos clients et de nos collaborateurs et constitue donc une priorité pour la direction Banque des Territoires depuis sa création. Le « Programme Simplification », sous la supervision directe du Comité Exécutif de la direction Banque des Territoires, mis en place début 2019 pour répondre à cette attente, s'intensifie cette année afin de poursuivre les efforts engagés et capitaliser sur les premiers résultats encourageants constatés en 2019. Ce programme fait partie des 4 priorités fixées cette année pour la direction Banque des Territoires.

Revoir les processus dans une logique de digitalisation de bout en bout des parcours clients est en effet un levier essentiel pour tenir nos promesses vis-à-vis de nos clients et partenaires, tout en respectant nos engagements envers les collaborateurs.

Ce programme « Simplification des processus » est articulé autour de 7 projets prioritaires en termes d'enjeux pour les clients et les collaborateurs :

1. Instruction des prêts OLS
2. Souscription prestations bancaires
3. Gestion des participations et cessions
4. Crédits d'ingénierie
5. Investissement – Closing
6. Entrée en relation
7. Portefeuille d'offres BdT

Chaque projet devra se structurer selon les étapes suivantes :

1. Phase de cadrage : définition du périmètre, des objectifs, du dispositif et du planning
2. Phase de diagnostic : analyse des problématiques, formulations des pistes de simplification / optimisation pour priorisation Comex, définition d'indicateurs de pilotage
3. Phase d'instruction détaillée : pour chaque piste validée comme prioritaire par le Comex, analyse d'impact détaillé, plan d'action détaillé, formalisation des processus & procédures cibles préparation de l'accompagnement collaborateur
4. Phase de déploiement : mise en œuvre des actions et accompagnement des collaborateurs intervenant au quotidien sur ces processus

#### **Indicateurs :**

Mise en place des équipes projets, nombre d'actions identifiées, nombre d'actions déployées, mise en place d'indicateurs de pilotage

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

80 % :

- Les équipes projet ont été constituées et mobilisées
- Le dispositif d'animation du programme et des projets est opérationnel (gouvernance, démarches de travail par projet)

90% :

- Un cadrage et un diagnostic ont été réalisés sur chaque projet, donnant lieu à l'identification des pistes de simplification à mettre en œuvre
- Sur chaque projet, a minima 2 indicateurs de pilotage ont été définis

95% : Sur l'ensemble des 7 projets 40 actions de simplification ont été identifiées et 10 ont été déployées à fin 2020

98% : Sur l'ensemble des 7 projets 50 actions de simplification ont été identifiées et 15 ont été déployées à fin 2020

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105% : Sur l'ensemble des 7 projets 60 actions de simplification ont été identifiées et 20 ont été déployées à fin 2020

110% : Mise en place d'un tableau de bord opérationnel, suivi trimestriellement en Comex, comportant a minima :

- 2 indicateurs par projet avec un objectif indicatif à fin 2020
- Un responsable identifié par indicateur, chargé de la production de l'indicateur et garant de la donnée

NB : Les actions de déploiement / accompagnement des collaborateurs sont intégrées dans le décompte des actions



## ANNEXE 7

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2020

Métier : Gestion d'actifs

#### **Dénomination de l'objectif : réduction de l'empreinte carbone des actifs financiers et immobiliers**

Pondération : 8 %

Définition : La Caisse des dépôts gère le portefeuille d'actifs financiers et immobiliers en investisseur responsable. Les décisions de placement sont effectuées dans une optique de long terme, en intégrant des enjeux environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance (ESG) et tout spécialement la prise en compte de la Transition écologique et énergétique.

SG : Section générale, FE : Fonds d'épargne, CII : comité des investissements immobiliers, CDE : comité d'engagement

**Indicateur** : Taux de réduction de l'empreinte carbone des 5 portefeuilles d'actifs : décarbonation des 4 portefeuilles actifs financiers et verdissement du portefeuille actifs immobiliers

Mode de calcul de l'indicateur : indicateur composé des deux taux suivants

T1 : Taux de réduction de l'empreinte carbone des 4 portefeuilles d'actifs financiers (taux négatif)

T2 : Part des immeubles avec label environnemental exigeant dans le montant total des acquisitions SG validé en CII-CDE

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

80 % :

T1 Réalisé de -15%

T2 Réalisé de 60 %

90 % :

T1 Réalisé de -17 %

T2 Réalisé de 70 %

95 % :

T1 Réalisé de -18 %

T2 Réalisé de 75%

98 % :

T1 Réalisé de -20 %

T2 Réalisé de 80 %

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

105 % :

T1 Réalisé de -22.5%

T2 Réalisé de 85%

110 % :

T1 Réalisé de -25 %

T2 Réalisé de 90%

## ANNEXE 8

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2020

Métier : Gestion des participations stratégiques

#### **Dénomination de l'objectif : améliorer la coordination/coopération inter-directions GPS/DFIN**

Pondération : 8 %

#### Définition :

La gestion des participations stratégiques (GPS), un des cinq métiers de la Caisse des dépôts, est en charge des opérations d'acquisition, de création et de cession, et du pilotage actionnarial d'une vingtaine de sociétés dans lesquelles la Caisse des dépôts est actionnaire de référence, seule ou aux côtés de partenaires. Les entités supervisées par GPS se répartissent en trois secteurs :

- Institutions Financières et Capital Investissement
- Immobilier, logement et tourisme
- Infrastructures et ingénierie.

La Direction de la gestion des participations stratégiques est l'un des premiers contributeurs aux résultats du Groupe : les revenus (dividendes, plus-values) issus de ces participations participent ainsi au financement des missions d'intérêt général de la Caisse des dépôts.

GPS travaille en étroite collaboration avec la direction des finances. Pour améliorer l'interface GPS/DFIN, un chantier a été initié en 2019. Il a abouti à un plan d'actions en vue d'une meilleure coordination et d'une amélioration de l'ensemble des process : plus grande réactivité de nos 2 directions, fiabilisation des reportings et meilleure articulation vis-à-vis des filiales, indispensable pour ne pas les solliciter à différents endroits de la maison sur un même sujet. Les process concernés sont :

- Plan stratégique moyen terme (PSMT) portant sur la gestion du portefeuille (acquisitions et cessions), l'appui aux filiales et la participation de GPS aux chantiers transversaux
- Programmation Financière Pluri-annuelle (PFP) et Plan moyen terme (PMT)
- Contrats d'objectifs EP (CO) et lettres d'objectifs filiales (LO)
- Comptes semestriels et annuels, communication financière
- Valorisation
- Prévisions et suivi des résultats des filiales
- Comptes de résultats analytiques,
- Reporting trimestriel pour le COMEX
- Démarche RSE : ODD, reportings extra-financiers, biodiversité

2020 est l'année de déploiement du plan d'actions de ce chantier, rendu d'autant plus nécessaire au regard de

- l'intégration de La Poste et de la SFIL
- la crise COVID 19 qui impacte significativement l'activité des filiales et participations, ainsi que les opérations de développement depuis mi-mars

L'objectif de GPS portera sur la conduite et la tenue de réunions en 2020 avec DFIN, en vue de la mise en œuvre du plan d'actions. L'organisation de ce dernier nécessite une réelle implication de l'ensemble des équipes de PPS et FA. En outre sa mise en œuvre est en parfaite cohérence avec les priorités du projet managérial « Grandissons ensemble ».

#### Indicateurs :

Nombre de réunions bilatérales avec les différents secteurs de DFIN en vue de préparer et coordonner l'ensemble des process référencés dans le paragraphe décrivant l'objectif.

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

80 % : 20 réunions réalisées au 31 Déc 2020

90% : 23 réunions au 31 Déc 2020

95% : 24 réunions au 31 Déc 2020

98 % : 25 réunions au 31 Déc 2020

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

105% : 26 réunions au 31 Déc 2020

110% : 27 réunions au 31 Déc 2020

## ANNEXE 9

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2020

Métier : Fonctions support

#### **Objectif 1 : DEOF - Simplification des processus internes dans une démarche orientée client**

Pondération : 5 %

Définition : L'ensemble de la DEOF se mobilise et organise un calendrier d'actions point par point dans l'objectif de simplifier, tant ses processus internes, que les relations de ses clients avec elle.

La déclinaison de cet objectif partagé se traduira par 6 actions :

- Passage d'une production (French & IFRS) semestrielle à une production trimestrielle dans un calendrier réduit : Projet MECA
- Mise en œuvre de l'ajustement organisationnel DEOF / BDT-DCB
- Simplification, modernisation et fluidification du traitement des factures fournisseurs
- Choix de la solution pour le déploiement de l'Instant Payment auprès des clients
- Mise en place du parapheur électronique sur deux activités du département des instruments financiers pour fluidifier et sécuriser le traitement des opérations de gestion
- Réduction du délai de production du calcul de coût 2019 d'une semaine – du 15 mars au 6 mars

Indicateurs : Nombre d'actions de simplifications identifiées et engagées sur l'année

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

80 % : 1 action réalisée

90 % : 2 actions réalisées

95 % : 3 actions réalisées

98 % : 4 actions réalisées

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : 5 actions réalisées

110 % : 6 actions réalisées

#### **Objectif 2 : DRH : Poursuite du projet stratégique de la DRH « Objectif clients RH »**

Pondération : 5 %

Définition : Pour accompagner plus efficacement le développement du projet stratégique de la CDC, et pour mieux répondre encore aux besoins de l'ensemble de ses « clients » -personnels, managers et directeurs métier - la DRH s'est engagée en 2019 dans une démarche d'optimisation des processus et des modes de travail internes à la fonction RH. Ce projet stratégique « Objectif clients RH » (OCRH), porte l'ensemble de ces axes de transformation qui a pour objectif de mettre en place des améliorations concrètes des processus RH, visant à la lisibilité de l'offre, au renforcement des fonctions de conseil, à la simplification des dispositifs, à la meilleure répartition des rôles entre les acteurs.

En 2020, la DRH poursuit la mise en œuvre de son plan stratégique en amplifiant l'amélioration qualitative des services RH et en travaillant à des plans de simplification des ses processus, à travers une série de projets prioritaires.

Indicateurs : niveau de réalisation des 7 projets suivants, définis par la DRH comme prioritaires :

- Amplifier l'offre de service en particulier CRC et dématérialisation de processus de gestion
- Généralisation du nouveau processus recrutement sur la base de l'expérimentation conduite depuis 2019
- Meilleure articulation process recrutement/Gestion administrative ;
- Simplification du suivi administratif des cadres de direction ;
- Gestion des promotions publics/privés ;

- Elaboration et suivi des Document unique/plans annuels de prévention ;
- Evolution du cadre de gestion du travail à distance ;

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

80% : Si les 7 projets sont structurés et ont définis leur calendrier de travail en 2020

90% : Si le niveau 1 est atteint et si en 2020 le COPROJ se tient au moins 4 fois et le COPIL au moins 1 fois dans l'année

95% : Si les niveaux 1 et 2 sont atteints et si au moins 2 projets sont menés à leur terme avant la fin de l'année

98% : Si les niveaux 1 et 2 sont atteints et si au moins 3 projets sont menés à leur terme avant la fin de l'année

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105% : Si les niveaux 1, 2 et 4 sont atteints et si les plans d'actions d'au moins 2 autres projets sont établis avant la fin de l'année

110% : Si les niveaux 1, 2 et 4 sont atteints et si les plans d'action d'au moins 3 autres projets sont établis avant la fin de l'année

**Objectif 3 : DGCO : Intégrer au plan com 2020 les contraintes liées à l'épidémie COVID 19**

Pondération : 5 %

Définition : Le plan de communication a dû être repensé tout en gardant les objectifs initiaux. Cela s'est traduit aussi par une révision des procédures et la mise en place d'outils de communication adaptés pour accompagner les collaborateurs dans le cadre des opérations de confinement/déconfinement menés par la CDC

Indicateurs : niveau d'atteinte des 7 actions clés suivantes :

- 1) Adapter le plan de communication en lien avec l'actualité : Diffusion des nouvelles orientations issues de la réflexion conduite sur la communication de demain
- 2) Mettre en place d'une réflexion sur la digitalisation des supports et des actions de communication
- 3) Mettre en œuvre les conclusions de l'étude de lectorat
- 4) Lancer le nouveau site internet
- 5) Réviser l'ensemble des processus COM
- 6) Mettre en place d'indicateurs de mesure de performance des actions de communication
- 7) Poursuivre la démarche de transversalité des projets et l'animation de la filière communication.

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

80 % : 2 actions réalisées

90 % : 3 actions réalisées

95 % : 4 actions réalisées

98 % : 5 actions réalisées

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : 6 actions réalisées

110 % : 7 actions réalisées

**Objectif 4 : DJFSA : Déploiement sécurisé de la signature électronique dans l'Etablissement public**

Pondération : 5 %

Définition : Faciliter le recours à la signature électronique pour la signature des actes engageant l'Etablissement public par la mise au point du cadre d'utilisation et le déploiement des recommandations répliquables sur l'ensemble des métiers de l'Etablissement public (procédures, graduation des solutions selon la sensibilité des sujets, solutions de bout-en-bout incluant la dimension archivage).

**Indicateurs** : L'indicateur est composé des actions suivantes :

- 1) Action 1 : Présentation du dispositif et validation par le COMEX
- 2) Action 2 : Diffusion de la doctrine d'utilisation par métier de l'Etablissement public (bancaire, investisseur, prêteur)
- 3) Action 3 : Adaptation des procédures existantes par métier

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

- 80 % : 100 % de l'action 1
- 90 % : 100% des actions 1 et 2
- 95 % : 100% des actions 1 et 2 et 50% de l'action 3
- 98 % : 100% des actions 1 et 2 et 70 % de l'action 3

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

- 105 % : 100% des actions 1 et 2 et 90% de l'action 3
- 110 % : 100% des actions 1,2 et 3

**Objectif 5 : DRG : Transversalité et interactions entre les départements de la direction des risques**

**Pondération** : 5 %

**Définition** : La direction a mis en place un programme d'actions sous forme de travaux transverses, évènements fédérateurs, interfaces entre les départements de la direction afin de renforcer la transversalité et les interactions entre les départements.

**Indicateurs** : Réalisation des actions suivantes sur l'année

- Action 1 : Petits déjeuners sur site ou réunions à distance présidés par la directrice et son adjoint avec des groupes restreints de collaborateurs de la direction : 10 petits déjeuners sur site ou réunions à distance sur l'année
- Action 2 : Petits déjeuners sur site ou réunions à distance de la direction avec présentations effectuées par des collaborateurs : Tenue de 2 petits déjeuners sur site ou réunions à distance dont 1 par département pendant le confinement
- Action 3 : Séminaire des risques du réseau (février) couplé avec la réunion de la direction
- Action 4 : Séminaire DRG à planifier entre septembre et décembre 2020 en fonction des préconisations sanitaires gouvernementales et des mesures CDC
- Action 5 : Ateliers chantiers transversaux sur les processus : 2 ateliers par chantier soit 10 au total

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

- 80 % : Mise en œuvre de l'action 3 au 31 décembre 2020
- 90 % : Mise en œuvre de l'action 3 et de 70 % de l'action 1 au 31 décembre 2020
- 95 % : Mise en œuvre de l'action 3, et de 80 % des actions 1 et 2 au 31 décembre 2020
- 98 % : Mise en œuvre de 100% des actions 1,2,3 et de 70% de l'action 5 au 31 décembre 2020

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

- 105 % : Mise en œuvre de 100% des actions au 31 décembre 2020
- 110 % : Mise en œuvre de 100% des actions au 30 novembre 2020

## **Objectif 6 : Transformation du SGG au service des collaborateurs**

Pondération : 5 %

Définition : La transformation du SGG s'inscrit dans la stratégie de digitalisation de la Caisse des dépôts et se traduit par le développement d'outils numériques, de processus simplifiés et de pratiques renouvelées. Le programme Unis Vers la Transformation en est un levier majeur.

Indicateur : Déploiement de la stratégie de distribution multicanale et développement de nouvelles offres de services.

- Déploiement de la stratégie de distribution multicanale
  - Action 1 : Amplification des périmètres d'usage de l'agent virtuel par l'intégration d'au moins trois usages supplémentaires d'ici la fin de l'année
  - Action 2 : Finalisation de l'offre du kiosque IT avant la fin de l'année
  - Action 3 : Digitalisation de 3 nouveaux processus de l'environnement de travail
- Développement de nouvelles offres de services
  - Action 4 : Ouverture de CDC MAP aux collaborateurs
  - Action 5 : Développement du kiosque pour l'occupant : livraison du projet pour la partie relevant du SGG d'ici le 31 décembre 2020
  - Action 6 : Offre d'équipements informatiques à concevoir avant le 31 décembre 2020
  - Action 7 : Offre modernisée de salles et d'espaces de réunion : déploiement du book concept et nouveau concept de salle de réunion d'ici le 31 décembre 2020
  - Action 8 : Offre visio : déploiement de nouveaux équipements d'ici le 31 décembre 2020
  - Action 9 : Mise en place des responsables d'offre de services (« services owner »)

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

80 % : Réalisation d'au moins 2 actions

90 % : Réalisation d'au moins 3 actions

95 % : Réalisation d'au moins 4 actions

98 % : Réalisation d'au moins 5 actions

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

105 % : Réalisation de 7 actions

110 % : Réalisation de 8 des 9 actions

## **Objectif 7 : DCPC Développement de la culture et de la maîtrise des risques**

Pondération : 5 %

Définition : Trois types d'actions sont mises en place pour 2020 en vue de développer auprès de l'ensemble des collaborateurs la culture du contrôle et de renforcer la maîtrise des risques dans les métiers.

### Indicateurs :

- Action 1 : Concernant la charte du contrôle permanent : finalisation du programme de formation et déploiement de e-formation pour l'ensemble des collaborateurs de l'Établissement : effectif de collaborateurs formés

- Action 2 : Réalisation d'événements fédérateurs en format séminaire ou en format restreint:

- Organisation de 7 petits déjeuners sur site ou réunions à distance
- Organisation d'un séminaire DCPC (à planifier entre septembre et décembre 2020 en fonction des préconisations sanitaires gouvernementales et des mesures CDC),
- Organisation de 8 comités de fonctionnement DCPC sur site ou à distance

- Action 3 : Travaux sur des thématiques spécifiques risques par métier, sous forme d'ateliers processus:

- Organisation de 4 ateliers processus

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

80 % : Déploiement d'un module de formation en e-learning sur la charte du contrôle permanent accessible dans Form&vous,

90% : 1000 participants au module e-learning et 70% des actions 2 et 3,

95 %: 1250 participants au module e-learning et 80% des actions 2 et 3

98 % : 1500 participants au module e-learning et 90% des actions 2 et 3

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : 1750 participants au module e-learning et 100% des actions 2 et 3

110 % : 2000 participants au module e-learning et 100% des actions 2 et 3