



Exercices 2018-2019-2020

**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 Eric Lombard, Directeur général,

d'une part,

et Les organisations syndicales représentatives :

la CGT,

la CFDT,

Denis Haquant 

la CFE-CGC,

François - Robert FABREGA 

l'UNSA groupe

Laurent VITTECOQ 

et le SNUP

Vincent Carroy

d'autre part,

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

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

PRÉAMBULE

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 151 - XVII de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie aux termes duquel « – Les titres Ier, III et IV du livre III de la troisième partie du code du travail sont applicables à l'ensemble des personnels de la Caisse des dépôts et consignations »; en conséquence, tous les personnels de la CDC peuvent bénéficier de l'intéressement au sens du droit du travail.

A cet égard, il convient de préciser que la CDC a opté pour la conclusion d'un accord d'intéressement 2018-2020 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 l'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 la réussite des enjeux de développement et de transformation de la CDC, à l'amélioration de la qualité de service, tournée vers les publics et des territoires au bénéfice desquels l'Établissement public intervient, ainsi qu'à la prise en compte d'exigences accrues en matière de responsabilité sociale et d'environnement durable.

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

Pour ce faire, les parties ont retenu deux séries d'objectifs : des objectifs transversaux à l'ensemble des unités de travail et des objectifs, propres aux unités de travail, en fonction des grands métiers de la CDC.

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 national lors de sa réunion du 21 juin 2018.

Handwritten signature: JHFCW

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord, est conclu en application de l'article 151 - XVII de la loi n°2008-776 du 4 août 2008, relative à la modernisation de l'économie.

Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions de même nature qui pourraient devenir obligatoires au cours des trois années d'application.

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

Article 2 – Bénéficiaires

2.1 / L'intéressement s'applique :

- aux agents contractuels sous le régime des conventions collectives de l'Établissement public, aux autres agents de droit privé et aux agents ayant conservé le bénéfice des droits et garanties prévus au statut de la CANSSM,
- aux fonctionnaires et aux agents de droit public en application de l'article 151-XVII de la loi de modernisation de l'économie,

à la condition de justifier d'une ancienneté d'au moins trois mois au sein de l'Établissement public. Cette condition s'apprécie en tenant compte du ou des contrats de travail conclus entre le bénéficiaire et l'Établissement, au cours de la période de calcul de l'intéressement et des douze mois précédant cette période.

2.2 / L'intéressement est dû au bénéficiaire visé à l'article 2-1 ci –dessus quittant la CDC, quel que soit le motif de son départ, dès lors qu'il justifie de la condition d'ancienneté minimale visée audit article 2.1.

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 2018, soit pour les exercices 2018, 2019 et 2020.

3.2 / Il ne peut être dénoncé que par l'ensemble des signataires. Il en est de même de toute modification.

Toute dénonciation et tout avenant de modification seront notifiés à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

3.3 / La remise en cause des exonérations fiscales, sociales employeur en vigueur, à la date de conclusion de l'accord, entraîne l'imputation des charges sociales ou fiscales à payer selon l'intéressement dû à un agent visé à l'article 2-1 ci –dessus.

Article 4 - Modalités de l'intéressement

4.1 / Principes

L'intéressement est lié à des performances collectives que la Direction de la CDC et l'ensemble du personnel se proposent d'atteindre afin d'améliorer la qualité de service de l'Établissement public.

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

Ces performances sont déterminées en fonction du niveau de réalisation d'objectifs préalablement fixés et mesurables, qui sont assortis d'un coefficient de pondération selon l'importance qui leur est donnée.

4.2 / Les objectifs

Les objectifs sont fixés de manière à renforcer la solidarité et l'implication de l'ensemble du personnel de l'Établissement public, tout en reconnaissant l'engagement propre à chaque unité de travail.

A cet effet, pourront être déterminés :

- des objectifs communs (dits objectifs transversaux),
- des objectifs Métiers et fonctions support, constituant des unités de travail.

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

La fixation des objectifs, leur éventuelle modification et leur prise en compte dans la détermination des seuils de déclenchement de l'intéressement donneront lieu à la rédaction d'un avenant annuel, au plus tard le 30 juin de l'exercice concerné, selon les modalités fixées au point 3.2. Pour l'exercice 2018, la pondération et le contenu des objectifs figurent en annexes n°3 et suivantes de l'accord.

La définition et l'atteinte des objectifs sont directement liées à l'amélioration des performances réalisées par l'ensemble du personnel de l'unité de travail concernée ou de l'ensemble des unités. Ces performances sont mesurées par des indicateurs de productivité, de qualité, de résultats. Ces indicateurs sont rigoureux, fiables et impartiaux afin de déterminer l'atteinte ou non de chacun des objectifs.

4.3 / Mesure des performances collectives

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

Article 5 - Détermination de la masse d'intéressement

Le niveau global de performance - NGP - est déterminé en calculant la moyenne des niveaux d'atteinte des objectifs assortis de leur taux de pondération.

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

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

Formule de calcul :

Objectifs	Taux de réalisation (a)	Taux de pondération de l'objectif (b) [$\sum b = 100$]	Moyenne pondérée $a_0 \times b_0 = c_0$
Moyenne des objectifs transversaux	$a_1 \%$	$b_1 \%$	$c_1 \%$
Moyennes des objectifs thématiques	$a_2 \%$	$b_2 \%$	$c_2 \%$
Niveau global de performance (NGP)			$C = \sum c_0$

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

si NGP < 80 %	L'intéressement n'est pas dû.
si 80 % ≤ NGP < 90 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 6.00 % de la masse salariale MS
si 90 % ≤ NGP < 95 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 6,25 % de la masse salariale MS
si 95 % ≤ NGP < 98 %	la masse d'intéressement MI sera égale à 6,50 % de la masse salariale MS
si NGP ≥ 98%	la masse d'intéressement MI sera égale à 6,75 % de la masse salariale MS.

Le taux maximal de distribution de 6,75 % peut être majoré dans les conditions suivantes.

Au titre de l'intéressement pour les années 2018 et 2019, 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 objectifs transversaux, tels que précisés en annexe 3, est égal ou supérieur à 98%.

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

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

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.

Handwritten initials: DH, UC, LW, TR

Il est pris en compte dans la limite d'un plafond annuel brut* fixé à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale en vigueur au premier janvier de l'année.
 (* La partie de la rémunération supérieure au plafond précité est prise en compte pour le calcul de la masse d'intéressement. Elle est donc redistribuée entre l'ensemble des agents visés à l'article 2.1 ci-dessus).

7.2 / Temps de présence Individuel - TPI -

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

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 :

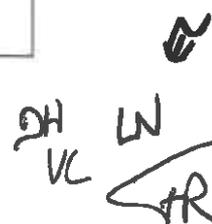
- les congés payés annuels légaux et conventionnels (jours DG),
- les jours ATT (jours d'aménagement du temps de travail lorsque l'engagement interne de service ayant retenu un cycle d'activité à 35 heures a organisé le travail sous forme de semaines de 4 jours),
- les absences pour événements familiaux dont la liste est à l'annexe n°1,
- les autorisations d'absences pour motif syndical, les heures légales et conventionnelles de délégation,
- les jours de récupération sur crédits d'heures et ceux prévus par le titre VI du protocole d'accord ARTT,
- les jours fériés - les jours RTT,
- les absences au titre, de la maternité visées aux articles L. 1225-17 à L.1225-23 du code du travail et, de l'adoption prévue à l'article L.1225-37 du même code,
- le congé de naissance visé à l'article 89-2 de la convention collective des agents de la CDC placés sous le régime des conventions collectives,
- le congé de paternité créé par la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 relative au financement de la sécurité sociale pour 2002,
- les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- l'absence visée à l'article 115 de la loi 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018,
- les autorisations d'absences liées à une mobilité géographique au sein du groupe,
- les absences liées à des actions ou stages de formation professionnelle,
- les absences pour l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme,
- les congés pris au titre d'un compte épargne temps,
- les absences pour l'accomplissement des fonctions de témoin et de juré d'assises,
- les jours de grève,
- les absences pour réserve militaire,
- les absences pour l'exercice de fonctions d'élus locaux

Les agents visés à l'article 2-1 ci-dessus absents toute l'année civile (y compris pour maladie), qui perçoivent un salaire ou une rémunération de la CDC, bénéficient de la partie de la prime d'intéressement calculée en proportion du salaire ou de la rémunération. Les agents visés à l'article 2-1 ci-dessus, absents une partie de l'année perçoivent la prime d'intéressement calculée conformément à l'article 6 du présent accord.

7.3 / Calcul de la prime individuelle d'intéressement PII

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

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
MSIP	masse des salaires individuels plafonnés de l'ensemble des bénéficiaires
TPI	temps de présence individuel
MTPI	masse totale théorique des jours ouvrés de l'ensemble des bénéficiaires



 DH
 VL
 LW
 AR

Article 8 - Versement de l'Intéressement

La prime individuelle d'intéressement est versée au plus tard le dernier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice concerné.

En cas de décès du bénéficiaire, la prime sera versée au service des consignations de la CDC.

La prime d'intéressement peut être payée ou versée partiellement ou totalement sur un support d'épargne salariale.

En cas de paiement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement, les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (Impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires.

Conformément aux articles L.3315-2 et R.3313-12 du Code du travail, chaque bénéficiaire reçoit par tout moyen une information portant notamment sur :

- les sommes définitives qui lui sont attribuées en Euros au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan d'épargne,
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Les bénéficiaires sont présumés être informés à l'issue d'un délai de Cinq (5) Jours calendaires suivant la date de l'envoi de cette information qui précède le lancement de la campagne de placement, permettant de prendre connaissance de ladite information et de formuler leur choix.

Chaque bénéficiaire doit faire connaître son choix de versement ou d'affectation des sommes (en Euros) sur un plan d'épargne salariale. En cas d'affectation à un plan d'épargne salariale, le bénéficiaire fait connaître son choix de placement en % entre les fonds communs de placement. Il peut les répartir par fraction entière minimale de 10 %.

A défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, l'intéressement sera affecté d'office au Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ainsi placées ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Lorsqu'un agent, susceptible de bénéficier de l'intéressement en application de l'article 2 de l'accord, quitte la CDC avant la période de communication de ses droits à intéressement, la direction des ressources humaines de la CDC lui fait préciser l'adresse (postale et électronique s'il en a une) à laquelle devront être envoyées les informations sur les sommes lui revenant. En cas de changement d'adresse, l'agent en informe la direction des ressources humaines de la CDC et l'organisme gestionnaire de l'épargne salariale.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse connue de la direction des ressources humaines de la CDC, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par la CDC pendant une durée d'un an à compter de la date du versement.

A l'expiration de cette durée, le bénéficiaire pourra réclamer les sommes jusqu'au terme des délais prévus à l'article L. 312-20 du code monétaire et financier, en s'adressant au service des consignations de la CDC.

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

Handwritten initials and marks: a circled 'a', 'LV', 'VC', 'DH', and 'TR' with arrows pointing to the right.

essentielles de calcul de l'intéressement et de la répartition telles qu'elles résultent du présent accord.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse connue de la direction des ressources humaines de la CDC, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par la CDC pendant une durée d'un an à compter de la date du versement.

A l'expiration de cette durée, le bénéficiaire pourra réclamer les sommes jusqu'au terme des délais prévus à l'article L. 312-20 du code monétaire et financier, en s'adressant au service des consignations de la CDC.

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 à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi suivant les modalités de dépôt en vigueur ;
- est déposé en un exemplaire original au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Paris, le **27 JUIN 2018**

En trois exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations



Eric LOMBARD

Les organisations syndicales représentatives :

la CGT,

la CFDT,

Denis Haquart



la CFE-CGC,

François-Robert FABREGA



l'UNSA groupe

Laurent VITTECOQ



et le SNUP

Vincent Carroy



ANNEXE N°1

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

- Mariage de l'agent ou PACS (5 jours ouvrés),
- Naissance ou adoption (3 jours ouvrés),
- absence au titre de la maladie d'un enfant mineur de moins de 17 ans vivant habituellement au foyer familial, et atteint d'une maladie l'obligeant à garder la chambre, sur production d'un certificat médical justifiant la présence indispensable de l'agent,
- Décès du conjoint, père, mère ou enfant de l'agent (3 jours ouvrés),
- Décès du frère, de la sœur, des grands-parents, beaux-parents, petits-enfants de l'agent (2 jours ouvrés),
- Mariage ou PACS d'un enfant (1 jour ouvré),
- Mariage ou PACS du frère ou de la sœur de l'agent (salarié : 1 jour ouvré, fonctionnaire ou agent public : le jour de l'évènement),
- Baptême, communion, ou cérémonie similaire pour un enfant, petit-enfant, filleul(le) de l'agent (le jour de l'évènement ou le jour le plus proche),
- Congé de solidarité familiale (dans la limite de 22 jours ouvrés).
- Absence dans le cadre de don de jours.

DA
VL
W
JR

ANNEXE N°2

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2018 Liste des objectifs transversaux Liste des unités de travail et déclinaison par thématiques

Objectifs transversaux

- Objectif 1 : économique
- Objectif 2 : égalité professionnelle
- Objectif 3 : RGPDP
- Objectif 4 : qualité de vie au travail

Objectifs Métiers

- Retraite et formation professionnelle
- Banque des territoires
- Gestion d'actifs
- Filiales et participation
- Fonctions support

ANNEXE N°3

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2018

PONDERATION DES OBJECTIFS

- ◇ **Quatre objectifs transversaux :**
Pondération : 30 %
- ◇ **Objectifs Métiers :**
Pondération : 70 %

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

Objectif 1 : économique :	10%
Objectif 2 : égalité professionnelle :	10%
Objectif 3 : RGPDP :	5%
Objectif 4 : Qualité de vie au travail :	5%

Le taux de réalisation de l'objectif transversal « égalité professionnelle » sera 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	20%
- Banque des territoires	20%
- Gestion d'actifs	5%
- Filiales et participations	5%
- Fonctions support	20%

ANNEXE N°4

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2018

OBJECTIFS TRANSVERSAUX

Objectif 1 : Garantir l'équilibre économique de la CDC

Pondération : 10 %

Définition : Depuis 2003, la CDC pilote ses moyens en suivant la progression de ses charges nettes (charges brutes augmentées des amortissements et minorées des remboursements qu'elle perçoit). Cet indicateur 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.

L'objectif est défini de la manière suivante : les charges nettes globales de la CDC de doivent pas progresser plus vite que le niveau fixé dans son budget annuel, soit 2.4 % par an au titre de l'année 2018.

Indicateur : Le taux de progression des charges nettes globales. Cet indicateur est disponible dans le document budgétaire et dans le rapport d'exécution.

La graduation de l'indicateur est la suivante :

- 80% La progression est supérieure à 3.45 % et inférieure ou égale à 4.5 %
- 90% La progression est supérieure à 2.93 % et inférieure ou égale à 3.45 %
- 95% La progression est supérieure à 2.40 % et inférieure ou égale à 2.93 %
- 98% La progression est inférieure ou égale à 2.40%

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : Si la progression est supérieure à 1.88 % et inférieure à 2.40%,

110 % : Si la progression est inférieure ou égale à 1.88%

Objectif 2 : Égalité professionnelle

Pondération : 10 %

L'Établissement s'engage à ce que :

- les premières nominations en qualité de cadres dirigeants au sein de l'EP sur l'année 2018 soient équilibrées entre les hommes et les femmes ; le périmètre des nominations sera le suivant : nomination en qualité de cadre cercle 1, cadre cercle 2, membre du comité de direction de l'EP. 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 cadres dirigeants : nombre de premières nominations de femmes cadres dirigeants / Ensemble des premières nominations de cadres dirigeants effectuées en 2018.

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

Les niveaux d'atteinte :

80% :

Nominations : Au moins 40 % de premières nominations de femmes cadres dirigeants / Ensemble des premières nominations de cadres dirigeants effectuées en 2018.

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

90% :

Nominations : Au moins 40 % de premières nominations de femmes cadres dirigeants / Ensemble des premières nominations de cadres dirigeants effectuées en 2018.

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

95% :

Nominations : Au moins 45 % de premières nominations de femmes cadres dirigeants / Ensemble des premières nominations de cadres dirigeants effectuées en 2018.

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

98% :

Nominations : Au moins 45 % de premières nominations de femmes cadres dirigeants / Ensemble des premières nominations de cadres dirigeants effectuées en 2018.

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

Le cas échéant surperformance :

105 % :

Nominations : Au moins 50 % de premières nominations de femmes cadres dirigeants / Ensemble des premières nominations de cadres dirigeants effectuées en 2018.

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

110 % :

Nominations : Au moins 50 % de premières nominations de femmes cadres dirigeants / Ensemble des premières nominations de cadres dirigeants effectuées en 2018.

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

Objectif 3 : Mise en conformité en application du règlement général de protection des données personnelles (RGPD)

Pondération : 5 %

Définition :

Dans le cadre de la mise en conformité RGPD, la Caisse des Dépôts poursuit un objectif de sensibilisation interne visant à :

- Rassurer tous les collaborateurs : prise en compte de cette nouvelle réglementation par l'EP ;
- Être exemplaire dans le traitement des données et afficher une politique de protection des données ;

DH
VC
W
JR

- Informer les collaborateurs traitant de données personnelles, des risques et des contraintes de cette nouvelle réglementation, par des actions pédagogiques ;
- Faire connaître le réseau des correspondants DPO (délégués à la protection des données) ;
- Inciter les collaborateurs à intégrer les nouveaux outils mis en place par le réseau DPO, à respecter les procédures et à encourager le changement de comportement.

Indicateurs : les 7 actions suivantes sont identifiées d'ici le 31 décembre 2018 :

- 100% des correspondants DPO nommés dans les directions
- Organisation par le DPO d'au moins une réunion de l'ensemble des correspondants DPO
- Intervention du DPO en comité de direction de chaque direction
- Rédaction d'un «kit de communication de crise données personnelles» (DGCO)
- Sensibilisation interne au RGPD dans chaque direction (notamment via les Jeudis de la DRH, Mardis de DEOF)
- Suivi du module e-learning de sensibilisation RGPD par 80 % des agents les plus exposés au risque dans les filières suivantes :
 - Filière RH
 - Filière SI / MOA
 - Filière juridique
 - Filière contrôle de gestion / budget
 - Filière Audit / Risques
 - Filière communication
- Constitution d'un réseau de formateurs internes dans les filières listées ci – dessus

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

- 80 % : Si une action réalisée
- 90 % : Si deux actions réalisées
- 95 % : Si trois actions réalisées
- 98 % : Si quatre actions réalisées

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

- 105 % : Si cinq actions réalisées
- 110 % : Si six actions réalisées

Objectif 4 : Qualité de vie au travail

Pondération : 5 %

Définition : Bonne mise en œuvre de la mesure 9 de l'accord relatif à la qualité de vie au travail au sein de l'EP : assurer la mise en œuvre de temps d'expression et d'échanges dans chaque unité de travail consacré au fonctionnement collectif et à la qualité de vie au sein du service. L'unité de travail, au sens de l'accord QVT, s'entend comme une unité composée d'un supérieur hiérarchique direct et d'un nombre de collaborateurs suffisamment significatif.

DH
 VC
 LW
 TR

La mesure n°9 de l'accord QVT a en effet posé le principe de ces temps d'expression, devant être « l'occasion d'un dialogue ouvert au sein de l'équipe, avec l'objectif d'identifier des axes d'amélioration concret. La mesure 9 prévoit le principe de deux réunions au plus par an, sans formalisme de production d'un relevé de conclusions.

En 2017, la DRH a apporté un appui méthodologique aux directions en définissant notamment les principes guidant la discussion ainsi qu'une liste indicative de thèmes d'échanges. En 2018, pour permettre aux managers de poursuivre la dynamique engagée en 2017, la DRH fournira au réseau RH et au réseau QVT une synthèse des sujets abordés lors des réunions de 2017 ainsi qu'une maquette présentant les réalisations faites au titre de l'accord QVT ainsi que des thématiques de réflexion. Cette maquette pourra être utilisée par les managers pour animer les réunions de 2018 ; ils continueront de bénéficier, s'ils le souhaitent, de l'appui, de leur correspondant QVT. Il est aussi prévu que ces temps d'expression et d'échange soient également l'occasion d'évoquer les questions relatives à la gestion du temps de travail des collectifs de travail. Il est également prévu un relevé de conclusions de chaque réunion.

Le suivi de cet objectif sera réalisé par le réseau des correspondants QVT de l'Etablissement public, animé par le pôle QVT de la DRH.

Indicateur : deux actions et deux réunions tenues dans l'année 2018 avec un relevé de conclusions pour chaque réunion.

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

80 % : deux actions réalisées au plus tard au 31 décembre 2018

Action 1 : production d'une maquette à l'attention des managers pour l'animation et le suivi des réunions d'expression

Action 2 : production d'un document cadre pour la synthèse de la mise en œuvre de la mesure

90 % : action 1 & 2 + deux réunions avec relevé de conclusions dans 70 % des unités

95 % : action 1 & 2 + deux réunions avec relevé de conclusions dans 80 % des unités

98 % : action 1 & 2 + deux réunions avec relevé de conclusions dans 90 % des unités

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : action 1 & 2+ deux réunions avec relevé de conclusions dans 92 % des unités

110 % : action 1 & 2 + deux réunions avec relevé de conclusions dans 95 % des unités

ANNEXE N°5

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2018

METIER RETRAITES ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Objectif 1 : Indicateur composite d'activité

Pondération : 12,5 %

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

Mode de calcul : indicateur composé des trois taux suivants :

- T1 = Taux de traitement des liquidations dans les délais (taux moyen pondéré IRCANTEC, CNRACL et Retraite des Mines)
- T2 = Taux d'appels aboutis (taux moyen pondéré entre établissements)
- T3 = Taux d'alimentation des comptes (taux moyen pondéré IRCANTEC et CNRACL)

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

→ 80%

- T1 : inférieur strictement à 93,7%
- T2 : inférieur strictement à 84,4%
- T3 : inférieur strictement à 93,4%

→ 90%

- T1 : supérieur ou égal à 93,7% et inférieur strictement à 94,7%
- T2 : supérieur ou égal à 84,4% et inférieur strictement à 85,31%
- T3 : supérieur ou égal à 93,4% et inférieur strictement à 94,3%

→ 95%

- T1 : supérieur ou égal à 94,7% et inférieur strictement à 95,6%
- T2 : supérieur ou égal à 85,3% et inférieur strictement à 86,2%
- T3 : supérieur ou égal à 94,3% et inférieur strictement à 95,3%

→ 98%

- T1 : supérieur ou égal à 95,6% et inférieur strictement à 96,6%
- T2 : supérieur ou égal à 86,2% et inférieur strictement à 87,1%
- T3 : supérieur ou égal à 95,3% et inférieur strictement à 96,3%

•

Le cas échéant surperformance :

→ 105%

- T1 : supérieur ou égal à 96,6% et inférieur strictement à 97,6%
- T2 : supérieur ou égal à 87,1% et inférieur strictement à 87,9%
- T3 : supérieur ou égal à 96,3% et inférieur strictement à 97,2%

→ 110%

- T1 : supérieur ou égal à 97,6%
- T2 : supérieur ou égal à 87,9%
- T3 : supérieur ou égal à 97,2%

Objectif 2 : Évolution des activités de la formation professionnelle de la DRS au regard de la « réforme 2018 »

Pondération : 7,5 %

Définition : Implication de la DRS dans les activités de la professionnelle au regard de la « réforme 2018 »

Mode de calcul : indicateur composé des deux éléments suivants :

- T1 = Livraison à bonne date (28/02/2018) du site unifié « moncompteactivité.fr »
- T2 = Livraison à bonne date de l'offre de service DRS « réforme de la formation professionnelle »

Niveaux d'atteinte :

80% : T1 : Livraison > à 2 mois de retard

+ T2 : Remise de l'offre de service aux pouvoirs publics après le 01.11.2018

90% : T1 : Livraison avec un mois et demi de retard

+ T2 : Remise de l'offre de service aux pouvoirs publics le 15.10.2018

95% : T1 : Livraison avec un mois de retard

+ T2 : remise de l'offre de service aux pouvoirs publics le 01.10.2018

98% : T1 : Livraison avec 3 semaines de retard

+ T2 : remise de l'offre de service aux pouvoirs publics le 15.09.2018

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105% : T1 : Livraison avec 1 semaine de retard

+ T2 : remise de l'offre de service aux pouvoirs publics le 15.08.2018

110% : T1 : Livraison à date

+ T2 : remise de l'offre de service aux pouvoirs publics le 01.08.2018

DH VC LW
SR

ANNEXE N°6

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2018

METIER BANQUE DES TERRITOIRES

Objectif n°1 : Association des personnels à la démarche d'Intelligence collective

Pondération : 5 %

Définition :

Une démarche dite d'intelligence collective est lancée à compter du mois de juin 2018 dans le cadre de la mise en œuvre du projet Banque des territoires. Cette démarche repose à la fois sur des ateliers participatifs et sur le lancement d'une démarche de concertation interne. Son objectif est de mettre en place un dialogue permanent avec les personnels sur la mise en œuvre du projet (son ambition, sa promesse) afin d'identifier les « défis » à relever pour en faire une réussite collective opérationnelle.

Indicateur : Nombre de collaborateurs ayant assisté à un atelier ou ayant eu une activité sur la plateforme de dialogue (like/vote, contribution, ...) en ligne, à fin décembre 2018

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

80 % : au moins 500 collaborateurs

90 % : au moins 600 collaborateurs

95 % : au moins 700 collaborateurs

98 % : au moins 800 collaborateurs

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : au moins 900 collaborateurs

110 % : au moins 1 000 collaborateurs

Objectif n°2 : Mise en place d'une plateforme omnicanal

Pondération : 5 %

Dans le cadre de la création de la direction Banque des Territoires, une plateforme omnicanal sera mise en place. Elle vise à proposer un parcours sans couture à nos clients et à leur donner accès à une offre élargie comprenant également des offres de nos partenaires. Cette plateforme s'est fixée pour ambition de réaliser plusieurs actions en 2018, notamment :

- Mise en place d'un portail unique regroupant sur une même interface toutes nos offres pour les clients : consolidation des sites existants;
- Mise en place d'un processus interne qui devra garantir un premier niveau de réponse qualifié en 5 jours ouvrés sur une offre emblématique par segment de client (OLS, collectivités locales, professions juridiques et entreprises co-investisseurs);
- Désignation, pour l'ensemble de nos clients, d'un interlocuteur référent (pour rappel : l'interlocuteur référent n'est pas l'interlocuteur unique du client mais il facilite les mises en relations et mobilise les expertises);
- Génération de leads commerciaux/prise de RDV : pour l'ensemble de nos clients et au moins 1 offre par segment, générer un flux de marque d'intérêts clients visant à engager proactivement une démarche commerciale. L'objectif est de mettre en place la fonctionnalité sur le portail et le processus interne de traitement de ces demandes clients;

DH
VC
LN
TR

- Mise en place d'une market place sur le thème de la smart city : l'objectif est de mettre en place sur le portail une liste de partenaires industriels référencés dans le domaine de la smart city sur au moins deux thématiques.

Indicateur : Nombre d'actions réalisées à fin décembre 2018

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

80 % : 1 action réalisée

90 % : 1 action réalisée et une autre action réalisée à 50 %

95 % : 2 actions réalisées

98 % : 3 actions réalisées

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : 4 actions réalisées

110 % : 5 actions réalisées

Objectif n°3 : Mise en œuvre plan logement

Pondération : 10 %

Définition :

La loi de finances 2018 prévoit une économie budgétaire globale de 1,7 Md€ sur le budget du logement social. Dans ce contexte, la CDC a fait un grand nombre de propositions d'accompagnement du secteur HLM qui ont été, pour la plupart, reprises par les pouvoirs publics et regroupées dans ce que l'on nomme en interne le « Plan Logement ».

Le comité stratégique des produits du 4 avril 2018 a identifié 17 actions à mener pour la mise à disposition des clients et du réseau des instructions, moyens financiers, informatiques et marketing concernant les mesures suivantes :

- Allongement de la dette des bailleurs sociaux (4 actions à mener)
- Dispositif PHBB 2ème génération (« PHB 2.0 ») (6 actions à mener)
- Enveloppe à taux fixe sur ressource Section générale pour le réaménagement de la dette (2 actions à mener)
- Enveloppe à taux fixe sur ressource Section générale pour le soutien à l'investissement (4 actions à mener)
- Financement court terme des opérations de logement social (1 action à mener)

Indicateur : nombre d'actions réalisées à fin décembre 2018

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

80 % : 10 actions réalisées

90 % : 12 actions réalisées

95 % : 13 actions réalisées

98 % : 14 actions réalisées

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : 15 actions réalisées

110 % : 17 actions réalisées

DH
VL
W
FR

ANNEXE N°7

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2018

METIER GESTION D'ACTIFS

Objectif : Verdissage du portefeuille d'actifs

Pondération : 5 %

Définition : Réduction de l'empreinte carbone des actifs financiers et immobiliers.

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.

Indicateur : Taux de réduction de l'empreinte carbone des actifs financiers et Immobiliers sur la partie portefeuille (actions européennes SG ; actions européennes FE ; crédit SG ; crédit FE) :

Cible : La trajectoire Groupe vise une réduction de l'empreinte carbone de -20% sur la période 2014 à 2020, soit une cible de -13,3% à fin 2018.

Sur la partie immobilière

Cible : Part des immeubles avec label environnemental exigeant correspondant à 75% du montant total des acquisitions SG validé en CII-CDE.

Le taux global d'atteinte de l'objectif est déterminé par la moyenne des taux d'atteinte de la cible pour chacun des 4 portefeuilles et des acquisitions immobilières.

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

80 % : pour un taux global d'atteinte de l'objectif de 80%

90 % : pour un taux global d'atteinte de l'objectif de 90%

95 % : pour un taux global d'atteinte de l'objectif de 95%

98 % : pour un taux global d'atteinte de l'objectif de 98%

Le cas échéant, déclinaison d'une surperformance :

105 % : pour un taux global d'atteinte de l'objectif de 105%

110 % : pour un taux global d'atteinte de l'objectif de 110%

ANNEXE N°8

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2018

FILIALES ET PARTICIPATIONS

Objectif : Revue stratégique du portefeuille des filiales et participations

Pondération : 5 %

Définition : Revue stratégique du portefeuille des filiales et participations à la lumière de trois critères : l'intérêt patrimonial de la CDC, l'intérêt à long terme des entreprises concernées, de leurs clients et de leurs collaborateurs et l'intérêt général.

Indicateur : au plus dix notes de propositions adressées par les services en charge des filiales et participations au Directeur général.

Les niveaux d'atteinte :

80% : Revue stratégique de 5 sociétés

90% : Revue stratégique de 6 sociétés

95% : Revue stratégique de 7 sociétés

98% : Revue stratégique de 8 sociétés

Le cas échéant Surperformance :

105 % : Revue stratégique de 9 sociétés

110 % : Revue stratégique de 10 sociétés

RC DH W
AR

ANNEXE N°9

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2018

METIER FONCTIONS SUPPORT

Objectif n°1 : Réduction des risques opérationnels CG-DEOF

Pondération : 5 %

Définition : Renforcement du dispositif de contrôle interne de premier niveau grâce à la mise à jour ou la création de fiches de contrôle ou de procédures opérationnelles des unités ou des pôles de la CG-DEOF

Indicateur : nombre d'unités ayant mis à jour ou créé des fiches de contrôle ou des procédures opérationnelles (sur un total de 32 unités)

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

80 % : 9 unités ou pôles

90 % : 10 unités ou pôles

95 % : 11 unités ou pôles

98 % : 12 unités ou pôles

Le cas échéant Surperformance :

105 % : 13 unités ou pôles

110 % : 14 unités ou pôles

Objectif n°2 : Sensibilisation des utilisateurs aux risques liés à la Sécurité des SI, en accompagnement de la nouvelle Charte d'utilisation des SI (DRCI)

Pondération : 5 %

Définition :

Sensibilisation des utilisateurs aux risques liés à la Sécurité des SI, en accompagnement de la nouvelle Charte d'utilisation des SI.

Mise en œuvre d'un programme de sensibilisation aux risques Sécurité des SI au sein de l'Établissement public. Le plan d'action général s'articule autour de plusieurs axes, dont le renforcement de la culture sécurité des utilisateurs dans le cadre de la nouvelle Charte SSI. Plusieurs canaux seront utilisés au cours de cette année pour diffuser ces messages : séances de sensibilisation en présentiel, modules pédagogiques interactifs, vidéos et articles sur l'intranet CDmédia...

Indicateur : Nombre d'actions de sensibilisation réalisées

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

80 % : mise en place d'un module e-learning général (déclinaison de la Charte SSI)

90 % : action précédente + mise en place d'un module e-learning destinés aux collaborateurs « nomades » utilisant des outils informatiques (tablettes, PC portables, etc..)

95 % : niveau précédent + mise en place de sessions de formation SSI "digitales" (utilisation de tablettes en interaction avec la formation)

98 % : actions précédentes + fréquentation du dispositif de e-learning par 20% des utilisateurs de l'EP

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : actions précédentes + fréquentation du dispositif de e-learning par 25% des utilisateurs de l'EP

110 % : actions précédentes + fréquentation du dispositif de e-learning par 30% des utilisateurs de l'EP

Objectif n°3 : Participation de la Direction de la communication à la diffusion de la culture client

Pondération : 5 %

Définition : Dans le cadre de la réorientation d'ensemble au service des clients, la DIRCOM participe à la diffusion de la culture client en interne et en externe.

Indicateurs :

1- Accompagnement communication lors de la mise en place de la Banque des territoires – BDT- au sein de la CDC : Création et diffusion de la Marque BDT.

2- Poursuite de la densification de la filière communication.

- Lisibilité et homogénéisation de la stratégie communication de l'EP en interne.
- Rattachement des collaborateurs communication du siège de la direction du réseau et des territoires à la DIRCOM
- Définition du schéma cible d'intégration et lancement du processus de rattachement des collaborateurs communication de la DRS à la DIRCOM

3- Professionnalisation de la filière communication. Lancement des formations en collaboration avec le service formation de la DRH dans le cadre du plan de formation de la DIRCOM.

4- Adaptation de CDMédia à la nouvelle présentation de la CDC sous forme de métiers.

5- Création de l'espace BDT sur CDMédia.

6- Mise en cohérence du site internet CDC avec la nouvelle organisation CDC par métiers

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

80% si 1 action réalisée parmi les actions listées en indicateur de l'objectif

90% si 2 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif

95% si 3 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif

98% si 4 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105% si 5 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif

110% si 6 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif

Objectif n°4 : Indicateurs de performance de la DRH

Pondération : 5 %

Définition :

Une démarche a été initiée au sein de la Direction des Ressources Humaines afin de mettre en place un tableau de bord intégrant des indicateurs de performance.

Cette démarche permettra de fixer des cibles à court et/ou moyen terme en matière de service client, de performance opérationnelle et de performance économique.

Handwritten initials: DH, VC, LW, AR

La DRH entend en outre mettre en avant la réalisation de deux dispositifs phares ainsi que trois de ses projets significatifs, représentatifs d'un fort enjeu pour l'amélioration de sa performance au service des agents.

Indicateurs : mise en œuvre des actions suivantes :

- Mise en place d'un tableau de bord RH intégrant 24 indicateurs de pilotage de la performance ;
- Activation et mesure de 50% de ces indicateurs au 31 décembre ;
- Réalisation d'un baromètre social ;
- Intégration du droit à la déconnexion dans la charte de la gestion du temps et réalisation d'une brochure diffusée à tous les agents ;
- Mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS) ;
- Intégration au coffre-fort électronique du Bilan Social Individuel 2017 de chaque agent ayant donné son accord à la transmission de ses données personnelles pour l'élaboration de ce bilan établi en 2018 ;
- Refonte de l'ergonomie et amélioration graphique de l'outil «FORM&VOUS» avant le 31 décembre.

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

80 % : Si deux actions réalisées

90 % : Si trois actions réalisées

95 % : Si quatre actions réalisées

98 % : Si cinq actions réalisées

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : Si six actions réalisées

110 % : Si sept actions réalisées