



**AVENANT N°1**  
**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 :**

**la CGT,**

**la CFDT, E. Chauvin**

**la CFE-CGC, FR. FABREGA**

**l'UNSA groupe, L. NOROSINI**

**et le SNUP V. CARRY**

**d'autre part,**

**Il a été convenu le présent avenant n°1 à l'accord d'Intéressement 2018 - 2020 conclu le 27 juin 2018, selon les modalités suivantes :**

V.C.

LJ

FR

Page 1 sur 15

EL

EL

### **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 2019.

#### **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 2019**

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

### **Article 2 – Information du personnel**

Un exemplaire du présent avenant sera transmis à chaque collaborateur en poste au moment de sa signature ainsi qu'à tout nouvel embauché.

### **Article 3 – 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 **27 JUIN 2019**  
En trois exemplaires originaux


Pour la Caisse des dépôts et consignations



Eric LOMBARD

Les organisations syndicales représentatives :

la CGT,

la CFDT, E. Chauvin 

la CFE-CGC, FR. FABRE GA 

l'UNSA groupe, L. NOROSINI 

et le SNUP V. CARRY 

**ANNEXE 1 : Liste des objectifs transversaux  
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 : Transformation numérique

**Objectifs Métiers**

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

V.C

LD ✓

EL

ER

**ANNEXE 2**  
**Pondération des objectifs d'intéressement 2019**

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

- ◇ **Trois objectifs transversaux :**  
Pondération : 30 %
- ◇ **Objectifs Métiers et fonctions support :**
  - **Pondération : 70 %**

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

<b>Objectif 1 :</b>	<b>objectif économique</b>	<b>10%</b>
<b>Objectif 2 :</b>	<b>égalité professionnelle</b>	<b>10%</b>
<b>Objectif 3 :</b>	<b>transformation numérique</b>	<b>10%</b>

Le taux de réalisation de l'objectif transversal « égalité professionnelle » est 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 %
- Gestion des participations stratégiques	5 %
- Fonctions support	20 %

**ANNEXE 3**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2019**  
**Objectifs transversaux**

Cette annexe se substitue à l'annexe n°4 de l'accord d'intéressement 2018-2020.

**Objectif 1 : Objectif économique**

Pondération : 10 %

**Définition** : Les charges brutes comprennent la masse salariale, les autres frais de personnels, 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'Etablissement public. Cet indicateur est moins soumis aux aléas de l'évolution des remboursements que l'indicateur précédent de charges nettes. 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 annuel, soit 3.7 % par an au titre de l'année 2019. Pour le calcul de ce taux, l'impact du CICE (6,4M€ en 2018), non reconduit sur 2019, sera neutralisé.

**Indicateur** : Le 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 est la suivante :**

- 80% La progression est supérieure à 6,4 % et inférieure ou égale à 7,2%
- 90% La progression est supérieure à 5,0 % et inférieure ou égale à 6,4 %
- 95% La progression est supérieure à 4,4 % et inférieure ou égale à 5,0 %
- 98% La progression est supérieure ou égale à 3,7 % et inférieure ou égale à 4,4 %

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

- 105 % : Si la progression est supérieure à 3,0 % et inférieure à 3,7%,
- 110 % : Si la progression est inférieure ou égale à 3,0 %

**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 2019 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 2019.
- 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 2019.

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 2019.

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 2019.

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 2019.

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 2019.

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 2019.

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

**Objectif 3 : Transformation numérique**

Pondération : 10 %

**Définition :**

Le déploiement de NEXT permet de faire évoluer les pratiques de travail en favorisant le partage de contenu, l'émergence de communautés, la diffusion utile d'informations, et le développement de services à destination des personnels.

L'enrichissement des profils constituent à la fois un facteur d'appropriation de l'outil mais aussi un moyen de développer les usages collaboratifs et d'éclairer les rôles et responsabilités de chacun. En effet, en complétant son profil avec ses compétences, la recherche d'experts ou de « sachant » se trouvent facilitée; en complétant ses missions, on donne de la lisibilité sur son département / sa direction et on aide les autres collaborateurs à mieux comprendre ce que l'on fait...

La complétude progressive des profils sur NEXT est donc un enjeu très important pour que le nouvel outil joue son rôle de manière de plus en plus significative.

**Indicateur :** mesure au 31 décembre 2019 du taux de complétude des profils sur NEXT sur la base de l'effectif des collaborateurs au 31 décembre 2019. Un profil est considéré comme complet lorsque sont renseignés les champs suivants : fonction et au moins une compétence.

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

80% : 4% des collaborateurs ont complété leur profil sur NEXT

90% : 6% des collaborateurs ont complété leur profil sur NEXT

95% : 8% des collaborateurs ont complété leur profil sur NEXT

98% : 10% des collaborateurs ont complété leur profil sur NEXT

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

105 % : 12% des collaborateurs ont complété leur profil sur NEXT

110 % : 15% des collaborateurs ont complété leur profil sur NEXT

## ANNEXE 4

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2019

Métier : Retraites et formation professionnelle

Cette annexe se substitue à l'annexe n°5 de l'accord d'intéressement 2018-2020.

#### **Objectif 1** : Indicateur composite d'activité

**Pondération** : 11,5 %

**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 : supérieur strictement à 0 et inférieur strictement à 93,7%
- T2 : supérieur strictement à 0 et inférieur strictement à 84,4%
- T3 : supérieur strictement à 0 et 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 85,3%
- 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 : Evolution des activités de la formation professionnelle au sein de la DRS**

**Pondération : 8,5 %**

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

**Mode de calcul : indicateur composé des deux nombres suivants :**

- T1 = Nombre prévu de formations CPF dont le financement a été validé (entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019). Les formations dont le financement a été validé sont exprimées en milliers.
- T2 = Nombre prévu d'inscriptions CPF (comptes activés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019). Les comptes activés sont exprimés en millions.

**Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :**

80% : T1 supérieur strictement à 0 et inférieur strictement à 150  
+ T2 supérieur strictement à 0 et inférieur strictement à 0,4

90% : T1 supérieur ou égal à 150 et inférieur strictement à 170  
+ T2 supérieur ou égal à 0,4 et inférieur strictement à 0,6

95% : T1 supérieur ou égal à 170 et inférieur strictement à 190  
+ T2 supérieur ou égal à 0,6 et inférieur strictement à 0,8

98% : T1 supérieur ou égal à 190 et inférieur strictement à 210  
+ T2 supérieur ou égal à 0,8 et inférieur strictement à 1

**Le cas échéant surperformance :**

105% : T1 supérieur ou égal à 210 et inférieur strictement à 230  
+ T2 supérieur ou égal à 1 et inférieur strictement à 1,2

110% : T1 supérieur ou égal à 230  
+ T2 supérieur ou égal à 1,2

L07



**ANNEXE 5**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2019**  
**Métier : Banque des territoires**

Cette annexe se substitue à l'annexe n°6 de l'accord d'intéressement 2018-2020.

**Objectif 1 : Simplification des processus**

**Pondération : 12%**

**Définition :**

Valeur de la direction de la Banque des territoires, la SIMPLICITE est une promesse clients et collaborateurs qui porte des enjeux de transformation majeurs pour l'Etablissement Public. Ainsi a été lancé début 2019 un programme de Simplification des processus sous la supervision directe du Comité Exécutif de la direction de la Banque des Territoires.

Ce programme « Simplification des processus » est articulé autour de 5 projets prioritaires en termes d'enjeux pour les clients et les collaborateurs :

- Simplification des processus de financement des Professions juridiques ;
- Simplification des transferts de prêts et de comptes bancaires lors de fusions / rapprochements (Professions juridiques, Organismes de Logement Social, Collectivités Locales) ;
- Simplification des processus d'investissement, en particulier pour les petits projets ;
- Simplification du processus des prêts aux collectivités locales ;
- Simplification du paysage applicatif en Directions Régionales.

Après une 1<sup>ère</sup> phase de structuration et de lancement, chacun de ces projets doit permettre de consolider un diagnostic et des recommandations, et de définir un plan d'actions concret à mettre en œuvre. Ces actions, de nature et de complexité de mise en œuvre variables, doivent être conçues et déployées progressivement en 2019 et 2020 auprès des collaborateurs intervenant au quotidien sur ces processus. D'ici fin 2019, de premiers bilans de mise en œuvre sont attendus sur les actions déjà déployées, et des indicateurs de mesure de la performance devront être construits afin d'être en capacité de mesurer, dès 2020 et de manière continue, les résultats concrets obtenus (logique d'amélioration continue à installer). Sont considérées comme des actions, l'ensemble des mesures de simplification en tant que telles ainsi que l'ensemble des actions construites pour en accompagner le déploiement.

**Indicateurs**

Mise en place des équipes projets et nombre d'actions déployées et/ou validées

**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 diagnostic des processus a été réalisé sur chaque projet, donnant lieu à l'identification des chantiers et des actions de simplification à mettre en œuvre

95% :

25 actions de simplification prévues en 2019 ont été déployées à fin 2019

98% :

35 actions de simplification prévues en 2019 ont été déployées fin 2019

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

105% :

45 actions de simplification prévues en 2019 ont été déployées fin 2019

110% :

45 actions de simplification déployées + les deux actions suivantes :

- Un 1<sup>er</sup> bilan est réalisé à fin 2019 sur les actions déployées à fin septembre 2019

- Mise en place d'un tableau de bord des indicateurs de mesure de la performance opérationnelle pour l'année 2020 sur les processus investigués en 2019 (avec des indicateurs documentés, dont les données et modalités de remontée régulière sont disponibles)

**Objectif n°2 : Partage de la connaissance et développement des compétences**

**Pondération : 8 %**

**Définition :**

Au regard des évolutions impactant ses principales clientèles et dans le prolongement de l'action de la direction de la Banque des territoires de lutte contre les fractures territoriales et de promotion de la cohésion sociale, la valorisation et le partage des expertises internes constituent un enjeu majeur.

Ainsi par exemple au regard de l'objectif de favoriser l'émergence de projets territoriaux au sein de tous les territoires, qui peut faire face à des problématiques complexes, le développement des compétences des équipes en relation avec l'écosystème local constitue un axe prioritaire pour les années 2019 et 2020. A ce titre, la nouvelle Université des territoires aura au cours de cette première année de préfiguration l'objectif de former en priorité les collaborateurs en charge du développement territorial et commercial en région et autant que de besoin des experts sectoriels. En cohérence avec les axes stratégiques de la direction de la Banque des territoires, l'Université entend délivrer des parcours thématiques (Transport et nouvelles mobilités, Revitalisation, nouvelle donne du logement social, Transition énergétique et écologique, Ville intelligente). L'objectif minimal est que la centaine de directeurs territoriaux (DT) bénéficie d'au moins une session dans l'un des parcours en 2019 (100%). L'objectif est que les directeurs territoriaux (DT) bénéficient au moins d'une session dans l'un des parcours en 2019. L'urgence des besoins dans les territoires et le souhait de parvenir à la constitution d'un socle de compétences commun à l'ensemble des collaborateurs concernés amènent à privilégier le nombre de formés par rapport au nombre de formations déployées. Sont à inclure d'autres collaborateurs tels que les référents Action cœur de ville, majoritairement des Chargés de développement territoriaux (CDT).

**Indicateur :** Nombre de collaborateurs formés (DT directeurs territoriaux, CDT chargés de développement territoriaux et Experts)

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

80% : au moins 140 participants formés sur l'un des parcours déployés

90% : au moins 160 participants formés sur l'un des parcours déployés

95% : au moins 180 participants formés sur l'un des parcours déployés

98% : au moins 200 participants formés sur l'un des parcours déployés

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

105 % : au moins 220 participants formés sur l'un des parcours déployés

110 % : plus de 240 participants formés sur l'un des parcours déployés

**ANNEXE 6**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2019**  
**Métier : Gestion d'actifs**

Cette annexe se substitue à l'annexe n°7 de l'accord d'intéressement 2018-2020.

**Objectif** : Enquête TEE auprès des sociétés les plus émettrices de CO<sub>2</sub>

**Pondération** : 5 %

**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. A ce titre, la gestion des actifs se fixe une nouvelle fois un objectif d'intéressement contribuant au verdissement du portefeuille d'actifs.

Le Groupe CDC s'est engagé à décarboner ses portefeuilles financiers à horizon 2020 et se laisse jusqu'à mi-2021 pour déterminer un nouvel objectif qui pourrait répondre à la question de l'alignement des portefeuilles avec le scénario de réchauffement climatique limité à 2°. A cette fin, une enquête TEE auprès des sociétés les plus émettrices du portefeuille doit être réalisée.

L'échantillon est constitué d'environ 100 sociétés.

L'analyse des réponses à l'enquête se matérialise par la programmation d'une restitution aux sociétés ayant répondu lors d'un événement dédié.

**Indicateur** : Niveau de d'avancement de l'enquête et d'exploitation des retours

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

80 % : conception du questionnaire

90 % : conception du questionnaire + définition de l'échantillon

95 % : conception du questionnaire + définition de l'échantillon + analyse de la moitié des retours

98 % : conception du questionnaire + définition de l'échantillon + analyse de l'intégralité des retours

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

105 % : conception du questionnaire + définition de l'échantillon + analyse de l'intégralité des retours + taux de réponse supérieur ou égal à 40%

110 % : conception du questionnaire + définition de l'échantillon + analyse de l'intégralité des retours + taux de réponse supérieur ou égal à 50%

## ANNEXE 7

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2019

Métier : Gestion des participations stratégiques

Cette annexe se substitue à l'annexe n°8 de l'accord d'intéressement 2018-2020.

**Objectif** : Renforcer les compétences stratégiques et sectorielles des collaborateurs au sein du métier GPS.

**Pondération** : 5 %

**Définition** : Renforcer les compétences des collaborateurs de GPS afin d'améliorer les analyses stratégiques élaborées au sein du métier. A cette fin, des formations ainsi que des visites de sites seront organisées tout au long de l'année 2019.

**Indicateur** : I=nombre d'actions individuelles / nombre de collaborateurs métier (18)

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

80 % : I > 50%

90 % : I > 60%

95 % : I > 70%

98 % : I > 80%

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

105 % : I > 90%

110 % : I > 100%

**ANNEXE 8**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2019**  
**Métier : Fonctions support**

Cette annexe se substitue à l'annexe n°8 de l'accord d'intéressement 2018-2020.

**Objectif 1 : Simplification des processus Internes dans une démarche orientée client (DEOF)**

**Pondération : 5 %**

**Définition :**

Pour anticiper les évolutions des métiers de la direction, et notamment celles liées à la loi PACTE et la suppression de la fonction de Caissier général, une réflexion sera engagée pour identifier le nouveau cadre de l'offre de services de la DEOF, avec comme objectif l'amélioration continue des processus de fonctionnement.

L'atteinte des objectifs sera mesurée à travers la réalisation d'une action sur un processus majeur d'un département comme par exemple la simplification de la mise à jour du PCA, l'évolution de certains processus de traitement des opérations des instruments financiers, la rationalisation du contrôle et de la comptabilisation des notes de frais.... 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.

**Indicateur :** nombre d'actions de simplification réalisées en 2019

**Déclinaison de 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

**Objectif 2 : Programme « Objectif clients RH » (DRH)**

**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 dans une démarche d'optimisation des processus et des modes de travail internes à la fonction RH. Les réflexions menées, au sein de la DRH et avec le réseau des RH métier, ont fait apparaître des pistes d'amélioration et de simplification mais également l'intérêt de faire évoluer l'organisation de la fonction RH.

Le programme « Objectif clients RH » (OCRH), qui porte l'ensemble de ces axes de transformation a été présenté aux organisations syndicales en mai 2019, a pour objectif de mettre en place l'unification de la fonction RH et de prendre des mesures d'amélioration 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.

**Indicateur** : 7 actions clés de ce programme sont prises en compte :

- 1) Structuration d'un projet finalisé d'unification de la filière pour garantir l'équité de traitement et une harmonisation des pratiques et mise en œuvre effective des nouveaux périmètres RH transversal/RH Métier ;
- 2) Mise en place et parution mensuelle d'une newsletter destinée à décliner le programme OCRH au sein de la filière RH ;
- 3) Mise en place et conduite de groupes de travail sur les processus clés de l'activité RH (Parcours mobilité/recrutement/rémunération ; Gestion du temps et des absences ; Entretiens RH ; Formation) ;
- 4) Validation sur le deuxième semestre 2019 d'au moins une innovation par trimestre, issue de chacun de ces groupes de travail ;
- 5) Mise en place effective au troisième trimestre d'un centre de relations clients permettant de prendre en charge les demandes d'information RH des collaborateurs et des managers ;
- 6) Accompagnement de la mise en place du centre de relations clients par la mise en place d'un kit de communication ;
- 7) Réalisation d'un sondage de satisfaction client sur la qualité du service rendu par le centre de relations clients.

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

- 80 % : 2 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif
- 90 % : 3 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif
- 95 % : 4 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif
- 98 % : 5 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif

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

- 105 % : 6 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif
- 110 % : 7 actions réalisées parmi les actions listées en indicateur de l'objectif

**Objectif 3** : Contribution de la communication à la diffusion de la stratégie de la CDC (DGCO)

**Pondération** : 5 %

**Définition** : Dans le cadre de la mise en œuvre du - PSMT - Plan Stratégique à Moyen Terme, la feuille de route de la Caisse des Dépôts doit être partagée avec tous les collaborateurs afin de renforcer et rendre plus lisible l'action de la Caisse des Dépôts.

La direction de la communication est concernée à un double titre. En tant que direction opérationnelle, l'ensemble de ses collaborateurs doit s'approprier les PSMT et savoir en quoi ils y contribuent quotidiennement. En tant que direction de la communication, elle doit finaliser sa structuration et adapter ses outils pour partager la stratégie de la Caisse des Dépôts et faire connaître son action quotidienne sur l'ensemble des territoires.

**Indicateur** : les actions suivantes :

1. Présentation du PSMT aux équipes de la DIRCOM
2. Analyse de la cohérence éditoriale des supports de communication interne pilotés par la DIRCOM, prenant la forme d'une étude de lectorat
3. Elaboration d'une note de préconisations fondées sur les résultats de cette étude
4. Construction d'une doctrine de fonctionnement en mode projet au sein de la DIRCOM.
5. Poursuite de la professionnalisation de la filière communication : mise à jour du catalogue spécifique aux métiers de la communication.

6. Finalisation de la densification de la filière communication en région : élaboration et mise en œuvre avec la direction du réseau d'une doctrine concernant les actions de communication des Directions régionales.

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 4 : Projet « Unis vers la transformation » (SGG)**

**Pondération : 5 %**

**Définition** : matérialiser l'engagement des équipes du SGG dans le projet. Ce projet consiste en une démarche d'intelligence collective comprenant 2 volets :

- les attitudes de service : volet managérial qui vise à travailler sur les postures de service.
- les offres de services : volet visant à repenser les services proposés.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de symétrie des attentions : accorder aux collaborateurs de la CDC la même attention que celle portée aux clients, cette attention contribuant directement à la performance du service rendu..

**Indicateur(s)** :

- Quantitatif : participation des collaborateurs aux événements organisés pour développer et animer le projet (ateliers de travail, séminaires, convention) => mesure du taux de participation des collaborateurs effectivement disponibles (prise en compte des obligations de service) pour chaque manifestation, à consolider en un résultat unique annuel
- Qualitatif : projet(s) déployable(s) illustrant concrètement la démarche Unis Vers la Transformation

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

- 80 % : Chatbot déployable avant le 30 novembre et taux de participation moyen aux événements de 50 % au moins  
90 % : Chatbot déployable avant le 30 novembre, tableau de bord de suivi des demandes déployable pour 2 applications au moins et taux de participation moyen aux événements de 50 % au moins  
95 % : Chatbot déployable avant le 30 novembre, tableau de bord de suivi des demandes déployable pour 2 applications au moins et taux de participation moyen aux événements de 53 % au moins  
98 % : Chatbot déployable avant le 30 novembre, tableau de bord de suivi des demandes déployable pour 3 applications au moins et taux de participation moyen aux événements de 53 % au moins

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

- 105 % : Chatbot déployable avant le 30 septembre, tableau de bord de suivi des demandes déployable pour 4 applications au moins et taux de participation moyen aux événements de 55 % au moins  
110 % : Chatbot déployable avant le 30 septembre, tableau de bord de suivi des demandes déployable pour 5 applications au moins et taux de participation moyen aux événements de 55 % au moins