

PROJET
Exercices 2021-2022-2023

**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 :

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 une politique continue de la Caisse de dépôts visant à reconnaître la contribution des personnels aux résultats de l'Établissement public qui s'exprime depuis 2008 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 2021-2023 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 et d'une reconnaissance particulière de la contribution de chaque agent public et salarié à l'atteinte d'un haut niveau d'exigence dans la réalisation des missions d'intérêt général portée par la Caisse des dépôts et consignations.

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 opérationnelle. 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 comme de contrôle.

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 au temps de présence, et une partie d'intéressement uniforme pour l'ensemble des personnels bénéficiaires.

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 satisfaites 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 CUEP lors de sa réunion du 22 juin 2021.

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.

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.

Pour les agents ayant précédemment à leur recrutement par l'Établissement public été mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée cumulée des missions accomplies au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de cette ancienneté.

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 2021, soit pour les exercices 2021, 2022 et 2023.

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 2021, 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, d'une part, un taux global d'atteinte des objectifs transversaux et, d'autre part, des objectifs des unités de travail, rassemblés le cas échéant en objectifs thématiques.

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)			$C = \sum c_0$

5-1 Au titre de l'année 2021

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

si $NGP < 80 \%$	L'intéressement n'est pas dû.
si $80 \% \leq NGP < 90 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 6,50 % de la masse salariale MS
si $90 \% \leq NGP < 95 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 6,75 % de la masse salariale MS
si $95 \% \leq NGP < 98 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 7 % de la masse salariale MS
si $NGP \geq 98\%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 7,25 % de la masse salariale MS.

Lorsque l'intéressement est dû, le taux résultant de l'application de ces différentes tranches peut être majoré de 0,25% si le taux de réalisation d'un des trois objectifs transversaux, tel que précisé en annexe 3, est égal ou supérieur à 98%.

Dans ce cas et dès lors que le niveau global de performance serait égal ou supérieur à 98%, le taux maximal de distribution de la masse d'intéressement (MI) atteindrait au global 7,5%. Dans le cas inverse, le taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) à distribuer est plafonné à 7,25%.

En outre, dans le contexte particulier de l'année 2021 marquée par la prolongation de la crise sanitaire et économique résultant de l'épidémie de COVID 19, le taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) calculé selon les tranches du tableau ci-dessus est majoré de 0,5% supplémentaires, si le taux de réalisation de l'objectif spécifique lié à la mobilisation des équipes sur le plan de relance, tel que précisé en

annexe 4, est égal ou supérieur à 98 %. Cet objectif spécifique n'est pas pris en compte dans le calcul du niveau global de performance (NGP).

En ce cas, dès lors que le NGP serait supérieur ou égal à 98% et que s'appliquerait la majoration résultant d'un des objectifs transversaux précisés en annexe 3, le taux maximal de distribution de la masse d'intéressement atteindrait au global 8%.

5-2 Au titre de l'année 2022 et de l'année 2023

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

<i>si NGP < 80 %</i>	<i>L'intéressement n'est pas dû.</i>
<i>si 80 % ≤ NGP < 90 %</i>	<i>la masse d'intéressement MI sera égale à 7 % de la masse salariale MS</i>
<i>si 90 % ≤ NGP < 95 %</i>	<i>la masse d'intéressement MI sera égale à 7,25 % de la masse salariale MS</i>
<i>si 95 % ≤ NGP < 98 %</i>	<i>la masse d'intéressement MI sera égale à 7,50 % de la masse salariale MS</i>
<i>si NGP ≥ 98%</i>	<i>la masse d'intéressement MI sera égale à 7,75 % de la masse salariale MS.</i>

Au titre de l'année 2022, lorsque l'intéressement est dû, le taux résultant de l'application de ces différentes tranches peut être majoré de 0,25% si le taux de réalisation d'un des trois objectifs transversaux, tel que précisé en annexe 3, est égal ou supérieur à 98%.

Dans ce cas et dès lors que le niveau global de performance serait égal ou supérieur à 98%, le taux maximal de distribution de la masse d'intéressement (MI) atteindrait au global 8%. Dans le cas inverse, le taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) à distribuer est plafonné à 7,75%.

Au titre de l'année 2023, le taux résultant de l'application de ces différentes tranches est susceptible d'être majoré en application des taux suivants :

- a) lorsque l'intéressement est dû, le taux peut être majoré de 0,25% si le taux de réalisation d'un des trois objectifs transversaux, tel que précisé en annexe 3, est égal ou supérieur à 98%.
- b) lorsque l'intéressement est dû, le taux peut être majoré de 0,5% si le taux de réalisation de deux des trois objectifs transversaux, tels que précisés en annexe 3, est égal ou supérieur à 98%.

Dans ces cas et dès lors que le niveau global de performance serait égal ou supérieur à 98%, le taux maximal de distribution de la masse d'intéressement (MI) atteindrait au global 8% en application du a) et 8,25% en application du b). Dans le cas inverse, le taux de distribution de la masse d'intéressement (MI) à distribuer est plafonné à 7,75%.

5-3 Définition de la masse salariale (MS)

La masse salariale (MS) est définie comme la somme de tous les éléments de rémunération déclarés dans la DSN 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

6-1. Distribution d'une prime uniforme

La répartition se fait uniformément entre tous les bénéficiaires à concurrence d'un montant déterminé dans les conditions suivantes :

- Lorsque le taux de distribution est porté à 8% pour l'intéressement distribué respectivement au titre de 2021, 2022 et 2023, le montant réparti uniformément correspond à 0,25% de la masse salariale (MS).
- Lorsque le taux de distribution est porté à 8,25% pour l'intéressement distribué au titre de 2023, le montant réparti uniformément est relevé au taux de 0,50% de la masse salariale (MS).

6-2. Distribution de la masse d'intéressement restante

La masse d'intéressement restante 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 DSN, s'y ajoutant, le cas échéant, les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Il est pris en compte dans la limite d'un plafond annuel brut* fixé à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale en vigueur au premier janvier de l'année.

(* La partie de la rémunération supérieure au plafond précité est prise en compte pour le calcul de la masse d'intéressement. Elle est donc redistribuée entre l'ensemble des agents visés à l'article 2.1 ci-dessus).

7.2 / Temps de présence individuel - TPI -

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

Ne sont pas décomptés du nombre de jours ouverts 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 prévus par le protocole d'accord ARTT,
- les absences au titre, de la maternité visées aux articles L. 1225-17 à L.1225-23 du code du travail,
- les absences au titre du congé d'adoption prévu aux articles L.1225-37, L1225-40 et L1225-46 du code du travail,
- les absences, au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, visées aux articles L1225-35 à L 1225-36 du code du travail,
- le congé de naissance ou d'adoption visé à l'article 89-2 de la convention collective des agents de la CDC placés sous le régime des conventions

collectives, et au titre II de l'arrêté du Directeur général en date du 26 octobre 2015 modifié,

- les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- l'absence visée à l'article 115 modifié de la loi 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2021,
- 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 autorisations spéciales d'absences dénommées Crise dans l'outil de gestion du temps, telles que mises en place pendant la crise sanitaire résultant de l'épidémie de COVID 19,
- Les autorisations d'absence prévues par l'accord Handicap 2021 -2023.

Pour les agents visés à l'article 2-1 ci-dessus, absents une partie de l'année, la prime d'intéressement est calculée conformément à l'article 6-1 et 6-2 du présent accord.

Pour 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, la prime d'intéressement est calculée conformément à l'article 6-1 et 6-2 du présent accord. Pour la prime répartie au titre de l'article 6-2, ces agents bénéficient de la partie de la prime d'intéressement calculée en proportion du salaire ou de la rémunération.

7.3 / Calcul de la prime individuelle d'intéressement PII au titre du 6-2

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

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

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 d'intéressement est versée dans le respect de la réglementation applicable.

La prime d'intéressement est versée sur un support d'épargne salariale ou payée, totalement ou partiellement selon le choix du bénéficiaire.

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 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 ou son représentant.

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 Unique de l'Établissement public 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 communiqué par voie dématérialisée à chaque agent visé à l'article 2-1 ci – dessus. L'accord sera accompagné d'une information, 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 déposé suivant les modalités de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le

Pour la CDC

Les organisations syndicales représentatives :

□ ■ □ ■ □

ANNEXE N°1

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

- Mariage de l'agent ou conclusion d'un pacte civil de solidarité PACS
 - Naissance ou adoption
 - 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
 - Absence au titre de l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
 - Décès d'un membre de la famille ou de la belle famille de l'agent
 - Mariage ou conclusion d'un PACS d'un enfant
 - Mariage ou conclusion d'un PACS du frère ou de la sœur de l'agent
 - Baptême, communion, ou cérémonie similaire pour un enfant, petit-enfant, filleul(le) de l'agent (le jour de l'événement ou le jour le plus proche)
 - Absence dans le cadre de don de jours
 - Absence pour fermeture de la crèche, de l'école maternelle ou primaire
 - Absence de l'agent pour Maladie de l'assistant-te maternel-le en charge de la garde d'un enfant non scolarisé,
 - Autorisation spéciale d'absences dans le cadre des mesures liées à la pandémie impliquant la fermeture d'établissements scolaires pour le ou les parents qui peuvent télétravailler et ayant un ou des enfants de moins de 12 ans à charge, lorsqu'ils n'ont pas de moyen de garde et que le cas échéant l'autre parent ne bénéficie pas d'un régime d'ASA ou de chômage partiel
- Le nombre de jours d'absence accordé pour ces évènements familiaux, est défini selon les textes légaux ou les dispositifs conventionnels dont l'accord RTT et la convention collective s'ils sont plus favorables, et est disponible sur l'intranet Next de l'Établissement.
- Congé de solidarité familiale (dans la limite de 22 jours ouvrés).

ANNEXE N°2

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2021
Liste des objectifs transversaux
Liste des unités de travail et déclinaison par thématiques

Objectifs transversaux

Objectif 1 : Performance opérationnelle

Objectif 2 : Égalité professionnelle

Objectif 3 : Développement durable

Objectif spécifique lié aux conséquences de la crise sanitaire et économique

Objectif 4 : Mobilisation face à la crise sanitaire et économique par la réussite du plan de relance

Objectifs Métier

- Politiques sociales
- Banque des territoires
- Gestion d'actifs
- Gestion des participations stratégiques
- Fonctions support

ANNEXE N°3

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2021

PONDERATION DES OBJECTIFS

◇ *Trois objectifs transversaux :*

Pondération : 30 %

◇ *Objectifs Métiers :*

Pondération : 70 %

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

Objectif 1 :	Performance opérationnelle (suivi SGG)	10 %
Objectif 2 :	Égalité professionnelle (suivi DRH)	10 %
Objectif 3 :	Développement durable (suivi DFIN)	10 %

Le taux de réalisation de l'objectif transversal « n°2 » sera pris en compte pour l'application de la majoration prévue à l'article 5-1 de l'accord.

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

- Politiques sociales	10%
- Banque des territoires	9%
- Gestion d'actifs	8%
- Gestion des participations stratégiques	8%
- Fonctions support	35 %

ANNEXE N°4

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2021

OBJECTIFS TRANSVERSAUX

Objectif 1 : Performance opérationnelle :

Pondération : 10 %

Définition : la performance opérationnelle constitue un levier au service de la stratégie de la Caisse des Dépôts. Chaque direction s'est dotée d'un ou plusieurs indicateurs de performance opérationnelle, qui sont suivis par la Commission de surveillance. Elle en a demandé un suivi annuel.

Indicateur : chacune des 13 directions définit une cible pour un indicateur de performance de référence pour l'intéressement et communique, en fin d'exercice, le niveau atteint.

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

80% : si 8 directions ont atteint leur cible

90% : si 9 directions ont atteint leur cible

95% : si 10 directions ont atteint leur cible

98% : si 11 directions ont atteint leur cible

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : si 12 directions ont atteint leur cible

110 % : si 13 directions ont atteint leur cible

Direction	Cible
GPS	Efficacité du pilotage des filiales – organiser 4 sessions de formation à destination des administrateurs CDC
DFIN	Respect des délais pour la finalisation des lots sur les 2 premières missions du projet refonte du modèle de coûts. L'objectif est que les missions 1 et 2 soient livrées en totalité fin novembre
DEOF	Réduire les délais de clôture comptable à 7 jours
DCPC	Réaliser 70% du plan de contrôle
BDT	Taux de e-signature des prêts OLS – 75% des prêts des Organismes de Logement Social habilités à la e-signature sont signés électroniquement
DGAU	Nombre de rapports provisoires émis par ETPT– supérieur ou égal à 3
DRH	Sensibiliser au moins 50% des collaborateurs de la filière RH aux enjeux de la transformation digitale et inscrire au moins 80% des cadres de direction de l'Établissement public à la communauté NEXT Digital
SGG	Respect du délai dans les actions du plan de performance du SGG : 80% des actions sont réalisées dans les délais avec une marge de tolérance de 2 mois
DIRCOM	Cartographier, rédiger et identifier les pistes de simplifications, 100% des procédures cotées Prioritaire (40 procédures)
GDADFE	Amélioration de 1,5 jours ouvrés des délais de livraison de reporting CMGP
DJF	50% des dossiers d'investissement entrée en vivier à DJF ont été signés
DRG	Coût unitaire du pilotage des risques EP par ligne de contrepartie inférieur ou égal à 784 €
DPS	Coût unitaire d'une liquidation (Ircantec et CNRACL) inférieur ou égale à 108 €

Objectif 2 : Égalité professionnelle

Pondération : 10 %

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 2021 soient équilibrées entre les hommes et les femmes ; le périmètre des nominations sera le suivant : nomination en qualité de membre du COMEX, de dirigeant, de cadre de direction. 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 primo nomination de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2021.
- 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 l'atteinte de l'objectif selon les niveaux :

80% :

Nominations : Au moins 40 % de primo nomination de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2021.

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

90% :

Nominations : Au moins 40 % de primo nomination de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2021.

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

95% :

Nominations : Au moins 45 % de primo nomination de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2021.

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

98% :

Nominations : Au moins 45 % de primo nomination de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2021.

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

Le cas échéant surperformance :

105 % :

Nominations : Au moins 50 % de primo nomination de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2021.

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

110 % :

Nominations : Au moins 50 % de primo nomination de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction / Ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2021.

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 et des plans d'action définis par les métiers et fonctions support autour de trois grands volets : 1) la transition écologique (pour une économie neutre en carbone et respectueuse de la biodiversité) 2) la lutte contre les inégalités et la cohésion sociale et 3) un développement économique inclusif

La Caisse des dépôts s'est engagée dans cette démarche en élaborant une stratégie de contribution des métiers et fonctions supports à 8 ODD prioritaires (faisant l'objet d'un pilotage approfondi sur la base de cibles de performance) et 5 ODD significatifs (faisant l'objet d'un simple suivi). Ces objectifs prioritaires concernent :

- la lutte contre le changement climatique (ODD 13) et la transition énergétique (ODD 7), ainsi que la préservation de la vie terrestre (ODD 15) ;
- la réduction des inégalités (ODD 10), l'éducation et la formation (ODD 4) ;
- la croissance économique et la création d'emplois décents (ODD 8), l'innovation et les infrastructures durables (ODD 9), les villes durables (ODD 11) ;

Les ODD significatifs concernent 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 de la définition de cibles à 5 ans agrégée à l'échelle du Groupe, sur les 8 ODD prioritaires (« plan d'action ODD Groupe ») et mise en œuvre des actions identifiées sur les objectifs prioritaires et significatifs.

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

80% : sensibilisation Réalisation d'action de sensibilisation : élaboration d'un support de sensibilisation à la stratégie ODD du Groupe

90% : Organisation du pilotage : finalisation d'une feuille de route ODD Groupe avec cibles à 5 ans sur chaque ODD prioritaires, rapportées à des objectifs de politique publique, et déclinés en feuille de route métiers ou fonction support.

95% : performance moyenne : Taux d'atteinte moyen d'au moins 20% constaté en 2021 sur l'ensemble des actions de la feuille de route ODD sur l'ensemble des cibles correspondant aux ODD prioritaires (définies sur 2020-2024) parmi celles qui sont à la charge des directions de l'établissement public.

accord intéressement 2021-2023 – 7 juin 2021 CUEP 22 Juin 2021

98% : performance moyenne : Taux d'atteinte moyen d'au moins 30% constaté en 2021 sur l'ensemble des actions de la feuille de route ODD du Groupe sur l'ensemble des cibles correspondant aux ODD prioritaires parmi celles qui sont à la charge des directions de l'établissement public.

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105% : performance moyenne : Taux d'atteinte moyen d'au moins 40% constaté en 2021 sur l'ensemble des actions de la feuille de route ODD sur l'ensemble des cibles correspondant aux ODD prioritaires à la charge des directions de l'établissement public.

110% : Mesure de la performance moyenne : Taux d'atteinte moyen d'au moins 50% constaté en 2021 sur l'ensemble des actions de la feuille de route ODD sur l'ensemble des cibles correspondant aux ODD prioritaires à la charge des directions de l'établissement public.

Objectif 4 : Mobilisation face à la crise sanitaire et économique par la réussite du plan de relance

La participation de la Caisse des dépôts au plan de relance vise à soutenir l'économie française, alors qu'elle traverse l'une des pires crises de son histoire récente. Pour rendre cette relance massive et efficace, toutes les équipes relevant de l'ensemble des directions opérationnelles et supports apportent leur contribution directe ou indirecte à la mobilisation de l'Etablissement public depuis 2020 dans la mise en œuvre des 26 Md€ d'investissements en fonds propres, que constitue la participation de la CDC au plan national, dont 80% à engager sur les premières années, autour des quatre axes correspondant à nos champs d'intervention prioritaires :

- la transition écologique
- le soutien aux entreprises
- le renforcement de la cohésion sociale
- l'action pour le logement

Désormais en déploiement, le plan de relance s'est intégré à l'activité de l'ensemble des directions, les conduisant à s'adapter à cette nouvelle feuille de route depuis la mise à jour de leur plan stratégique et des trajectoires pluriannuelles jusqu'à l'organisation matérielle des équipes et des processus visant à accélérer la réalisation du plan.

La mise en œuvre du plan de Relance constitue ainsi un enjeu impliquant l'ensemble de l'Etablissement public et reflétant la vocation de la Caisse des dépôts au service de l'Intérêt général.

Le suivi du plan de relance se décline en 11 volets opérationnels. Un suivi régulier de mise en œuvre du plan de relance est effectué toutes les six semaines. Ce suivi détaillé servira de base de calcul pour justifier de l'avancement de l'indicateur

Indicateur : Mise en œuvre du plan de relance par volets déployés

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

80 % : Tous les volets sont lancés mais les offres ne sont pas encore toutes mises en marché, déployées dans le réseau, exposées sur la plateforme et commercialisées.

90 % : 6 volets opérationnels du plan de relance sont complètement déployés en 2021, c'est-à-dire mises en marché, déployées dans le réseau, exposées sur la plateforme et commercialisées

95 % : 7 volets opérationnels du plan de relance sont complètement déployés en 2021

98 % : 8 volets opérationnels du plan de relance sont complètement déployés en 2021

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : 9 volets opérationnels du plan de relance sont complètement déployés en 2021 et bilan du plan de relance pour communication DG effectué

110 % : 10 volets opérationnels du plan de relance sont complètement déployés en 2021 et bilan du plan de relance pour présentation à la Commission de surveillance d'ici la fin de l'année

ANNEXE N°5

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2021

METIER POLITIQUES SOCIALES

Dans le contexte de crise sanitaire et économique et afin d'accompagner les populations les plus fragiles, la DPS assure sur l'activité retraites en priorité le paiement des pensions, le taux de liquidation dans les délais étant donc son objectif majeur pour 2021.

Par ailleurs elle contribue activement au plan de relance en poursuivant le déploiement de Mon Compte Formation, afin d'accompagner les chômeurs, les secteurs en reconversion et les actions des pouvoirs publics en faveur de l'emploi.

Ensemble les deux objectifs portent une pondération de 10%

Objectif 1 : Maintenir à un haut niveau la satisfaction du service aux clients

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

Pondération : 7 %

Indicateur : l'indicateur est composé du taux suivant : T1 = Taux de traitement des liquidations dans les délais (taux moyen pondéré IRCANTEC, CNRACL, Retraite des Mines)

Les niveaux d'atteinte détaillés s'établissent 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 surperformance :

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

110% : T1 : supérieur ou égal à 97,6%

Objectif 2 : Renforcer les activités de la formation professionnelle

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

Pondération : 3 %

Indicateur : indicateur composé des deux taux suivants :

T1 = Taux d'atteinte du nombre prévu de comptes activés MCF (comptes activés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021). Les comptes activés sont exprimés en milliers **.

T2 = 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 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021). Les dossiers de formations dont le statut a été validé sont exprimés en milliers **.

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

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

80% : supérieur strictement à 2 000 et inférieur strictement à 2 100

90% : supérieur ou égal à 2 100 et inférieur strictement à 2 400

95% : supérieur ou égal à 2 400 et inférieur strictement à 2 700

98% : supérieur ou égal à 2 700 et inférieur strictement à 3 100

Le cas échéant surperformance :

105% : supérieur ou égal à 3 100 et inférieur strictement à 3 500

110% : supérieur ou égal à 3 500

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

80% : supérieur strictement à 700 et inférieur strictement à 750

90% : supérieur ou égal à 750 et inférieur strictement à 800

95% : supérieur ou égal à 800 et inférieur strictement à 900

98% : supérieur ou égal à 900 et inférieur strictement à 1 000

Le cas échéant surperformance :

105% : supérieur ou égal à 1 000 et inférieur strictement à 1 200

110% : supérieur ou égal à 1 200

** Les niveaux d'atteinte de ces indicateurs tiennent compte des éventuelles mesures de régulation sur MCF.

ANNEXE N°6

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2021

METIER BANQUE DES TERRITOIRES

Objectif : Renforcer la qualité et l'efficacité des prestations par la simplification et la numérisation des processus

Pondération : 9 %

Définition :

La simplicité est une attente majeure de nos clients et de nos personnels 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 et 2020.

Revoir les processus et les parcours clients dans une logique de bout en bout des parcours clients est nécessaire pour tenir nos promesses vis-à-vis de nos clients et partenaires, tout en respectant nos engagements envers les personnels.

La digitalisation est le levier majeur du Programme Simplification en 2021 avec plusieurs services digitaux (clients & agents) issus des plans marketing embarqués dans le dispositif.

Ce programme est articulé cette année autour de 7 projets prioritaires en termes d'enjeux pour les clients et les agents : Instruction des prêts OLS – Instruction des prêts professions juridiques- Souscription prestations bancaires - Gestion des participations et cessions - Crédits d'ingénierie - - Entrée en relation - Gestion des réclamations.

Chaque projet devra-déboucher sur la formalisation de processus / parcours cibles simplifiées en vue de leur digitalisation sur la Plateforme Banque des Territoires, **dans une approche MVP**.

L'approche MVP (Minimum Viable Product) permet de livrer rapidement un service / produit digital avec les fonctionnalités essentielles afin de le confronter aux clients finaux (internes et externes) et de l'enrichir par la suite.

Indicateurs :

Mise en place des équipes projets, nombre de services digitaux livrés (approche MVP)

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

80 % : Dispositif Programme en place (objectif, équipe, gouvernance)

90% : Cadrage de chaque chantier effectué

95% : 5 services / parcours digitaux livrés (approche MVP) issus des projets de simplification

98% : 10 services / parcours digitaux livrés (approche MVP) issus des projets de simplification

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105% : 15 services / parcours digitaux livrés (approche MVP) issus des projets de simplification

110% : 20 services / parcours digitaux livrés (approche MVP) issus des projets de simplification

ANNEXE N°7

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2021

METIER GESTION D'ACTIFS

Objectif : Engager un nombre croissant de sociétés dans un dialogue actionnarial au sujet de la biodiversité.

Pondération : 8%

Définition : La biodiversité est particulièrement à l'honneur en 2021 avec la COP dédiée, c'est un axe majeur de la politique de développement durable de la CDC.

Les enjeux environnementaux comprennent plusieurs volets : alors que l'objectif d'intéressement a porté par le passé sur la thématique climat, il porte cette année sur un autre volet environnemental, la biodiversité (les enjeux climatiques continuant bien sûr à être suivis de près, comme la fixation récente de nouvelles cibles à horizon 2025 de réduction de l'empreinte carbone des portefeuilles actions cotées, obligations crédit et immobilier le démontre).

L'objectif porte sur la conduite d'un dialogue actionnarial exigeant avec les entreprises dans lesquelles la CDC est investie afin qu'elles contribuent à l'objectif commun de préservation de la biodiversité.

Indicateur : Nombre de sociétés avec lesquelles GDA mène un dialogue actionnarial sur le thème de la biodiversité.

Le suivi est réalisé sur la base de la liste des entreprises au sein desquelles le sujet de la biodiversité a été abordé au cours d'une réunion à haut niveau avec le management (CEO, CFO, etc.), les ayant conduites à mesurer leur empreinte biodiversité et à prendre des mesures concrètes pour la préserver. Deux secteurs prioritaires ont été identifiés sur 2021, l'agro-alimentaire et la chimie (13 sociétés investies actuellement). Des sociétés d'autres secteurs pourront aussi être interrogées sur ce thème de biodiversité.

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

80% : nombre de sociétés avec dialogue actionnarial sur la biodiversité supérieur à 10

90% : nombre de sociétés avec dialogue actionnarial sur la biodiversité supérieur à 11

95% : nombre de sociétés avec dialogue actionnarial sur la biodiversité supérieur à 12

98 % : nombre de sociétés avec dialogue actionnarial sur la biodiversité supérieur à 13

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : nombre de sociétés avec dialogue actionnarial sur la biodiversité supérieur à 14

110 % : nombre de sociétés avec dialogue actionnarial sur la biodiversité supérieur à 15

ANNEXE N°8

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2021

GESTION DES PARTICIPATIONS STRATEGIQUES

Objectif : Renforcement/meilleure coordination des interactions GPS/directions support

Pondération : 8 %

Définition : la diversification des cadres de pilotage : stratégique, financier, extra financier, risques, conformité au regard d'une supervision accrue nécessite des interactions renforcées entre le métier GPS et les directions support.

Indicateur : Nombre de procédures rédigées, mises à jour, détaillées couvrant l'ensemble des process GPS en interaction avec les autres directions (DCPC, DRG, DJF, DRH).

Au-delà de leur rédaction, les 9 procédures ci-dessous devront être validées par les directions support (pour les 4 procédures interfaces) puis par les Directeur GPS.

Interfaces avec DFIN

Interfaces avec DRG

Interfaces avec DCPC

Interfaces avec DRH

Opérations de fusion acquisitions

Les relations PPS - administrateurs CDC

La préparation des conseils et des comités

La préparation des engagements (via les CDE/CDI)

Le cycle annuel revue stratégique / LO

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

80 % : 7 procédures validées

90 % : 7 procédures validées et 1 en cours de rédaction restant à finaliser

95 % : 7 procédures validées et 2 en cours de rédaction restant à finaliser

98 % : 8 procédures validées et 1 en cours de rédaction restant à finaliser

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : Diffusion aux équipes GPS des 9 procédures

110 % : Réunion des équipes GPS pour présentation des 9 procédures

OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2021

METIER FONCTIONS SUPPORT

Objectif n°1 DEOF : Contribuer à une démarche orientée client par la simplification des processus internes

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.

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

- Réussir le déploiement du portail SY pour fluidifier le traitement des factures et réduire les délais de paiement (cible est de 70% de factures dématérialisées au 31/12/2021) ;
- Mettre en place l'ERP en intégrant de nouvelles fonctionnalités (notamment la mise en place du rapprochement 3 voies (commande, réception, facture) sur le workflow Dépenses et des produits à recevoir en automatique) ;
- Définition d'actions complémentaires pour la réduction des délais (2J) au 30 juin et au 31 décembre 2021 pour la production des dossiers d'arrêté des back-offices - Mise en place des arrêtés trimestriels selon les nouveaux attendus de la Comptabilité sociale et Pilotage et coordination de la réduction des délais avec les métiers contributeurs ;
- Mise en place en lien avec le prestataire Transactis, DCB et DSI de la prestation réception instant payment en décembre 2021 pour la clientèle de la BdT.
- Mise en place d'ici décembre d'une domiciliation bancaire interne dans la tenue de compte de DCB pour les paiements pour comptes propres (comptes sop) pour les activités "Fournisseurs", "Juridique et Fiscal" et "Immobilisations d'exploitation" ;
- Harmonisation et simplification des fichiers des temps passés par activités (moins de détail et automatisation par formules) :
 - . Filière comptable (avril 2021)
 - .BO de gestion DEOFF (mai 2021)
 - .BO de gestion DEOFI et DEOFN (juin 2021)
 - . Relations de place, clientèles et partenaires DEOFN et DEOFI (septembre 2021).

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 n°2 : SGG Renforcer la culture de la performance opérationnelle au sein des équipes

Pondération : 5%

Définition : L'école de la performance est un élément clé de la démarche de performance opérationnelle, laquelle ne peut porter tous ses effets qu'à la condition d'innover les pratiques et les postures individuelles, dans tous les domaines d'activité.

Indicateur : Mettre à disposition un outil de formation et mesurer le nombre de managers formés en 2021 au sein du SGG

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

80 % élaboration de l'outil de formation et formation de 25 managers

90 % le nombre de managers formés est de 28

95 % le nombre de managers formés est de 29

98 % le nombre de managers formés est de 30

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % le nombre de managers formés est de 31

110 % le nombre de managers formés est de 32

Objectif n°3 : DIRCOM : Renforcer la transversalité et la performance des actions de communication

Pondération : 5%

Définition :

L'objectif de l'intéressement 2021 de la direction de la communication s'inscrit dans la continuité des chantiers ouverts avec la filiarisation. Il s'agit de favoriser d'une part la transversalité et le travail en mode projet et d'autre part de s'inscrire dans les démarches de performances ouvertes au sein de l'établissement public.

L'objectif de transversalité s'articule autour des projets de communications initiés pour valoriser les savoir-faire des agents de la Caisse des Dépôts et ses métiers, dans le respect des principes de communication responsable.

1. Participer à un projet transversal à plusieurs départements – 80% des effectifs, décembre 2021
2. Organiser au moins 1 réunion d'échange par filière professionnelle (vidéo, création, événementiel, rédactionnel, réseaux sociaux, web, presse) – décembre 2021
3. Mise en place d'une charte de la communication responsable (constitution d'un groupe projet transversal – rédaction de la charte) – décembre 2021

L'objectif de performance de la Dircom s'articule autour de trois axes :

4. Mise en œuvre du tableau de bord après son année de lancement en 2020 : production de 4 tableaux trimestriels avant la fin du mois suivant le trimestre échu ;
5. Sécurité des transferts d'information dans le cadre de la structuration de la politique RSSI de l'Etablissement public, notamment le « tagage » des mails : pas plus d'une alerte mensuelle (lissage sur l'année) – décembre 2021
6. Mise en cohérence des signatures mail des agents avec la nouvelle charte graphique : mise à disposition d'un kit sur Next, envoi à chaque direction et campagne de sensibilisation via les différents canaux de communication – d'ici fin octobre 2021

Indicateurs : nombre d'action réalisées

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

80 % : 1 actions réalisées

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 n°4 : DJFSA - Pass Investisseur

Pondération :5 %

Définition : Mise en place et déploiement d'un dispositif de formation interne dédié aux personnels BDT réalisant des opérations d'investissement. Ce dispositif est destiné à faciliter l'appropriation par les équipes d'investisseurs des sujets à négocier avec les partenaires sur le volet juridique et fiscal, à accélérer l'aboutissement des négociations par un meilleur portage des points de négociation, à améliorer la performance des équipes projets par une meilleure connaissance des enjeux juridiques et fiscaux.

Indicateur : Conception des modules de formation assurées par DJFSA – Présentation en priorité de l'ensemble des produits de quasi-fonds propres et de leurs particularités – Présentation des nouveautés en fonds propres

Participation des équipes investisseur DR aux formations

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

80 % : conception de 100% des modules de formation sur les thématiques définies

90 % : 50% des DR formées aux quasi-fonds propres

95 % : 60% des DR formées aux quasi-fonds propres

98 % : 70% des DR formées aux quasi-fonds propres

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105% : 80% des DR formées aux quasi-fonds propres

110% : 90% des DR formées aux quasi-fonds propres

Objectif n°5 : DRG - Piloter la mise en conformité ACPR

Pondération : 5%

Définition : Pilotage par la direction du projet de mise en conformité à l'ACPR

Indicateur : 2 catégories : action – sensibilisation

- a. Nombre d'actions de mises en conformité réalisées (documents, évolutions d'outils, reporting) – pour 50% du total

Liste des actions identifiées :

- Revue (et modification le cas échéant) de la cartographie des risques majeurs afin de prendre en compte les éventuelles recommandations émises par les audits et les évolutions (d'activité, d'organisation, d'environnement...) par rapport au précédent exercice
- Revue (et actualisation le cas échéant) des documents (charte, politiques, norme) encadrant la politique des risques afin de prendre en compte les éventuelles recommandations émises et les évolutions (d'activité, d'organisation, de réglementation...) par rapport aux précédentes versions
- Mise à jour de l'appétit aux risques : L'appétit aux risques est le niveau de risques que l'institution est prête à accepter dans le but d'accroître sa rentabilité par rapport à un scénario central en relation avec ses objectifs stratégiques. Cet exercice vise à revoir ce document afin de prendre en compte les éventuelles recommandations émises par les audits et s'assurer que, compte tenu de l'évolution de la situation depuis le dernier exercice, les risques suivis et les seuils associés permettent un bon encadrement des risques. Une fois ces analyses effectuées, le document est mis à jour et validé.
- Mise en œuvre du plan de contrôle SSI à hauteur d'au moins 80%
- Actualisation du modèle CDC d'analyse des contreparties immobilières afin de prendre en compte les recommandations émises et les axes d'amélioration identifiés
- Revue du modèle de risque global de taux du FE
- Traitement des recommandations sur le modèle LGD OLS : (LGD : perte estimée en cas de défaut). Indicateur de risque de crédit de la réglementation Bâle II correspondant à l'évaluation de la perte encourue en cas de défaut de la part d'une contrepartie. On estime le risque de passage en défaut d'une contrepartie (PD) et la perte estimée en cas de défaut (LGD)
- Mise en application de la norme défaut : l'Autorité bancaire européenne souhaite harmoniser la définition du défaut en Europe afin de mettre sur un pied d'égalité les institutions financières européennes quant à leurs besoins de fonds propres et renforcer leurs comparabilités. Il s'agit également de s'interroger au sein d'un Groupe ayant un client en commun sur la cohérence du processus de mis en défaut (ou pas, mais dans ce cas-là le documenter).
- Respect du calendrier de mise en œuvre du projet Datahub SI Risques (plateforme de stockage de données en provenance de différents SI)
- Création de la norme groupe sur la forbearance (créances renégociées). Norme définie par l'Autorité bancaire européenne relative aux restructurations de crédits (en anglais « forbearance »). Cette norme est définie pour le cadre de l'exercice d'évaluation de la qualité des actifs (AQR) de la Banque centrale Européenne. Il s'agit d'une norme visant à surveiller les restructurations et s'assurer qu'elles ne viennent pas masquer des clients qui ont de réelles difficultés financières et qui tomberaient en défaut si on ne leur accordait pas cette restructuration
- Respect du calendrier de mise en œuvre du projet Système d'information du Pilotage des comités d'engagement (SIPCE) à fin 2021

Déclinaison de l'atteinte selon les niveaux :

- 80% : si 4 actions réalisées
- 90% : si 5 actions réalisées
- 95% : si 6 actions réalisées
- 98% : si 7 actions réalisées

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

- 105% : si 8 actions réalisées
- 110% : si plus de 8 actions réalisées

b. Nombre d'actions de sensibilisation/acculturation aux risques – pour 50% du total

Liste des actions identifiées : interventions dans des comités de direction ; publications (notamment sur Next) ; sessions de formation

Liste des 25 actions identifiées :

- 10 présentations en CODIR
- 10 publications sur Next
- 5 formations (au sein des équipes DRG ou auprès de d'autres directions / filiales...)

Déclinaison de l'atteinte selon les niveaux :

- 80 % : 9 actions de sensibilisation/acculturation réalisées
- 90% : si 10 actions de sensibilisation/acculturation réalisées
- 95% : si 12 actions de sensibilisation/acculturation réalisées
- 98% : si 14 actions de sensibilisation/acculturation réalisées

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

- 105% : si 16 actions de sensibilisation/acculturation réalisées
- 110% : si plus de 16 actions de sensibilisation/acculturation réalisées

Objectif n° 6 DCPC : Garantir un niveau de contrôle adapté et en promouvoir la culture auprès des personnels

Pondération : 5 %

a. Définition : Déploiement d'un module de formation en e-learning relatif à la lutte contre la corruption et le trafic d'influence accessible dans Form&vous

Indicateurs : déploiement du module de formation et participants au e-learning – pour 50% du total

Déclinaison de l'atteinte selon les niveaux :

- 80 % : Déploiement d'un module de formation en e-learning sur la lutte contre la corruption et le trafic d'influence accessible dans Form&vous
- 90 % : 1000 participants au module e-learning
- 95 % : 1500 participants au module e-learning
- 98 % : 2000 participants au module e-learning

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

- 105 % : 2500 participants au module e-learning
- 110 % : 3000 participants au module e-learning

- b. Définition : Formation à la nouvelle version de l'outil de gestion des risques opérationnels PRISM : La population à former sur les modules « incidents – cartographie – contrôle » concerne potentiellement tout DCPC et à minima 2 à 3 personnes par pôle sectoriel.
La population à former via les « relais » concerne près de 700 personnes habilitées aujourd'hui à la base incident.

Indicateurs : conception de la formation socle et organisation de sessions de formation– pour 50% du total

Déclinaison de l'atteinte selon les niveaux :

80 % : Conception de la formation socle (incident, carto, contrôle)

90% : Organisation d'une session de formation des collaborateurs "relais" au sein de DCPC

95 % : Organisation de 2 sessions de formation (inscription volontaire) par les relais

98 % : Organisation de 3 sessions de formation (inscription volontaire) par les relais

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : Organisation de 4 sessions de formation (inscription volontaire) par les relais

110 % : Organisation de 5 sessions de formation (inscription volontaire) par les relais

Objectif n°7 DRH : Poursuivre le 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 », 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 et à la meilleure répartition des rôles entre les acteurs.

En 2021, la DRH poursuit la mise en œuvre de son plan stratégique en renforçant la qualité de l'offre de service RH, à destination des agents et managers et en appui des services et collectifs de travail, et en amplifiant ses travaux de simplification, de dématérialisation et de recherche de gains de productivité, dans une logique de performance opérationnelle.

Indicateurs : réalisation de sept actions du plan stratégique

1/ Création d'un parcours d'intégration harmonisé au sein de l'EP

Intégration d'au moins 80% des nouveaux arrivants (personnels permanents et apprentis) dans Guid&Vous

2/ Transformation de la fonction Formation / développement des compétences

Lancement officiel de la bannière Université CDC et validation des principales orientations du Comité d'orientation stratégique de la formation en 2021

Identification au plus tard au 31/12/2021 des personnels assurant la fonction de « conseil en formation » dans l'ensemble des départements RH métiers

3/ Facilitation de la conduite de l'EPA

Déploiement dans ADERH d'un support d'EPA simplifié en 2021

4/ Renforcement de la fiabilité et de l'accessibilité des données RH

Mise en œuvre d'au moins deux cas d'usage Data pour la DRH

5/ Renforcement de l'information Rh de premier niveau

Réduction des délais de réponse du CRC-RH à 5 jours ouvrés maximum en moyenne annuelle au 31/12/2021

6/ Accompagnement à l'affectation de personnels

accord intéressement 2021-2023 – 7 juin 2021 CUEP 22 Juin 2021

Diminution d'au moins 5% au 31/12/2021 des effectifs en instance d'affectation sur la base constatée au 1^{er} janvier 2021

7/ Finalisation et publication avant le 31 décembre 2021 du cahier des charges définissant les fonctionnalités de gestion des prêts pouvant s'adosser à un outil de gestion externalisé

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

80 % : Si 2 actions atteintes

90 % : Si 3 actions atteintes

95 % : Si 4 actions atteintes

98 % : Si 5 actions atteintes

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : Si 6 actions atteintes

110 % : Si 7 actions atteintes