

**Projet d'avenant n° 1
À l'accord d'intéressement 2021-2023
de la Caisse des Dépôts et Consignations**

Entre :

La Caisse des Dépôts et Consignations, sise au 56 rue de Lille - 75007 Paris, représentée par

Monsieur Eric Lombard, Directeur général,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives :

d'autre part,

Il a été convenu le présent avenant n° 1 à l'accord d'intéressement 2021-2023 conclu le 25 juin 2021, selon les modalités suivantes :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans la mise en œuvre de l'accord d'intéressement 2021-2023 de l'Établissement public, signé le 25 juin 2021.

Il repose sur des objectifs relevant tout à la fois des métiers et activités de la CDC et d'indicateurs témoignant de la performance économique et sociale de l'Établissement public.

Dans ce cadre, le présent avenant intègre, pour l'année 2022, un objectif transversal dont la nature économique rend compte de la réalisation du plan d'activité de la CDC par l'ensemble de ses personnels au travers de la bonne maîtrise des charges de fonctionnement.

L'intégration durable de cet axe économique dans l'appréciation et la gratification de la performance des personnels devra donner lieu dès l'année 2022 à un travail de concertation visant à déterminer, pour les années à venir, un objectif ajusté au cadre d'action particulier de la CDC et rendant compte de la performance opérationnelle et économique de chacun des métiers de l'Établissement public

Article 1 - Modalités de l'intéressement

Conformément à l'article 4 de l'accord d'intéressement 2021-2023 signé le 25 juin 2021, 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 2022.

Article 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 2 du présent avenant.

Article 1.2 - Pondération des objectifs

La pondération respective des objectifs est définie à l'annexe 3 du présent avenant.

Article 1.3 - Objectifs 2022

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

Article 2 : à l'article 5-2, le 1^{er} alinéa est remplacé par :

« 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 de deux des quatre objectifs transversaux, tel que précisé en annexe 3, est égal ou supérieur à 98 % . »

Article 2 : à l'article n° 7-2 *Temps de présence individuel-TPI*, la liste des absences non décomptées du nombre de jours ouvrés annuels pour la seule détermination de la prime individuelle d'intéressement est complétée par la mention :

- absences au titre de l'assistance médicale à la procréation prévue à l'article n° L.1225-16 du code du travail ;
- absence au titre du congé de présence parentale prévu à l'article n° L.1225-62 du code du travail, de l'article n° L.632-1 du code de la fonction publique et de l'article n° 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ;
- absence au titre du congé de proche aidant prévu à l'article n° L.3142-16 du code du travail, de l'article n° L.634-1 du code de la fonction publique et de l'article n° 20 ter. I. du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

La liste des absences pour événements familiaux neutralisées au titre de l'intéressement est jointe en annexe 1.

Article 3 : à l'article n° 8, le 2^{ème} alinéa est remplacé par :

« En cas de décès de l'agent bénéficiaire de l'intéressement :

- lorsque le décès de l'agent est porté à la connaissance de la Direction des ressources humaines avant le commencement de la consultation pour l'affectation de la prime d'intéressement, le montant de la prime d'intéressement sera tenu à la disposition des ayants droits au même titre que les salaires et autres éléments de rémunération en possession de l'établissement ;
- dans l'hypothèse où l'agent viendrait à décéder en cours de consultation pour l'affectation de la prime d'intéressement, c'est le principe de l'affectation par défaut qui s'applique tel que prévu par le code du travail. Dès lors, les ayants droits formulent une demande de rachat directement ou par l'intermédiaire du notaire chargé de la succession de l'agent. »

Article 4 - Information du personnel

Le présent avenant fait l'objet d'une communication auprès de chaque collaborateur en poste au moment de sa signature ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Article 5 - Formalités de dépôt

À l'initiative de la Direction de la Caisse des dépôts et consignations, le présent avenant est : adressé à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités selon les modalités de dépôt en vigueur ; déposé en un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Paris, le

Pour la Caisse des dépôts et consignations

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

Objectifs transversaux

Objectif n°1 : performance opérationnelle

Objectif n°2 : égalité professionnelle

Objectif n°3 : développement durable

Objectif n°4 : objectif économique

Les taux de réalisation des objectifs sont pris en compte pour la détermination de la masse salariale d'intéressement telle que définie à l'article n° 5-2 de l'accord.

Objectifs Métiers

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

PROJET

ANNEXE n° 3
Pondération des objectifs d'intéressement 2022

Quatre objectifs transversaux (annexe n° 4) du présent avenant :

Pondération : 30 %

Objectifs Métiers et fonctions support (annexes n° 5 à n° 9 du présent avenant) :

Pondération : 70 %

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

Objectif n° 1 : performance opérationnelle (suivi SGG)	7%
Objectif n° 2 : égalité professionnelle (suivi DRH)	10 %
Objectif n° 3 : développement durable (suivi DFIN)	10 %
Objectif n° 4 : objectif économique (suivi SGG)	3 %

Le taux de réalisation de l'objectif transversal n°1 ou n° 2 ou n° 3 est pris en compte pour l'application de la majoration prévue à l'article n° 5-2 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 2022
Objectifs transversaux

Objectif n° 1 : Performance opérationnelle

Pondération : 7 %

Définition : améliorer la performance opérationnelle de l'Établissement public

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 treize directions définit une cible pour un indicateur de performance de référence pour l'intéressement et communique, en fin d'exercice, le niveau atteint (cf. tableau n° 1).

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

Tableau n° 1 : déclinaison des indicateurs de performance opérationnelle par direction

Direction	Objectif transversal de performance opérationnelle	Cible 2022
DJF	Nombre d'investissements finalisés sur l'année : nombre de dossiers entrés en vivier / nombre de dossiers signés	52 %
GPS	Accroître l'efficacité du pilotage des filiales : nombre de session de formation	5 formations
DCPC	Avancement du plan de contrôle : nombre de contrôles réalisés et engagés / nombre total de contrôles cible	80 %
DRG	Avancement de la feuille de route de performance 2022 : taux de réalisation de 9 pistes de performance sur 12 sélectionnées	75 %
SGG	Livraison à temps des pistes du plan de performance du SGG : nombre de pistes livrées à temps / nombre total de pistes livrées	85 %
DEOF	Mise en place de l'offre <i>instant paiement</i> : respect des jalons du calendrier (émission et réception)	100 %
DRH	Réduction du délai des postes en attente de recrutement : atteinte des deux objectifs de recrutement <i>Réduire de 30 % les postes en cours de recrutement depuis plus de 6 mois ET de 100 % les postes en cours de recrutement depuis plus d'un an</i>	100 %
GDA	Améliorer le processus de <i>reporting</i> : réduire le nombre de jours nécessaires à son élaboration	12 jours ouverts
DIRCOM	Simplification du pilotage de la performance par des indicateurs principaux : réduire à 20 indicateurs principaux la revue de performance, contre actuellement plus de 100 indicateurs	≤ 20 indicateurs
DBDT	Utilisation de la signature électronique : taux de signature électronique des OLS habilités	80 %
DGAU	Réalisation du plan prévisionnel de l'audit : nombre de missions réalisées / nombre de missions planifiées	90 %

DPS	Productivité du processus de liquidation : nombre de liquidation, révisions, et annulation de pensions / nombre d'ETP affectés au processus	1 250 opérations/ETP
DFIN	Respect de la date de mise en œuvre de la mission 3 du projet de refonte du modèle de coûts : délivrance à temps des livrables attendus	100 %

PROJET

Objectif n° 2 : Égalité professionnelle

Pondération : 10 %

Définition : l'Établissement s'engage à ce que :

- les premières nominations en qualité de dirigeants et cadres de direction au sein de l'Établissement public sur l'année 2021 soient équilibrées entre les hommes et les femmes. Le périmètre des nominations sera le suivant :
 - o nomination en qualité de membre du COMEX ;
 - o de dirigeant ;
 - o 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.
- les agents de l'EP soient sensibilisés aux sujets de sexisme ordinaire.

Indicateurs : concernant les premières nominations de dirigeants et cadres de direction, nombre de primo nomination de femmes en qualité de dirigeantes et cadres de direction rapporté à l'ensemble des premières nominations de dirigeants et cadres de direction effectuées en 2022.

Concernant les 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.

Est compris 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).

Concernant la sensibilisation, déploiement et suivi obligatoire d'un module de e-learning sur l'égalité professionnelle *Agir contre le sexisme ordinaire* (Form&vous, code 4340).

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 2022 ;
- promotions : équivalence des ratios atteinte sur 60 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications ;
- sensibilisation : déploiement du module *e-learning*.

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 2022 ;
- 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 2022 ;
- 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 2022 ;
- promotions : équivalence des ratios atteinte sur 95 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications ;
- sensibilisation : module *e-learning*, suivi par au moins 70 % des agents.

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 2022 ;
- promotions : équivalence des ratios atteinte sur 95 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications ;
- sensibilisation : module *e-learning* suivi par au moins 75 % des agents.

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 2022 ;
- promotions : équivalence des ratios atteinte sur 100 % de l'ensemble des corps/grades/qualifications ;
- sensibilisation : module *e-learning* suivi par au moins 80 % des agents.

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.

Les cibles couvrent les trois grandes dimensions du développement durable et celles de la Responsabilité Sociale des Entreprises :

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 ;
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 huit ODD prioritaires (faisant l'objet d'un pilotage approfondi sur la base de cibles de performance) et cinq 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'État de droit, ainsi que la lutte contre la corruption.

Les plans d'actions et cibles associées couvrent l'ensemble des métiers et fonctions supports de l'Établissement public, ainsi que les filiales. Elles ont fait l'objet d'une validation par les instances de gouvernance à la fin du S1 2021.

Indicateur : Mise en œuvre des plans d'actions sur les 8 ODD prioritaires (*Plan d'action ODD Groupe*), seul le déploiement des plans d'actions dans lequel l'Établissement public est directement impliqué est considéré. Poursuite de la sensibilisation avec le déploiement et le suivi obligatoire d'un module de *e-learning* sur les ODD, « *la contribution du Groupe CDC aux ODD* » (code 4461 Form&vous).

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

80 % : taux d'atteinte linéarisé sur la période écoulée d'au moins 80 % en moyenne sur l'ensemble des cibles *ODD prioritaires* dans lequel un métier ou une fonction support de l'Établissement public est directement concerné.

- sensibilisation : déploiement du module *e-learning*

90 % : taux d'atteinte linéarisé sur la période écoulée d'au moins 90 % en moyenne sur l'ensemble des cibles *ODD prioritaires* dans lequel un métier ou une fonction support de l'Établissement public est directement concerné.

95 % : taux d'atteinte linéarisé sur la période écoulée d'au moins 95 % en moyenne sur l'ensemble des cibles *ODD prioritaires* dans lequel un métier ou une fonction support de l'Établissement public est directement concerné.

98 % : taux d'atteinte linéarisé sur la période écoulée d'au moins 100 % en moyenne sur l'ensemble des cibles *ODD prioritaires* dans lequel un métier ou une fonction support de l'Établissement public est directement concerné.

- sensibilisation : module *e-learning* suivi par au moins 70 % des agents

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : taux d'atteinte linéarisé sur la période écoulée d'au moins 130 % en moyenne sur l'ensemble des cibles *ODD prioritaires* dans lequel un métier ou une fonction support de l'Établissement public est directement concerné ;

- sensibilisation : module *e-learning*, suivi par au moins 75 % des agents

110 % : taux d'atteinte linéarisé sur la période écoulée d'au moins 150 % en moyenne sur l'ensemble des cibles *ODD prioritaires* dans lequel un métier ou une fonction support de l'Établissement public est directement concerné

- sensibilisation : module *e-learning*, suivi par au moins 80 % des agents;

NB : La donnée est calculée avec la dernière année disponible au moment du calcul de l'intéressement.

NB : un taux d'atteinte linéarisé de 100 % signifie que le réalisé obtenu sur la cible permet d'atteindre 100 % de la cible à échéance selon une trajectoire linéaire. Le calcul est réalisé en prenant en compte le cumul pluriannuel déjà écoulé, actualisée en 2022.

Objectif n° 4 : objectif économique

Pondération : 3 %

Définition : Indicateur central du pilotage des moyens budgétaires de l'Établissement public

L'objectif est défini de la manière suivante : les charges brutes globales de la CDC ne doivent pas progresser plus vite que le niveau correspondant à l'exécution de son budget, soit 4,4 % par an au titre de l'année 2022.

Indicateurs : 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 effet exceptionnel de l'inflation sur la masse salariale, y compris une éventuelle évolution de la valeur du point en 2022, qui interviendrait en cours d'exercice.

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

- 80% La progression est supérieure à 5,3% et inférieure ou égale à 5,8%
- 90% La progression est supérieure à 4,8 % et inférieure ou égale à 5,3 %
- 95% La progression est supérieure à 4,4 % et inférieure ou égale à 4,8 %
- 98% La progression est supérieure ou égale à 3,4 % et inférieure ou égale 4,4 %

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

- 105 % : Si la progression est supérieure à 2,9 % et inférieure à 3,4%,
- 110 % : Si la progression est inférieure ou égale à 2,9 %

PROJET

ANNEXE n° 5
OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2022
Métier : Politiques sociales

Ensemble les deux objectifs portent une pondération de 10 %

Objectif n° 1 : indicateur d'activité (70 % du total)

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

Mode de calcul : indicateur composé du taux suivant :

T1 = Taux de traitement des liquidations dans les délais (taux moyen pondéré IRCANTEC, CNRACL, Retraite des Mines)

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

80 % : T1 supérieur strictement à 0 et inférieur strictement à 93,5 % ;
90 % : T1 supérieur ou égal à 93,5 % et inférieur strictement à 94,5 % ;
95 % : T1 supérieur ou égal à 94,5 % et inférieur strictement à 95,4 % ;
98 % : T1 supérieur ou égal à 95,4 % et inférieur strictement à 96,4 % ;

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : T1 supérieur ou égal à 96,4 % et inférieur strictement à 97,4 %
110 % : T1 supérieur ou égal à 97,4 %

Objectif n° 2 : évolution des activités de la formation professionnelle au sein de la DPS (30 % du total)

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

Mode de calcul : indicateur composé du taux suivant :

T1 = Taux d'atteinte du nombre prévu de formations engagées MCF (Mon Compte Formation) sur la base des inscriptions validées par les parties OF/titulaires de compte (entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022). Les dossiers de formations dont le statut a été validé sont exprimés en milliers¹.

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

80 % : T1 supérieur strictement à 800 et inférieur strictement à 850
90 % : T1 supérieur ou égal à 850 et inférieur strictement à 900
95 % : T1 supérieur ou égal à 900 et inférieur strictement à 1 000
98 % : T1 supérieur ou égal à 1 000 et inférieur strictement à 1 200

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : T1 supérieur ou égal à 1 200 et inférieur strictement à 2 000
110 % : T1 supérieur ou égal à 2 000

¹ Les niveaux d'atteinte de cet indicateur tiennent compte des éventuelles mesures de régulation sur MCF.

ANNEXE n° 6
OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2022
Métier : Banque des territoires

Objectif : simplification des processus

Pondération : 9 %

Définition : la simplicité est une attente majeure de nos clients et de nos collaborateurs et constitue donc une priorité pour la direction de la Banque des Territoires depuis sa création. Le *Programme Simplification*, menée sous la supervision directe du Comité Exécutif de la direction Banque des Territoires, mis en place début 2019 pour répondre à cette attente, se poursuit cette année afin de consolider les acquis des éditions précédentes et d'atteindre de nouveaux paliers de transformation.

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

Le Programme est articulé autour de plusieurs projets prioritaires en termes d'enjeux pour les clients et les collaborateurs avec notamment la refonte des parcours de demandes de prêts OLS & PJ, la gestion des interactions clients dans le CRM, l'outillage des processus commerciaux, la définition du modèle de relation client omnicanal, ou encore la digitalisation de la collecte des données extra financières et liasses fiscales.

Chaque projet devra se structurer selon les étapes suivantes :

- phase de cadrage : définition du périmètre, des objectifs, du dispositif et du planning ;
- phase de diagnostic : analyse des problématiques, formulations des pistes d'optimisation, définition d'indicateurs de pilotage & business case ;
- phase de conception : définition des processus cibles, conception des parcours clients et collaborateurs, analyse d'impact détaillée et préparation de l'accompagnement collaborateur ;
- phase de fabrication : développement des services / parcours digitaux dans une logique MVP ;
- phase de déploiement : mise en marché client et/ou mise en main collaborateurs des services / parcours cibles conçus.

Indicateurs : mise en place des équipes projets, définition des principes directeurs de la relation client, nombre de services / parcours mis en marché auprès des clients et/ou mis en main des collaborateurs

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 % : principes directeurs du modèle de relation client définis

98 % : six services / parcours mis en marché auprès des clients et/ou mis en main des collaborateurs

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : huit services / parcours mis en marché auprès des clients et/ou mis en main des collaborateurs

110 % : dix services / parcours mis en marché auprès des clients et/ou mis en main des collaborateurs

ANNEXE n° 7
OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2022
Métier : Gestion d'actifs

Objectif : implication des gérants sur le suivi des objectifs ESG (Environnementaux / Sociaux / de Gouvernance).

Pondération : 8 %

Définition : l'*Asset Owner Alliance* (AOA) est une initiative soutenue par l'Organisation des Nations Unies (ONU) dont l'objectif est de renforcer et accélérer les engagements pour la mise en œuvre de l'Accord de Paris sur le climat. Lancée en septembre 2019 lors du *Sommet Action Climat des Nations Unies*, cette alliance rassemble des investisseurs institutionnels qui souhaitent s'engager à contribuer à limiter à 1,5°C le réchauffement de la température conformément à l'Accord de Paris. Pour ce faire, ses membres s'engagent sur la neutralité carbone de leur portefeuille d'investissements d'ici 2050. Forte de plus de 70 institutions membres, cette alliance compte, outre la Caisse des dépôts, la CNP et le FRR, des groupes tels que *Allianz, Unilever, Swiss Re, SCOR, Axa...*

L'adhésion de l'Établissement public à l'AOA est donc un élément central de sa politique ESG, qui est elle-même un des axes stratégiques majeur de la direction des gestions d'actifs (GDA), conformément au plan stratégique de la direction élaboré à la fin 2019 et réaffirmé depuis dans sa doctrine d'investissement, validée par le Comex et la Commission de surveillance début 2022.

GDA souhaite mobiliser l'ensemble de ses équipes dans la poursuite de cet objectif renforçant la nécessité pour chacun des services concernés d'y être désormais pleinement impliqués et d'en être contributeurs actifs.

Un tel objectif nécessitera un fort degré d'implication de tous les services, l'Établissement public n'étant pas à ce jour impliqué sur l'ensemble des sujets traités par l'AOA. Ainsi, si sa contribution est forte au sein de certains groupes de travail (GT), il reste absent sur d'autres. S'insérer dans des GT déjà existants pour contribuer de façon pertinente conduira les services qui commenceront à s'impliquer en 2022 à franchir une barrière à l'entrée forte. La contribution à un GT de l'AOA est aussi consommatrice de temps et de moyens et donc constitue un réel effort personnel de chaque participant.

La mesure de cette mobilisation s'appuiera notamment sur :

- le taux d'assiduité aux sessions du GT dans lequel chacun des services est mobilisé ;
- le nombre et la nature des documents (études, orientations, conclusions) auxquels la CDC aura apporté une contribution effective au cours de l'exercice ;
- la mise en valeur des apports de la CDC.

Indicateur : les neuf services suivants doivent être présents et contributeurs actifs dans les sessions de travail de l'AOA :

- GDAPTS ;
- GDAPTC ;
- GDAPAD ;
- GDAPAS ;
- GDAPFC ;
- GDAPFP ;
- GDAPRG ;
- GDAP00 ;
- CDC II.

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

80 % : si trois services ont été impliqués
90 % : si quatre services ont été impliqués
95 % : si cinq services ont été impliqués
98 % : si six services ont été impliqués

Le cas échéant, déclinaison d'une surperformance :

105 % : si huit services ont été impliqués
110 % : si les neuf services ont été impliqués

PROJET

ANNEXE n°8
OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2022
Métier : Gestion des participations stratégiques

Objectif : mise en place de revues stratégiques et priorisation des orientations, au plan financier et extra financier, données aux sociétés du portefeuille.

Pondération : 8 %

Définition : conduite et finalisation de revues stratégiques pour les dix principales sociétés du portefeuille, se traduisant par la notification de lettres d'orientations.

Les revues stratégiques sont un exercice nouveau, mis en place en 2021 qui s'inscrit au cœur du cycle annuel de pilotage des participations stratégiques. Leur objectif consiste à réaliser une fois par an une analyse stratégique, au-delà des instances de gouvernance et du travail courant de pilotage, afin d'arrêter des axes clairs à suivre pour l'exercice à venir. Cette revue stratégique est présentée aux administrateurs représentant l'Établissement public aux instances de gouvernance des filiales et participations du portefeuille.

Ses conclusions sont reprises dans la lettre d'orientations qui présente les priorités stratégiques, les points d'attention de l'année ainsi que les objectifs financiers et extra-financiers fixés pour la société. Cet outil est un levier déterminant du pilotage assuré par la direction de la gestion des participations stratégiques, et repose sur des échanges avec la filiale. Elle donne lieu à notification aux administrateurs représentants la CDC en même temps que le directeur général et le président en sont destinataires.

Indicateur : conduite des revues stratégiques et, sur cette base notification des lettres d'orientation. Sont visés pour 2022 *Bpifrance, La Poste, Icade, CDC Habitat, Compagnie des Alpes, SFIL, RTE, Transdev, STOA, CDC Biodiversité*. Des revues potentielles additionnelles pourront concerner d'autres filiales et participations choisies de façon opportuniste, en fonction des priorités de l'année.

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

80 % : réalisation de six revues donnant lieu à notification d'une lettre d'orientations ;
90 % : réalisation de sept revues donnant lieu à notification d'une lettre d'orientations ;
95 % : réalisation de huit revues donnant lieu à notification d'une lettre d'orientations ;
98 % : réalisation de neuf revues donnant lieu à notification d'une lettre d'orientations ;

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : réalisation de onze revues donnant lieu à notification d'une lettre d'orientations ;
110 % : réalisation de douze revues donnant lieu à notification d'une lettre d'orientations.

ANNEXE n° 9
OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2022
Métier : Fonctions support

Objectif n° 1 : améliorer la démarche de maîtrise des risques pour l'ensemble des collaborateurs de la DEOF

Direction : DEOF

Pondération : 5 %

Définition : l'ensemble de la DEOF se mobilise et organise un calendrier d'actions spécifiques, sur l'année 2022, dans l'objectif d'améliorer la maîtrise des différents risques auxquels elle est soumise (risque de cyberattaque et risque opérationnel).

Indicateur (s) : la déclinaison de cet objectif partagé se traduira par 2 axes déclinés en sept paliers :

- 1 axe spécifique à la sensibilisation de l'ensemble des agents de la DEOF au risque de cyberattaque (trois paliers) ;
- 1 axe spécifique en vue d'améliorer la maîtrise du risque opérationnel de la DEOF (quatre paliers) :
 - o améliorer la sensibilisation des agents de la DEOF au risque opérationnel (un palier) ;
 - o améliorer la qualité de saisie des incidents de la DEOF dans l'outil Prism (trois paliers).

Axe n° 1 : Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs de la DEOF au risque de cyberattaque :

- Palier n° 1 : dans le cadre des campagnes de sensibilisation à la lutte contre les cyberattaques (phishing), atteindre un taux d'agents ayant soumis le faux formulaire à 17 % du total des agents de la DEOF (au lieu de 19 % en 2021) ;
- Palier n° 2 : Dans le cadre des campagnes de sensibilisation à la lutte contre les cyberattaques (phishing), atteindre un taux d'agents ayant soumis le faux formulaire à 16 % du total des agents de la DEOF (au lieu de 19 % en 2021) ;
- Palier n° 3 : Dans le cadre des campagnes de sensibilisation à la lutte contre les cyberattaques (phishing), atteindre un taux d'agents ayant soumis le faux formulaire à 15 % du total des agents de la DEOF (au lieu de 19 % en 2021).

Axe n° 2 : Amélioration de la maîtrise du risque opérationnel des agents de la DEOF :

- Palier n° 4 : Atteindre un taux de participation de 85 % des agents de la DEOF aux campagnes de sensibilisation de DCPC sur les contrôles de premier niveau ;
- Palier n° 5 : Atteindre un taux de 85 % d'incidents créés dans l'outil Prism moins de 7 jours après leur détection ;
- Palier n° 6 : Atteindre un taux de 90 % d'incidents créés dans l'outil Prism moins de 7 jours après leur détection ;
- Palier n° 7 : Atteindre un taux de 95 % d'incidents créés dans l'outil Prism moins de 7 jours après leur détection.

Indicateur : nombre de paliers atteints.

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

80 % : pour l'axe 1 : atteinte du palier n° 1 ;

90 % : pour l'axe 1 : atteinte du palier n° 2 ;

95 % : pour l'axe 1 : atteinte au minimum du palier n° 2 et pour l'axe 2 : atteinte du palier n° 4 ;

98 % : pour l'axe 1 : atteinte au minimum du palier n° 2 et pour l'axe 2 : atteinte du palier n° 4 et du palier n° 5.

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : pour l'axe 1 : atteinte du palier n° 3 et pour l'axe 2 : atteinte du palier n° 4 et du palier n° 6 ;

110 % : pour l'axe 1 : atteinte du palier n° 3 et pour l'axe 2 : atteinte du palier n° 4 et du palier n° 7

PROJET

Objectif n° 2 : poursuivre le projet stratégique et la modernisation des processus de la DRH

Direction : 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 », la DRH s'est engagée en 2019 dans une démarche d'optimisation des processus, des modes de travail internes à la fonction RH et de modernisation de ses outils. En 2022, la DRH poursuit le renforcement de 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.

Indicateur : réalisation de sept actions du plan stratégique visant à simplifier les processus ou moderniser les outils

- Formation : sur l'année 2022, diminuer de 25% la part du budget consacrée à la formation hors catalogue en proposant une offre alternative au sein du catalogue / des écoles de l'Université CDC
- CRC-RH : au moins 75% des saisines du CRC-RH s'appuyant sur le formulaire NEXT au 31/12/2022
- Migration @ tempo : avoir engagé les travaux de recette dont la rédaction des cas de test au plus tard en décembre 2022
- Processus GA : Maitriser le plus en amont possible dans le cycle de paie la prise en charge des anomalies bloquantes dans le cadre de la DSN mensuelle : résolution de 90% des anomalies bloquantes dès la 1ère paie de correction.
- Data RH : augmentation d'au moins 20% de données RH **intégrées** dans le data lake
- Programme SIRH défini avec DSI : Faire valider par le Comex la stratégie SI RH pluriannuelle
- Apprentissage : au moins 85 % des contrats d'apprentissage ont été signés en septembre par rapport à la cible de 220 apprentis

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

Objectif n° 3 : poursuite et renforcement des actions initiées en 2021

Direction : DIRCOM

Pondération : 5 %

Définition : les objectifs métier de la direction de la communication s'inscrivent dans la continuité des chantiers lancés en 2021. Ceux-ci s'articulent autour de quatre axes principaux :

- la communication RSE ;
- la performance opérationnelle des métiers de la communication ;
- le renforcement de la transversalité ;
- le respect des règles de sécurité et conformité.

Axe 1 : Mise en œuvre de la charte de communication RSE

Si 2021 a été une année de réflexion et d'élaboration de la charte, 2022 doit être celle de la mise en œuvre. Présentée aux agents en décembre, il s'agit de décliner la charte par les différents métiers de la communication et qu'il y ait une appropriation par chaque agent. Pour la direction de la communication, il s'agit d'un axe majeur dont l'impact est essentiel tant en interne qu'en externe.

- action n° 1 : une action de sensibilisation dans chaque département ;
- action n° 2 : taux de signature via le parapheur électronique de la charte par les agents avec un objectif de + 90 % ;
- action n° 3 : contractualiser la possibilité de *reporting* carbone dans nos marchés à renouveler (quatre en 2022 : vidéo, stand, achat média, réseaux sociaux).

Axe 2 : Mise en œuvre de la performance opérationnelle des métiers de la communication

- action n° 4 : mise en place et tenue d'un comité stratégique trimestriel (suivi des KPI et des reportings des comités stratégiques).

Axe 3 : Mise en œuvre et renforcement de la transversalité :

- action n° 5 : chaque filière métier devra animer un Tout DCOM (Rendez-vous mensuel réunissant l'ensemble des agents de la direction de la communication, sites Paris-Angers-Bordeaux) dans l'année avec pour objectif : partage d'expérience, sensibilisation aux contraintes respectives, enjeux sur les métiers de demain, etc. (100 % des filières métiers : vidéo, direction artistique, réseaux sociaux et presse, éditorial, événementiel).

Axe 4 : Mise en œuvre les règles de Sécurité et conformité :

- action n° 6 : proportion d'agents ayant soumis le faux formulaire inférieur ou égal à 10 % sur la 1^{ère} campagne de lutte contre le phishing, soit 10 % des agents selon l'effectif présent au moment de la campagne ;
- action n° 7 : proportion d'agents ayant soumis le faux formulaire strictement inférieur à 10 % sur la 2nd campagne (moins de 10 % des agents selon l'effectif présent au moment de la campagne).

Indicateur : nombre d'actions réalisées

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

80 % :si deux actions réalisées ;

90 % :si trois actions réalisées ;

95 % :si quatre actions réalisées ;

98 % :si cinq actions réalisées.

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : si six actions réalisées ;

110 % : si sept actions réalisées.

PROJET

Objectif n° 4 : Satisfaction clients

Direction : DJFSA

Pondération : 5 %

Définition : mise en place d'une enquête satisfaction lancée auprès des directions clientes de DJFSA. Cette enquête sera destinée à évaluer la satisfaction des clients sur le travail réalisé par l'ensemble des agents/métiers DJFSA concourant à la réalisation des services rendus par cette direction et à faire prendre conscience des retours positifs et des axes d'amélioration.

Indicateur : taux de satisfaction sur un certain nombre d'items à déterminer (par ex : réactivité, compréhension des besoins, compréhension des analyses délivrées, efficacité des solutions apportées, sécurisation des opérations, anticipation des sujets...).

Les indicateurs seront de deux ordres :

- un premier sur la construction de l'enquête et son lancement ;
- un second sur le taux de satisfaction global.

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

80 % : conception et lancement de l'enquête de satisfaction clients ;

90 % : entre 40 % et 50 % de taux de satisfaction global ;

95 % : entre 50,1 % et 60 % de taux de satisfaction global ;

98 % : **Supérieur à 60** % de taux de satisfaction global.

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : **Supérieur à 65** % de taux de satisfaction global ;

110 % : **Supérieur à 70** % de taux de satisfaction global.

PRO

Objectif 5 : renforcer la couverture des risques du Groupe et de l'EP

Direction : DRG

Pondération : 5 %

Définition : conformément à la feuille de route présentée par la DRG à la commission de surveillance, la DRG s'attachera à renforcer la couverture des risques de l'Établissement public et du Groupe à différents niveaux :

- parachever le cadre de pilotage et consolider la surveillance des risques ;
- renforcer la culture risques et développer le capital humain.

Indicateur : deux catégories contribuant à parité à l'atteinte de l'objectif. Nombre d'actions réalisées concernant a) le renforcement de la couverture des risques et b) la sensibilisation des agents de l'EP aux risques

1ère catégorie – 50 % du total : nombre d'actions réalisées concernant le renforcement de la couverture des risques (documents, évolutions d'outils, *reportings*, comités).

Liste des actions identifiées :

- action n° 1 : organiser et présider au moins quatre Comités de Direction des Risques du Groupe (CDRG) ;
- action n° 2 : créer un département de pilotage consolidé des Risques Opérationnels au sein de la DRG ;
- action n° 3 : élaborer une première cartographie des risques opérationnels Groupe ;
- action n° 4 : installer un comité de Pilotage des évolutions prudentielles présidé par la DRG ;
- action n° 5 : modifier le règlement intérieur du Comité notations afin que la DRG en prenne la présidence ;
- action n° 6 : revoir la cartographie des risques majeurs ;
- action n°7 : revoir le corpus documentaire de la DRG ;
- action n° 8 : assurer la mise en œuvre opérationnelle de la Norme définie par l'Autorité bancaire européenne, relative aux restructurations de crédits (en anglais « forbearance ») dans les différents métiers de l'EP ;
- action n° 9 : publier la norme faitière sur les nouvelles activités & produits ;
- action n° 10 : rédiger une Politique des risques climatiques en collaboration avec le département politique durable ;
- action n° 11 : renforcer la maîtrise des risques cyber (marqueur de compromission, développer les tests d'intrusion, améliorer le dispositif de reconstruction (cyber résilience) ;
- action n° 12 : revoir le format de la synthèse mensuelle des risques afin de mieux rendre compte de la situation des risques et des tendances ;
- action n° 13 : doter le Comité de Direction des Risques Groupe d'un tableau de pilotage de l'activité de la filière risques ;
- action n° 14 : accompagner les filiales non financières dans la mise en œuvre de leur appétit aux risques ;
- action n° 15 : poursuivre les travaux du projet Datahub SI Risques (plateforme de stockage de données en provenance de différents SI) selon la feuille de route ;
- action n° 16 : définir et mener un plan pluriannuel afin de renforcer la seconde ligne de défense sur les risques ALM de l'EP ;
- action n° 17 : création de l'école de Contrôle Interne.

Déclinaison de l'atteinte selon les niveaux :

80 % : si 10 actions réalisées ;

90 % : si 11 actions réalisées ;

95 % : si 12 actions réalisées ;

98 % : si 13 actions réalisées ;

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : si 14 actions réalisées ;

110 % : si plus de 15 actions réalisées.

2nd catégorie – 50 % du total : nombre d'actions réalisées concernant de sensibilisation / acculturation des agents aux risques.

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 (hors DRG) / réalisation de CODIR à 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 % : si 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.

PRO

Objectif n° 6 : améliorer la performance opérationnelle des activités du SGG au service des métiers et des collaborateurs de la Caisse des Dépôts

Direction : SGG

Pondération : 5 %

Définition : les délais de passation d'un marché public, les délais de résolution des demandes d'intervention sur site, la capacité de conseil en matière de performance et le respect des jalons des projets informatiques majeurs constituent quatre indicateurs opérationnels significatifs, et d'égal valeur entre eux, de l'activité déployée par le SGG au service des métiers et des collaborateurs. L'objectif des collaborateurs du SGG vise à améliorer en continu chacun de ces quatre indicateurs.

Pour mesurer l'amélioration de ces quatre indicateurs opérationnels et la traduire en un niveau d'atteinte de l'objectif d'intéressement, le SGG a :

- défini des cibles pour chacun de ces quatre indicateurs opérationnels ;
- assorti chacune de ces cibles d'un score permettant *in fine* de synthétiser les résultats sous forme d'un score global auquel correspond un niveau d'atteinte de l'objectif d'intéressement.

Indicateur pour l'intéressement : score global atteint par le SGG

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

- 80 % : le SGG atteint un score global de 4 à 7 points ;
- 90 % : le SGG atteint un score global de 8 à 11 points ;
- 95 % : le SGG atteint un score global de 12 à 15 points ;
- 98 % : le SGG atteint un score global de 16 à 19 points ;

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

- 105 % : le SGG atteint un score global de 20 à 23 points ;
- 110 % : le SGG atteint un score global de 24 points.

Détail des cibles et des scores associés définis pour chaque indicateur opérationnel :

1. délai de passation des marchés publics : réduction de 10 % du nombre moyen de jours de passation d'un marché public (SDPA) :
 - a. réduction constatée : 7 % → 1 point ;
 - b. réduction constatée : 8 % → 2 points ;
 - c. réduction constatée : 8,5 % → 3 points ;
 - d. réduction constatée : 8,8 % → 4 points ;
 - e. réduction constatée : 9,5 % → 5 points ;
 - f. réduction constatée : 10 % → 6 points.

2. délai de résolution des demandes d'intervention sur site : réduction >0,9 jour du délai moyen de résolution d'une demande d'intervention @ami (soit une réduction de 17 % du délai moyen de référence de 5,9 jours) (SDPI) :
 - a. délai moyen inchangé → 1 point ;
 - b. délai compris entre 5,8 et 5,5 jours → 2 points ;
 - c. délai compris entre 5,4 et 5,1 jours → 3 points ;
 - d. délai compris entre 5 et 4,7 jours → 4 points ;
 - e. délai compris entre 4,6 et 4,3 jours → 5 points ;
 - f. délai compris entre 4,2 jours et moins → 6 points.

3. capacité de conseil en matière de performance : part de l'activité des équipes de SDPO consacrée aux projets en cours ou à venir sur 2022. (respect de la cible de 26,5 % à fin 2022 vs référence 2021 de 25,5 %)

- a. résultat $\geq 22,5$ % \rightarrow 1 point ;
- b. résultat $\geq 24,5$ % \rightarrow 2 points ;
- c. résultat $\geq 25,5$ % \rightarrow 3 points ;
- d. résultat $\geq 26,5$ % \rightarrow 4 points ;
- e. résultat $\geq 28,5$ % \rightarrow 5 points ;
- f. résultat $\geq 29,5$ % \rightarrow 6 points.

4. respect des jalons des projets informatiques majeurs :(SDSI) :

- a. < 45 % des projets respectent les jalons \rightarrow 1 point
- b. < 50 % des projets respectent les jalons \rightarrow 2 points
- c. ≥ 50 % des projets respectent les jalons \rightarrow 3 points
- d. ≥ 55 % des projets respectent les jalons \rightarrow 4 points
- e. ≥ 57 % des projets respectent les jalons \rightarrow 5 points
- f. ≥ 60 % des projets respectent les jalons \rightarrow 6 points

PROJET

Objectif n° 7 : consolider les dispositifs de contrôle permanent et de conformité au sein de l'Établissement public et du groupe

Direction : DCPC

Pondération : 5 %

Définition : mettre en œuvre le plan annuel de contrôle élaboré par la direction et piloter le dispositif de la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) afin :

1. de renforcer encore davantage la conduite du contrôle permanent au sein de l'Établissement au service de la maîtrise des risques opérationnels et de non-conformité ;
2. d'acculturer et accompagner les métiers dans leur respect des normes et procédure Groupe définies par la direction en matière de conformité ;
3. d'apporter de la valeur ajoutée aux métiers.

Indicateurs : la déclinaison de cet objectif se traduira par dix actions proposées :

1. avancement du plan de contrôle DCPC : 80 % ;
2. nombre d'analyses de conformité : 150 minimum, notamment pour tout nouveau produit, activité ou projet ;
3. nombre de déclarations de soupçon : 1 500 minimum ;
4. bilan d'un usage RPA (Automatisation des processus métier) réalisé par le département *pilotage de projets et transformation numérique* en matière de LCB-FT ;
5. nombre de comités coordination *Conformité à la Loi Pacte* (CLP) organisés : 2 ;
6. nombre de veilles réglementaires diffusées : 9 ;
7. nombre de veilles conformité diffusées : 3 ;
8. suivi de la formation réglementation par DCPC : 90 % de taux de suivi ;
9. nombre de Webinar DCPC organisés : 5 minimum ;
10. enquêtes auprès des directions métiers/supports sur leur perception de la qualité du suivi, de l'appui méthodologique et du conseil apportés par DCPC : 5 minimum

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

80 % : quatre actions ;

85 % : cinq actions ;

90 % : six actions ;

95 % : sept actions ;

98 % : huit actions ;

Le cas échéant déclinaison d'une surperformance :

105 % : neuf actions ;

110 % : dix actions.