



*Exercices 2009-2010-2011*

**ACCORD D'INTÉRESSEMENT  
DES AGENTS PUBLICS ET SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ  
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 Augustin de Romanet, Directeur général,

**d'une part,**

**et Les organisations syndicales représentatives:**

la CGT,

la FO, *Bernard CASSAGNE*

la CFTC,

la CFDT, *BUT VEA Colvard*

La CFE CGC,

l'UNSA Groupe CDC, *Anne Lise Fenel*

et SUD,

**d'autre part,**

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

### PRÉAMBULE

La conclusion du présent accord répond à la possibilité récemment accordée par l'article 151 - XVII de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie à la CDC d'accorder un intéressement au sens du droit du travail à l'ensemble de ses personnels.

Avant l'intervention de la loi précitée, la mise en place d'un intéressement au sens du code du travail n'était possible que pour le seul personnel de droit privé de la CDC, « établissement spécial ».

Dans ces conditions, la CDC a conclu des accords d'intéressement sous forme d'accord collectif de travail au bénéfice de son personnel de droit privé en application des articles L. 3311-1 et R. 3311-1 et suivants du code du travail.

En dernier lieu, le personnel de droit privé de la CDC bénéficiait de l'accord d'intéressement en date du 29 juin 2006 conclu sous forme d'accord collectif de travail pour les exercices 2006, 2007 et 2008, ce dernier ayant donné lieu au versement en date du 31 mars 2009 de primes d'intéressement.

Parallèlement, dans le cadre des primes applicables aux personnels publics, la direction générale a décidé d'intégrer une « part représentative de l'intéressement », collective et aléatoire, obéissant à la même formule de calcul que l'intéressement du personnel de droit privé.

Le dernier versement intervenu au titre de ce dispositif a été effectué en mars 2009.

C'est afin d'unifier le régime applicable à l'ensemble des personnels de la Caisse des dépôts et consignations que le législateur est intervenu.

Désormais, en application de l'article 151 - XVII de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie disposant que : « - *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* », tous les personnels de la CDC entrent dans le champ du présent accord d'intéressement.

A cet égard, il convient de préciser que la CDC a opté pour la conclusion d'un accord d'intéressement 2009-2011 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 pour que celles-ci mandatent un représentant unique pour intervenir à l'accord au nom des catégories de personnels qu'elles représentent.

L'intéressement des personnels est considéré comme un des moyens d'une meilleure mobilisation des ressources humaines de l'Établissement public. A ce titre, les parties l'ont conçu pour contribuer à la cohésion sociale, donner à chacun une conscience accrue de la

communauté d'intérêts existant au sein de l'Établissement public et améliorer le niveau de performance collectif. Il a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à l'amélioration de la qualité de service au sein de la CDC.

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

Pour ce faire, les parties ont retenu deux séries d'objectifs : des objectifs transversaux à l'ensemble des unités de travail et des objectifs propres à chaque unité de travail.

Les critères de répartition ont été choisis pour assurer à chaque bénéficiaire une partie d'intéressement proportionnelle au salaire et une partie proportionnelle au temps de présence.

Pour les personnels concernés, l'intéressement n'a ni pour objet, ni pour effet, de remettre en cause les rémunérations existantes ou leur actualisation dans le cadre des négociations salariales annuelles et il ne peut se substituer à aucun élément de salaire, en vigueur au sein de l'Établissement public, entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'application de l'accord. Étant fondé sur la réalisation des objectifs de l'Établissement public, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des modalités de calculs convenues et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

Afin de permettre l'application de l'article 8 du présent accord à l'ensemble des personnels de la Caisse des dépôts et consignations, les parties sont convenues d'engager, dès la signature de l'accord d'intéressement 2009-2011, les négociations sur l'épargne salariale, en application de l'article 151 - XVII de la loi de modernisation de l'économie, n° 2008-776 du 4 août 2008, pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Enfin, en application de l'article L.3312-2 du code du travail, la Caisse des dépôts et consignations déclare satisfaire aux obligations lui incombant en matière d'instances représentatives du personnel, pour toutes les catégories de personnels de l'Établissement.

L'accord a été soumis à l'avis du Comité Mixte Paritaire Central réuni en formation plénière lors de sa réunion du 18 juin 2009

Pour mémoire, conformément à la LME et pour tenir compte des spécificités statutaires des personnels de droit public, le directeur général de la Caisse des dépôts et consignations a pris une décision confirmant l'application de cet accord à « l'ensemble des personnels » de l'établissement

## **Article 1 - Champ d'application**

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

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

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

## **Article 2 – Bénéficiaires**

**2.1 /** L'intéressement s'applique :

- aux salariés sous le régime des conventions collectives de l'Établissement public, et aux salariés conservant 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, sous réserve qu'ils justifient d'au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'établissement public. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

**2.2 /** L'intéressement est dû à tout salarié et agent public quittant la CDC, quel que soit le motif de son départ, dès lors qu'il justifie de la condition d'ancienneté minimale visée à l'article 2.1 qui précède. En cas de départ de l'Établissement public, le salarié ou le fonctionnaire ou l'agent public bénéficiaire devra faire connaître l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement devra lui être transmis.

**2.3 /** Les salariés en suspension de contrat CDC et les fonctionnaires ou agents publics 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 salariés, les fonctionnaires et agents publics mis à disposition de filiales du groupe CDC ou d'organismes extérieurs au groupe CDC,
- Les fonctionnaires et agents publics mis à la disposition d'organismes, en vertu d'une disposition spécifique.

## **Article 3 – Durée**

**3.1 /** Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans ; il prend effet à compter de l'exercice ouvert au 1<sup>er</sup> janvier 2009, soit pour les exercices 2009, 2010 et 2011.

**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 départementale 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, entraînerait l'imputation des charges sociales ou fiscales à payer selon l'intéressement dû au salarié ou agent public.

## **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 conservant la spécificité de chaque unité de travail.

A cet effet, pourront être déterminés :

- Un ou plusieurs objectifs communs (dits objectifs transversaux),
- Un ou plusieurs objectifs propres à chaque unité de travail.

Les unités de travail sont définies comme des ensembles regroupant des personnels qui concourent à l'exercice d'une même activité, qui bénéficient de conditions de travail analogues et qui sont placés sous la responsabilité hiérarchique d'une même direction ou d'une même branche d'activité.

La liste des unités de travail figure en annexe n° 1. 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 2009, les objectifs figurent en annexe n° 3 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.



Be af

Afin de renforcer la cohésion entre les différentes unités de travail, il est déterminé un taux global d'atteinte des objectifs transversaux, d'une part, et des objectifs des unités de travail d'autre part. Ce taux d'atteinte s'obtient en effectuant la moyenne arithmétique des niveaux d'atteinte de chaque objectif.

**Formule de calcul :**

| Objectifs                               | Taux de réalisation<br>a | Taux de pondération de l'objectif b<br>$\sum b = 100$ | Moyenne pondérée<br>$\frac{a_0 \times b_0}{c_0} = \frac{\quad}{100}$ |
|---|--------------------------|---|--|
| Moyenne des objectifs transversaux      | a <sub>1</sub> %         | b <sub>1</sub>  | c <sub>1</sub>   |
| Moyenne des objectifs des UT            | a <sub>2</sub> %         | b <sub>2</sub>  | c <sub>2</sub>   |
| <b>Niveau global de performance NGP</b> |                          |   | <b>c = <math>\sum c_0</math></b>                                     |

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

|                      |   |
|----------------------|---|
| si NGP < 80 %        | l'intéressement n'est pas dû.   |
| si 80 % ≤ NGP < 90 % | la masse d'intéressement MI sera égale à 4.75 % de la masse salariale MS  |
| si 90 % ≤ NGP < 95 % | la masse d'intéressement MI sera égale à 5.25 % de la masse salariale MS  |
| si 95 % ≤ NGP < 98 % | la masse d'intéressement MI sera égale à 5.50 % de la masse salariale MS  |
| si NGP ≥ 98 %        | la masse d'intéressement MI sera égale à 5.75 % de la masse salariale MS. |

La masse salariale est définie comme la somme des salaires et rémunérations bruts individuels, au sens des déclarations annuelles des salaires (DADS), versés au 31 décembre de l'exercice concerné.

#### **Article 6 - Répartition de la masse d'intéressement**

La masse d'intéressement MI est répartie de la manière suivante selon 2 critères :

- pour 45 % en proportion du salaire,
- pour 55 % selon le temps de présence individuel.

#### **Article 7 - Prime individuelle d'intéressement**

##### **7.1 / Salaire individuel SI**

Le salaire individuel correspond :

- au salaire brut annuel au sens des DADS s'y ajoutant, le cas échéant pour ce qui concerne les salariés, les indemnités journalières de la Sécurité sociale,
- au brut fiscal annuel au sens de la DADS s'agissant des fonctionnaires et des agents publics.

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 salariés et agents publics bénéficiaires de l'intéressement)

## 7.2 / Temps de présence individuel - TPI -

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

Ne sont pas décomptés du nombre de jours ouvrés annuels pour la seule détermination de la prime individuelle d'intéressement, **selon le texte régissant les salariés et agents publics intéressés :**

- 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 définie à l'annexe n°2,
- 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 et chômés,
- les jours RTT,
- les absences au titre de la maternité et de l'adoption visées à l'article L. 122-26 du code du travail,
- le congé de naissance visé à l'article 89-2 de la convention collective des agents de la CDC placés sous le régime des conventions collectives,
- le congé de paternité créé par la loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 relative au financement de la sécurité sociale pour 2002,
- les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- les autorisations d'absences liées à une mobilité géographique au sein du groupe,
- les absences liées à des actions ou stages de formation professionnelle,
- les absences pour l'exercice des fonctions de conseiller prud'homme,
- les congés pris au titre d'un compte épargne temps,
- les absences pour l'accomplissement des fonctions de témoin et de juré d'assises,
- les jours de grève,
- les absences pour réserve militaire,
- les absences pour l'exercice de fonctions d'élus municipaux.

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

## 7.3 / Calcul de la prime individuelle d'intéressement PII

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

|      |  |
|------|--|
| 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 |
| MS   | masse salariale de référence   |
| 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 cours du 1<sup>er</sup> trimestre suivant l'exercice concerné. En cas de décès, la prime sera versée aux ayant-droits.

Conformément aux articles D 3313-8 à D 3313-11 du Code du travail, le salarié, le fonctionnaire ou l'agent public 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.

La prime d'intéressement peut être versée partiellement ou totalement sur un support d'épargne salariale. A défaut, l'intéressement entre dans l'assiette de l'impôt sur le revenu du bénéficiaire.

### **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 :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord,
- de représentants de la Direction dont le Directeur des ressources humaines de l'Établissement public.

Le présent accord est suivi 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 mixte paritaire central 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 salariés et agent publics**

Un exemplaire du présent accord (et de tout avenant éventuel) sera remis à chaque salarié et agent public ainsi qu'à tout nouvel embauché. L'accord sera accompagné d'une note donnant toutes précisions utiles, notamment sur les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement.

### **Article 12 - Formalités de dépôts**

A l'initiative de la Direction de la Caisse des dépôts et consignations, le présent accord :

- est adressé en deux exemplaires, le premier sur support papier, le second sous forme électronique à la Direction départementale du travail et de l'emploi ;
- est déposé en un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Paris, le 30 JUIN 2009

En quatre exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations

  
Augustin de Romanet

Les organisations syndicales représentatives :

la CGT,

la FO, Bernard CASSAGNE



la CFTC,

la CFDT, BUTLER Colvard



La CFE CGC,

l'UNSA Groupe CDC,

Amélie Fenet  


et SUD,

□ □ □ □ □

**ANNEXE N°1**  
**LISTE DES UNITES DE TRAVAIL**

*Pondération totale 70 %, pondération respective de chaque unité de travail : 8.75 %*

- Direction générale / secrétariat général
- Direction des ressources humaines groupe
- Direction bancaire
- Direction des fonds d'épargne
- Direction du développement territorial et du réseau
- Direction des retraites
- Direction des back offices
- Direction des finances, de la stratégie et du développement durable



## ANNEXE N°2

### LISTE DES ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX NEUTRALISÉES AU TITRE DE L'INTÉRESSEMENT CONCERNANT TOUS LES SALARIÉS, FONCTIONNAIRES OU AGENTS PUBLICS

- Mariage de l'agent ou PACS (5 jours ouvrés),
- Naissance ou adoption (3 jours ouvrés),
- Décès du conjoint, père, mère ou enfant du salarié et agent public (3 jours ouvrés),
- Décès du frère, de la sœur, des grands-parents, beaux-parents, petits-enfants de l'agent (2 jours ouvrés),
- Mariage ou PACS d'un enfant (1 jour ouvré),
- Mariage ou PACS du frère ou de la sœur de l'agent (salarié : 1 jour ouvré, fonctionnaire ou agent public : le jour de l'évènement),
- Baptême, communion, ou cérémonie similaire pour un enfant, petit-enfant, filleul(le) du salarié ou agent public (le jour de l'évènement ou le jour le plus proche).
- Congé de solidarité familiale (dans la limite de 22 jours ouvrés)



A

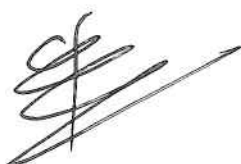
11/23  
De af

**ANNEXE N°3**

**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2009**

- ◇ **Objectifs transversaux :**  
Pondération : 30 %
- ◇ **Objectifs des unités de travail :**
  - **Pondération : 70 %**

*Précision sur le taux d'atteinte des objectifs : le taux maximal est atteint dès 98%. Pour certains objectifs une sur-réalisation est prévue au-delà de 98%. En conséquence les indicateurs ont tous un palier à 98%, certains se prolongent en cas de sur-réalisation. Les taux de sur-réalisation seront pris en compte dans le calcul du taux d'atteinte final par unité de travail (mutualisation).*



Be

M  
af

## OBJECTIFS TRANSVERSAUX 2009

### Objectif 1 : Garantir l'équilibre économique de la CDC

**Pondération : 15 %**

#### Description

Depuis 2003, la CDC pilote ses moyens au regard d'une norme économique de progression de ses charges nettes (charges brutes minorées des remboursements qu'elle perçoit). Cette norme permet à la fois de mesurer la capacité de la CDC à maîtriser la progression de ses coûts de fonctionnement, mais également sa capacité à couvrir par des remboursements les nouveaux mandats qu'elle développe au service de l'intérêt général.

La norme est définie de la manière suivante : à missions constantes, les charges nettes de la CDC ne doivent pas progresser plus vite que sa richesse, mesurée par la progression du résultat opérationnel sur moyenne période soit +3,5% par an.

**Indicateur :** taux de progression des charges nettes à missions constantes. Cet indicateur est disponible dans le document budgétaire et dans le rapport d'exécution.

La gradation de l'indicateur est la suivante :

98%  La progression est inférieure ou égale à 3,5%

95%  La progression est supérieure à 3,5% et inférieure ou égale à +3,6%

90%  La progression est supérieure à 3,6% et inférieure ou égale à 3,8%

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

Gradation en cas de progression inférieure à 3,5%

Si la progression est supérieure à 3,2% et inférieure à 3,5%, le taux d'atteinte est de 105%

Si la progression est inférieure ou égale à 3,2%, le taux d'atteinte est de 110%

### Objectif 2 : améliorer l'insertion des travailleurs handicapés

**Pondération 5%**

#### Description

Accroître la sensibilisation, le recrutement de travailleurs handicapés et le recours par la CDC aux prestations de services par des entreprises adaptées et autres entreprises visées à l'article L 5212- 6 du code du travail.

**Indicateurs :** atteinte d'au moins deux des trois critères suivants : actions de sensibilisation, recrutements effectués, progression du montant des prestations de service (\*)

| Taux d'atteinte | Critères    |                           |                       |
|-----------------|-------------|---------------------------|-----------------------|
|                 | Recrutement | Action de sensibilisation | Prestation de service |
| 80 %            | 7           | 2                         | 5 %                   |
| 90 %            | 8           | 3                         | 7.5 %                 |
| 95 %            | 9           | 4                         | 10 %                  |
| 98 %            | 10          | 5                         | 12.5 %                |
| 105 %           | 11          | 6                         | 15 %                  |
| 110 %           | 13          | 7                         | 20 %                  |

(\*)Pour l'appréciation du % de progression du montant des prestations de services précitées, confiées à des entreprises adaptées et autres entreprises visées à l'article L 5212-6 du code du travail, le point de départ est le montant observé pour 2008 soit 100 K€, et le % de progression est calculé sur les montants engagés au 31 décembre de l'année.






**Objectif 3 : dynamiser la mobilité inter directionnelle**  
**Pondération : 10 %**

**Description**

La Caisse des Dépôts s'est engagée au travers de son plan stratégique « Élan 2020 » à fluidifier les parcours professionnels au niveau de l'ensemble du groupe. La déclinaison de cette orientation suppose pour l'établissement de privilégier la couverture de ses besoins en ayant recours aux compétences disponibles chez ses collaborateurs, notamment dans une approche filière.

Le développement de la mobilité inter directionnelle est à cet égard nécessaire au regard des tendances dégagées ces dernières années.

**Indicateur** : Nombre de mobilités inter directions au sein de l'Établissement public.

Le nombre de mobilités inter direction s'appréciera sur une base distinguant les entités suivantes :

- Direction générale
- Secrétariat général
- Direction des ressources humaines groupe
- Direction bancaire
- Direction des fonds d'épargne
- Direction du développement territorial et du réseau : siège
- Direction du développement territorial et du réseau : réseau
- Direction des retraites
- Direction des back offices
- Direction des finances, de la stratégie et du développement durable

La gradation de l'indicateur est la suivante, adossée au nombre de mobilités inter direction:

98% : au moins 150

95% : au moins 148

90% : au moins 145

80% : au moins 143

Au-delà les taux d'atteinte s'établissent comme suit :

105 % : au moins 152

110 % : au moins 155



## OBJECTIFS 2009 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction générale / secrétariat général

### **1./ axe clients : décliner les actions de communication en direction des clients de SDAIL** Pondération 50 %

#### **Description :**

La Direction achats, immobilier et logistique s'est engagée à décliner les principes de la charte d'aménagement et offre de service dans des supports spécifiques à ses métiers ou aux sites qu'elle exploite, à accompagner les opérations immobilières et à développer sa communication dans le domaine du développement durable.

6 actions principales sont prévues sur 2009

- Livret sécurité-sûreté
- Livret d'accueil Austerlitz
- Livret d'accueil archipel parisien
- Plan de communication Perf environnementale/achats responsables
- Bilan d'activité immobilier/logistique
- Charte voyages

#### **Indicateur :**

98 % si 5 documents produits

95 % si 4 documents produits

90 % si 3 documents produits

80 % si 2 documents produits

Au-delà de 98 %, le niveau d'atteinte s'établit comme suit :

105 % si 6 documents produits

110 % si 6 documents produits + 1 supplémentaire

### **2./ axe processus : nouvelle infrastructure téléphonie** Pondération 50 %

L'objectif poursuivi se décline en deux axes relatifs :

- o à la situation d'obsolescence de l'infrastructure de téléphonie actuelle
- o aux besoins d'évolutions et de sécurisation prioritaires des centres d'appels de deux directions.

L'évolution de l'infrastructure actuelle vers une infrastructure de téléphonie sous IP (internet protocole), privilégiera en 2009 les centres d'appels de la Direction des Retraites (DDR) et de la Direction Bancaire (DBR). Les autres sites seront déployés à partir de 2010.

Une attention toute particulière sera apportée au respect du planning, à la conduite du changement, aux aspects sécurité et à la gestion de risques identifiés (ex : phases transitoires ...).

Pour le chantier TOIP « téléphonie sur internet protocole » les étapes proposées pour le calcul de l'intéressement 2009 sont les suivantes :

#### **\* Prototype démarré :**

- Date d'atteinte : Mi-juillet
- Niveau d'atteinte : 80 %
- Indicateur d'évaluation : Signature du PV de validation du prototype

#### **\* Socle TOIP mis en production :**

- Date d'atteinte : Mi-novembre
- Niveau d'atteinte : 90 %
- Indicateur d'évaluation : Signature du PV de mise en production du socle TOIP



\* Socle Centre d'appels mis en production :

- Date d'atteinte : Mi-novembre
- Niveau d'atteinte : 95 %
- Indicateur d'évaluation : Signature du PV de mise en production du socle Centre d'appels

\* Pilote TOIP validé :

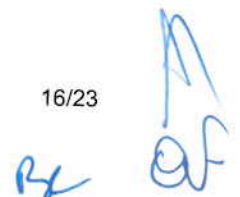
- Date d'atteinte : Fin décembre
- Niveau d'atteinte : 98 %
- Indicateur d'évaluation : Signature du PV de vérification du service régulier (VSR)

\* Pilote Centre d'appels validé :

- Date d'atteinte : Fin décembre
- Niveau d'atteinte : 105 %
- Indicateur d'évaluation : Signature du PV de vérification du service régulier (VSR)

\* Satisfaction client :

- Date d'atteinte :
- Niveau d'atteinte : 110 %
- Indicateur d'évaluation : 80% des utilisateurs « pilotes » satisfaits
- Moyen : enquête de satisfaction.





## OBJECTIFS 2009 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction des ressources humaines Groupe

### 1/ axe collaborateur

Pondération : 50 %

Mise en place de dispositifs ou de processus Rh concourant à la performance individuelle ou collective : deux sous objectifs sont retenus, pondérés à parité : 50 %.

- université CDC : nombre de sessions programmées, objectif 30 sessions ;

ratio : sessions réalisées / sessions programmées

- sessions d'intégration et de connaissance du Groupe : nombre de collaborateurs inscrits aux réunions programmées, objectif 275 inscriptions

ratio : inscriptions constatées / inscriptions prévues .

Indicateur de mesure du taux d'atteinte : moyenne des deux sous objectifs

98 % si 98 % de l'objectif est atteint

95 % si 95 % de l'objectif est atteint

90 % si 90 % de l'objectif est atteint

80 % si 80% de l'objectif est atteint

Au-delà de 98 %, les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

105 % si 95 % de chaque sous objectif est atteint au 31 décembre 2009

110 % si 100 % de chaque sous objectif est atteint au 31 décembre 2009

### 2/ Axe process

Pondération : 50 %

Mise en place des 3 compteurs électroniques permettant la gestion automatisée des mesures accord cadre 2009-2011 relatives à la mesure d'allègement du temps de travail (MATT), à la CPAb et à la médaille CDC.

Pondération 50 %

Taux d'atteinte :

80 % pour 1 compteur au 31/12/2009

90 % pour réalisation de 2 compteurs au 31/12/2009

95 % pour réalisation de 3 compteurs au 31/12/2009

98 % pour réalisation de 2 compteurs au 31/10/2009

Au-delà de 98 %, les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

105 % pour la réalisation de 3 compteurs au 30/11/2009

110 % pour la réalisation de 3 compteurs au 31/10/2009

## OBJECTIFS 2009 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction bancaire

### Objectif 1 : Axe processus

Pondération 50%

Indicateur : moyenne des deux sous objectifs suivants

**Objectif 1.1 : Dans le cadre de la mise en conformité des processus de la direction bancaire, décliner le plan d'évaluation du contrôle de DBR.** – pondération: 50%

Indicateur : nombre de questionnaires complets

- ✓ 98% : si 16 questionnaires sur 16 sont complétés au 15 juillet
- ✓ 95 % : si 16 questionnaires sur 16 sont complétés au 31 juillet
- ✓ 90% si 16 questionnaires sur 16 sont complétés au 15 aout
- ✓ 80 % : si 16 questionnaires sur 16 sont complétés au 30 aout
  
- ✓ 110% si 16 questionnaires sur 16 sont complétés au 30 mai
- ✓ 105% : si 16 questionnaires sur 16 sont complétés au 30 juin

**Objectif 1.2 : Assurer le renouvellement du certificat ISO 9001 sur le périmètre actuellement certifié depuis 2006-** pondération: 50%

Indicateur : nombre de remarques et/ou points sensibles

- ✓ 98 % : si 0 remarque et au maximum 9 points sensibles
- ✓ 95 % : si 0 remarque et au maximum 10 points sensibles
- ✓ 90 % : si 1 remarque ou 11 points sensibles au maximum
- ✓ 80 % : si 2 remarques ou 13 points sensibles au maximum
  
- ✓ 110% : si absence totale de remarque et max 5 points sensibles
- ✓ 105% : si 0 remarque et au maximum 7 points sensibles

### Objectif 2 : Axe clients :

Pondération 50 %

Indicateur : moyenne des deux sous objectifs suivants

**Objectif 2.1 : Maitriser les délais de paiement des commissaires enquêteurs par le fonds FICE** – pondération: 50%

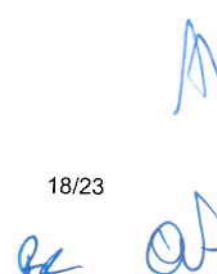
Indicateur : taux moyen annuel des paiements hors délais

- ✓ 98 % : si le taux est < ou égal à 6%
- ✓ 95 % si le taux est < ou égal à 7%
- ✓ 90 % : si le taux est < ou égal à 8%
- ✓ 80 % : si le taux est < ou égal à 9%
  
- ✓ 110% : si le taux est < ou égal à 4%
- ✓ 105 % : si le taux est < ou égal à 5%

**Objectif 2.2 : assurer la satisfaction des nouvelles clientèles : URSSAF, greffiers des tribunaux de commerce et tuteurs des majeurs vulnérables.** Pondération: 50%

Indicateur : nombre de réclamations consolidées pour les trois clientèles

- ✓ 98% : si nombre de réclamations < ou = 290
- ✓ 95 % : si nombre de réclamations < ou = 295
- ✓ 90 % si nombre de réclamations < ou = 300
- ✓ 80 % : si nombre de réclamations < ou = 305
  
- ✓ 110% : si nombre de réclamations < ou = 270
- ✓ 105% : si nombre de réclamations < ou = 285



## OBJECTIFS 2009 DES UNITES DE TRAVAIL

### Direction des fonds d'épargne

#### 1. **Objectif client** (pondération 50%)

Moderniser les déclarations de centralisation d'épargne réglementée par la mise en place d'un portail internet (webapp).

##### Indicateur :

Etapes pour atteindre cet objectif.

Les niveaux d'atteinte s'établiraient comme suit :

- ⇒ 98% : remise du cahier des charges entre le 01/07/2009 et le 31/07/2009
- ⇒ 95% : remise du cahier des charges entre le 01/08/2009 et le 30/09/2009
- ⇒ 90% : remise du cahier des charges entre le 01/10/2009 et le 30/11/2009
- ⇒ 80% : remise du cahier des charges entre le 01/12/2009 et le 31/12/2009

##### Surperformance

- ⇒ 105 % : procès verbal de recette du premier lot avant le 31/12/2009.
- ⇒ 110 % : démarrage d'un lot pilote avant le 31/12/2009 (déploiement dans quelques établissements collecteurs pilotes).

#### 2. **Objectif client** (pondération 50%)

Développer la relation commerciale avec les clients « Organismes de Logement Social » (OLS) en créant une nouvelle publication « la lettre des fonds d'épargne » avec la diffusion de 2 numéros dans l'année, et en réalisant une refonte de la plaquette de présentation de l'offre de prêts sur fonds d'épargne, en vue du Congrès HLM de septembre 2009.

##### Indicateur :

Etapes pour atteindre cet objectif.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : publication de 2 numéros de la lettre
- ⇒ 95 % : publication d'1 numéro de la lettre
- ⇒ 90 % : finalisation d'un numéro 0 à présenter au directeur des fonds d'épargne
- ⇒ 80 % : rédaction d'une note validée par le directeur des prêts, des principes rédactionnels et organisationnels retenus pour cette nouvelle publication.

##### Surperformance :

- ⇒ 110 % : publication de 2 numéros de la lettre et refonte de la plaquette des prêts pour diffusion pour le Congrès HLM de septembre 2009



## OBJECTIFS 2009 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction du développement territorial et du réseau

### 1/ Objectif processus - Grille d'analyse d'intérêt général (grille de cotation)

Pondération : 50 %

Le mode projet est au cœur du processus d'engagement des enveloppes d'action de DDTR. Il fait l'objet de l'un des 6 chantiers de la performance lancés en octobre 2008, afin de rechercher des pistes d'amélioration de nature à rendre plus fluide son utilisation par tous les collaborateurs de DDTR. Dans ce contexte, il est prévu de produire plusieurs outils nouveaux, dont un correspond à la fois à une demande exprimée par les collaborateurs DDTR en 2007 dans le cadre des chantiers stratégiques de DDTR et à une demande de la Commission de Surveillance : une grille de cotation d'intérêt général. Cette grille permettra d'objectiver et de tracer dans nos outils informatiques la décision d'entrée des dossiers en phase active d'instruction en mode projet.

80% : mise en place de groupe de travail - juillet

90% : Élaboration de la grille - septembre

95% : Formalisation d'un document de synthèse DDTR validé par le CODIR – début décembre

98% : Déploiement effectif dans le réseau (deuxième semestre 2009) fin décembre

Au-delà de 98% le niveau d'atteinte s'établit comme suit :

105% : traçabilité dans un SI - au plus tard au 01/12/2009

110% : Utilisation de la grille sur 100% des dossiers d'investissement - en flux, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2009

### 2/ Objectif - client – Plateforme entreprise dans les régions

Pondération : 50 %

Le développement de l'activité de la CDC, et particulièrement du réseau, dans le soutien aux PME doit faire l'objet d'une action commerciale spécifique pour être mieux connue et reconnue. Cette action passe, dans le cadre d'un partenariat avec OSEO, par

- l'organisation d'une plateforme d'orientation financière mobilisant le conseil régional et d'autres partenaires locaux engagés dans le même objectif, afin de permettre à chaque PME confrontée à un problème de fonds propres de savoir à quelle structure s'adresser.

- Une communication spécifiques sur cette plateforme régionale au cours d'un forum régional « appui PME ». Tous les DR, avec l'appui du siège, doivent donc faire en sorte que les partenaires régionaux autour d'eux et de la DR OSEO se mobilisent autour d'une telle manifestation.

- la mise en œuvre d'un portail numérique afin que chaque PME appelant un n° de tel AZUR pour des questions de financement puissent trouver sur le site dédié une première ébauche de solutions en termes d'orientations, assurant ainsi un premier filtre avant la plateforme d'orientation.

80% : Mise en place de 25 plateformes régionales d'orientation financière avant le 30 juillet

90% : Organisation avant le 30 septembre dans chaque région d'un forum régional d'appui aux PME

95% : Ouverture d'un portail numérique dédié à cette fonction avant le 30 octobre

98% : Mise en place d'un Kit de communication sur l'offre PME avant le 30 décembre

Au-delà de 98% le niveau d'atteinte s'établit comme suit :

105% : 4 séances minimum pour les plateformes organisées au cours de l'année.

110% : portail numérique acheté par 3 régions.



bc

af

A

## OBJECTIFS 2009 DES UNITES DE TRAVAIL

### Direction des retraites

La direction des retraites a retenu pour 2009, le principe de définir des objectifs issus du plan stratégique ELAN 2020 et du plan d'actions de la direction des retraites CAP 2010.

La déclinaison des objectifs de la direction des retraites s'établit de la manière suivante :

#### **1/ Axe mise en œuvre des orientations stratégiques : pondération 50%.**

##### Indicateurs et objectifs

Indicateur : pourcentage des actions réalisées dans le cadre de la mise en œuvre des orientations stratégiques.

Les actions retenues sont celles qui figurent dans le plan stratégique CAP 2010 de la direction des retraites.

- moins de 40% des actions réalisées, le taux d'atteinte est de 80%,
- entre 40% et moins de 50% des actions réalisées, le taux d'atteinte est de 90%,
- entre 50% et moins de 60% des actions réalisées, le taux d'atteinte est de 95%,
- entre 60% et moins de 70% des actions réalisées, le taux d'atteinte est de 98%,
  
- entre 70% et moins de 80% des actions réalisées, le taux d'atteinte est de 105%,
- plus de 80% des actions réalisées, le taux d'atteinte est de 110%.

#### **2/ Axe client : pondération 50%**

##### Indicateurs et objectifs

Indicateur : taux de liquidation des retraites dans les délais par les services gestionnaires. Ce taux est la moyenne pondérée par le volume des objectifs de taux de liquidation dans les délais de 4 fonds de la direction des retraites (CNRACL, RAFF, IRCANTEC, Mines) selon leur poids relatif.

- moins de 74,1 le taux d'atteinte est de 80%,
- entre 74,1 et moins de 85 : le taux d'atteinte est de 90%,
- entre 85 et moins de 89,8 le taux d'atteinte est de 95%,
- entre 89,8 et moins de 92,6 le taux d'atteinte est de 98%,
  
- entre 92,6 et moins de 93,0 le taux d'atteinte est de 105%,
- plus de 93,0 le taux d'atteinte est de 110%.

## OBJECTIFS 2009 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction des back offices

### 1) Axe processus : Réduction des risques opérationnels- Établissement de cartographies détaillées des risques ou de plans de contrôle sur des pôles ou activités identifiés au 31/12/2009

Pondération : 50%

- ◇ 98 % pour 4 cartographies ou plans de contrôle
- ◇ 95 % pour 3 d°
- ◇ 90% pour 2 d°
- ◇ 80% pour 1 d°

Au-delà de 98 % les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ◇ 105 % pour 6 d°
- ◇ 110 % pour 7 d°

### 2) Axe clients

Pondération : 50%

Indicateurs : Nouveau bilan des plans d'actions

- rencontrer les 7 clients (DdR, DBR, DDT, BFI, DFE, FRR, RAFP) pour construire un plan d'actions répondant à leurs demandes d'amélioration (fin 2009)

L'intéressement de la DBO sera le suivant :

- ◇ 98 % : si 5 clients rencontrés et suivis
- ◇ 95 % : si 4 d°
- ◇ 90 % : si 3 d°
- ◇ 80 % : si 1 d°

Au-delà de 98 % les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ◇ 105 % si 6 d°
- ◇ 110 % si 7 d°

Bc

af

A

## OBJECTIFS 2009 DES UNITES DE TRAVAIL

Direction des finances, de la stratégie et du développement durable

Sur la base de deux critères pour la direction il est proposé un critère de qualité des process notamment de contrôle et un indicateur de qualité clients avec un indicateur de suivi de la prise en compte du développement durable dans les investissements de la DFS.

### 1 .Axe process

Pondération : 50%

Indicateurs quantitatifs de même importance

■ Nombre de recommandations des commissaires aux comptes

| Moins 20 % | Moins 30 % | Moins 35 % | Moins 40% | Moins 45 % | Moins 50 % |
|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| 80 %       | 90 %       | 95 %       | 98 %      | 105%       | 110 %      |

Viendront ensuite s'y ajouter pour les années 2010 et 2011 le suivi des recommandations de l'audit, de la Cour des Comptes et de la Commission bancaire.

■ Intégration dans le cadre de la plate forme de traitement des négociations des actifs financiers (OMS) d'un certain nombre de contrôles automatisés.

Indicateur : nombre de contrôles automatisés

|           |        |        |      |       |
|-----------|--------|--------|------|-------|
| Jusqu'à 5 | 6 ou 7 | 8 ou 9 | 10   | 11    |
| 80 %      | 90 %   | 95 %   | 98 % | 105 % |
| 12        |        |        |      |       |
| 110 %     |        |        |      |       |

### 2 .Axe clients

Pondération : 50 %

Pourcentages d'investissements réalisés tenant compte de la dimension développement durable et/ou d'investisseur socialement responsable.

|      |      |      |      |      |       |
|------|------|------|------|------|-------|
| 10 % | 12%  | 15 % | 20%  | 25 % | 30 %  |
| 80 % | 90 % | 95 % | 98 % | 105% | 110 % |

