



AVENANT N°2  
A l'accord d'intéressement 2009 - 2011  
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 Augustin de Romanet, Directeur général,

**d'une part,**

et

Les organisations syndicales représentatives :

La CGT, représentée par

FO, représentée par

Bernard Cassagne

La CFTC, représentée par

Sylvie Roblier Rieder

La CFDT, représentée par

Patrick BOREL

La CFE CGC, représentée par

L'UNSA Groupe CDC, représenté par

Amélie Fenet

SUD, représenté par

et le SNUP, représenté par

Annie LEMASSON

dûment mandatées, conformément aux dispositions de l'article L 3312-5 2° du code du travail,

**d'autre part,**

**Il a été convenu le présent avenant n°2 à l'accord d'intéressement 2009 - 2011 conclu le 30 juin 2009, selon les modalités suivantes :**

## **Article 1 – Modalités de l'intéressement**

Conformément à l'article 4 de l'accord d'intéressement 2009-2011 signé le 30 juin 2009, 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 2011.

### **1.1 / Unités de travail**

La liste des unités de travail et leur pondération respective sont définies à l'annexe 1 du présent avenant.

### **1.2 / Objectifs 2011**

La détermination d'un ou plusieurs objectifs communs dits objectifs transversaux et d'un ou plusieurs objectifs propres à chaque unité de travail et leur pondération respective, mentionnée à l'annexe 3 de l'accord précité, sont maintenues.

Les objectifs d'intéressement transversaux et ceux des unités de travail figurent en annexe 2 du présent avenant.

## **Article 2 – Modalités de l'intéressement**

L'article 5 de l'accord d'intéressement 2009 – 2011 conclu le 30 juin 2009 est modifié comme suit en ce qui concerne la détermination de la masse d'intéressement.

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

si $NGP < 80 \%$	l'intéressement n'est pas dû.
si $80 \% \leq NGP < 90 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 5 % de la masse salariale MS
si $90 \% \leq NGP < 95 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 5.50 % de la masse salariale MS
si $95 \% \leq NGP < 98 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 5.75 % de la masse salariale MS
si $NGP \geq 98 \%$	la masse d'intéressement MI sera égale à 6% 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 3 – Information du personnel**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque salarié et agent public en poste au moment de sa signature ainsi qu'à tout nouvel embauché.

## **Article 4 – Formalités de dépôt**

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

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

Fait à Paris, le 31 MARS 2011

En quatre exemplaires originaux

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Augustin de Romanet

Les organisations syndicales représentatives

La CGT, représentée par

FO, représentée par

Bernard Cassagne

La CFTC, représentée par

Sy Poie Rathier-Rieda

La CFDT, représentée par

Patrick BAZIL

La CFE CGC, représentée par

L'UNSA Groupe CDC, représenté par

Amélie Tereel

SUD, représenté par

et le SNUP, représenté par

Annie L'HASSON

## ANNEXE 1

### Liste des unités de travail

- Direction générale Secrétariat général
- Direction des ressources humaines groupe
- Direction des services bancaires
- Direction des fonds d'épargne
- Direction du développement territorial et du réseau
- Direction des retraites
- Direction des back-offices
- Pôle finances, stratégie, filiales et international

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

SR  
BR  
PB  
af<sup>4/19</sup>  
OK

**ANNEXE 2  
OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2011**

**OBJECTIFS TRANSVERSAUX**

➤ **Objectif 1 : Garantir l'équilibre économique de la CDC**

Pondération : 10%

**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 PNB sur moyenne période soit +3,5% par an.

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

La graduation 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%
- 0% → La progression est supérieure à 4,5%

Graduation 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 : Prestations de services réalisées par des entreprises adaptées** en application de l'article L 5212-6 du code du travail ;

Pondération : 10%

**Indicateur** : montants engagés

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- 98 % : 850 k€
- 95 % : 800 k€
- 90 % : 750 k€
- 80 % : 700 k€

Surperformance :

- 105 % : 950 k €
- 110 % : 1M€

➤ **Objectif 3 : Mise en place d'une gestion dynamique et prospective de l'emploi et des compétences.**

Pondération : 10%

**Description** : La GPEC répond à un enjeu d'anticipation qui vise notamment à garantir que les métiers de la CDC disposeront chacun des compétences en rapport avec leurs besoins de développement.

**Indicateur** : Plusieurs actions ont été définies dans ce cadre, parmi lesquelles :

- Finaliser un référentiel emplois et compétences transversal aux directions de l'EP ;
- Formaliser une cartographie des ressources de l'EP à 3-5 ans en tenant compte des évolutions démographiques ;
- Formaliser une projection quantitative et qualitative des besoins de l'EP à 3-5 ans ;
- Formaliser un processus d'information des instances représentatives sur les évolutions de la CDC et leurs effets prévisibles sur l'emploi ;
- Finalisation d'un projet d'accord de GPEC.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

98 % : si quatre actions réalisées au 31/12

95 % : si trois actions réalisées au 31/12

90 % : si deux actions réalisées au 31/12

80 % : si une action réalisée au 31/12

Surperformance:

105 % : si cinq actions réalisées au 31/12

**ANNEXE 2**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2011**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

**DIRECTION GÉNÉRALE – Secrétariat Général du Groupe**

➤ **Objectif n°1: Sensibiliser les directions aux enjeux, de risques notamment, en matière d'hygiène et sécurité**

Pondération : 50 %

**Définition:**

La CDC a pour objectif en 2011 de sensibiliser dans un premier temps les fonctions d'encadrement sur leur responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité puis de réaliser une communication plus large à l'ensemble des agents de l'EP afin de faire mieux connaître et comprendre l'ensemble des règles applicables en la matière ainsi que les procédures liées à leur mise en œuvre.

**Indicateur :**

Plusieurs actions ont été définies dans ce cadre parmi lesquelles :

1. Guide des chefs de service de l'EP
2. Communication sur les responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité
3. Communication sur les règles de la commande publique
4. Communication sur les règles de la dépense budgétaire
5. Communication sur les responsabilités de mandataire social en matière civile et pénale
6. Communication sur les règles en terme CNIL

La communication sera réalisée sur les supports appropriés – guides papier, communication sur l'intranet-

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : Si 4 actions sont réalisées
- ⇒ 95% : Si 3 actions sont réalisées
- ⇒ 90% : Si 2 actions sont réalisées
- ⇒ 80% : Si 1 action est réalisée

Surperformance

- ⇒ 105 % : Si 5 actions sont réalisées
- ⇒ 110 % : Si les 6 actions sont réalisées

➤ **Objectif n°2 Réaliser un effort d'investissement suffisant dans le SI de l'EP de manière à obtenir une rénovation régulière du patrimoine applicatif**

Pondération : 50 %

**Définition :** Pour étendre et moderniser son portefeuille applicatif et répondre ainsi aux nouveaux besoins d'automatisation des métiers, la CDC (Métier, MOA et MOE) réalise, outre des dépenses de fonctionnement (maintenance correctives notamment) des dépenses d'investissements dans de nouvelles applications.

Le rapport des dépenses d'investissement au total des dépenses informatiques est un indicateur pertinent à la fois de l'effort de rénovation du patrimoine applicatif mais aussi de la situation du SI de l'EP. En situation défavorable un SI vieillissant nécessite de multiples interventions (maintenances, forçages etc...) qui peuvent augmenter au fil du temps jusqu'à représenter l'essentiel des dépenses. En revanche si l'organisation est capable d'investir régulièrement et à bon escient, il se place en capacité de maîtriser ses dépenses de maintenance qui doivent demeurer dans une proportion raisonnable de moins de 75%. En règle générale, un taux d'effort d'investissement informatique satisfaisant est de 25%.



**Formule de calcul :**

Chaque année le taux d'effort de la CDC en matière d'investissement informatique est estimé en prévisionnel par le rapport des crédits d'investissements informatiques (chapitre 6) sur le total des dépenses informatiques (fonctionnement en chapitre 3 + investissement en chapitre 6), puis se mesure sur le réalisé en montants réellement exécutés.

Montant des dépenses d'investissement prévues au chapitre 6 du budget 2011 : 82,7 M€

- les dépenses d'investissement couvrent les prestations de :
  - o études d'architecture technique,
  - o conduite de projet,
  - o développements et forfaits d'intégration,
  - o maintenances évolutives,
  - o projets techniques.

Montant des dépenses de fonctionnement prévues au chapitre 3 du budget 2011 : 101,8 M€

- les dépenses de fonctionnement couvrent les prestations de :
  - o maintenances minimum,
  - o licences et maintenance progiciels,
  - o expertises,
  - o coûts d'exploitation,
  - o la téléphonie.

Soit un montant total des dépenses informatiques prévues au budget 2011 de : 184,5 M€

En fin d'année, le ratio s'effectue sur la base des dépenses exécutées.

Ratio pour l'année 2011

Dépenses informatiques d'investissement exécutées (chapitre 6)

-----  
Dépenses informatiques totales exécutées (chapitre 3 + chapitre 6)

**Périmètre d'application :**

Les dépenses d'investissement et de fonctionnement exécutées dans le cadre des chapitres 3 et 6 du Budget 2011.

**Source des données :**

Outil Padawan et Leonard

**Indicateur :**

- ⇒ 98% : la proportion d'investissements par rapport au total des dépenses informatiques est de 35%
- ⇒ 95% : la proportion d'investissements par rapport au total des dépenses informatiques est de 30%
- ⇒ 90% : la proportion d'investissements par rapport au total des dépenses informatiques est de 25%
- ⇒ 80% : la proportion d'investissements par rapport au total des dépenses informatiques est de 20%

**Surperformance**

- ⇒ 105 % : la proportion d'investissements par rapport au total des dépenses informatiques est de 40%
- ⇒ 110 % : la proportion d'investissements par rapport au total des dépenses informatiques est de 44%



**ANNEXE 2**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2011**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE**

➤ **Objectif n°1 :**

Pondération : 50 %

**Définition** : Le schéma directeur du SIRH prévoit qu'une nouvelle architecture applicative sera mise en place dans le cadre du plan de développement 2011-2013 pour soutenir la réalisation du plan d'action RH et diminuer la complexité et les coûts du SIRH. Ce schéma directeur prévoit en 2011 la migration de la gestion de la paye des collaborateurs de droit privé vers l'outil HR Access.

**Indicateur** : La mise en place du nouveau système de paye, à travers la mesure du calendrier :

- de la recette de la nouvelle paie (1<sup>er</sup> critère comptant pour 50%)
- des tests des premières paies en double comparant la paie calculée avec le logiciel Mercure avec celle calculée par le logiciel PAREO (2<sup>ème</sup> critère comptant pour 50%)

**Premier critère** : recette de la nouvelle paie

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : Si la recette a débuté le 18 juillet
- ⇒ 95% : Si la recette a débuté le 16 août
- ⇒ 90% : Si la recette a débuté le 15 septembre
- ⇒ 80% : Si la recette a débuté le 17 octobre

Surperformance

- ⇒ 105% : Si la recette a débuté le 1er juillet
- ⇒ 110 % : Si la recette a débuté le 15 juin

**Deuxième critère** : marche en double (comparaison de la paie calculée par Mercure en production avec la paie calculée par l'application PAREO en recette)

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : Si la marche en double a débuté le 2 novembre
- ⇒ 95% : Si la marche en double a débuté le 14 novembre
- ⇒ 90% : Si la marche en double a débuté le 1<sup>er</sup> décembre
- ⇒ 80% : Si la marche en double a débuté le 15 décembre

Surperformance

- ⇒ 105% : Si la marche en double a débuté le 17 octobre
- ⇒ 110 % Si la marche en double a débuté le 3 octobre

➤ **Objectif n°2 :**

Pondération : 50 %

**Définition** : La Caisse des Dépôts s'est donné pour objectif de fluidifier les parcours professionnels en interne, en privilégiant le recours aux compétences internes pour la couverture de ses besoins. Le développement de la mobilité inter-directionnelle est nécessaire pour atteindre cet objectif.

**Indicateur** : Le taux de mobilité inter-direction au 31 décembre 2011

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : Si  $\geq$  35 %
- ⇒ 95 % : Si  $\geq$  33 %
- ⇒ 90% : Si  $\geq$  30 %
- ⇒ 80% : Si  $\geq$  27 % et  $\leq$  30 %

Surperformance

- ⇒ 105% : Si  $\geq$  38 %
- ⇒ 110 % : Si  $\geq$  40 %

Le nombre de mobilités inter direction s'appréciera sur la base suivante :

- Direction générale
- Secrétariat général
- Direction des ressources humaines groupe
- Direction des services bancaires
- Direction des fonds d'épargne
- Direction du développement territorial et du réseau - siège
- Direction du développement territorial et du réseau – réseau des directions régionales et interrégionales
- Direction des retraites
- Direction des back-offices
- Pôle finances, stratégie, filiales et international

**ANNEXE 2  
OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2011**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

DIRECTION DES SERVICES BANCAIRES

➤ **Objectif n°1 : Mise en œuvre du projet stratégique de la Direction des services bancaires**

Pondération : 60%

**Indicateur** : moyenne des performances des 4 actions ci-dessous

- Tenue de la commission de sélection d'un système d'information bancaire intégré :

Les niveaux d'atteinte :

98% : si avant 15 mai

95% : si avant 31 mai

90% : si avant 15 juin

80% : si avant 30 juin

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

105% : si avant 30 avril

110% : si avant 20 avril

-Passage en CPII du projet Gestion des habilitations CDC-Net :

Les niveaux d'atteinte :

98% : si avant 30 mai

95% : si avant 30 juin

90% : si avant 31 juillet

80% : si avant 30 août

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

105% : si avant 30 avril

110% : si avant 31 mars

- Réaliser un exercice complet de GPEC sur l'ensemble de la direction des Services bancaires (hors filières transversales EP) : Construction des référentiels emplois et compétences et premier diagnostic de l'état des lieux, dans les unités avant le 30 juin

Les niveaux d'atteinte :

98% : si 80% des unités

95% : si 70% des unités

90% : si 60% des unités

80% : si 50% des unités

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

105% : si 90% des unités

110% : si 100% des unités

- Production des reportings financiers mensuels des Programmes d'Investissements d'Avenir (période de mars à novembre 2011 soit 9 mois)

Les niveaux d'atteinte :

98% : si production de 85% des reportings au plus tard 12 jours ouvrés après la fin du mois

95% : si production de 85% des reportings au plus tard 13 jours ouvrés après la fin du mois

90% : si production de 85% des reportings au plus tard 14 jours ouvrés après la fin du mois

80% : si production de 85% des reportings au plus tard 15 jours ouvrés après la fin du mois

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

105% : si production de 85% des reportings au plus tard 11 jours ouvrés après la fin du mois

110% : si production de 85% des reportings au plus tard 10 jours ouvrés après la fin du mois

➤ **Objectif n°2 : Maintenir un haut niveau de satisfaction des clients**

Pondération : 40%

Indicateur : Taux de satisfaction sur le retour des questionnaires par les clients suite à la mise en œuvre d'un espace numérique de stockage à destination des clients (clients satisfaits ou très satisfaits), mesuré dans le cadre du questionnaire que leur adressera la direction des services bancaires.

Les niveaux d'atteinte :

98% si plus de 70% des clients satisfaits ou très satisfaits

95% si plus de 65% des clients satisfaits ou très satisfaits

90% plus de 60% des clients satisfaits ou très satisfaits

80% plus de 55% des clients satisfaits ou très satisfaits

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

105% si plus de 75% des clients satisfaits ou très satisfaits

110 % si plus de 80% des clients satisfaits ou très satisfaits

## ANNEXE 2

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2011

### OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL

#### DIRECTION DES FONDS D'ÉPARGNE

##### ➤ **Objectif n°1 : objectif de Contrôle interne**

Pondération : 50 %

Compléter le dispositif de maîtrise des risques et de conformité aux normes

**Indicateur** : Moyenne des performances des 2 actions ci-dessous

- **Traiter dans les délais les recommandations formulées par l'ACP et validées par la Commission de surveillance** (Pour les recommandations dont l'échéance arrive après 2011, la réalisation d'une étape intermédiaire 2011 pourra être retenue pour déterminer le niveau d'atteinte de l'objectif).

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : pour 90 % de recommandations traitées dans le délai fixé
- ⇒ 95 % : pour 85 % de recommandations traitées dans le délai fixé
- ⇒ 90 % : pour 80 % de recommandations traitées dans le délai fixé
- ⇒ 80 % : pour 70 % de recommandations traitées dans le délai fixé

Surperformance

- ⇒ 105 % : pour 95 % de recommandations traitées dans le délai fixé
- ⇒ 110 % : pour 100 % de recommandations traitées dans le délai fixé

- **Renforcer le dispositif de contrôle permanent et achever la mise en conformité au CRBF97-02 (15 actions identifiées)**

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : pour 13 actions mises en œuvre
- ⇒ 95 % : pour 12 actions mises en œuvre
- ⇒ 90 % : pour 11 actions mises en œuvre
- ⇒ 80 % : pour 10 actions mises en œuvre

Surperformance

- ⇒ 105 % : pour 14 actions mises en œuvre
- ⇒ 110 % : pour 15 actions mises en œuvre

##### ➤ **Objectif n°2 : Objectif de Développement durable**

Pondération : 50 %

Élaborer un nouveau produit en relai de l'éco-prêt et promouvoir les éco-gestes de la part des collaborateurs DFE

**Indicateur** : Moyenne des performances des 2 actions ci-dessous

**Élaborer un nouveau produit en relai de l'éco-prêt** : DFE proposera à l'État un dispositif de prêt incitatif à la mise en œuvre volontariste de critères environnementaux sans bonification de la section générale et dans le respect de l'équilibre du fonds.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : proposition remise le 30 septembre 2011
- ⇒ 95 % : proposition remise le 31 octobre 2011
- ⇒ 90 % : proposition remise le 30 novembre 2011
- ⇒ 80 % : proposition remise le 31 décembre 2011

Surperformance :

- ⇒ 105 % : proposition remise le 30 juin 2011
- ⇒ 110 % : proposition remise le 31 mai 2011

**Perpétuer et développer les éco-gestes** : DFE poursuivra sa démarche de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> générée par les réunions avec le réseau en privilégiant les téléconférences.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : pour 4,5 tonnes de CO<sub>2</sub> économisées
- ⇒ 95 % : pour 4,3 tonnes de CO<sub>2</sub> économisées
- ⇒ 90 % : pour 4 tonnes de CO<sub>2</sub> économisées
- ⇒ 80 % : pour 3,6 tonnes de CO<sub>2</sub> économisées

Surperformance :

- ⇒ 105 % : pour 4,8 tonnes de CO<sub>2</sub> économisées
- ⇒ 110 % : pour 5 tonnes de CO<sub>2</sub> économisées

**ANNEXE 2**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2011**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL ET DU RÉSEAU

➤ **Objectif n 1 : développement du mode projet**

Pondération : 50 %

La Direction du développement Territorial et du Réseau investit dans des projets structurants pour les territoires : immobilier, universités, énergies renouvelables, infrastructures d'intérêt général, infrastructures et services numériques...

Ces projets de long terme sont souvent longs et complexes à mettre en œuvre. La DDTR maintient et actualise un vivier de projets qui évolue en fonction de l'environnement du projet (acteurs locaux, décisions budgétaires des partenaires). L'objectif étant de poursuivre le processus vers un investissement par la Caisse des Dépôts conforme à ses doctrines d'investisseurs d'intérêt général.

Le vivier est une étape-clé du processus investisseur de la DDTR. Il a fait l'objet en 2010 d'un développement informatique pour que les directions régionales puissent l'alimenter et le suivre directement dans Lagon (logiciel d'accompagnement et de gestion des opérations). La DDTR propose d'accompagner les directions régionales via l'animation d'ateliers participatifs afin qu'ils expriment leurs besoins : pratiques d'utilisation, difficultés rencontrées, évolutions liées au système d'information (Lagon) afin de répondre au plus près aux besoins des utilisateurs.

**Objectif : organiser des ateliers de travail interrégionaux** (un atelier par DIR dans au moins 5 à 7 DIR) sur le vivier des projets DDTR en présence des CDT (Chargés de développement territorial), DT (directeurs territoriaux) et expert DIR et rédiger un plan d'action global dans le cadre d'un ou de plusieurs de ces ateliers, suivi de développements du SI (Lagon).

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : Rédaction d'un plan d'action global « évolution du vivier » issu d'au moins 5 ateliers
- ⇒ 95 % : 7 ateliers organisés+ Compte rendu de chaque atelier
- ⇒ 90 % : 5 ateliers organisés+ Compte rendu de chaque atelier
- ⇒ 80 % : 3 ateliers organisés+ Compte rendu de chaque atelier

Surperformance :

- ⇒ 105 % : Rédaction d'un plan d'action global « évolution du vivier » issu d'au moins 6 ateliers
- ⇒ 110 % : Rédaction d'un plan d'action global « évolution du vivier » issu d'au moins 5 ateliers + développements SI issus du plan d'action

➤ **Objectif n°2 : process dématérialisation**

Pondération : 50 %

La Direction du développement territorial et du Réseau a établi un processus pour identifier, analyser, instruire et suivre ses projets d'investissements. Ce processus, renforcé dans le cadre du chantier de la performance consacré au mode projet, a pour but notamment d'améliorer la fluidité dans les échanges d'informations entre les différents acteurs des projets : les équipes régionales en charge de l'instruction ou du montage (CDT, DT), les experts interrégionaux et du siège, les pôles d'appui en charge des comités d'engagement, les fonctions support (SJF), le middle office et la comptabilité (DBO).

Lagon, système d'information de la DDTR, met en commun les informations liées à l'instruction des opérations d'investissement. Instaurer la dématérialisation des procès-verbaux des décisions des comités d'engagement directement dans le SI procurera des avantages multiples (facilité d'accès pour les acteurs du projet, temps gagné dans les envois de mail/PV papiers, stockage d'un unique fichier limitant les erreurs de version et la place sur le réseau...).



Objectif : dématérialiser dans LAGON (logiciel d'accompagnement et de gestion des opérations) les procès verbaux (PV) des comités d'engagement (nationaux et en région) signés par le président et le secrétaire de l'instance d'engagement.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98 % : 100 % des PV 2011 nationaux et au moins 60 % des PV régionaux dématérialisés
- ⇒ 95 % : Au moins 90 % des PV 2011 nationaux et au moins 70 % des PV régionaux dématérialisés
- ⇒ 90 % : Au moins 90 % des PV 2011 nationaux et au moins 65 % des PV régionaux dématérialisés
- ⇒ 80 % : Au moins 90 % des PV 2011 nationaux et au moins 60 % des PV régionaux dématérialisés

Surperformance :

- ⇒ 105 % : 100 % des PV 2011 nationaux et au moins 65 % des PV régionaux dématérialisés
- ⇒ 110 % : 100 % des PV 2011 nationaux et au moins 70 % des PV régionaux dématérialisés

SR  
Be af

PB

A  
CA

**ANNEXE 2**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2011**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

DIRECTION DES RETRAITES

➤ **Objectif n 1: Axe professionnalisation : Plan de formation dans le cadre de la réforme des retraites**

Pondération : 60%

**Définition** : Réforme des retraites – mettre en place le plan de formation relatif aux impacts de la réforme des retraites 2010, pour les gestionnaires concernés, afin d'optimiser la gestion des dossiers et la relation clients.

**Mode de calcul** : nombre de collaborateurs de la direction des retraites formés au 31/12/2011

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ⇒ 98% : entre 550 et 590 collaborateurs formés
- ⇒ 95% : entre 530 et 549 collaborateurs formés
- ⇒ 90% : entre 500 et 529 collaborateurs formés
- ⇒ 80% : moins de 500 collaborateurs formés

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

- ⇒ 105 % : entre 590 et 620 collaborateurs formés
- ⇒ 110 % : plus de 620 collaborateurs formés

➤ **Objectif n 2: Axe développement durable : Évolution du nombre de feuillets numérisés**

Pondération : 40%

**Définition** : Implication de la Direction des Retraites dans une démarche de développement durable par la dématérialisation des dossiers dans les processus de travail.

**Mode de calcul** : nombre total de feuillets numérisés des scanners d'Angers, Bordeaux et Paris sans distinction de nature, de couleur et de format.

Les niveaux d'atteinte s'établissent comme suit :

- ⇒ 98% : entre 7.000.000 et moins de 7.400.000
- ⇒ 95% : entre 6.400.000 et moins de 7.000.000
- ⇒ 90% : entre 5.800.000 et moins de 6.400.000
- ⇒ 80% : moins de 5.800.000

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

- ⇒ 105 % : entre 7.400.000 et moins de 8.100.000
- ⇒ 110 % : plus de 8.100.000

## ANNEXE 2

### OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2011

### OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL

#### DIRECTION DES BACK OFFICES

##### ➤ **Objectif n°1**

Pondération : 40 %

**Définition** : Choix de la solution progiciel par le Comité de Pilotage du SI Finance

**Indicateur** : Date du choix par le Comité de Pilotage.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 15/11/2011
- ⇒ 95% : 30/11/2011
- ⇒ 90% : 15/12/2011
- ⇒ 80% : 31/12/2011

Surperformance

- ⇒ 105 % : entre le 16/10 et le 14/11/2011
- ⇒ 110 % : avant le 15/10/2011

##### ➤ **Objectif n°2: réduction des risques opérationnels**

Pondération : 60 %

**Définition** : Pour l'ensemble de la Direction des Back Office, conception ou mise à jour des cartographies des risques opérationnels et des plans de contrôle de 1<sup>er</sup> niveau.

##### **Indicateur** :

Les niveaux d'atteinte, en nombre d'actions réalisées, s'établissent comme suit :

- ⇒ 98% : 9 cartographies ou plans de contrôle de 1<sup>er</sup> niveau
- ⇒ 95% : 8 cartographies ou plans de contrôle de 1<sup>er</sup> niveau
- ⇒ 90% : 7 cartographies ou plans de contrôle de 1<sup>er</sup> niveau
- ⇒ 80% : 6 cartographies ou plans de contrôle de 1<sup>er</sup> niveau

Surperformance :

- ⇒ 105 % : 10 cartographies ou plans de contrôle de 1<sup>er</sup> niveau
- ⇒ 110 % : 12 cartographies ou plans de contrôle de 1<sup>er</sup> niveau

**ANNEXE 2**  
**OBJECTIFS D'INTERESSEMENT 2011**

**OBJECTIFS DES UNITES DE TRAVAIL**

**POLE FINANCES, STRATÉGIE, FILIALES ET INTERNATIONAL**

➤ **Objectif n°1 Contribuer à la politique d'investissement responsable du Groupe Caisse des dépôts**

Pondération : 50 %

**Indicateur** : Pourcentage d'avis Développement Durable produits pour le Comité Des Engagements pris en compte (suivis intégralement ou partiellement) dans le relevé de décisions

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 65%
- ⇒ 95% : 60%
- ⇒ 90% : 55%
- ⇒ 80% : 50%

Surperformance

- ⇒ 105 % : 70%
- ⇒ 110 % : 75%

**Objectif n°2 : Contribuer à l'élaboration du modèle prudentiel de la CDC via la mise en œuvre d'un plan d'action approuvé par la direction à la suite des recommandations de l'ACP.**

Pondération : 50 %

**Définition** : Le pôle FSFI retient un indicateur en lien avec les exigences de l'ACP et plus précisément les recommandations du rapport du programme d'audit 2010 sur l'analyse du risque actions par l'ALM. Dans le cadre de ce rapport, vingt recommandations ont été traduites dans un plan d'actions élaboré et validé par la Direction des Finances en février 2011. La réalisation de 60 % de ce plan d'actions à fin 2011 témoignerait d'une bonne performance des équipes.

**Indicateur** : nombre de recommandations traitées au 31/12/2011 au travers du plan d'actions de la Direction des Finances.

Les niveaux d'atteinte :

- ⇒ 98% : 12 recommandations traitées au 31/12/11 au travers du plan d'actions
- ⇒ 95% : 10 recommandations traitées au 31/12/11 au travers du plan d'actions
- ⇒ 90% : 8 recommandations traitées au 31/12/11 au travers du plan d'actions
- ⇒ 80% : 6 recommandations traitées au 31/12/11 au travers du plan d'actions

Surperformance

- ⇒ 105 % : 14 recommandations traitées au 31/12/11 au travers du plan d'actions
- ⇒ 110 % : 16 recommandations traitées au 31/12/11 au travers du plan d'actions