



Supplément du rapport d'activité et de développement durable 2018



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE



Sommaire

01. Gouvernance	4
1.1. Gouvernance de l'organisation	5
1.1.1. Structure de la gouvernance	5
1.1.2. Composition des instances de gouvernance	7
1.1.3. Performance des instances de gouvernance	13
1.1.4. Diversité d'âge dans les instances de gouvernance	15
1.1.5. Parité dans les instances de gouvernance	17
1.1.6. Rémunération des membres des instances de gouvernance	18
1.1.7. Gestion des filiales et des participations	23
1.2. Gouvernance de la politique DD/RSE	24
1.2.1. Enjeux et politiques DD/RSE	24
1.2.2. Pilotage des risques extra-financiers	30
1.2.3. Formation des collaborateurs aux enjeux DD/RSE	33
1.2.4. Rôle des instances de gouvernance dans le pilotage de la politique DD/RSE	35
1.2.5. Certifications de gestion durable	37
1.3. Relations externes et dialogue avec les parties prenantes	40
1.3.1. Typologie des parties prenantes et modalités du dialogue	41
1.3.2. Relations institutionnelles et politique partenariale	49
1.3.3. Adhésions à des organisations professionnelles	53
1.3.4. Partenariats dédiés au développement durable	56
1.3.5. Soutien et participation aux <i>think tanks</i>	60
1.3.6. Soutien aux partis politiques	60
1.3.7. Gestion de la relation client	61
1.3.8. Mesure de la satisfaction client	66
1.3.9. Impacts socio-économiques des activités	69
1.3.10. Impacts des activités sur les populations locales	77
1.3.11. Actions de solidarité internationale	80

1.3.12. Santé et sécurité des clients et consommateurs	81
1.3.13. Mécénat et sponsoring	85
1.3.14. Mécénat de compétences	91

02. Responsabilités **93**

2.1. Ressources humaines **94**

2.1.1. Qualité du dialogue social	94
2.1.2. Diversité et égalité des chances	97
2.1.3. Accompagnement de la transformation de la Caisse des Dépôts et développement du capital humain	111
2.1.4. Qualité de vie au travail	120
2.1.5. Effectifs et rémunération	135
2.1.6. Responsabilités et procédures	140

2.2. Loyauté et transparence des pratiques **142**

2.2.1. Déontologie	142
2.2.2. Contrôle des risques opérationnels et de conformité	159
2.2.3. Contrôle interne et externe	162
2.2.4. Respect des règles de concurrence	164
2.2.5. Responsabilité fiscale	165
2.2.6. Sécurité des données et protection de la vie privée	167

2.3. Impacts environnementaux des activités **174**

2.3.1. Lutte contre le changement climatique	174
2.3.2. Emissions de gaz à effet de serre	183
2.3.3. Consommation d'énergie	187
2.3.4. Prévention des nuisances et rejets	194
2.3.5. Préservation de la biodiversité	200
2.3.6. Lutte contre l'artificialisation des sols	206
2.3.7. Economie circulaire	208
2.3.8. Consommation d'eau	209
2.3.9. Consommation de matières premières	213
2.3.10. Production, gestion et valorisation des déchets	216

2.4. Impacts environnementaux du fonctionnement interne **219**

2.4.1. Emissions de gaz à effet de serre	219
2.4.2. Consommation d'énergie	230
2.4.3. Préservation de la biodiversité	236

2.5. Achats responsables **237**

2.5.1. Politiques d'achat responsable	237
2.5.2. Achats auprès du secteur protégé et adapté	244
2.5.3. Délai de paiement des prestataires, fournisseurs et sous-traitants	246

2.6. Droits de l'homme **247**

2.6.1. Politiques en faveur du respect des droits de l'homme	247
2.6.2. Responsabilités et procédures	251

03. Annexes

252

3.1. Note méthodologique du reporting extra-financier	253
3.1.1. Introduction	253
3.1.2. Pilotage et publication du reporting	254
3.1.3. Périmètre du reporting	254
3.1.4. Période de reporting	256
3.1.5. Référentiel d'indicateurs	256
3.1.6. Collecte du reporting	257
3.1.7. Consolidation du reporting	258
3.1.8. Liste des entités incluses dans le périmètre du reporting	259
3.2. Table de correspondance DPEF	261
3.3. Note méthodologique des travaux DPEF	262
3.3.1. Etapes principales	262
3.3.2. Principes méthodologiques	263
3.4. Rapport des commissaires aux comptes	266
3.4.1. Rapport des Commissaires aux comptes sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport d'activité et développement durable (RADD) et son Supplément	266
3.4.2. Liste des indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs audités et entités contributrices	270

01

Gouvernance

1.1

Gouvernance de l'organisation

Structure de la gouvernance

Caisse des Dépôts

Voir le rapport d'activité et de développement durable 2018 du groupe Caisse des Dépôts (pages 10-11).

Filiales et participations stratégiques

(au 31/12/2018)	Structure juridique	Instances	Exécutif	Comités spécialisés
Bpifrance	SA	CA + Comex + comité de management général	Pdt + DG	<ul style="list-style-type: none"> - Comité d'orientation - Comité d'audit - Comité des risques - Comité des nominations - Comité des rémunérations
CDC Biodiversité	SAS	CA + Codir + CoCoord	Pdt + Directeur	<ul style="list-style-type: none"> - Comité d'engagement et d'investissement - Comité scientifique - Comités des risques
CDC Habitat	SEM	Conseil de surveillance + Directoire + Comex + CoCoord + <i>shadow board</i> ¹	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil de surveillance : Pdt et Vice-Pdt - Directoire : Pdt + DG² 	<ul style="list-style-type: none"> - Comité d'audit - Comité d'orientation stratégique - Comité de sélection et de rémunérations - Comité de sûreté - Comité d'investissement - Comité d'audit et des comptes
CDC International Capital	SA	CA + Comex + Codir	PDG	<ul style="list-style-type: none"> - Comité des nominations et des rémunérations - Comité de conformité et de contrôle interne
CNP Assurances	SA	CA + Comex	Pdt + DG	<ul style="list-style-type: none"> - Comité d'audit et des risques - Comité des rémunérations

¹ Instance réunissant, hors chaîne hiérarchique, des cadres dirigeants à fort potentiel pour aborder toute question susceptible de relever de la gouvernance exécutive (management, organisation, innovation, etc.).

² Le second DG a quitté ses fonctions le 1^{er} février 2018.

				<ul style="list-style-type: none"> et des nominations - Comité stratégique - Comité de suivi de la mise en œuvre des partenariats BPCE et La Banque Postale (comité ad hoc)
Compagnie des Alpes	SA	CA + Comex	PDG + DG délégué ³	<ul style="list-style-type: none"> - Comité d'audit et des comptes - Comité des nominations et des rémunérations - Comité de la stratégie - Comité d'audit - Comité des engagements - Comité des rémunérations - Comité des risques et des engagements - Comité des risques opérationnels - Comité des acquisitions - Comité d'orientation développement durable - Comité d'éthique - Divers comités transverses
Egis	SA	CA + Comex + comité de direction générale + Comité d'orientation stratégique et de coordination opérationnelle (COSCO)	PDG + DG délégué + DG adjoint	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de la stratégie et des investissements - Comité d'audit et des risques - Comité RSE et innovation - Comité des nominations et des rémunérations
Icade	SA	CA + Comex + plusieurs comités de management	Pdt + DG	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de la stratégie et des investissements - Comité d'audit et des risques - Comité RSE et innovation - Comité des nominations et des rémunérations
Informatique CDC	GIE	Conseil de direction + Codir	Pdt + DG + DG adjoint	NA
SCET	SA	CA + Codir	PDG	
Société Forestière	SA	CA	PDG + DG adjoint	<ul style="list-style-type: none"> Comité d'audit, de stratégie et des rémunérations - Comité stratégique - Comité des nominations et rémunérations - Comité d'audit - Comité d'engagements
Transdev	SA	CA + Comex	PDG	<ul style="list-style-type: none"> - Comité d'audit - Comité d'engagements
<i>AG :</i>	<i>Assemblée générale</i>		<i>DG :</i>	<i>Directeur général</i>
<i>CA :</i>	<i>Conseil d'administration</i>		<i>GIE :</i>	<i>Groupement d'intérêt économique</i>
<i>Codir :</i>	<i>Comité de direction</i>		<i>PDG :</i>	<i>Président-directeur général</i>
<i>Comex :</i>	<i>Comité exécutif</i>		<i>Pdt :</i>	<i>Président</i>
<i>COSCO :</i>	<i>Comité d'orientation stratégique et de coordination opérationnelle</i>		<i>SA :</i>	<i>Société anonyme</i>
<i>CoCoord :</i>	<i>Comité de coordination</i>		<i>SAS :</i>	<i>Société par actions simplifiée</i>
			<i>SEM :</i>	<i>Société d'économie mixte</i>

³ La directrice générale déléguée ayant quitté ses fonctions le 15 octobre 2018, la Compagnie des Alpes n'avait plus qu'un seul mandataire social à la clôture de l'exercice de reporting.

Composition des instances de gouvernance

Caisse des Dépôts

La composition actuelle de la Commission de surveillance est fixée par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 :

- Trois députés, membres de la Commission des finances, élus par cette assemblée (dont un au moins appartenant à un groupe ayant déclaré ne pas soutenir le Gouvernement) ;
- Deux sénateurs, membres de la Commission des finances, élus par cette assemblée ;
- Un représentant du Conseil d'État, désigné par ce conseil ;
- Deux représentants de la Cour des comptes, désignés par cette cour ;
- Le gouverneur ou l'un des sous-gouverneurs de la Banque de France, désigné par cette banque ;
- Le directeur général du Trésor ou son représentant ;
- Trois personnalités qualifiées, dont deux désignées par le président de l'Assemblée nationale et une désignée par le président du Sénat.

Sur proposition de son président, la Commission de surveillance nomme les présidents, les membres et les rapporteurs des comités spécialisés.

Prénom Nom Mandat et/ou fonction exercé-e-s (au 28/02/2019)	Présidence	Rôles					Fonctions exécutives au sein de la Caisse des Dépôts	Indépendance
		Comité d'examen des comptes et des risques (CECR) *	Comité du fonds d'épargne (CFE) *	Comité des investissements (CDI)	Comité des nominations et des rémunérations (CNR)	Comité stratégique (CoStrat) *		
Sophie Errante Députée de la 10 ^{ème} circonscription de Loire-Atlantique	Présidente			Présidente du CDI	Présidente du CNR	Présidente du CoStrat		x
Jacques Savatier Député de la 1 ^{ère} circonscription de la Vienne			Président du CFE					x
Gilles Carrez Député de la 5 ^{ème} circonscription du Val-de-Marne		Président du CECR			x			x
Jérôme Bascher ** Sénateur de l'Oise								x
Claude Raynal Sénateur de la Haute-Garonne								x
Alain Ménéménis Conseiller d'Etat			Rapporteur			Rapporteur		x
Patrick Lefas Président de Chambre à la Cour des comptes		Rapporteur			x	Rapporteur		x
Dominique Pannier Conseiller Maître à la Cour des comptes		Rapporteur				Rapporteur		x
Denis Beau Premier sous-gouverneur de la Banque de France								
Odile Renaud-Basso Directrice générale du Trésor					x			
Jean-Louis Beffa Personnalité qualifiée nommée par le président de l'Assemblée nationale				x		Rapporteur		x
Joanna Hislop Personnalité qualifiée nommée par le président de l'Assemblée nationale				x				x
Jean-Yves Perrot Personnalité qualifiée désignée par le président du Sénat, conseiller maître à la Cour des comptes, maire de Marly-le-Roi						Rapporteur		x
<i>* Tous les membres de la Commission de surveillance sont membres de droit et invités permanents.</i>							0/13	11/13
<i>** Membre depuis février 2019.</i>								

Filiales et participations stratégiques

(au 31/12/2018)	Nombre total d'administrateurs	Représentants de la Caisse des Dépôts	Indépendants	Représentants des collaborateurs	Représentants de l'Etat	Autres administrateurs	Censeurs
Bpifrance	13	4	2	2	3	2 (représentants des Régions)	0
CDC Biodiversité	6	2	0	0	0	4 (dont 2 issus de CDC Biodiversité et 2 de filiales du groupe Caisse des Dépôts)	1
CDC Habitat *	18	9	5	2	0	2 (représentants des locataires siégeant au titre du parc conventionné)	1
CDC International Capital	6	4	2	0	0	0	2
CNP Assurances	18	6	4	2	1	5 (dont le directeur général)	0
Compagnie des Alpes	13	4	5	1	0	3	1
Egis	11	5	3	1	0	2	0
Icade	14	7	5	0	0	2	0
Informatique CDC **		1				<i>Non applicable</i>	
SCET	5	5	0	0	0	0	0
Société Forestière	12	4	0	2	0	6 (dont le président-directeur général)	0
Transdev	11	6	1	1	0	3	1

* 1 collaboratrice de CDC Habitat, représentant le comité central d'entreprise, siège également au conseil de surveillance.

** Outre l'administrateur du GIE, le conseil de direction d'Informatique CDC était composé de 5 conseillers jusqu'au 10/09/2018, puis de 4 conseillers à partir du 28/11/2018.

■ Bpifrance :

La loi de création de Bpifrance SA définit les règles de nomination des administrateurs (article 3) qui doivent être au nombre de 15. Elle introduit notamment le principe de parité pour les deux administrateurs représentant les collaborateurs. La composition du comité national d'orientation (CNO) est également définie par ce texte.

■ CDC Biodiversité :

Le conseil d'administration de la société est composé de six à huit membres. Un membre est désigné par le président de la société, lui-même membre de droit. Quatre administrateurs sont nommés par la Caisse des Dépôts, actionnaire unique. Deux administrateurs indépendants peuvent être désignés par la Caisse des Dépôts.

■ CDC Habitat :

Les membres du conseil de surveillance (CS) de CDC Habitat sont désignés par l'assemblée générale ordinaire (AGO) des actionnaires. Les membres du CS sont soit issus de la Caisse des Dépôts, actionnaire unique, soit choisis comme personnalités qualifiées extérieures pour leurs compétences en matière de logement ou de finance. Le remplacement d'un membre du CS en cours de mandat s'effectue par cooptation par le CS ; cette cooptation doit être ratifiée par la plus proche AGO.

Depuis le 7 décembre 2017, le CS comprend deux membres représentant les collaborateurs, désignés (conformément aux dispositions de l'article 17 des statuts de la SNI) par le comité central d'entreprise (CCE) de l'union économique et sociale de CDC Habitat – GIE Centre d'Appels de Montpellier pour une durée de 3 ans renouvelable une fois sur délibération dudit CCE. Siègent également au CS, au titre du parc conventionné de

CDC Habitat, deux représentants des locataires élus par ces derniers.

Les membres des comités spécialisés sont désignés par le CS parmi ses membres. Le censeur est désigné par l'AGO des actionnaires. Les membres du directoire de CDC Habitat sont désignés par le CS après consultation du comité de sélection et des rémunérations.

■ CDC International Capital :

Les administrateurs sont nommés par la Caisse des Dépôts, actionnaire unique. Tout changement d'administrateur est appréhendé avec le prisme de la diversité.

■ CNP Assurances :

Le dossier des personnes présentées comme candidates au poste d'administrateur est élaboré sur la base d'un dossier « honorabilité et compétence », prévu dans le cadre de la politique du même nom arrêtée par le conseil d'administration. Ce dossier est examiné par le comité des rémunérations et des nominations, en charge de recommander les candidatures au Conseil d'administration.

■ Compagnie des Alpes :

La composition du conseil d'administration et de ses trois comités obéit à six principes inscrits dans la charte de gouvernement d'entreprise de la Compagnie des Alpes. Cette charte, qui vaut règlement intérieur du conseil d'administration, est en vigueur depuis la privatisation de la société en 2004 ; elle a été amendée à plusieurs reprises afin d'intégrer au fur et à mesure les nouveaux dispositifs de gouvernance.

Les principes qu'elle contient visent à promouvoir, en présence d'un actionnaire de référence, la Caisse des Dépôts, une représentativité démocratique et collective de l'ensemble des actionnaires ainsi que la prise en compte de l'intérêt social – assurée notamment au moyen de la

présence d'administrateurs indépendants. A titre de principe directeur, le conseil s'attache à rechercher le bon équilibre de sa composition comme de celle des comités, notamment dans la diversité des compétences, la représentation des femmes et des hommes, et les nationalités. Les administrateurs sont mandatés par l'ensemble des actionnaires ; ils doivent agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de la Compagnie des Alpes, en étant au service de sa stratégie de création de valeur à long terme qui s'inscrit dans une volonté permanente de respecter les parties prenantes et de mettre tout en œuvre pour garantir l'exercice de ses activités en toute légalité, de manière responsable, transparente et éthique.

La composition du conseil d'administration doit être conforme à celle de l'actionnariat, ainsi qu'à la dimension et à la nature de l'activité de la Compagnie des Alpes. Elle privilégie notamment une représentativité de l'actionnariat à long terme. Actionnaire de référence, la Caisse des Dépôts dispose de quatre administrateurs dont le PDG. Les autres actionnaires souhaitant être représentés au conseil d'administration doivent faire part de leur demande au PDG. Toute demande est étudiée par le comité des nominations et des rémunérations, qui formule des recommandations au conseil d'administration, au regard des six principes exposés dans la charte.

Par ailleurs, le nombre de membres du conseil d'administration est en principe fixé à douze (principe de plafonnement), dont au moins quatre administrateurs indépendants. Le Président du Conseil d'administration est désigné parmi les membres représentant (ou désignés par) l'actionnaire de référence. Un administrateur représentant les collaborateurs a été désigné en application de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, après modification des statuts par l'assemblée générale annuelle qui s'est tenue en mars 2018. Le conseil

d'administration a pris acte de sa nomination le 26 octobre 2018.

■ Egis :

La composition du conseil d'administration d'Egis est déterminée par le pacte d'actionnaires entre la Caisse des Dépôts et Iosis Partenaires. Il est actuellement composé de onze membres dont huit sont désignés par la Caisse des Dépôts, parmi lesquels trois sont indépendants, et deux sont désignés par Iosis Partenaires pour représenter les cadres partenaires. Enfin, un administrateur représente les collaborateurs.

■ Icade :

Le conseil d'administration est composé de trois à dix-huit membres nommés par l'assemblée générale ordinaire (AGO) des actionnaires et révocables par elle. La durée du mandat des administrateurs, personnes physiques ou morales, est de quatre ans, sous réserve des dispositions concernant la limite d'âge ; les administrateurs sont rééligibles sous les mêmes réserves. Nul ne peut être nommé administrateur si, ayant dépassé l'âge de 70 ans, sa nomination a pour effet de porter à plus du tiers des membres du conseil, le nombre d'administrateurs ayant dépassé cet âge. Si du fait qu'un administrateur en fonctions vient à dépasser l'âge de 70 ans, la proportion du tiers ci-dessus visée est dépassée, l'administrateur le plus âgé est réputé démissionnaire d'office à l'issue de la plus prochaine assemblée générale ordinaire. En cas de vacance, par décès ou démission, le conseil peut pourvoir provisoirement au remplacement de ses membres dans les conditions légales. Dans le cas où il ne resterait plus que deux administrateurs en fonctions, l'assemblée générale ordinaire devra être convoquée immédiatement par ces administrateurs. Pendant la durée de son mandat, chaque administrateur doit être propriétaire d'une action au moins.

Le conseil d'administration doit comprendre au moins un tiers d'administrateurs indépendants. Le comité des nominations et des rémunérations a notamment pour mission d'examiner les candidatures pour la nomination des mandataires sociaux et de formuler des propositions quant à leur rémunération.

Dans un souci de transparence et d'information du public, Icade a mis en place différents comités. Ces comités ont un pouvoir consultatif et exercent leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration ; ils émettent des recommandations à l'attention de ce dernier. Les comités sont composés d'au minimum trois membres et au maximum de cinq membres, dont :

- la moitié sont des administrateurs indépendants pour le comité de la stratégie et des investissements ainsi que pour le comité d'audit, des risques et du développement durable ;
- la majorité sont des administrateurs indépendants pour le comité des nominations et des rémunérations.

Ces membres sont choisis par le conseil d'administration parmi ses propres membres. Ils sont désignés à titre personnel et ne peuvent se faire représenter que par un autre membre du comité concerné.

■ Informatique CDC :

L'administrateur est nommé par le conseil de direction sur proposition du directeur général de la Caisse des Dépôts. Prenant le titre de directeur général, il est membre de droit du conseil de direction. Chaque membre du GIE peut nommer un conseiller au sein du conseil de direction, dans la limite du nombre maximum de conseillers (10). La Caisse des Dépôts en désigne trois parmi lesquels figure le président du conseil de direction. Il est fait application du principe de mixité dans la sélection des membres du conseil de direction.

■ SCET :

Les administrateurs sont nommés par le conseil d'administration sur proposition de la Caisse des Dépôts, actionnaire unique.

■ Société Forestière :

Les deux actionnaires, la Caisse des Dépôts et CNP Assurances, ont des procédures de sélection propres. Le président-directeur général est désigné par la Caisse des Dépôts.

■ Transdev :

Les onze membres du conseil d'administration sont désignés par la Caisse des Dépôts (sept membres) et Veolia Environnement⁴ (deux membres). Le conseil d'administration comprend en outre un administrateur représentant les collaborateurs et un administrateur indépendant. Les administrateurs sont nommés par l'assemblée générale ou cooptés par le conseil d'administration ; leur nomination doit être ratifiée par la première. Les membres des comités spécialisés sont proposés par les actionnaires parmi les administrateurs et nommés par le conseil d'administration.

⁴ Actionnaire de Transdev jusqu'en janvier 2019 dont les parts ont été rachetées par Rethmann.

Performance des instances de gouvernance

Assiduité

Taux de présence moyen lors des réunions (ou assimilé – hors comités – en %)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	84 %	86 %	84 %	-2,5 %
Bpifrance	65 %	71 %	67 %	-8,5 %
CDC Biodiversité	89 %	93 %	100 %	-4,3 %
CDC Habitat	79 %	88 %	90 %	2,5 %
CDC International Capital	100 %	100 %	100 %	0,0 %
CNP Assurances	83 %	84 %	89 %	-1,2 %
Compagnie des Alpes	90 %	79 %	89 %	13,4 %
Egis	89 %	90 %	79 %	-1,1 %
Icade	90 %	84 %	96 %	7,1 %
Informatique CDC	100 %	100 %	-	0,0 %
SCET	100 %	96 %	92 %	4,2 %
Société Forestière	100 %	97 %	98 %	3,1 %
Transdev	88 %	85 %	82 %	3,7 %
Groupe	90 %	89 %	89 %	1,3 %

Mécanismes de suivi et de contrôle

(au 31/12/2018)	Existence d'un dispositif de :				
	- prévention des conflits d'intérêt au sein du CA	- suivi de la performance du CA	- recommandations au CA/CS (pour les collaborateurs)	- recommandations au CA/CS (pour les actionnaires)	- consultation des parties prenantes (pour le CA/CS)
Caisse des Dépôt	OUI	OUI	NON ⁵	<i>Non applicable</i>	OUI
Bpifrance	OUI	OUI	OUI	100 % des actionnaires représentés au CA	OUI (CNO)
CDC Biodiversité	NON	NON	NON	Actionnaire unique représenté au CA	NON
CDC Habitat	OUI	NON	OUI	Actionnaire unique représenté au CA	NON
CDC International Capital	OUI	OUI	NON	Actionnaire unique représenté au CA	NON
CNP Assurances	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Compagnie des Alpes	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Egis	OUI	NON	OUI	100 % des actionnaires représentés au CA	OUI (CODD)
Icade	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI (COS RSE)
Informatique CDC	OUI	NON	OUI	100 % des membres du GIE représentés en AG	NON
SCET	OUI	-	OUI	Actionnaire unique représenté au CA	NON
Société Forestière	OUI	NON	NON	100 % des actionnaires représentés au CA	NON
Transdev	OUI	NON	OUI	100 % des actionnaires représentés au CA	NON
Groupe	12/13	6/13	9/13	12/12	5/13

AG : Assemblée générale.

CA : Conseil d'administration.

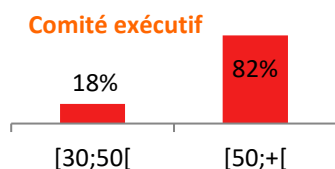
- : Non disponible.

Certaines filiales et participations se sont dotées d'un comité des parties prenantes afin de mieux prendre en compte les besoins et attentes de ces dernières. Il s'agit notamment de Bpifrance (Comité national d'orientation – CNO), d'Egis (Comité d'orientation développement durable – CODD) et d'Icade (comité d'orientation stratégique RSE – COS RSE). Ces comités ont pour objectif d'apporter un éclairage extérieur sur les axes stratégiques et/ou RSE de ces entités. Outre des représentants des principales parties prenantes externes, ces comités accueillent la participation d'un ou plusieurs membre(s) du comité exécutif et du président du conseil d'administration (ou du président-directeur général le cas échéant).

⁵ La loi Pacte, adoptée le 11 avril 2019 et promulguée le 22 mai de la même année, permettra à deux représentants du personnel de la Caisse des Dépôts et de ses filiales de siéger au sein de la Commission de surveillance ; ces dispositions seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2020.

Diversité d'âge dans les instances de gouvernance

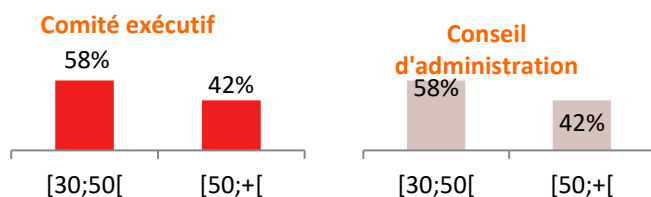
Caisse des Dépôts



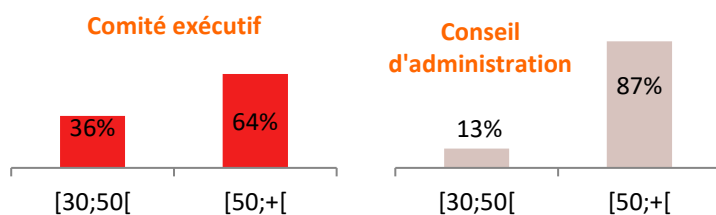
Filiales et participations stratégiques

■ CDC Habitat / SCET : Cette donnée n'est pas disponible.

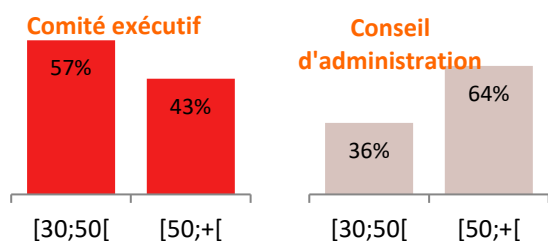
■ Bpifrance :



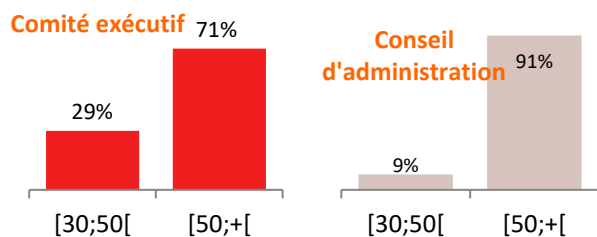
■ CNP Assurances :



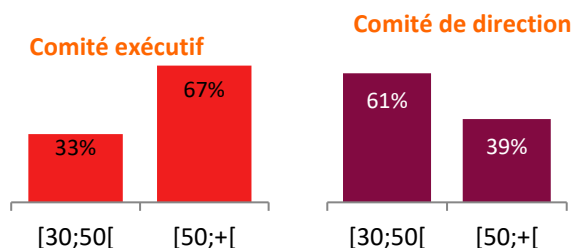
■ Compagnie des Alpes (SA) :



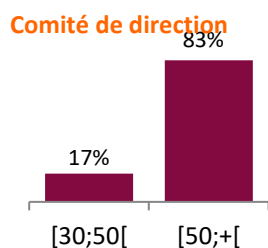
■ Egis :



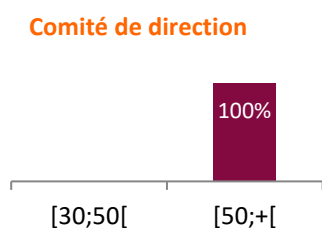
■ Icade :



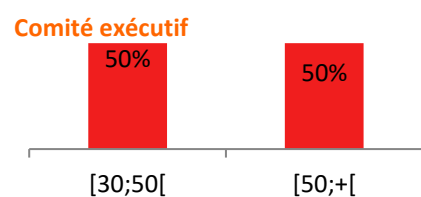
■ Informatique CDC (CNP-TI) :



■ Société Forestière :



■ Transdev :



Parité dans les instances de gouvernance

Parité dans les instances de gouvernance en 2018	Conseil d'administration		Commission de surveillance		Directoire		CODIR		COMEX		Mandataires sociaux	
	Parité	% F	Parité	% F	Parité	% F	Parité	% F	Parité	% F	Parité	% F
Caisse des Dépôts (Etablissement public)			3F - 10H	23 %					4F - 7H	36 %		
Bpifrance	5F - 7H	42 %							2F - 10H	17 %		
CDC Habitat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CNP Assurances (SA)	7F - 8H	47 %							5F - 9H	36 %		
Compagnie des Alpes	6F - 8H	43 %					1H	0 %	2F - 5H	29 %	1F	100 %
Egis et filiales	4F - 7H	36 %					4F - 4H	50 %	5F - 12H	29 %	2H	0 %
Informatique CDC (et CNP-TI)							1F - 5H	17 %			1H	0 %
France Brevets	3F - 7H	30 %					1F - 5H	17 %			2H	0 %
Icade et filiales	6F - 5H	55 %					16F - 35H	31 %	3F - 3H	50 %	2H	0 %
Novethic							3F - 3H*	50 %				
SCET	-	-					-	-			-	-
Société Forestière	2H	0 %					1F - 5H	17 %			1H	0 %
Transdev									19F - 47H	29 %		

F : Femmes.

H : Hommes.

* Comité stratégique.

Rémunération des membres des instances de gouvernance

Caisse des Dépôts

Indemnités versées aux Commissaires surveillants

Prénom Nom	Indemnités par trimestre				Total
	4 ^{ème} trimestre 2017 (versement le 31/01/2018)	1 ^{er} trimestre 2018 (versement le 30/04/2018)	2 ^{ème} trimestre 2018 (versement le 31/07/2018)	3 ^{ème} trimestre 2018 (versement le 31/10/2018)	
Jean Picq*	493,31 €	-	-	-	493,31 €
Pierre-Antoine Gailly*	2 867,04 €	-	-	-	2 867,04 €
Joanna Hislop	-	5 428,18 €	4 885,37 €	8 685,09 €	18 998,64 €
Alain Ménéménis	3 770,91 €	9 129,11 €	5 029,61 €	6 977,12 €	24 906,75 €
Jean-Louis Beffa	2 979,84 €	5 653,44 €	4 584,01 €	6 256,56 €	19 473,85 €
Patrick Lefas	3 709,26 €	8 323,21 €	5 609,12 €	4 885,37 €	22 526,96 €
Jean-Yves Perrot	3 256,90 €	4 342,55 €	3 799,73 €	2 171,28 €	13 570,46 €
Dominique Pannier	3 437,85 €	9 137,44 €	4 252,07 €	3 799,73 €	20 627,09 €
Total	20 515,11 €	42 013,93 €	23 274,54 €	24 090,06 €	109 893,64 €

* N'étaient plus membres de la Commission de surveillance sur l'exercice 2018.

Conformément au règlement intérieur, les membres de la Commission de surveillance – à l'exception des membres de droit et des membres des commissions chargées des finances de l'Assemblée nationale et du Sénat –, perçoivent une rémunération forfaitaire fixée à 600 € pour chaque séance de la Commission de surveillance ou d'un comité spécialisé aux travaux desquels ils participent.

La rédaction des rapports dont ils sont chargés à tour de rôle donne lieu à une indemnité de 300 €. Les membres chargés du contrôle mensuel ou annuel de la caisse générale perçoivent respectivement 500 et 1 500 €. Une indemnité de 1500 € est prévue pour les travaux d'expertise qui

pourraient être confiés selon les besoins à un membre de la Commission de surveillance.

Ce système est marqué par une double exigence de modération et de transparence puisqu'il prévoit l'introduction d'un plafond maximal d'indemnités (fixée à 275 000 €) pour l'ensemble des travaux réalisés. La Commission de surveillance vote chaque année une enveloppe (200 000 € en 2018) pour l'indemnisation de l'ensemble des travaux ; ce dispositif est complété par la publication annuelle des montants individuels perçus par les Commissaires surveillants dans le rapport au Parlement.

Les Commissaires surveillants indemnisés sont donc les deux membres de la Cour des comptes, le membre du Conseil d'Etat, ainsi que les trois personnalités qualifiées nommées par les présidents des deux chambres parlementaires. A compter du 1^{er} janvier 2020, date d'entrée en vigueur de la loi Pacte, les membres

rémunérés seront les cinq personnalités qualifiées nommées par les deux présidents des chambres parlementaires, ainsi que les trois personnalités qualifiées nommées par le ministre de l'économie.

Rémunération des directeurs de l'Etablissement public*

(en euros bruts – au 31/12/2018)	Total
Parts fixes ** de rémunération 2018 en année pleine	2 133 587
Parts variables ** de rémunération en cible au titre de l'exercice 2018 ***	434 717
Parts variables ** de rémunération versées au titre de l'exercice 2018 ***	399 803
Avantages en nature au titre de l'exercice 2018 ***	18 912

Effectif : 9 personnes.

** Membres du comité exécutif du Groupe – hors directeur général.*

*** Terminologie du code AFEP-MEDEF.*

**** Données prorata temporis.*

Les modalités de détermination de la part variable tiennent compte de standards propres à la Caisse des Dépôts. Cette part variable peut, par exception, être différente en fonction du parcours et des compétences spécifiques du directeur. Les objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés chaque année sont adaptés à chacune des directions concernées et résultent de la lettre-contrat d'objectifs qui est déterminée pour chaque direction entre le directeur général et le directeur concerné. Un volet managérial figure systématiquement dans les objectifs fixés.

Rémunération du directeur général de la Caisse des Dépôts

Rémunération fixe au titre de l'exercice 2018 en année pleine (en euros bruts – au 31/12/2018)	Rémunération variable au titre de l'exercice 2018			Indemnité de départ : situation au 31/12/ 2018	Compléments de retraite : situation au 31/12/ 2018	Options d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice 2018	Attribution gratuite d'actions au cours de l'exercice 2018	Jetons de présence au titre de l'exercice 2018	Avantages en nature au titre de l'exercice 2018
	Montant maximal	Montant versé	Critères d'attribution						
400 000	50 000	*	néant	néant	néant	néant	néant	néant	néant

* Montant résultant d'une décision « Finances » après avis de la présidente de la Commission de surveillance ; le processus n'est pas achevé à ce jour.

La détermination du niveau d'atteinte des objectifs et du montant de la prime pouvant être versé, variables par nature d'une année sur l'autre, seront laissées à l'appréciation conjointe du ministre

de l'économie et des finances et du ministre du budget après consultation du président de la Commission de surveillance de la Caisse des Dépôts.

Filiales et participations stratégiques

(Au 31/12/2018)

Filiale	Prénom NOM Fonction	Capital détenu par la Caisse des Dépôts au 31/12/2018	Rémunération fixe au 01/01/2018 (en euros bruts)	Rémunération variable au titre de l'exercice 2018				Indemnité de départ* : situation au 31/12/2018	Compléments de retraite : situation au 31/12/2018	Conformité aux recommandations AFEP/MEDEF (pour les sociétés cotées)	Options d'achat d'actions attribuées au cours de l'exercice 2018	Attribution gratuite d'actions au cours de l'exercice 2018	Jetons de présence au titre de l'exercice 2018
				Montant maximal (en euros bruts)	Montant versé (en euros bruts)	Critères d'attribution							
						Objectifs quantitatifs	Objectifs qualitatifs						
Bpifrance	Nicolas DUFOURCQ Directeur général	50,00 %	400 000	50 000	/ **	60 %	40 %	non	non	non	non	non	non
CDC Biodiversité	Marc ABADIE Président de CDC Biodiversité	100,00 %	266 848	53 370	/ ***	/ ***	/ ***	non	non	non	non	non	non
CDC Habitat (ex SNI)	André YCHE Président du directoire	100,00 %	325 000	110 000	110 000 *****	oui	oui	oui	oui, à cotisations définies	non	non	non	non
CNP Assurances	Antoine LISSOWSKI, Directeur général depuis le 01/09/2018	40,90 %	150 000 ****	/ ****	/ ****	/ ****	/ ****	non	non	oui	non	non	non
CNP Assurances	Frédéric LAVENIR, Directeur général jusqu'au 31/08/2018	40,90 %	266 667 ****	/ ****	/ ****	/ ****	/ ****	non	non	oui	non	non	non
Compagnie des Alpes ****	Dominique MARCEL Président directeur général	39,43 %	400 000	50 000	50 000	50 %	50 %	oui	oui, à cotisations définies et à prestations définies	oui	non	non	non
Egis	Nicolas JACHET Président directeur général	74,99 %	305 790	137 606	114 763	60 %	40 %	oui	non	non	non	non	non
Icade	Olivier WIGNIOLLE Directeur général	39,02 %	400 000	50 000	/ ***	50 %	50 %	oui	non	oui	non	non	non
SCET	Stéphane KEITA Président directeur général	100,00 %	260 000	91 000	/ ***	30 %	70 %	non	non	non	non	non	non
Société Forestière	Gilles SEIGLE Président directeur général	49,99 %	287 400	100 590	100 590	55 %	45 %	oui	non	non	non	non	non
Transdev	Thierry Mallet Président directeur général	70,00 %	400 000	50 000	50 000	60 %	40 %	oui	oui, à cotisations définies	N/A	non	non	non

Caisse des Dépôts

caissedesdepots.fr

** L'indemnité de rupture n'a pas vocation à être versée lorsque le dirigeant fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine.*

*** Montant non encore versé (en attente de la tenue du comité des rémunérations puis de l'approbation du conseil d'administration de Bpifrance et du ministre de l'économie et des finances).*

**** Montant non encore versé.*

***** Monsieur Lissowski a perçu une rémunération globale annuelle brute égale à 450 000 euros au titre de son mandat pour l'année 2018, versée prorata temporis. A compter de 2019, il percevra une rémunération fixe de 400 000 euros versée en 12 mensualités.*

Monsieur Lavenir a perçu une rémunération globale annuelle brute égale à 400 000 euros au titre de son mandat pour l'année 2018, versée prorata temporis.

****** Exercice fiscal décalé (du 01/10/2018 au 30/09/2019) + structure de rémunération du PDG modifiée à compter du 09/03/2017.*

****** Le montant variable indiqué est à cheval sur deux exercices car versement d'un acompte de part variable en décembre de l'année N (50 % de la cible maximale de variable) et le solde en mars de l'année N+1 après validation par le comité des rémunérations et le conseil de surveillance.*

Le montant de la rémunération variable indiquée pour MM. Yché et Chazelle est donc l'addition du solde perçu en mars 2018 (correspondant aux objectifs de 2017) et de l'acompte perçu en décembre 2018 (à titre d'avance sur les objectifs 2018) ; il correspond bien aux sommes réellement perçues en 2018.

Consultation des parties prenantes en matière de rémunération des mandataires sociaux

10 entités du Groupe – dont la Caisse des Dépôts – disposent chacune d'un comité des rémunérations à travers lequel les administrateurs peuvent s'exprimer sur la rémunération des mandataires sociaux et des dirigeants. Pour certaines d'entre elles, des parties prenantes autres que les administrateurs sont également consultées. En ce qui concerne CNP Assurances, la Compagnie des Alpes et Icade, les actionnaires sont également consultés sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux dans le cadre de dispositifs « *say on pay* » (code AFEP-MEDEF), appliqués lors des assemblées générales des actionnaires. Par ailleurs, la loi de création de Bpifrance prévoit que « la rémunération des administrateurs, du président et du directeur général [soit] soumise au contrôle de l'Etat dans des conditions déterminées par voie réglementaire ».

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux du Groupe est définie par les instances de gouvernance de chacune des entités du groupe Caisse des Dépôts. Les propositions de fixation et d'évolution doivent être conformes aux règles en vigueur et, tout en respectant les pratiques de marché, se situer à des niveaux raisonnables.

Le décret [n° 2012-915] du 26 juillet 2012 a limité la rémunération des dirigeants d'entreprises publiques. Ce décret n'étant pas applicable à la Caisse des Dépôts, un décret [n°2013-56] du 16 janvier 2013 a prévu un plafond de la rémunération du directeur général de la Caisse des Dépôts à un niveau identique à celui fixé pour les

entreprises publiques. Même si les dirigeants du Groupe ne sont pas expressément visés par la limitation de rémunération fixée par ces deux textes, la Caisse des Dépôts a mis en place une doctrine tendant à appliquer de manière volontaire ce plafonnement de rémunération au sein de l'Établissement public et des filiales où elle est majoritaire.

La nature des informations fournies sur les rémunérations des dirigeants de filiales membres du comité de direction du Groupe est identique à celle figurant dans le rapport annuel de l'Agence des participations de l'État sur les dirigeants d'entreprises publiques.

Gestion des filiales et des participations

La Caisse des Dépôts veille à exercer un contrôle suffisant sur les opérations de ses filiales et participations stratégiques. Au-delà du suivi des risques financiers et extra-financiers auxquels ces entités sont exposés, elle s'assure de la mise en place, par ces dernières, de dispositifs de maîtrise des risques adéquats.

Pour exercer ce contrôle, la Caisse des Dépôts s'appuie notamment sur les leviers suivants :

- Mise en place d'une direction dédiée à la gestion des filiales et participations stratégiques (« Gestion des participations stratégique ») et mobilisation de ressources dédiées au pilotage de ces dernières ;
- Implication d'administrateurs représentant la Caisse des Dépôts dans la gouvernance de ces entités (à travers la participation aux réunions des conseils d'administration et de leurs comités par exemple) ;
- Définition et suivi des lettres d'objectifs adressées aux administrateurs représentant la Caisse des Dépôts dans les instances de gouvernance des filiales et participations :
 - Dialogue quotidien avec les filiales et les participations stratégiques en amont des instances de gouvernance ou dans le cadre du pilotage de leur projet stratégique
- Articulation du pilotage des filiales et participations stratégiques avec les autres directions du Groupe concernées :
 - la direction des risques (consolidation des risques majeurs et du profil des risques financiers des principales filiales et participations dans le cadre du processus de cartographie des

risques du Groupe) ;

- la direction du contrôle permanent et de la conformité (cf. « *Loyauté et transparence des pratiques* ») ;
- la direction des finances (dans le cadre du processus de pilotage financier, stratégique et extra-financier du Groupe notamment).

Par ailleurs, les travaux de cartographie des risques extra-financiers du Groupe – dont les modalités de pilotage sont en cours de définition – portent seulement sur le périmètre des activités de la Caisse des Dépôts, mais également sur le périmètre des activités des filiales et des participations stratégiques – voir le rapport d'activité et de développement durable (pages 38 à 45) et la note méthodologique (cf. « *Note méthodologique des travaux DPEF* »).

86 % de taux de participation moyen des administrateurs de la Caisse des Dépôts aux conseils d'administration des filiales et participations stratégiques cotées (CNP Assurances, Compagnie des Alpes et Icade)

0 sanction significative pour non-respect de la réglementation environnementale dans les filiales et les participations du Groupe⁶ en 2018

⁶ Cette information n'est pas disponible au niveau consolidé pour les groupes CDC Habitat et Compagnie des Alpes.

1.2

Gouvernance de la politique DD/RSE

Enjeux et politiques DD/RSE

Caisse des Dépôts

Voir le rapport d'activité et de développement durable 2018 pour la politique durable de la Caisse des Dépôts (pages 36 et 37).

Sur le volet du fonctionnement interne, le programme RSE « Ecotidien, ensemble tous responsables », piloté par le secrétariat général du Groupe, vise à réduire les émissions de GES de l'Etablissement public, par l'application de pratiques responsables dans le fonctionnement interne de ce dernier, et à compenser une partie de ces émissions de GES.

En 2018, les principaux enjeux portaient sur :

- la poursuite de l'intégration de la démarche RSE au sein des processus et des projets (ex : privilégier les achats responsables et mieux intégrer les principes d'éco-responsabilité) ;
- la responsabilisation des collaborateurs, pour une utilisation éco-responsable des moyens mis à leur disposition (ex : rationalisation de la consommation de papier) ;

- la poursuite de la démarche visant à améliorer la performance énergétique des bâtiments (inscrite dans la doctrine immobilière de l'Etablissement public) ;
- la mise en œuvre du plan de mobilité de l'Etablissement public.

Ces enjeux concernent l'ensemble des directions et des sites de l'Etablissement public, avec lesquels la direction de programme RSE du Secrétariat général entretient d'étroites et régulières relations.

De plus, une réflexion générale a été menée en 2018 sur la structuration de la démarche RSE autour des objectifs développement durable (ODD) des Nations unies. Les résultats de cette réflexion ont été validés par le comité de pilotage du programme RSE.

Voir le rapport d'activité et de développement durable 2018 (pages 56-57), ainsi que dans les indicateurs sociaux du présent supplément (cf. « Ressources humaines »), pour les informations concernant la politique de ressources humaines socialement responsable de la Caisse des Dépôts.

Enjeux et politiques

Banque des Territoires

La Banque des Territoires a élaboré, en 2018, son plan d'action de développement durable pour les années 2019-2021. Ce plan d'action est structuré autour de trois piliers : renforcer la cohésion sociale et territoriale, préserver la biodiversité et économiser les ressources, accompagner les acteurs dans l'adaptation des territoires aux grandes évolutions en cours. Il s'inscrit dans et renforce le plan stratégique et la doctrine d'intervention de la Banque des Territoires. Il sera mis en œuvre à partir de 2019 et son avancement fera l'objet d'un suivi grâce à des indicateurs spécifiques.

- Direction des prêts : lutte contre la précarité énergétique à travers des prêts à la rénovation énergétique dans le logement social, financement de la construction neuve de logements sociaux performants (ex : expérimentation du label E+C-), financement de l'habitat spécifique (ex : logements en structure collective, logements d'insertion en diffus, centres d'hébergement, institutions sociales et médico-sociales, habitants des jeunes, etc.), politique de la ville (redynamisation des quartiers prioritaires).

- Direction de l'investissement : les grands axes et enjeux stratégiques DD/RSE sont déclinés dans les principes d'intervention en matière d'investissement et de développement local ; ils sont précisés pour chaque secteur d'intervention (infrastructures et transport ; ville immobilière et tourisme ; transition numérique ; transition énergétique et écologique ; économie et cohésion sociale, économie mixte).

- Direction des clientèles bancaires : un chantier de transformation reposant sur la mobilisation de l'intelligence collective et l'accompagnement des collaborateurs en termes de savoirs et de montée en compétence, avait été initié avant la création de la Banque des Territoires ; repris par la direction des ressources humaines de cette dernière, il sera relancé en 2019 en intégrant une réflexion sur l'innovation sociale.

Retraites et formation professionnelle

La direction des retraites intègre les enjeux d'inclusion numérique dans ses activités ; elle accompagne les pouvoirs publics dans leur réflexion sur la retraite, la dépendance et le handicap, et participe à la mise en place du compte personnel de formation (CPF).

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Les priorités stratégiques DD/RSE de Bpifrance sont définies dans une charte dédiée, validée en 2014 :

- le développement de l'emploi, et plus particulièrement celui des jeunes ;
- la transition écologique et énergétique, et plus particulièrement l'optimisation de l'utilisation des ressources énergétiques ;
- la qualité de la gouvernance et du management, en y promouvant l'intégration des femmes notamment ;
- la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

Bpifrance s'appuie par ailleurs sur différents leviers pour engager les entreprises dans une démarche DD/RSE :

l'analyse ESG (mise en œuvre systématiquement dans les notes d'investissement direct en fonds propres, et au-delà de certains seuils dans les dossiers de financement et innovation) et les actions d'accompagnement des entrepreneurs (formations en ligne et en présentiel, tribunes et prises de parole d'entrepreneurs engagés, etc.).

Enfin, le plan stratégique 2018-2023 de Bpifrance intègre notamment les axes et objectifs stratégiques suivants :

- le renforcement des démarches RSE ;
- l'intensification de la sensibilisation des entrepreneurs à la RSE sur tout le territoire ;
- la participation de Bpifrance aux travaux de place en matière de RSE, en lien avec les enjeux énergétiques et climatiques notamment.

■ CDC Biodiversité :

L'activité de CDC Biodiversité consiste à agir pour la nature, dans les domaines de l'écologie et des paysages à travers différents champs d'activité : la compensation écologique, la biodiversité en milieux marins, la biodiversité en ville, les entreprises et la biodiversité.

CDC Biodiversité dirige par ailleurs une mission de recherche, la Mission Economie de la Biodiversité (MEB), financée par la Caisse des Dépôts. Cette mission vise à concevoir des mécanismes économiques utiles au financement pérenne de l'action en faveur de la biodiversité, ainsi que des méthodes permettant d'intégrer les enjeux de la biodiversité dans les activités économiques.

■ CDC International Capital :

La politique d'investissement responsable de CDC International Capital est déclinée dans une charte dédiée.

■ CNP Assurances :

La démarche RSE du groupe CNP Assurances est structurée autour de trois engagements forts, en ligne avec sa stratégie :

■ Contribuer à une société durable :

- Lutter contre les inégalités, en évitant l'exclusion financière et grâce à la mutualisation ;
- Satisfaire au mieux les assurés ;
- Assurer une bonne éthique des affaires ;
- Déployer une politique RH responsable ;
- Développer les actions sociales sur le terrain ;

■ Contribuer à un environnement durable :

- Optimiser l'empreinte environnementale du fonctionnement

interne ;

- Accompagner la relation client vers une économie décarbonée par le biais des produits et les investissements ;

■ Contribuer à une économie durable :

- Être un investisseur responsable ;
- Être un acheteur responsable.

Face aux enjeux environnementaux et sociaux actuels et à venir, CNP Assurances recherche l'alignement de ses intérêts avec ceux de la société en étant un acteur de la transition vers une économie décarbonée et inclusive. Sa politique d'investissement vise à contribuer à une croissance économique durable, notamment à travers ses engagements en faveur de la TEE. Par ailleurs, ses garanties assurantielles visent à contribuer à la lutte contre l'exclusion financière.

CNP Assurances contribue ainsi à l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD) définis par l'ONU pour 2015-2030, et plus particulièrement à six d'entre eux : réduction des inégalités (n° 10), accès à la santé et au bien-être (n° 3), travail décent et croissance économique (n° 8), consommation et production responsables (n° 12), lutte contre le changement climatique (n° 13), paix, justice et institutions efficaces (n° 16).

■ Compagnie des Alpes :

Dans le cadre de l'élaboration de sa déclaration de performance extra-financière, la Compagnie des Alpes a défini sept enjeux DD/RSE principaux :

■ Enjeux sociaux :

- Développer l'engagement, la motivation et la satisfaction des salariés ;
- Favoriser l'intégration dans l'emploi, et développer la diversité dans le groupe ;
- Mobiliser l'ensemble du groupe pour assurer la santé et la sécurité au

travail ;

■ Enjeux environnementaux :

- Réduire l'empreinte énergétique et l'empreinte carbone directe (GES) du groupe, et gérer durablement la ressource en eau ;
- Participer à la préservation de la biodiversité et à la valorisation des espaces naturels (ex : prendre en compte la biodiversité, des sols et des paysages dans l'exploitation et la conception, connecter les clients à la nature en valorisant les espaces naturels, etc.) ;

■ Enjeux sociétaux :

- Contribuer au développement et à l'attractivité des territoires sur le long terme (ex : adapter les activités aux conséquences du changement climatique) ;
- Continuer à être identifié comme un acteur utile, et de confiance, par les parties prenantes.

■ Egis :

Le projet stratégique « Imagine » guide le développement du groupe Egis depuis 2016 ; la TEE constitue notamment l'un de ses principaux axes stratégiques.

En 2018, le groupe s'est doté de nouvelles orientations DD/RSE pour la période 2018/2020. Ces nouvelles orientations s'articulent autour de trois engagements, élaborés à partir d'un travail collaboratif avec le réseau « Développement durable » du groupe, construits en lien avec les ODD, et validés par le comité exécutif :

- Agir pour les territoires de demain (engagement dédié à l'offre déployée pour les clients afin de relever le défi du changement climatique et d'accompagner les territoires en transition, ainsi qu'à l'empreinte écologique interne) ;
- Agir pour une croissance vertueuse, rentable et durable (engagement axé

sur les enjeux sociétaux tels que l'éthique des affaires, les partenariats avec l'écosystème économique, la satisfaction des clients ou encore l'innovation) ;

- Agir pour le bien-être des collaborateurs (engagement consacré aux collaborateurs et à la vie en entreprise reprenant les politiques et actions en faveur du développement professionnel des collaborateurs, de la mobilité ou encore de la qualité de vie au travail).

En lien avec le premier engagement, un plan d'action spécifique, « Egis neutre en carbone en 2050 », a vu le jour fin 2018.

■ CDC Habitat :

La démarche RSE de CDC Habitat, entièrement revue de manière collégiale par la Commission RSE du groupe en 2016, s'organise en six axes et dix-neuf engagements :

■ Locataires :

- Qualité de service ;
- Concertation locative ;
- Attribution et parcours résidentiel ;
- Accompagnement social ;
- Qualité du bâti et du cadre de vie ;

■ Social :

- Talents et compétences ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Lutte contre les discriminations et égalité des chances ;
- Qualité du dialogue social ;

■ Environnement :

- Consommation d'eau du patrimoine ;
- Economie circulaire ;
- Consommation énergétique du patrimoine et changement climatique ;
- Biodiversité ;
- Impact environnemental relatif au

fonctionnement interne ;

- Gouvernance :
 - Fonctionnement des instances de gouvernance ;
 - Déontologie ;
- Sociétal :
 - Réponses aux besoins des territoires ;
- Fournisseurs :
 - Relation fournisseurs ;
 - Achats responsables.

■ **Icade :**

Dans le cadre du plan 2015-2019, la politique RSE d'Icade s'articulait autour de trois axes :

- Développer une offre intégrant les nouveaux usages en partenariat avec les territoires ;
- Accélérer la transition énergétique et économiser les ressources ;
- Favoriser le développement des compétences des collaborateurs, le bien-être au travail et la diversité.

Les objectifs stratégiques et financiers d'Icade définis sur la période 2016-2019 ayant été atteints avec un an d'avance en 2018, un nouveau plan a été élaboré pour la période 2019-2022. Dans ce cadre, de nouveaux engagements RSE ont été définis en vue de maintenir le leadership d'Icade dans ce domaine, en suivant les principes suivants : poursuivre, renforcer ou adapter les engagements pour répondre aux enjeux déjà présents dans le précédent plan ; définir des engagements sur les nouvelles thématiques émergentes ; identifier, parmi l'ensemble des enjeux, les 5 priorités de l'entreprise et les objectifs correspondants. La stratégie RSE d'Icade s'articule toujours autour des trois axes décrits ci-dessus mais les enjeux et engagements qui les composent ont évolué. Pour

chacun des 15 engagements relatifs à ces 3 axes, des objectifs chiffrés ont été définis.

■ **Informatique CDC :**

Les lignes directrices de la politique de développement durable d'Informatique CDC sont les suivantes :

- Promouvoir la diversité et l'égalité :
 - Faciliter l'intégration de publics aux parcours, aux âges et aux origines variés ;
 - Appliquer un management équitable de l'humain ;
 - Favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap ;
- Associer durablement nos parties prenantes :
 - Maintenir l'ancrage territorial de l'entreprise ;
 - Partager ses expériences avec ses parties prenantes ;
 - Garantir une relation de qualité avec ses membres ;
 - Permettre à ses membres de réduire leur empreinte environnementale ;
- Faire de la performance environnementale une priorité :
 - Réduire les émissions de GES et ses consommations d'énergies ;
 - Améliorer l'efficacité énergétique de ses salles informatiques ;
 - Optimiser la gestion des déchets ;
 - Sensibiliser ses collaborateurs à la préservation de l'environnement ;
 - Intégrer les critères de développement durable dans ses processus.

■ **SCET :** Ces informations ne sont pas disponibles.

■ Société Forestière :

La Société Forestière est engagée dans une démarche de gestion durable des forêts de ses clients.

■ Transdev :

Les engagements sociaux et environnementaux de Transdev sont pleinement cohérents avec sa stratégie. Ils s'appliquent à tous les domaines de son activité, et dans tous les pays où il opère. Dans un contexte de ruptures (écologique, technologique, démographique, sociétale), Transdev a pour ambition de construire la mobilité responsable d'aujourd'hui et de demain, au service de l'intérêt général et du développement harmonieux des territoires, en dialoguant avec toutes ses parties prenantes.

Son plan stratégique engage ainsi sa responsabilité sociétale dans chacun de ses axes prioritaires :

- Une meilleure écoute des clients passagers pour développer l'usage des transports en commun grâce à une offre de transport adaptée et attractive ;
- L'investissement en matière de ressources humaines pour faire de Transdev une entreprise inclusive, attractive et apprenante ;
- L'engagement auprès des collectivités locales clientes pour contribuer au dynamisme économique et au développement harmonieux des territoires ;
- Le déploiement de systèmes de management et de mesure pour une performance durable, sûre, soucieuse de l'environnement et d'un impact positif sur les territoires desservis ;
- L'innovation orientée vers le développement de solutions de mobilité durables.

Pilotage des risques extra-financiers

Dans le cadre de la transposition de la directive européenne 2014/95/EU relative au reporting extra-financier des entreprises, les sociétés françaises concernées ont été invitées à analyser les principaux risques extra-financiers liés à leur modèle d'affaires (activités, produits et services vendus, relations d'affaires, etc.).

Au niveau du groupe Caisse des Dépôts, l'Établissement s'est engagé volontairement dans cette démarche, tandis que plusieurs de ses filiales et participations étaient concernées de plein droit par ces nouvelles dispositions réglementaires : Bpifrance, CDC Habitat (et certaines de ses filiales), CNP Assurances, la Compagnie des Alpes, Egis, Icade et Transdev.

Caisse des Dépôts

Voir le rapport d'activité et de développement durable (pages 38 à 45) et la note méthodologique (cf. « Note méthodologique des travaux DPEF »).

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

L'analyse des risques extra-financiers a été réalisée en 2018, et des indicateurs de suivi ont été définis, en cohérence avec les travaux menés au niveau du groupe Caisse des Dépôts. Les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sont intégrés, pour ce qui concerne les activités propres de Bpifrance, dans le plan de continuité d'activité et le dispositif des risques opérationnels.

■ CDC Habitat :

Des risques ESG étaient d'ores et déjà intégrés dans les cartographies des risques lors des années précédentes. En 2018, un travail complémentaire a été réalisé pour davantage prendre en compte les risques relatifs à la corruption, ainsi qu'au blanchiment et au financement du terrorisme. Dans le cadre de la réalisation des DPEF des différentes entités du groupe CDC Habitat, un travail a également été mené pour identifier de manière plus spécifique les risques extra-financiers.

■ CNP Assurances :

Dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur le reporting extra-financier, CNP Assurances a publié sa première DPEF dans laquelle elle expose ses risques et enjeux RSE.

A partir de l'analyse réalisée, 11 risques principaux regroupés en 8 enjeux ont été identifiés comme prioritaires pour le groupe, son activité, ses collaborateurs, ses clients, et plus généralement ses parties prenantes :

- Accompagner les évolutions sociales et sociétales ;
- Intégrer les enjeux ESG et climat dans les processus d'investissement ;
- Transformer les services rendus aux assurés via le digital ;
- S'engager pour la satisfaction des clients ;
- Assurer une bonne éthique des affaires ;

- Protéger les données personnelles des assurés et des collaborateurs ;
- Attirer et développer les talents, développer les compétences ;
- S'engager à proposer des conditions de travail favorables.

Les politiques et plans d'action associés à chacun de ces risques et enjeux s'articulent notamment avec les réglementations mises en place ces dernières années (ex : article 173 de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte, loi Sapin 2, réglementation générale sur la protection des données – RGPD, etc.).

L'analyse intègre également une dimension dynamique permettant d'anticiper les risques et enjeux pouvant être matériels, à court mais aussi à moyen et long terme. La digitalisation, l'allongement de la durée de vie, les nouveaux modes de consommation et le changement climatique concourent notamment à faire évoluer le métier d'assureur de personnes. CNP Assurances veille ainsi à faire preuve d'agilité dans le but de préserver la pérennité et la résilience de son modèle d'affaires.

■ Compagnie des Alpes :

L'intégration des risques ESG dans l'analyse globale est partielle ; elle sera finalisée à l'issue de la refonte de la cartographie globale des risques du groupe qui est en cours.

■ Egis :

Dans le cadre du dispositif global de maîtrise des risques d'Egis, 22 risques majeurs sont pilotés à l'échelle du groupe ; ils sont suivis à l'occasion des revues de processus et de la revue de direction – en lien avec la démarche Performance & QSE. Parmi ces risques figurent, en lien avec des critères ESG, la sécurité des collaborateurs (notamment lors des

déplacements à l'international), l'éthique des affaires et l'impact de l'environnement de travail sur les collaborateurs.

■ Icade :

La gestion des risques d'Icade s'appuie sur un dispositif de contrôle interne et sur une cartographie des risques actualisée tous les semestres. L'évaluation de ces risques débouche sur la mise en place de plans d'action ou de procédures. L'efficacité de ces derniers est vérifiée régulièrement par environ 350 points de contrôle, pilotés par la direction de l'audit, des risques, de la conformité et du contrôle interne.

Icade considère la RSE comme un levier d'amélioration de la gestion de ses risques et comme source d'opportunités de création de valeur. En 2017, les équipes en charge de la RSE et de la gestion des risques ont mené ensemble une revue approfondie des risques et opportunités extra-financiers liés aux aspects environnementaux, sociaux et sociétaux. Cette analyse s'est appuyée sur une veille réglementaire, une revue d'études de référence, une analyse comparative sectorielle et l'étude de la contribution d'Icade aux ODD. En 2018, cette analyse a été actualisée pour intégrer les nouveaux risques identifiés dans le cadre de l'analyse de matérialité réalisée la même année ; elle sera actualisée annuellement.

En 2018, près d'une cinquantaine de risques (et opportunités) RSE ont ainsi été identifié(e)s, soit 24 % des 200 risques présents dans la cartographie. Les thèmes de ces risques et opportunités RSE étaient les suivants :

- Impact du changement climatique et transition énergétique ;
- Préservation des ressources (économie circulaire et biodiversité) ;

- Conformité aux réglementations environnementales, de santé et de sécurité ;
- Innovation et adaptation de l'offre aux besoins des clients ;
- Relation clients ;
- Prise en compte des besoins des communautés locales ;
- Achats responsables ;
- Politique RH (adaptation des compétences, bien-être au travail et diversité) ;
- Ethique des affaires ;
- Protection et sécurité des données/

Pour chacun des thèmes, les risques et opportunités RSE associés, ainsi que leurs impacts et mesures de maîtrise, sont détaillés dans le Chapitre RSE du Document de Référence 2018 d'Icade.

■ Société Forestière :

Les risques ESG – notamment environnementaux – sont pris en compte lors de la rédaction des plans simples de gestion. Ces risques sont également intégrés à la cartographie globale des risques.

■ Transdev :

Les risques ESG sont intégrés dans la cartographie globale des risques de Transdev, mise à jour et suivie semestriellement. Au titre du devoir de vigilance et de l'obligation de publication d'une DPEF, une cartographie des risques extra-financiers a été réalisée.

Formation des collaborateurs aux enjeux DD/RSE

La plupart des entités du Groupe mènent des actions de formation aux enjeux du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), sous un angle global ou plus orienté vers leurs activités respectives. Elles sensibilisent également leurs collaborateurs à travers l'organisation de manifestations et de campagnes de communication multi-supports.

Caisse des Dépôts

3,4 % des collaborateurs ont été formés aux enjeux DD/RSE au cours de l'année 2018. Par ailleurs, l'ensemble des collaborateurs sont visés par les actions de sensibilisation aux enjeux du développement durable menées tout au long de l'année par la direction du programme RSE Ecotidien (ex : publication d'articles sur l'intranet, affichage d'écogestes, organisation de rencontres RSE, de marchés bio et d'ateliers d'autoréparation de vélo, création de potagers et organisation de portes ouvertes, etc.).

Filiales et participations stratégiques

■ CDC Habitat :

432 collaborateurs ont été formés à des sujets RSE/DD, soit 9 % de l'ensemble des collaborateurs du groupe CDC Habitat (hors Adoma) en 2018. Par ailleurs, une plateforme de *e-learning* a été mise en place en 2018. Une vidéo de sensibilisation à la RSE y a été publiée ; elle a été visionnée par 23 % des collaborateurs ayant accès la plateforme.

■ CNP Assurances :

Les enjeux DD/RSE font l'objet d'actions de sensibilisation et de formation dédiées afin de conforter leur ancrage dans la culture d'entreprise et les pratiques quotidiennes.

Plusieurs entités du groupe CNP Assurances disposent, sur leur intranet, d'une rubrique dédiée au développement durable. Depuis plusieurs années, des manifestations et des animations régulières sont par ailleurs organisées dans chaque entité. En France notamment, la « Journée de la famille » a proposé aux participants des animations portant sur le thème du développement durable (ex : tri sélectif, jeu sur les éléments et sur la qualité des matières premières, etc.) ; la participation des enfants aux différentes animations a été récompensée par une action de reforestation au Brésil. En 2018, la première « Quinzaine du bien-être » a été organisée à l'occasion des semaines du développement durable et de la qualité de vie au travail ; conférence dédiée à la nutrition, ateliers sur le positivisme, digital detox et automassages ont été proposés à tous les collaborateurs (complétés de conseils et vidéos en ligne sur ces mêmes thèmes). A l'occasion de l'édition 2018 de la semaine de la finance responsable, une grande campagne de sensibilisation a été réalisée en interne sur les objectifs de CNP Assurances en la matière. Enfin, les autres entités du groupe ont mené différentes actions de sensibilisation qui portaient notamment sur les gestes éco-responsables.

■ Egis :

Différents types d'actions de sensibilisation ont lieu chaque année ; celles-ci contribuent à la formation continue des collaborateurs. En 2018, Egis amis à l'honneur toutes les démarches « bas carbone » menées dans son fonctionnement interne, mais aussi dans les produits et services développés pour les clients, grâce à une campagne d'affichage déployée sur plusieurs sites en France et diffusée à l'international. Des communications régulières sont par ailleurs faites par le biais de plusieurs médias : le magazine, les fils d'actualité en ligne, le réseau social d'entreprise, l'affichage papier et vidéo, etc. Au niveau des métiers, les conférences COM11D, organisées tous les vendredis sur le site de Montreuil, sont également accessibles à distance. Enfin, les animations sur site lors d'événement thématiques (ex : semaine du développement durable et semaine de la mobilité) se poursuivent.

■ Icade :

Les deux modules de sensibilisation (Passeport RSE et Hand'Icade) et les sessions d'informations à la RSE mis en place par Icade ont été suivis par 61 % de ses collaborateurs à fin 2018. Le passeport RSE est un module de *e-learning* qui vise à permettre à l'ensemble des collaborateurs d'avoir toutes les clés de compréhension de la RSE et de les amener à s'interroger sur leurs pratiques, pour leur permettre une meilleure implication au quotidien. Hand'Icade, autre module de *e-learning*, vise quant à lui à faire évoluer le regard sur le handicap. Des sessions d'information en présentiel ont également été organisées pour les différents métiers et fonctions support afin de sensibiliser les collaborateurs aux nouveaux engagements RSE 2019-2022 d'Icade. Ces sessions ont démarré au second semestre 2018 ; elles seront finalisées au premier semestre 2019. Afin de garantir le respect de l'éthique des affaires et des nouvelles réglementations,

enfin, les collaborateurs ont également suivi des modules de sensibilisation à la charte éthique, à la lutte anti-corruption (loi Sapin 2) et au règlement général sur la protection des données (RGPD).

■ Informatique CDC :

Des actions de sensibilisation aux enjeux du développement durable sont menées dans le cadre du séminaire des nouveaux arrivants ; en 2018, près de 5 % des collaborateurs d'Informatique CDC ont ainsi été sensibilisés.

■ SCET :

25 % des consultants et experts travaillant dans le domaine du développement durable, pour le compte de clients, ont suivi une formation générale sur les enjeux DD/RSE. 30 % ont été formés aux enjeux spécifiques à leur métier.

■ Société Forestière :

L'ensemble des collaborateurs (hors fonctions supports) sont formés aux enjeux DD/RSE propres à leur métier, soit une part des effectifs totaux comprise entre 70 % et 75 %.

■ Transdev :

Chaque année, 20 % des conducteurs en France et plus de 200 encadrants sont formés aux enjeux de développement durable.

Rôle des instances de gouvernance dans le pilotage de la politique DD/RSE

Caisse des Dépôts

La Commission de surveillance assure, dans le cadre de ses travaux, le suivi des politiques menées par le groupe Caisse des Dépôts concernant les enjeux DD/RSE. Ces thèmes sont régulièrement abordés au cours des séances à travers les présentations des métiers et des filiales, et particulièrement lors de la présentation des doctrines d'investissement. La Commission de surveillance est attentive à l'orientation des financements du Groupe en faveur d'une société bas carbone et à la décarbonation progressive des portefeuilles.

Filiales et participations stratégiques

Les conseils d'administration respectifs de chaque filiale et participations stratégiques peuvent intervenir sur des sujets DD/RSE lors d'échanges en séance (ex : déontologie et lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, égalité professionnelle etc.). Ils sont également être amenés à valider leur reporting extra-financier dans le cadre de la présentation des rapports annuels. Pour une partie de ces entités, le conseil d'administration (ou assimilé) est même impliqué dans la surveillance de la politique DD/RSE, en complément des instances de direction exécutives. Pour les autres entités, ce sont ces dernières (comités exécutifs, comités de direction, directoires, etc.) qui assurent le suivi de la mise en œuvre des politiques DD/RSE.

■ Bpifrance :

Les conseils d'administration de Bpifrance et des filiales consolidées par intégration globale ont été consultés lors de l'élaboration de la charte RSE en 2014, et l'ont validée. Ils valident également chaque plan stratégique (dernière version : 2019-2023). Enfin, certains projets DD/RSE transversaux peuvent être présentés en comité exécutif.

■ Compagnie des Alpes :

Le comité d'audit et des comptes a revu les enjeux extra-financiers du groupe Compagnie des Alpes dans le cadre de l'élaboration de la déclaration de performance extra-financière de ce dernier.

■ Egis :

Des objectifs DD/RSE sont définis dans la lettre d'orientation adressée à Egis par son conseil d'administration, avec un suivi en milieu d'année et un bilan en fin d'année. Par ailleurs, la TEE est au cœur des réflexions stratégiques reprises dans le projet stratégique « Imagine » du groupe, dont la mise en œuvre est suivie par le conseil d'administration. Enfin, la note d'orientation DD/RSE pluriannuelle est également présentée à cette instance.

■ Icade :

La plus haute instance de gouvernance de la RSE au sein d'Icade est le comité « RSE et innovation ». Directement rattaché au conseil d'administration, celui-ci supervise et oriente la stratégie RSE de l'entreprise. Par ailleurs, plusieurs membres du conseil d'administration sont

invités à participer au comité d'orientation stratégique RSE (COS RSE) d'Icade.

■ SCET :

Fin 2018, le conseil d'administration a validé les orientations du plan à moyen terme (PMT) 2019-2023, confirmant ainsi la prise en compte des quatre transitions majeures de la société et des axes stratégiques de la Banque des Territoires. La mise en œuvre de ce PMT sera examinée lors de chaque conseil d'administration.

Certifications de gestion durable

Caisse des Dépôts

Qualité (ISO 9 001) :

- Direction des retraites et de la solidarité : établissements d'Angers (renouvellement en 2018) et de Bordeaux ;
- Direction des clientèles bancaires (renouvellement en 2018) ;
- Direction du réseau (sur le périmètre de la relation client).

■ Environnement (ISO 14 001) :

- Direction des retraites et de la solidarité : établissement de Bordeaux (certification obtenue en 2003 – obtention de la version 2015 en 2018)
- Direction du réseau (version 2015 maintenue en 2018).

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Après le renouvellement, en 2017, de la certification HQE « Bâtiment tertiaire en exploitation » du siège social de Maisons-Alfort (obtenue en 2014), le site de Drouot a également obtenu cette certification en décembre 2018, avec un niveau de qualification « Excellent ».

■ CDC Habitat :

Des audits RSE ont été réalisés, sur plusieurs exercices, dans l'ensemble des entités du groupe (sauf celles qui ont rejoint le groupe après le lancement de la démarche, comme Adoma) afin d'évaluer leur maturité au regard de la norme ISO 26 000.

■ CNP Assurances :

CNP Assurances déploie depuis plusieurs années une politique de certification « Qualité » de procédures importantes selon des normes professionnelles reconnues (ex : ISO 9 001 pour les activités de gestion ou commerciales). Les certifications acquises sont régulièrement renouvelées.

Les filiales brésilienne et argentine, ainsi que MF Prévoyance en France, ont également fait certifier tout ou partie de leurs processus selon la norme ISO 9 001. Enfin, la labellisation de la démarche commerciale d'Ametis a été engagée en 2018. Celle-ci s'appuie sur un référentiel d'engagements documentés et auditables ; l'organisme de certification SGS sera garant du respect des engagements. Le référentiel de ce label a pour vocation d'être mis à disposition des clients.

■ Compagnie des Alpes :

L'ensemble des domaines skiables sont engagés, depuis plusieurs années, dans une démarche QSE visant à mettre en place un système de management intégré (SMI) basé sur les référentiels Qualité ISO 9 001, Sécurité OHSAS 18 001 et Environnement ISO 14 001.

Après une décennie de certification, et fort d'une grande maturité des systèmes de management relatifs à l'environnement, les domaines skiables du groupe se tournent désormais vers des programmes complémentaires, comme la certification internationale Green Globe, spécifique au secteur du tourisme, qui s'appuie sur 41 critères autour du développement durable. En 2015, la Société des Téléphériques de

la Grande Motte (STGM) est devenue le premier opérateur de remontées mécaniques au monde à recevoir cette certification. En 2016, Tignes-Val d'Isère, géré par la Société de Téléphérique de Val-d'Isère (STVI), est devenu le premier domaine skiable relié certifié. Depuis l'automne 2016, Grand Massif Domaines Skiables, qui relie 5 stations de ski (Morillon, Samoëns, Flaine, Les Carroz et Sixt-Fer-à-Cheval) est devenu le premier domaine skiable certifié, non seulement pour ses remontées mécaniques, mais aussi pour ses pistes et leurs services associés. Enfin, la société Serre Chevalier Vallée a adopté à son tour, au 1^{er} trimestre 2018, la certification Green Globe dans sa démarche de progrès vers un modèle durable pour l'ensemble de ses activités d'opérateur de domaine skiable. Au total, 40 % des journées-skieur du groupe Compagnie des Alpes ont été réalisées dans l'un des 4 sites labellisés Green Globe pendant l'exercice 2017-2018.

En ce qui concerne les destinations de loisirs, le Parc Astérix a été certifié ISO 50 001 pour l'ensemble de ses activités (parcs de loisirs, restauration, complexes hôteliers, etc.) en 2018. Le Parc du Futuroscope est engagé dans la préparation de cette même démarche pour être certifié la saison prochaine. Au total, 29,5 % des journées- visiteur du groupe Compagnie des Alpes sont réalisées dans les destinations de loisirs certifiées sur une démarche environnementale ; ce chiffre devrait être presque doublé l'an prochain.

■ Egis :

Depuis 2015, Egis harmonise les démarches de certification de ses sociétés françaises par la mise en place d'un dispositif commun à la majorité d'entre elles en matière de qualité, de sécurité et d'environnement. La triple certification (ISO 9 001/ISO 14 001/OHSAS 18 001) du groupe a été obtenue en octobre 2015 ; elle a été reconduite en octobre 2018.

Sur le périmètre du groupe Egis dans le monde, la part des activités (en chiffre d'affaires) certifiée est la suivante :

- ISO 14 001 : 40 % ;
- ISO 9 001 : 100 % ;
- OHSAS : 53 %

■ Icade :

Le pôle Foncière Tertiaire s'est engagé dans un processus de certification environnementale ISO 14 001 ; 100 % des surfaces de ses parcs d'affaires sont ainsi certifiées ISO 14 001 depuis 2016.

Au-delà de cette démarche de management environnemental, Icade acquiert et détient des actifs et développe de nouvelles opérations avec des certifications et labels en matière d'environnement (HQE, BREEAM⁷, H&E, Well, E+C-, BBKA⁸, BiodiverCity, etc.), de bien-être (OsmoZ et WELL Building Standard) et de connectivité (WiredScore, R2S-Ready2Services). En 2018, 61 % du patrimoine du pôle Foncière Tertiaire était ainsi certifié HQE et/ou BREEAM (construction et/ou exploitation), contre 41 % en 2015. De plus, 100 % des opérations mises en chantier en 2018 étaient certifiées HQE et 84 % d'entre elles avaient la double certification HQE/BREEAM. En ce qui concerne le pôle Promotion, en 2018, 87 % des opérations de logements affichaient l'une des certifications NF (HQE/Logement/Habitat), et 34 % d'entre elles affichaient la double certification environnementale NF HQE et H&E.

Open, le siège d'Icade, est le premier bâtiment labellisé OsmoZ (par Certivéa) en France. Concernant la connectivité, la tour PB5 à La Défense a obtenu l'un des premiers labels WiredScore en France, au niveau « Gold », et deux autres sites sont

⁷ Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

⁸ Bâtiment Bas Carbone.

pilotes du nouveau label R2S porté par la *Smart Building Alliance* (SBA).

■ Société Forestière :

Le manuel de gestion durable de la Société Forestière est certifié ISO 9 001 (version 2008).

■ Transdev :

■ Labels internationaux :

- ISO 9 001 : 64 réseaux dans 12 des 19 pays d'activité + le siège du groupe sur 15 processus ;
- ISO 14 001 : 64 réseaux dans 11 des 19 pays d'activité ;
- OHSAS 18 001 : 1 réseau situé en France ;
- Audit ISO 26 000 : 1 réseau situé en France.

■ Labels FACE internes : 52 % des réseaux situés en France

- dont volet « Qualité » : 79 % des réseaux situés en France, soit une baisse de 4 points par rapport à 2017 ;
- dont volet « Sécurité » : 92 % des réseaux situés en France, soit une baisse de 5 points par rapport à 2017 ;
- dont volet « Environnement » : 52 % des réseaux situés en France, soit une baisse de 8 points par rapport à 2017.

1.3

Relations externes et dialogue avec les parties prenantes

Au titre de sa mission d'intérêt général, de la diversité de ses métiers et modes d'intervention, ainsi que de sa proximité avec les territoires, le groupe Caisse des Dépôts agit au quotidien au service des Français.

Acteur central de l'économie du pays, il suscite en retour de nombreuses attentes de la part de celles et ceux qui sont concernés par ses activités ou qui leur portent intérêt.

La Caisse des Dépôts, ses filiales et ses participations stratégiques ont instauré un dialogue continu avec leurs parties prenantes, permettant de réfléchir aux attentes de ces dernières et de les impliquer dans leurs démarches. La nature, les modalités et le contenu de ce dialogue varient en fonction de chacune.

Ce dialogue s'inscrit notamment dans les politiques des entités du Groupe en matière de développement durable, de gestion des ressources humaines, d'achat responsable, de relations institutionnelles et partenariales, de relation client ainsi que de mécénat⁹.

⁹ Voir le rapport d'activité et de développement durable 2018, ainsi que les indicateurs associés dans le présent supplément.

Typologie des parties prenantes et modalités du dialogue

Les aspects relatifs au dialogue avec les clients et les collaborateurs, ainsi qu'à leur satisfaction, sont développés dans les indicateurs dédiés (cf. « *Mesure de la satisfaction client* » et « *Satisfaction des collaborateurs* »).

Caisse des Dépôts

Les modalités de dialogue avec les parties prenantes sont aussi diverses que la nature même de ces dernières.



Avec les représentants de la société civile, ses clients et ses partenaires, ainsi que l'Etat et les institutions publiques, la Caisse des Dépôts met en place les modalités de dialogue suivante :

- dialogue informel sur les attentes des citoyens et les objectifs du Groupe ;

- participation aux initiatives des associations et organisations professionnelles des clients et partenaires ;

- contribution aux réflexions et travaux des instances et initiatives de place ;

- signature de conventions contractuelles, de conventions de partenariat, de conventions territoriales, etc.

Métiers	Thèmes abordés
Banque des Territoires	<ul style="list-style-type: none"> - Plan d'action « Développement durable » ; - Digitalisation et automatisation des processus ; - Nouveaux modes de financement (ex : financement participatif, mobilisation des fonds européens, montages innovants) ; - Intégration du développement durable en amont des opérations d'investissement.
Retraites et formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Dématérialisation des échanges (ex : communication digitale, dématérialisation des services aux assurés, etc.) ; - Réduction des impacts environnementaux ; - Intégration de critères RSE dans les marchés publics et la sélection de prestataires ; - Reporting sur les engagements pris et les indicateurs suivis dans le cadre des conventions d'objectifs et de gestion (COG).
Gestion d'actifs	Engagement actionnarial vis-à-vis des sociétés en portefeuille pour les inciter à une plus grande transparence et à une meilleure performance sur les questions ESG.
Fonctionnement interne	<ul style="list-style-type: none"> - Enjeux environnementaux prioritaires (ex : réduction des émissions de gaz à effet de serre) ; - Questions RH (ex : handicap, diversité et égalité des chances, qualité de vie au travail, etc.).

Filiales et participations stratégiques

	Typologie	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
Bpifrance	<p>Les parties prenantes ont été identifiées en fonction de leurs attentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actionnaires (Etat et Caisse des Dépôts) ; - Régions et collectivités territoriales ; - Entreprises, banques, partenaires et écosystème ; - Fonds investis ; - Collaborateurs ; - Fournisseurs ; - Tutelles et institutionnels ; - Agences de notation (financière et extra-financière) ; - ONG¹⁰ et société civile. 	<p>Le dialogue avec les parties prenantes s'exerce au sein du Comité national et des Comités régionaux d'orientation (CNO et CRO). Ces derniers ont été créés selon des principes de parité et de représentation des parties prenantes. Ils sont en charge d'émettre un avis sur l'exercice, par le groupe, de ses missions d'intérêt général et sur ses interventions en faveur de la transition écologique et énergétique pour le CNO, sur la cohérence des orientations stratégiques du groupe avec les stratégies régionales de développement économique pour les CRO. Le CNO n'a pas été convoqué en 2018.</p> <p>Autres modalités de dialogue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation de multiples rencontres avec les clients et leur écosystème tout au long de l'année ; - Réalisation d'une enquête annuelle de satisfaction des clients et partenaires ; - Représentation des collaborateurs au conseil d'administration de Bpifrance SA ; - Consultation régulièrement des instances représentatives du personnel de l'ensemble des structures sociales composant le groupe sur les sujets relevant de leurs domaines respectifs de compétence. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actionnaires, collectivités territoriales, représentants des organisations patronales et syndicales, conseil d'administration, CNO et CRO : accomplissement et impacts de sa mission d'intérêt général au service des entreprises et en appui des politiques publiques ; - Clients, partenaires et écosystème : adéquation aux besoins de financement et d'accompagnement, sur les failles de marché et/ou en relais et soutien de leurs propres actions ; - Collaborateurs : reconnaissance (rémunérations et évolution des carrières), qualité de vie au travail et formation ; - Autorités de tutelle, agences de notation et ONG : respect des réglementations et normes, politiques et doctrines ; - Entreprises : enjeux de la RSE qui les concernent, bonnes pratiques, outils permettant d'engager une démarche RSE, etc. <p>Le projet de plan stratégique, élaboré en large concertation avec les directions métiers, comporte les objectifs RSE de Bpifrance. Soumis à la direction générale, au comité exécutif et aux instances représentatives du personnel, il est validé par le conseil d'administration. Le plan stratégique 2018 n'a pu être discuté en CNO, mais il a été adressé à tous ses membres.</p>
CDC Biodiversité	<p>Le comité scientifique de CDC Biodiversité peut être apparenté à un comité des parties prenantes. Il est en effet composé de personnalités reconnues dans les domaines de la recherche en écologie et en économie. Il assure trois missions : éclairer et conseiller l'action de CDC Biodiversité en l'adossant aux enjeux écologiques de demain ; veiller à la cohérence scientifique et écologique des actions menées ; orienter les partenariats avec la recherche. Le programme Nature 2050, d'intérêt général, est conduit en partenariat avec le monde scientifique et les associations de protection de la nature. Il réunit un comité de pilotage</p>		

¹⁰ Organisations non gouvernementales.

	Typologie	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
			<p>auquel sont associés le comité scientifique de CDC Biodiversité, par l'intermédiaire d'un de ses membres désignés, le Museum national d'histoire naturelle, la Ligue de protection des oiseaux (LPO), la Fondation Nicolas Hulot pour la nature et l'homme et France Nature Environnement (FNE).</p> <p>De plus, CDC Biodiversité réunit des entreprises adhérentes à travers le Club B4B+.</p> <p>Les thèmes abordés avec ces différentes parties prenantes sont logiquement orientés sur la préservation et la restauration de la biodiversité, ainsi que les moyens d'action mis en œuvre par CDC Biodiversité.</p>
CDC Habitat	<ul style="list-style-type: none"> - Actionnaires ; - Collaborateurs et représentants ; - Clients et représentants ; - Demandeurs de logement ; - Collectivités publiques ; - Fournisseurs ; - Associations et société civile ; - Investisseurs. 	<p>Des conseils de concertation locative sont organisés une fois par an au minimum avec les représentants des locataires, dans le cadre des plans de concertation locative (PCL) signés par chaque entité (hors Sainte-Barbe qui a signé une convention sur les modalités de concertation avec les syndicats représentant les ayants droit et l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs – ANGDM).</p>	<p>Les thèmes varient selon les parties prenantes.</p>
CDC International Capital	<ul style="list-style-type: none"> - Actionnaire ; - Fonds souverains et autres co-investisseurs ; - Entreprises investies et co-entreprises ; - Collaborateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises investies et co-entreprises : dans le cadre du suivi des investissements ; - Actionnaires et collaborateurs : dispositifs classiques. 	<p>Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) relatifs aux projets d'investissement.</p>
CNP Assurances	<ul style="list-style-type: none"> - Clients assurés ; - Partenaires-distributeurs ; - Réassureurs ; - Collaborateurs et partenaires sociaux ; - Prestataires et fournisseurs ; - Actionnaires ; - Créanciers obligataires ; - Etats ; - Sociétés détenues en portefeuille. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombreuses actions de dialogue et enquêtes auprès des principales parties prenantes ; - Participation aux travaux des instances de place et des organisations professionnelles locales ; - Collaborateurs et partenaires sociaux : dialogue social et démarche d'animation managériale « Dialog » ; - Site internet et réseaux sociaux (Twitter, LinkedIn, Viadeo et Facebook). 	<ul style="list-style-type: none"> - Bien-vivre longtemps ; - Responsabilité sociétale des entreprises et investissement responsable : participation à des travaux de place sur le reporting extra-financier et les pratiques d'engagement et d'exclusion ESG, communication sur la démarche RSE de l'entreprise et son adhésion au Pacte mondial, actions en faveur de la TEE, sensibilisation des collaborateurs et de leur famille aux enjeux d'un développement durable, etc.
		<p>CNP Assurances a initié, en 2015, la Fabrique d'Assurance, véritable laboratoire de réflexion inspiré des « Fab Lab » technologiques. Fondée sur le double principe de collaboration et de transversalité des métiers, la Fabrique d'Assurance réunit des experts du monde de l'assurance et de l'économie sociale et solidaire (mutualistes, assureurs, associations, chercheurs, universitaires, institutionnels, etc.). Elle s'est donnée pour mission de formuler des recommandations innovantes sur le secteur de l'assurance, et ce en intégrant les enjeux de ESS. Ces recommandations sont notamment communiquées aux acteurs du secteur, à la presse professionnelle et aux pouvoirs publics pour faire bouger les lignes.</p>	
Compagnie des Alpes	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborateurs ; - Actionnaires ; - Clients ; - Services de l'Etat ; - Acteurs du tourisme et autres partenaires publics et privés (collectivités locales, offices du tourisme, hébergeurs, 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontres bilatérales ; - Partenariats (avec des entreprises locales ayant une saisonnalité complémentaire par exemple) ; - Réunions des associations locales dont les entités du groupe sont membres ; - Evènements organisés avec 	<ul style="list-style-type: none"> - Impact environnemental des activités d'exploitation (en matière de biodiversité notamment) ; - Nuisances sonores pouvant être engendrées par l'activité des sites ; - Pérennisation de l'emploi des saisonniers ;

	Typologie	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
	<p>écoles de ski, opérateurs de transport urbain) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Détenteurs des licences de marque ; - Chambres interprofessionnelles ; - Monde associatif (associations locales) ; - Voisinages des sites (riverains, propriétaires) ; - Organismes environnementaux ; - Partenaires socio-professionnels. 	<p>les voisinages ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observatoires naturels (cf. « Impacts environnementaux des activités > Préservation de la biodiversité ») 	<ul style="list-style-type: none"> - Impacts socio-économique ; - Projets de développements ; - Thématiques communes de travail ; - Positions professionnelles sur certains sujets liés à la sécurité au travail ou à la réglementation.
Egis	<p>Les principales parties prenantes sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Economiques : clients (donneurs d'ordre publics et privés), partenaires financiers, partenaires économiques, groupements professionnels, <i>think tanks</i> ; - Institutionnelles et territoriales : acteurs territoriaux (collectivités, riverains, etc.), autres pouvoirs publics (Union européenne, États, autorités de régulation, etc.) ; - Sociales : collaborateurs et partenaires sociaux ; - Sociétales : monde académique et société civile. 	<p>Egis a mis en place, en 2010, un Comité d'orientation développement durable (CODD), présidé par le président-directeur général et composé d'une quinzaine de personnalités extérieures représentatives de ses parties prenantes, ainsi que de deux autres membres du comité exécutif. Ce comité est consulté sur les orientations du groupe en matière de RSE. Les critères retenus pour la constitution de ce CODD ont été les suivants : connaissance des problématiques RSE et connaissance des besoins/demandes d'un réseau ou d'un territoire.</p> <p>Autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instances de concertation dans le cadre du management de projets (développement en 2016 d'un outil, « e-participative », destiné à favoriser la concertation autour des projets en recueillant les avis des riverains) ; - Enquêtes de satisfaction client annuelles au niveau <i>corporate</i> via un dispositif numérique). 	<p>Le CODD a pour objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'échanger sur les grands enjeux, les modalités de mise en œuvre et les perspectives liés au développement et à l'aménagement durable du territoire en France et à l'international ; - d'apporter un avis critique et constructif sur les solutions et les réponses proposées par Egis ; - débattre des dilemmes rencontrés dans le cadre de projets opérationnels. <p>Ce travail collectif permet d'affiner la politique du groupe Egis en matière de développement durable et d'orienter ses actions en la matière.</p> <p>En 2018, 3 innovations issues des « idéathons » 2017 et 2018 ont été présentées. Le thème suivant, « Le nucléaire et la RSE, deux orientations antinomiques ? », a également été porté à la réflexion du CODD.</p>
Icade	<p>Neuf catégories de parties prenantes clés ont été identifiées du fait de leur niveau d'influence et de leur impact sur la stratégie et l'activité d'Icade :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaborateurs et représentants du personnel ; - Clients ; - Communauté financière et extra-financière (investisseurs, actionnaires) 	<p>Icade a créé en 2015 un comité d'orientation stratégique RSE (COS RSE), regroupant le comité exécutif, le président du Conseil d'administration et un panel d'experts représentatifs de ses parties prenantes (élus, clients, experts RSE, acteurs de l'ESS, enseignants, chercheurs, entrepreneurs, urbanistes, partenaires, etc.) sélectionnés pour leur</p>	<p>Plusieurs parties prenantes externes ont été consultées sur la priorisation des enjeux RSE dans le cadre du plan 2019-2022 : le COS RSE, les collaborateurs (enquête en ligne avec un taux de réponse supérieur à 50 %), et le comité exécutif. Les résultats de cette analyse de matérialité montrent une forte attention sur le changement climatique, la biodiversité, la cohésion des</p>

	Typologie	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
	<p>institutionnels et individuels, prêteurs, agences de notation, banques et assurances) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élus, collectivités territoriales et riverains ; - Partenaires d'affaires et fournisseurs (architectes, constructeurs, entreprises de travaux, prestataires intellectuels et de services, groupe Caisse des Dépôts, <i>start-ups</i> et partenaires industriels) ; - Secteur professionnel (certIFICATEURS et labellisateurs, associations professionnelles et autorités réglementaires) ; - Associations et ONG ; - Médias ; - Universités et écoles. 	<p>expertise et leur engagement. Des analyses de matérialité sont régulièrement menées ; la dernière édition date de 2018.</p> <p>Liste des parties prenantes avec lesquelles un dialogue existe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collectivités : participation à diverses instances locales dédiées au développement économique et social des territoires ; - Collaborateurs : campagne d'évaluation du bien-être au travail, numéros verts dédiés à l'écoute des collaborateurs ; - Fournisseurs : charte d'achats responsables, accompagnement de l'amélioration de leurs pratiques RSE par le biais de plans d'actions menés conjointement (périmètre Foncière Tertiaire) ; - Clients : service client, enquêtes de satisfaction, organisation de conférences thématiques, comités bail vert, clubs utilisateurs, plateformes digitales (site internet, réseaux sociaux, applications, etc.) ; - Communauté financière et extra-financière : assemblée générale des actionnaires et présentations dédiées à ces derniers (rapports annuels et semestriels), réponse aux questionnaires d'agences de notation extra-financière, rencontres avec les analystes ISR, etc. ; - Secteur professionnel : participation à des comités et à des projets pilotes ; - Universités et écoles : partenariats et accompagnement de projets. 	<p>territoires et l'inclusion, ainsi que les nouveaux modes de management et de collaboration. Ces enjeux ont été priorités et ont été déclinés en engagements et plans d'action ambitieux.</p> <p>En 2018, les collaborateurs ont également été consultés à plusieurs reprises sur différentes expérimentations déployées en interne pour recueillir leurs attentes et évaluer leur satisfaction (emménagement dans le nouveau siège Open, mesure du bien-être au travail, etc.).</p> <p>En externe, Icade s'investit dans des groupements professionnels pour faire évoluer les pratiques sur des sujets comme la résilience, le changement climatique, l'emploi local et l'insertion. Icade développe des partenariats avec des entreprises de toutes tailles et des universités, pour proposer des services innovants à ses clients et améliorer son fonctionnement interne. Icade mesure la satisfaction de ses clients et utilisateurs au travers d'enquêtes. Icade répond également aux questionnaires des investisseurs et agences de notations et les consulte en retour pour s'aligner avec les nouvelles recommandations et tendances. L'analyse et l'intégration de ces retours d'expérience participent à affiner et améliorer la stratégie RSE d'Icade.</p>
Informatique CDC	<ul style="list-style-type: none"> - Clients ; - Actionnaires ; - Collaborateurs et représentants du personnel ; - Fournisseurs et sociétés de prestations ; - Ecoles partenaires ; - Associations d'insertion sociale et de solidarité ; - Collectivités territoriales ; - Riverains ou associations représentatives. 	-	-

	Typologie	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
SCET	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises publiques locales (EPL) adhérentes au réseau SCET ; - Instances professionnelles respectives de ces dernières : Fédération des EPL (FEPL), Fédération nationale des métiers du stationnement (FNMS), Fédération française des ports de plaisance (FFPP) ; - Organismes de logement social (OLS) et Union sociale pour l'habitat (USH) ; - Instances réglementaires ; - Monde académique (universités). 	<p>La SCET favorise un dialogue fluide et renforcé, ainsi que le partage d'expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> - EPL du réseau SCET, instances professionnelles respectives, OLS et USH : échanges bidirectionnels, réunions thématiques, journées d'échanges ; - instances réglementaires : groupes de travail et discussions ; - université : partenariats. <p>Par ailleurs, le PDG de la SCET est administrateur de la Fédération des EPL.</p>	<p>Les sujets abordés sont liés aux métiers des fédérations professionnelles auxquelles adhèrent les EPL</p>
Société Forestière	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborateurs ; - Délégation unique du personnel ; - Syndicats ; - Direction générale ; - Clients (institutionnels et privés) ; - Actionnaires ; - Autorités administratives ; - Acheteurs de bois ; - Prestataires de travaux et exploitants forestiers ; - Société civile (riverains, élus locaux, associations, parcs naturels) ; - Chasseurs. 	<p>La Société Forestière accompagne ses clients dans leurs obligations de reporting extra-financier qui découlent essentiellement de la mise en œuvre de l'article 173 de la loi TECV. Le dialogue est assuré par les chargés de clientèle qui font remonter les besoins et proposent des services adaptés dans le cadre d'interviews. Ce sujet a été qualifié de prioritaire en 2019 par la Société Forestière, avec le déploiement d'une offre de service complète en matière de reporting pour ses clients. Les sujets principaux sont le carbone, pour la prise en compte du risque de transition vers une économie bas-carbone, et la biodiversité, valorisée dans les patrimoines forestiers. La réduction du risque physique est également une thématique qui intéresse les clients de la Société Forestière.</p>	
Transdev	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborateurs ; - Syndicats ; - Autorités organisatrices (donneurs d'ordre) ; - Actionnaires ; - Investisseurs ; - Opérateurs/partenaires ; - Fédérations professionnelles ; - Fournisseurs ; - Constructeurs ; - Sous-traitants ; - Assureurs ; - Clients voyageurs ; - Entreprises clientes ; - Associations de voyageurs ; - Agences nationales (Ademe¹¹, AFIMB¹², etc.) ; - Autorités (Police, DREAL, etc.) ; - Organismes & Pouvoirs publics / Etat ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogue social ; - Représentation permanente auprès des fédérations et associations professionnelles ; - Représentation permanente auprès d'associations d'élus ; - Echanges bilatéraux avec les associations de passagers, d'industries et d'élus ; - Réalisation et diffusion interne d'une cartographie des parties prenantes ; - Constitution d'une commission des parties prenantes en cours de réflexion ; - Membre fondateur de TransCité (club de clients institutionnels du transport accompagnés sur des problématiques telles que les 	<p>Dans le cadre de l'exercice de matérialité mené en 2018, les parties prenantes ont été interrogées sur quatre grands thèmes : l'environnement, les communautés, les usagers et la gouvernance responsable. Cet exercice a révélé que Transdev est principalement attendu sur les sujets suivants : la lutte contre le changement climatique, la transition énergétique et la pollution locale pour l'environnement, la collaboration avec les acteurs locaux pour les communautés, la sécurité et la sûreté des passagers, l'inter- et multimodalité et l'expérience des usagers pour ces derniers, les conditions de travail, le développement des employés,</p>

¹¹ Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie.

¹² Agence française pour l'information multimodale et la billettique.

Typologie	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
<ul style="list-style-type: none"> - Education nationale ; - Institutions / communauté économique européenne ; - ONG ; - Médias /Presse ; - Grand Public ; - Riverains / Association de riverains. 	<ul style="list-style-type: none"> enjeux de la mobilité ou du financement) ; - Analyses de matérialité (dernière édition en 2018 auprès d'une sélection de parties prenantes externes et internes issues dans quatre pays d'implantation majeurs du groupe ; - Enquête de satisfaction auprès des fournisseurs titulaires d'un accord-cadre au niveau du siège dans le cadre des procédures ISO 9 001. 	<ul style="list-style-type: none"> l'éthique des affaires et la gouvernance innovante pour la gouvernance responsable.

Relations institutionnelles et politique partenariale

Compte tenu de son statut, de sa gouvernance et de ses missions, la Caisse des Dépôts entretient un dialogue étroit et régulier avec les acteurs des politiques publiques aux niveaux local, national, européen et international. Elle développe une stratégie d'influence qui vise à améliorer sa visibilité, à promouvoir son modèle et ses expertises ainsi qu'à accroître sa participation aux politiques publiques nationales et communautaires en faveur des territoires.

La Caisse des Dépôts s'est dotée, en 2013, d'une direction des relations institutionnelles, internationales et européennes (DRIIE), composée d'une équipe d'une vingtaine de personnes et déclinée en trois départements intervenant au niveau national, européen et international. La DRIIE a pour mission de renforcer la parole et l'image des métiers de la Caisse des Dépôts auprès des responsables nationaux et de porter la position du Groupe auprès des institutions communautaires. Sur ce second volet, elle intervient pour le compte de ses filiales et participations stratégiques ou en coordination avec celles-ci, selon qu'elles disposent ou non de leurs propres moyens de représentation institutionnelle.

Contribution aux politiques publiques nationales

Placée « *de la manière la plus spéciale sous la surveillance et la garantie de l'autorité législative* », la Caisse des Dépôts entretient des échanges réguliers avec le Parlement.

Elle suit les travaux parlementaires dès lors qu'ils peuvent avoir un impact sur son activité et apporte son expertise d'acteur des politiques publiques dans le cadre des demandes formulées par le Parlement.

Cette démarche s'appuie sur un service de veille législative assuré par le département institutionnel de la DRIIE. Composé de quatre personnes, ce service identifie les points d'intérêt pour le Groupe et relaie les informations utiles aux directions concernées.

Les dirigeants et experts de la Caisse des Dépôts – ainsi que ceux de ses filiales et participations stratégiques – sont régulièrement auditionnés dans le cadre des travaux parlementaires sur les projets de loi, les propositions de loi, les missions d'information ou les groupes de travail initiés par l'Assemblée nationale et le Sénat. L'ensemble des auditions intéressant les métiers de l'Établissement public est accompagné par le département institutionnel de la DRIIE.

La Caisse des Dépôts assure également la présentation de ses orientations stratégiques à la demande des commissions parlementaires permanentes dont le champ de compétences recoupe son périmètre d'action.

Appui aux politiques publiques locales

Compte tenu de son expertise en matière d'ingénierie technique et financière, la Caisse des Dépôts joue un rôle essentiel auprès des pouvoirs publics et de leurs instances de coordination, avec lesquelles elle a noué des partenariats ; ces partenariats lui permettent d'identifier les besoins des collectivités et d'apporter son expertise à leurs champs de réflexion. Axées sur des thématiques communes, les nombreuses actions partenariales ont abouti à l'organisation de congrès, à l'élaboration de plans stratégiques ou à la publication d'études.

La Caisse des Dépôts, un partenaire majeur des élus locaux

L'appui de la Caisse des Dépôts aux politiques publiques locales nécessite une implication dans le tissu des associations d'élus locaux qui portent et animent la réflexion sur le déploiement de ces politiques. Au niveau français, elle a noué des relations partenariales avec :

- des associations généralistes (Association des maires de France – AMF, Association des départements de France – ADF, Régions de France) ;
- des associations « urbaines » (France urbaine, qui regroupe les 50 plus grandes villes, Villes de France, qui regroupe les villes de 15 000 à 100 000 habitants) ;
- des associations rurales (Association des maires ruraux de France – AMRF, qui concerne les communes de moins de 3 500 habitants, Association des petites villes de France – APVF, pour les villes de 2 500 à 25 000 habitants, Association nationale des pôles d'équilibre territoriaux et ruraux et des pays – ANPP) ;
- l'Association nationale des élus de montagne – ANEM ;
- des associations intercommunales (Assemblée des communautés de France – AdCF, Association des directeurs généraux des communautés de France – ADGCF) ;
- des associations cofondées avec le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) : la Mission opérationnelle transfrontalières – MOT, la Fédération des agences d'attractivité, de développement et d'innovation – CNER, l'Institut des hautes études d'aménagement des territoires – IHEDATE ;
- des associations de directeurs généraux de collectivités : l'Association Finances-Gestion-Évaluation des collectivités territoriales – AFIGESE ;
- des associations d'ingénierie : Décider ensemble (concertation et *civil tech*), l'Institut de la gouvernance territoriale et de la décentralisation – IGTD ;
- des associations porteuses de l'une des thématiques d'intervention de la Banque des Territoires :
 - Association des communes et collectivités d'outre-mer – ACCDOM ;
 - Association nationale des élus des territoires touristiques – ANETT, Sites et Cités, le Réseau des grands sites de France – RGSF ;
 - Fédération nationale des agences d'urbanisme – FNAU, établissements publics fonciers locaux – EPFL ;
 - Fédération des Parcs naturels régionaux de France – FPNRF, le réseau pour la transition énergétique des territoires ruraux CLER ;
 - l'Association nationale des collectivités pour la maîtrise des risques technologiques majeurs – Amaris, l'Association nationale des élus en charge du sport – ANDES, Nouvelles Ruralités, l'Association nationale des élus du littoral – ANEL ;
 - Centre-ville en mouvement, Association des villes universitaires de France – AVUF.

Contribution aux politiques communautaires

La stratégie d'influence de la Caisse des Dépôts au niveau européen vise en particulier à favoriser l'accès de l'économie française aux financements communautaires. Cette stratégie est élaborée et mise en œuvre par le département Europe (qui comprend la représentation permanente de Bruxelles) de la DRIIE, constitué d'une dizaine de personnes.

L'intervention de la Caisse des Dépôts auprès des institutions européennes s'effectue notamment par le biais de sa représentation à Bruxelles. Elle peut se traduire par des réponses aux consultations publiques ou par des prises de position publiques, le plus souvent dans le cadre de l'Association européenne

des investisseurs de long terme (ELTI) dont la Caisse des Dépôts assure la présidence depuis 2016 et qui vise à favoriser l'investissement de long terme au profit de la croissance européenne. La DRIIE produit par ailleurs une veille sur les travaux, les projets de texte et les initiatives européennes dans les domaines d'intérêt du Groupe ; cette veille est envoyée chaque semaine à plus de 700 collaborateurs.

La Caisse des Dépôts est enregistrée dans le registre des représentants d'intérêt (ou registre de transparence) de la Commission européenne. A ce titre, elle adhère au code de conduite adopté par cette dernière. Les moyens mobilisés dans le cadre de la stratégie d'influence de la Caisse des Dépôts au niveau communautaire sont déclarés au registre de la transparence, dans la tranche inférieure à 800 000€.

Partenariats communautaires

Dans le cadre de ses relations institutionnelles communautaires, la Caisse des Dépôts a noué des partenariats réguliers avec la Banque européenne d'investissement (BEI). En 2014, elle a été à l'initiative de la création de l'Intergroupe du Parlement européen sur l'investissement de long terme, en appui du lancement du plan Juncker. Membre du Cercle des délégués permanents français à Bruxelles, elle participe à des plateformes d'échanges organisées avec les institutions européennes et la représentation permanente de la France auprès de l'Union européenne.

Partenariats institutionnels européens et internationaux

Au niveau européen et international, les relations de la Caisse des Dépôts avec les grandes institutions financières, au-delà de leur dimension institutionnelle, visent à l'inscrire dans la cartographie internationale de l'investissement de long terme et à répondre à des enjeux opérationnels (coopération dans des fonds pan-européens par exemple).

La Caisse des Dépôts est ainsi membre fondateur, avec ses homologues de la

Cassa Depositati e Prestiti italienne, de la Banque européenne d'investissement (BEI) et de la *Kreditanstalt für Wiederaufbau* (KfW) allemande, du Club des investisseurs de long terme (CILT). Créé en 2009 et comptant dix-huit membres, ce dernier a pour objet de promouvoir les investissements de long terme dans l'économie réelle. Ces quatre acteurs ont également impulsé la création, en juillet 2013, de l'ELTI (voir précédemment).

La Caisse des Dépôts a par ailleurs développé un réseau de partenariats avec les caisses de dépôts (CDC) africaines afin d'accompagner la promotion de ce modèle et d'appuyer l'action internationale

de ses filiales et participations stratégiques. En Afrique, elle a ainsi noué un partenariat actif avec la Caisse de Dépôt et de Gestion du Maroc (CDG – créée en 1959), la CDC du Sénégal (créée en 2006), celle du Gabon (créée en 2010), celle de Mauritanie (créée en 2011) et celle de Tunisie (créée en 2011).

La Caisse des Dépôts intervient également en appui à la création de nouvelles CDC au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire, sous la forme de conseils méthodologiques et stratégiques ; elle développe aussi des coopérations techniques avec les banques nationales de développement des pays émergents, comme au Brésil.

Enfin, la Caisse des Dépôts est membre du Forum mondial des Caisses de Dépôts, plateforme de coopération institutionnelle regroupant l'ensemble des institutions de ce type, toutes issues de l'Union européenne, du Maghreb et d'Afrique subsaharienne. Celle-ci a pour objet de faciliter les échanges sur la gestion des dépôts et de l'épargne ainsi que sur leurs missions d'intérêt général de financement des entreprises, des infrastructures, et du logement. Une conférence internationale est notamment organisée tous les deux ans ; la cinquième édition se tiendra à Dakar, en septembre 2019, sous la présidence de la CDC du Sénégal.

Ces partenariats internationaux sont suivis par un service de quatre personnes ; ce service anime également, de manière transversale, l'alliance stratégique de la Caisse des Dépôts avec l'Agence française de développement (AFD). La charte d'alliance signée en décembre 2016 vise à créer des synergies entre ces deux institutions qui sont toutes deux engagées dans la lutte contre les inégalités et les fractures territoriales, respectivement en France et à l'international. L'une des réalisations concrètes de ce partenariat consiste en la création du fonds STOA, véhicule d'investissement commun qui accompagne l'émergence d'infrastructures

d'accès aux services essentiels dans les pays en développement – et en particulier en Afrique –, avec une forte prise en compte des questions environnementales (notamment climatiques), sociales et de gouvernance (ESG) dans les projets financés.

Adhésions à des organisations professionnelles

Caisse des Dépôts

Cf. « Soutien et participation aux think tanks ».

Thèmes abordés	
Fonctions supports	<p>Réseaux financiers européens et internationaux :</p> <ul style="list-style-type: none">- Club des investisseurs de long terme (CILT) ;- Association européenne des investisseurs de long terme (ELTI) ;- <i>MEDEF International</i> ;- Association pour la stabilité financière internationale (<i>Euro50Group</i>) ;- <i>European Association of Public Banks</i> (EAPB);- EUROFI ;- <i>International Capital Market Association</i> (ICMA) ;- Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) <p>Voir également « <i>Relations institutionnels et politique partenariale</i> ».</p>
Banque des Territoires	<ul style="list-style-type: none">- Associations et organisations représentatives des professions juridiques :<ul style="list-style-type: none">o Conférence générale des juges consulaires de France ;o Chambre nationale des huissiers de justice (CNHJ) ;o Groupe Monassier France (réseau notarial) ;o Association française en faveur de l'institution consulaire ;o Conseil supérieur du notariat (CSN) ;o Conseil national des administrateurs judiciaires et des mandataires judiciaires (AJMJ) ;o Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce (CNGTC) ;o Fondation pour le droit continental.→ Représentation dans les organes de gouvernance, participation aux projets et/ou comités, apport de financements.- Aménagement et développement économique des territoires :<ul style="list-style-type: none">o l'Institut des hautes études en aménagement et développement des territoires en Europe (Ihedate) ;o Mairie 2000 ;o la Fédération des agences de développement économique (CNER).- Environnement et énergie :<ul style="list-style-type: none">o Association Technique Energie Environnement (ATEE)o Syndicat des énergies renouvelables (SER)o France Hydro

Filiales et participations stratégiques

Les filiales et participations stratégiques du Groupe entretiennent également des relations avec les fédérations

professionnelles de leurs champs d'activité respectifs, au niveau national, européen et international.

	Adhésions à des associations et organisations professionnelles	Stratégie d'influence
Bpifrance	<ul style="list-style-type: none"> - Fédération bancaire française (FBF) - Association française des sociétés financières (ASF) - France Invest (Association française des investisseurs pour la croissance) - <i>Montreal Group</i> - Associations professionnelles des métiers (comptable, gestion, juridique) 	Bpifrance est inscrit sur la liste des représentants d'intérêts auprès de l'Assemblée nationale et de la Commission Européenne. Les relations avec le Parlement français sont gérées par la direction des relations institutionnelles et médias. Une équipe de trois personnes (dont l'une basée à Bruxelles), logée dans la direction de l'international, de la stratégie, des études et du développement, est en charge des relations avec le Parlement européen.
CDC Biodiversité	<i>Cf. « Partenariats dédiés au développement durable ».</i>	En tant que pionnier et premier opérateur de la compensation écologique, CDC Biodiversité a la volonté de contribuer positivement aux décisions publiques dans un contexte d'évolution réglementaire.
CDC Habitat	<ul style="list-style-type: none"> - Union sociale pour l'habitat (USH) - Fédération des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) 	Information non disponible.
CDC International Capital	Association Française des Investisseurs pour la Croissance (France Invest)	
CNP Assurances	<ul style="list-style-type: none"> - Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) - Fédération française de l'assurance (FFA) 	Le seul lobbying des entités du groupe CNP Assurances consiste à participer aux instances professionnelles d'assurance et, pour les filiales internationales, aux rencontres organisées dans le cadre des représentations diplomatiques de la France. CNP Assurances n'expose pas de position seule. Ses actions passent systématiquement par les organisations de place, en particulier la FFA et les acteurs européens du secteur de l'assurance. Des directeurs experts sont membres de commissions spécifiques.
Compagnie des Alpes	<ul style="list-style-type: none"> - Domaines skiables de France - Atout France - France Montagne - Syndicat national des espaces de loisir, d'attractions et culturels (SNELAC) - MEDEF 	Aucun représentant d'intérêt n'a été déclaré à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).
Egis	<ul style="list-style-type: none"> - Syntec-Ingénierie - Fer de France - Comité « Ingénierie » de l'Institut des routes, des rues et des infrastructures de mobilité (IDDRIM) - Mediaconstruct (présidence du comité scientifique et technique) - <i>International Bridges, Tunnels, Turnpikes Association (IBTTA)</i> 	Egis est représenté aux groupes d'intérêt (MEDEF, Ministère des affaires étrangères, Sénat, Assemblée nationale, etc.) par sa direction du développement, responsable des relations institutionnelles. Le groupe contribue par ailleurs aux réflexions nationales et internationales par le biais des associations, des réseaux techniques et des <i>think tanks</i> auxquels il

	Adhésions à des associations et organisations professionnelles	Stratégie d'influence
	<ul style="list-style-type: none"> - Institut de maîtrise des risques - Association nationale de la recherche et de la technologie (ANRT) - Plusieurs pôles de compétitivité (Advancity, Aerospace Valley, Lyon Urban Truck and Buses, I-Trans) - MEDEF 	participe.
Icade	<ul style="list-style-type: none"> - Fédération des sociétés immobilières et foncières (FSIF) - <i>European Public Real Estate Association</i> (EPRA) - Association des directeurs immobiliers (ADI) - Fédération des promoteurs immobiliers (FPI) 	Icade mène des actions de lobbying à travers sa participation à des associations professionnelles notamment, mais elle n'a pas formalisé sa stratégie à l'heure actuelle. Icade rend compte de ses activités de lobbying dans son document de référence – dans la partie consacrée au dialogue avec les parties prenantes.
Informatique CDC	Aucune adhésion	
SCET	<ul style="list-style-type: none"> - Fédération des entreprises publiques locales (Fédération des EPL – administratrice) - Fédération française des ports de plaisance (FFPP) - Fédération Nationale des Métiers du Stationnement (FNMS – administratrice) 	La Fédération des EPL a pour vocation principale de faire du lobbying pour ces dernières.
Société Forestière	Aucune adhésion	
Transdev	<ul style="list-style-type: none"> - Union des transports publics et ferroviaires (UTP) - Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) - Union internationale des transports publics (UITP) - Groupement interprofessionnel du transport et de la logistique (GITL – présidence → siège au comité exécutif du MEDEF) - Association Française du Rail (AFRA) - Associations d'élus 	L'année 2018 fût marquée par l'adoption par le Parlement d'une réforme importante du système ferroviaire français avec, à la clef, l'ouverture à la concurrence dès fin 2019 des services régionaux financés par les Régions. Ce nouveau marché offre des perspectives pour Transdev, premier opérateur privé en Allemagne. Le groupe a profité de cette réforme pour faire part de sa vision de la gouvernance du système ferroviaire et des conditions dans lesquelles la concurrence doit être organisée afin de garantir équité et transparence. Toutes ces actions de lobbying respectent le code d'éthique du groupe et sont en conformité avec la déontologie instaurée par la loi Sapin 2. Transdev prépare par ailleurs son premier reporting sur ces actions, qui devrait être adressé à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique en avril 2019.

Partenariats dédiés au développement durable

Caisse des Dépôts

Convaincue de l'efficacité de l'action collective, la Caisse des Dépôts accompagne les projets de ses partenaires, développe un dialogue avec les acteurs de la société civile sur ses objectifs en matière de développement durable et contribue au lancement d'initiatives communes et de coalitions, en faveur d'un développement durable et solidaire.

Tout en veillant à garder un lien avec ses activités, elle a notamment noué de

nombreux partenariats avec les mondes associatif et académique. La variété de ces partenariats témoigne d'une démarche ouverte, orientée vers le développement de solutions innovantes et le dialogue citoyen.

L'historique des engagements de la Caisse des Dépôts en faveur d'un développement durable est présenté dans le rapport d'activité et de développement durable 2018 (page 9).

Associations et organisations	
Organisations généralistes	<ul style="list-style-type: none"> - La Fabrique écologique - Fondation Nicolas Hulot (FNH) - Entreprises pour l'Environnement (EpE) - Institut du développement durable et des relations internationales (IDDRI) - France Nature Environnement (FNE) - Comité 21 - Orée - Collège des Directeurs du Développement Durable (C3D) - Observatoire de la RSE (Orse) - Pacte mondial - Groupe des experts RSE de Pôle Emploi - Club « Développement durable » des établissements publics
Investissement responsable / Finance durable	<ul style="list-style-type: none"> - Forum Investissement Responsable (FIR) (vice-présidence) - <i>Principles for Responsible Investment</i> (PRI) - Initiative Finance du Programme des Nations unies pour l'environnement (UNEP-FI) - <i>Institutional Investors Group on Climate Change</i> (IIGCC) - <i>International Corporate Governance Network</i> (ICGN) - Groupe ESG de l'Af2i (présidence de la commission ESG) - Cercle des investisseurs institutionnels de Novethic - Commission ESG de France Invest (animation) - <i>Green Bond Principles</i> - <i>Assessing low-Carbon Transition</i> (ACT) - <i>2° Investing Initiative</i> - <i>Finance for Tomorrow</i> (animation de la commission « Recherche ») - <i>Carbon Disclosure Project</i> - <i>Mainstreaming Climate Action in Financial Institutions</i>¹³ - <i>Climate Chance</i>¹⁴ - <i>Climate Action 100+</i> - Chaire « Finance durable et investissement responsable » (FDIR) Ecole Polytechnique/AFG/IDEI
Immobilier durable / Villes et territoires durables	<ul style="list-style-type: none"> - Qualitel - Effinergie - Alliance HQE-GBC - Association Bâtiment Bas Carbone (BBCA)

¹³ Partenariat non reconduit en 2019.

¹⁴ Partenariat signé en 2019.

Associations et organisations	
	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Smart Building Alliance</i> - <i>Greenflex/EnergieSprong⁵</i> - <i>Energy Cities</i> - <i>International Urban Development Association (INTA)</i>
Biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil international Biodiversité & Immobilier (CIBI) - Programme Nature 2050
Énergie et climat	<ul style="list-style-type: none"> - <i>The Shift Project</i> - I4CE - Association Bilan Carbone - Chaire « Energie et prospérité » ENS/Polytechnique/ENSAE/Institut Louis Bachelier - Chaire « Economie du climat » Université Paris Dauphine
Innovation et prospective	<ul style="list-style-type: none"> - Futuribles - Programme Noé (Utopies/Danone) - Fing - Club de Paris des directeurs de l'innovation - Chaire « Innovation publique » ENSCI/ENA - Chaire « Innovation publique » Polytechnique - <i>Big 4 Start Up</i>
Mobilité durable	<ul style="list-style-type: none"> - TRANS.CITE - Club « Développement durable » des établissements publics (animation du groupe de travail « Mobilité durable »)
Cohésion sociale et insertion	<ul style="list-style-type: none"> - France <i>Silver Eco</i> - NQT - Mozaïk RH - AEF Jeunes d'Avenir - Les entretiens de l'excellence

Filiales et participations stratégiques

	Partenariats	Engagements
Bpifrance	<ul style="list-style-type: none"> - Orse (Club Finance notamment) - NQT - Synergie Solaire (fonds de dotation de la filière européenne des énergies renouvelables) - Club B4B+ - Programme Nature 2050 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Principles for Responsible Investment (PRI)</i> - Charte « Investisseur Responsable » de France Invest - Déclaration mondiale sur le changement climatique - <i>Montreal Carbon Pledge</i> - Déclaration de Paris - <i>Statement by Financial Institutions on Energy Efficiency</i> - Charte des investisseurs publics en faveur du climat - Charte ACT-Ademe
CDC Biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi du partenariat de la Caisse des Dépôts avec France Nature Environnements (FNE – préside un groupe de travail en agroécologie) - Conseil International Biodiversité & Immobilier (CIBI) (administratrice) - Orée - Entreprises pour l'Environnement (EpE) - <i>Business and Biodiversity Offsets Programme (BBOP)</i> - <i>EU Business & Biodiversity Platform</i> - <i>No Net Loss Initiative (IPBES)</i> - <i>Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services (IPBES)</i> - Conseil d'orientation scientifique (COS) de la 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'engagement

	Partenariats	Engagements
	Fondation pour la recherche et la biodiversité <ul style="list-style-type: none"> - Alliance financière sur le capital naturel - Observatoire nationale de la biodiversité (biodiversité en ville) - Conventions de partenariat opérationnelles avec des Conservatoires d'espaces naturels (ex : Société nationale de protection de la nature – SNPN) 	
CDC Habitat	<ul style="list-style-type: none"> - Divers groupes de travail dans le domaine de l'immobilier et de la ville durables - Programme Nature 2050 - NQT - Associations d'insertion par le logement - Associations d'intermédiation locative - Associations d'aide sociale - Services sociaux locaux 	AMPERE Gestion - société de gestion d'actifs pour compte de tiers du groupe CDC Habitat : <ul style="list-style-type: none"> - <i>Principles for Responsible Investment</i> (PRI) Efidis et Osica – deux des treize entreprises sociales pour l'habitat du groupe CDC Habitat : <ul style="list-style-type: none"> - Charte de la diversité
CDC International Capital	<i>Principles for Responsible Investment</i> (PRI)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Principles for Responsible Investment</i> (PRI) - Charte « Investisseur Responsable » de France Invest
CNP Assurances	<ul style="list-style-type: none"> - Association française de l'assurance (AFA) (groupes de travail sur la RSE) - ORSE (dont Club Finance) - Cercle des institutionnels de Novethic - NQT 	<ul style="list-style-type: none"> - Pacte mondial - <i>Principles for Responsible Investment</i> (PRI) - <i>Montreal Carbon Pledge</i>
Compagnie des Alpes	<ul style="list-style-type: none"> - Chaire « Attractivité et nouveau marketing territorial » d'Aix Marseille Université - Programme Nature 2050 	
Egis	<ul style="list-style-type: none"> - Commissions « Innovation » (présidence) et RSE de Syntec-Ingénierie - Association Bâtiment Bas Carbone (BBCA) (membre fondateur) - France GBC (<i>Green Building Council</i>) - Commission pour le développement des immeubles en bois ADIVbois (vice-présidence assurée par sa filiale Elioth) - C3D - « Décider Ensemble » (membre du conseil d'administration) - Club France DD - Construction 21 - <i>Shift Project</i> - Centre européen d'excellence en biomimétisme de Senlis (CEEBIOS) - Club B4B+ - Programme Nature 2050 - Club Climat Energie de la ville de Saint-Quentin-en-Yvelines (membre du conseil d'administration) - Club de Paris des directeurs de l'innovation - Fondation Palladio (membre fondateur) - NQT 	<ul style="list-style-type: none"> - Pacte mondial - Charte Vivapolis - Principes directeurs pour un dialogue constructif avec les parties prenantes - Charte d'engagement des bureaux d'études dans le domaine de l'évaluation environnementale - Signature d'une charte en faveur de l'amélioration de l'accompagnement des collaborateurs touchés par le cancer (rédigée par le Club des entreprises animé par l'Institut national du cancer, l'Association nationale des DRH et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)
Icade	<ul style="list-style-type: none"> - Commission de normalisation de l'aménagement durable des quartiers d'affaires (ADQA) avec l'Afnor - <i>Smart Building Alliance</i> - Alliance HQE-GBC - Observatoire de l'immobilier durable - Groupe de travail de l'Agence locale de 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>French Green Business Climate Pledge</i> - <i>Green Bond Pledge</i> - Trois Chartes signées avec l'établissement public territorial de Plaine Commune : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Charte « Entreprise-territoire » ▪ Charte « Economie circulaire et développement durable »

	Partenariats	Engagements
	l'énergie et du climat Plaine Commune (Alec) - Club « Villes, Territoires, Énergie et Changement Climatique » (Club ViTeCC) - Association HQE (participation au groupe de travail sur le nouveau référentiel HQE Bâtiment Durable de pour les établissements de santé, pilotage du nouveau label « Bâtiments connectés et communicants ») - Groupe de travail sur l'élaboration d'un référentiel E+C- à l'échelle d'un quartier avec l'Ademe - Groupe de travail sur le Plan Climat et la politique de résilience de la Ville de Paris - Comité d'application des marques NF Logement et NF Habitat (Cerqual) - ADIVbois (membre fondateur et membre du conseil d'administration) - Association Bâtiment Bas Carbone (BBCA) (membre fondateur) - Institut pour la Ville Durable (IVD) - Airparif - Airlab - Programme Nature 2050 - Act4nature - CEEBIOS - Club B4B+ - Convention de partenariat avec la LPO - <i>Corporate Forum on Sustainable Finance</i> (membre fondateur) - Fondation Palladio (membre fondateur) - Projets d'innovation portés par des écoles (Centrale Supélec, Ecole Nationale Supérieure de Création Industrielle, Chaire « Entrepreneuriat, Territoire, Innovation ») - Instances de concertation locales dédiées au développement économique et social des territoires (ex : Club de mobilité ADOR à Rungis, « Paris Terre d'envol » à Paris Nord 2) - Arc de l'innovation (initiative visant à dynamiser les territoires de l'Est de la métropole du Grand Paris) - C3D - Les jeunes talents de Plaine Commune - Réseaux « Entreprendre » du Val de Marne et de Saint-Denis - NQT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Charte « Grands projets » - Charte « Paris Action Climat » de la Mairie de Paris - Charte énergétique du « Plan Bâtiment Durable » - Chartes d'emploi local et d'insertion - Contribution aux ODD
Transdev	- Club « Handicap & Compétences » - Handeco – Pas@Pas - TRANS.CITE - Programme Nature 2050	- Pacte mondial - Charte de la diversité - Charte des relations inter-entreprises - Charte « Relations fournisseur responsables » - Charte RSE de l'UITP - Charte « Entreprises & Quartiers » - Initiative « Route plus sûre »

Soutien et participation aux *think tanks*

Au niveau national, la Caisse des Dépôts soutient financièrement des *think tanks* généralistes, comme l'Institut Montaigne, la Fondation pour l'innovation politique, la Fondation Jean Jaurès, ou encore Terra Nova, ainsi que des *think tanks* thématiques, comme l'Institut Paul Delouvrier sur les services publics et Fondafip sur les finances publiques.

Au niveau européen, elle contribue au financement d'études et de groupes de réflexion promouvant le modèle d'investisseur de long terme, animés par des *think tanks* comme Bruegel, le Cercle des européens Athenora, ou l'*European Institut of Financial Regulation* (EIFR). Elle apporte son soutien à l'Institut Jacques Delors « Notre Europe », ainsi qu'à des associations promouvant l'investissement européen dans les territoires, comme la

Fédération française des maisons de l'Europe, Confrontation Europe ou le Mouvement Européen.

Pour bénéficier de ce soutien, qui prend principalement la forme de subventions et de cotisations, ces *think tanks* doivent répondre à certains critères ; ils doivent notamment être reconnus d'utilité publique et travailler sur des thèmes économiques et sociétaux intéressant directement les activités du Groupe. La Caisse des Dépôts veille par ailleurs à ce que ce soutien s'accompagne d'un partenariat de travail sur des thématiques d'intérêt commun.

Les modalités de participation de la Caisse des Dépôts sont diverses : participation régulière de collaborateurs à des séminaires de travail, interventions lors de colloques organisés par les *think tanks*, commande d'études, etc.

La Caisse des Dépôts soutient une étude sur le rôle des banques et institutions promotionnelles nationales dans l'utilisation des fonds publics

L'Institut Jacques Delors a publié, en juillet 2018, un rapport intitulé « Mieux utiliser les fonds publics : le rôle des banques et institutions promotionnelles nationales (NPBI) dans le prochain budget de l'Union européenne ». Ce rapport présente les différents instruments financiers communautaires et le rôle que les acteurs, tels que la Caisse des Dépôts, jouent dans leur distribution.

Soutien aux partis politiques

Aucune entité du Groupe ne pratique les contributions et les dons aux partis politiques, aux hommes politiques et aux institutions connexes en France. En ce qui concerne la Caisse des Dépôts, plus précisément, les décisions d'engagement de subvention relèvent de comités d'engagement ; elles font l'objet d'une recherche des personnes politiquement

exposés au titre des diligences de lutte contre le blanchiment.

Gestion de la relation client

Pour le groupe Caisse des Dépôts, la notion de client renvoie à un large spectre d'acteurs de natures très diverses (clients particuliers, professionnels ou institutionnels, bénéficiaires des mandats gérés, etc.) dans une grande variété de secteurs de l'économie française.

Les entités du Groupe en contact direct avec leurs clients ont déployé des dispositifs de mesure et d'amélioration de la satisfaction de ces derniers, adaptés aux spécificités de leurs activités respectives. Toutes accordent une attention particulière à la loyauté de leurs pratiques envers leurs clients.

Caisse des Dépôts

Dans des contextes européen et français très incitatifs, la médiation du Groupe se déploie depuis 22 ans. Elle regroupe aujourd'hui la médiation institutionnelle, la médiation inter-entreprises et, désormais, la médiation de la consommation.

La médiation du Groupe a évolué pour se conformer à la législation récente, relative à la consommation notamment. Néanmoins, la majorité des saisines de la médiatrice du Groupe relèvent de la médiation institutionnelle, tout particulièrement dans le cadre du dispositif Ciclade de gestion des comptes inactifs.

La forte progression des saisines s'est poursuivie en 2018, avec 348 dossiers instruits au cours de l'année (+27 % par rapport à 2017).

La médiatrice du Groupe a été référencée, en 2018, par la Commission d'évaluation et de contrôle de la médiation de la consommation (CECMC), chargée d'établir et de mettre à jour la liste des médiateurs notifiés auprès de la Commission européenne.

Un plan de développement de la médiation est en cours de déploiement, en lien avec la direction juridique et fiscale du Groupe.

La saisine de la médiatrice s'effectue par le biais d'un formulaire en ligne, disponible sur le site internet de la Caisse des Dépôts, par mail, ou par voie postale, selon les modalités précisées sur le site internet également.

La mission et les valeurs de la médiatrice, encadrées par une charte, sont de renouer une relation de long-terme avec l'ensemble des parties prenantes, de proposer des solutions aux litiges de la consommation dont elle est saisie, et de suggérer le cas échéant des modifications des règles et procédures internes en vigueur.

Pratiques

Banque des Territoires

Dans le cadre de son plan stratégique de transformation 2020-2024, la Banque des territoires a identifié quatre priorités de transformation parmi lesquelles figurent celle de placer le client au cœur de son action. Cette priorité revêt différents enjeux :

- mieux connaître et interagir avec ses clients (une meilleure orientation client passe par la connaissance et l'interaction en continu) ;
- orienter son action en fonction de l'expérience client (i.e. développer une expérience client sur différents canaux afin d'améliorer sa visibilité) ;
- simplifier ses processus pour mieux servir les clients.

Dans ses relations avec les clients, la Banque des territoires dispose de nombreux dispositifs permettant de faire remonter les demandes et réclamations de ceux-ci. Elle vise également à informer et communiquer avec ses clients de manière exhaustive.

Pratiques

La Banque des Territoires s'est par ailleurs dotée, fin 2018, d'une plateforme digitale reprenant les services de la plateforme numérique des territoires (informations et présentation de l'offre commerciale) et introduisant une nouvelle dimension commerciale. Au dernier trimestre 2018, elle a créé un service « Etudes et connaissance clients » dédié aux enquêtes clients, à la mise en place de communautés clients et à la supervision de la plateforme digitale.

Direction des clientèles bancaires :

- Banque en ligne ;
- Rencontres régulières entre les réseaux commerciaux et les clients afin d'évoquer, notamment, la qualité de la relation client ;
- Enregistrement des demandes clients (modification de contrat, demande d'informations) dans un outil dédié ;
- Enregistrement des comptes-rendus de visite et suivi/traitement des réclamations dans un outil dédié ;
- Existence d'un service qualité client qui recueille et traite l'ensemble des réclamations ;
- Modalités de saisine du médiateur mentionnés dans les conditions générales d'utilisation ;
- Formation des gestionnaires et des nouveaux arrivants sur le dispositif Ciclade à la gestion de la relation client (incluant la gestion des clients difficiles).

Direction des prêts :

- Assistance technique sur les systèmes d'information à partir du site client (environ 100 remontées/mois en provenance des OLS et des collectivités) ;
- Réalisation d'ateliers auprès des clients et des directions régionales au cours desquels sont présentées les évolutions des outils/dispositifs et sont réalisées des enquêtes flash.

Direction du réseau :

- Politique Qualité et certification ISO 9 001 sur le périmètre de la relation clients/partenaires (renouvelée en 2018) ;
- Mise en place d'un outil de gestion de la relation client (GRC) : D'CliC.

Retraites et formation professionnelle

L'accès aux services essentiels, l'information et l'accompagnement des mandants/assurés sont au cœur des services de la relation client de la direction des retraites et de la solidarité dans tous les domaines (retraite, activités sociales, gestion des fonds en déshérence avec Ciclade et formation professionnelle), notamment dans le cadre de la résolution des réclamations et litiges.

- Canaux habituels de la relation client (courriers, téléphone, courriels, face à face) permettant de recueillir et de répondre aux demandes des clients ;
- Services en ligne dématérialisés ;
- Adaptation de la communication en fonction des différents profils de clients ;
- Mise à disposition de toute l'information utile sur le site internet et sur les espaces clients ;
- Systèmes facilitant l'autonomie des clients dans leur recherche d'informations.

Afin de garantir la satisfaction de ses mandants et d'assurer son rôle de tiers de confiance, la direction des retraites et de la solidarité s'appuie sur les dispositifs suivants :

- Démarche qualité (sur certains fonds) et mesure de la satisfaction client (cf. « *Mesure de la satisfaction client* ») ;
- Processus de gestion des réclamations ;
- Conventions d'objectifs et de gestion (COG) tripartites pour les principaux mandats (définition d'indicateurs de suivis notamment) ;
- Comité des risques (en charge du pilotage du dispositif de maîtrise des risques opérationnels de la direction et des plans de contrôle notamment) ;
- Dispositif de contrôle sur la gestion des paiements (convention entre la direction des retraites et de la solidarité et la direction des systèmes d'information).

Filiales et participations stratégiques

Pratiques	
Bpifrance	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation de l'intégralité de l'offre sur le site internet bpifrance.fr avec la possibilité d'affiner la recherche en fonction des besoins du client et d'utiliser une aide à la recherche d'interlocuteur en région ; - Implantation décentralisée, particulièrement dans les métiers liés aux financements et à l'innovation (48 implantations régionales en France métropolitaine et Outre-mer) ; - Large délégation des pouvoirs ; - Dispositif de réclamation, accessible depuis le site internet, permettant un contact par téléphone ou par mail avec le site régional concerné ; - Dispositif de gestion des réclamations.
	<p>Information clients :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique d'attribution pour les demandeurs de logements sociaux ; - Charte de qualité comprenant 16 engagements ; - Corpus de procédures en matière de gestion locative (Commercialiser les biens locatifs ; Facturer et encaisser ; Gérer les charges locatives ; Gérer les relations avec les réservataires ; Gérer l'entrée du locataire ; Gérer les relations clients ; Gérer le bail ; Gérer la sortie du locataire ; Recouvrer) ; - Documents mis à la disposition des locataires (charte de qualité, guide d'entretien du logement, livret d'accueil du locataire, etc.) ; - Espace « Locataire » personnalisé en ligne et application mobile associée proposant un ensemble de services, de notifications et d'informations ; - Présence de gardiens sur site pour répondre aux demandes des locataires.
CDC Habitat	<p>Prise en compte des demandes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centre de contacts client pour répondre aux demandes des locataires (ouvert du lundi au vendredi sans interruption entre 8h et 19h) et procédure de traitement de ces demandes ; - Système vocal interactif (depuis 2018) intégré au système de téléphonie du centre de contacts client afin de répondre à certaines demandes sans attendre la disponibilité d'un téléconseiller et de privilégier les réponses à valeur ajoutée ; - Service externe assurant un relais en dehors des heures d'ouverture du centre de contacts client (week-end et jours fériés) pour les appels d'urgence. <p>Accompagnement social :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guide opératoire « Suivi social » utilisé dans la phase précontentieuse ; - Communication ciblée vers les nouveaux entrants et les locataires en primo-impayé (guide de l'accompagnement social et deux dépliants dédiés) ; - Personnel dédié à l'accompagnement social dans la plupart des entités du groupe ; - Partenariats avec des organismes extérieurs (ex : associations d'insertion par le logement, associations d'intermédiation locative, associations d'aide sociale, services sociaux locaux, etc.).
	<p>Ecoute des besoins des assurés et évaluation de la satisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation d'une démarche transverse d'expérience client (département dédié créé fin 2018) par la mise en place de dispositifs de mesure de l'expérience client, l'analyse de leurs résultats, leur bonne prise en compte, et la structuration du recueil des attentes du client ; - Cf. « <i>Mesure de la satisfaction client</i> ».
CNP Assurances	<p>Suivi des demandes et des requêtes des assurés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Engagement de réponse dans les deux mois suivant la date de réception de la réclamation ; - Equipes dédiées au traitement des réclamations ; - Outils permettant d'affiner leur suivi et leur analyse afin d'en tirer des enseignements et d'améliorer, à terme, la qualité de service et le délai de traitement ; - Médiation assurée par la « Médiation de l'assurance » au sein de la Fédération française de l'assurance (FFA). <p>Qualité de service :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique de certification concernant la qualité de procédures importantes (selon des normes professionnelles reconnues – ISO 9 001 pour les activités de gestion ou commerciales) déployée par CNP Assurances et plusieurs de ses filiales ;

Pratiques

- Renouvellement régulier des certifications acquises ;
- Outils digitaux (ex : Numéa qui permet d'optimiser via la numérisation les traitements des documents communiqués à CNP Assurances et de disposer immédiatement de l'ensemble de la communication clients afin d'apporter une information plus fiable et plus immédiate aux clients comme au partenaire).

Communication aux assurés :

- Mention de l'âge légal de départ à la retraite sur les bulletins de situation annuel pour les contrats de retraite ;
- Envoi d'un courrier aux assurés non cotisants (à 62, 65 et 67 ans) pour qu'ils n'oublient pas de liquider leurs droits → à partir de 2019, envoi d'un courrier à tous les assurés de contrats de retraite (cotisants et non cotisants) ayant dépassé l'âge de départ à la retraite – ou à 62 ans à défaut – pour les inciter à liquider leurs droits.

Accès à l'information :

- Publication et mise à jour régulière de fiches pédagogiques à destination des assurés, ainsi qu'un lexique pour une meilleure compréhension des termes de l'assurance ;
- Mise en accessibilité du site Internet (conforme au référentiel RGAA à 95 %).

Contrats non réglés :

- Mise en place de mesures successives d'amélioration continue du dispositif de gestion des contrats non réglés et d'automatisation de processus ;
- Envoi d'un courrier automatique au conjoint et à la famille d'une personne décédée afin d'accélérer le traitement du dossier dès son ouverture ;
- Plateforme en ligne « e-bénéficiaire.cnp.fr », accessible progressivement depuis juin 2018, permettant à un bénéficiaire, à un tiers de confiance ou à un conseiller financier d'effectuer toutes les démarches (de la constitution du dossier à son suivi) depuis un accès personnel directement sur le site ;
- Renforcement du pilotage de l'activité afin de réduire, chaque année, le volume des décès de plus d'un an non-réglés (ex : utilisation d'un modèle apprenant permettant de détecter de nouveaux décès dans un processus de perfectionnement en continu).

Conformité des produits et services :

- Procédures de lancement de nouveaux produits/modification significatives de produits existants, révisées en 2018 en lien avec la directive relative à la distribution de l'assurance, comprenant la vérification de la conformité du produit et les modalités de commercialisation du produit ;
- Réalisation de tests avant d'introduire ces produits sur le marché ou de leur apporter des adaptations importantes (ou encore si le marché cible a changé de manière significative) ;
- Mise à la disposition des distributeurs tous les renseignements utiles sur les produits d'assurance et sur le processus de validation de ces produits, y compris sur le marché cible ;
- Réexamen régulier des produits d'assurance proposés ou commercialisés, en tenant compte de tout événement qui pourrait influencer sensiblement sur le risque potentiel pesant sur le marché cible défini, afin d'évaluer au minimum si le produit continue de correspondre aux besoins du marché cible défini et si la stratégie de distribution prévue demeure appropriée ;
- Vérification de la conformité des documents contractuels, commerciaux et publicitaires ;
- Vérification, par des équipes dédiées, en coopération avec les experts juridiques, de la conformité des produits et des opérations d'assurance et accompagnement de la mise en application des évolutions juridiques.

Compagnie des Alpes

- Programme « Très Grande Satisfaction » du client ;
- Développement de procédures interactives et de méthodologies complètes pour identifier les leviers de la satisfaction client et les « rongeurs » d'expérience (ex : démarches de design de service permettant d'être à l'écoute du client dans une situation d'observation) ;
- Organisation de forums d'accueil et de formations pour les employés, avant chaque saison ;
- Traitement rigoureux des réclamations ;
- Conditions générales de vente.

Egis

- Relation client pilotée au sein des filiales principalement, à la maille des prestations d'étude et de maîtrise d'œuvre fournies, des activités d'exploitation d'autoroutes et d'aéroports et des activités de services ;
- Sujet intégré à la charte de déontologie, au code d'intégrité et à la déclinaison de ce dernier pour les partenaires ;
- Intégration de clauses spécifiques dans les conditions de vente pour les activités ciblant directement le consommateur.

Pratiques

Icade	<p>Au niveau du groupe :</p> <ul style="list-style-type: none">- Charte éthique définissant les engagements et principes d'Icade en faveur du développement d'une culture de la conformité, de l'éthique et de l'intégrité ; cette charte régit notamment les relations avec les clients ;- Système d'alerte éthique ;- Expérimentation sur plusieurs opérations d'une application mobile qui simplifie la relation avec les clients lors des visites de chantier et facilite la levée des réserves en offrant à ces derniers un espace dédié pour déclarer leurs éventuelles réserves et suivre l'avancement de leur traitement (dispositif en cours de déploiement). <p>Au niveau du pôle Promotion :</p> <ul style="list-style-type: none">- Certification NF (exigences précises en matière de contractualisation et d'information notamment). <p>Au niveau du pôle Foncière Tertiaire :</p> <ul style="list-style-type: none">- Service client (centre d'appel complété d'un outil informatique) disponible sur l'ensemble des sites.
Informatique CDC	<ul style="list-style-type: none">- Mise en place de partenaires « Métiers opérationnels », interlocuteurs privilégiés des clients, et de partenaires « Métiers stratégiques », qui interviennent en appui des premiers, afin de mettre en place, métier par métier, une relation client plus suivie, de fluidifier cette dernière et d'adopter une vision plus orientée « clients » ;- Conventions de services encadrant la relation client ;- Suivi des services mis à dispositions des métiers et refonte de ces derniers. <p>A titre d'exemple, pour les métiers bancaires de la Caisse des Dépôts, un suivi personnalisé a été mis en place afin de formaliser les attendus au-delà des taux de disponibilités traditionnellement présents dans les conventions de services :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mettre le client et sa satisfaction au cœur de nos préoccupations ;2. Être reconnu comme le partenaire de référence ;3. Développer la collaboration transverse entre le département de la production informatique, les Métiers de la Caisse des Dépôts, sa direction des systèmes d'information, etc. ;4. Développer la gamme des services proposés et garantir leur compétitivité en mettant en avant notre savoir-faire ;5. Implémenter des solutions adaptées à nos enjeux de sécurité technique ;6. Accroître la réactivité tout en garantissant la sécurité et l'exploitabilité ;7. Renforcer l'expertise de haut niveau de nos collaborateurs ;8. Promouvoir la valeur ajoutée des services proposés ;9. Prendre le virage du numérique ;10. Rationaliser les technologies.
Transdev	<ul style="list-style-type: none">- Sujets encadrés par le code d'éthique du groupe ;- Gestion de la satisfaction client au niveau local (déploiement des certifications ISO 9 001 et du label FACE QSE pour la France) ;- Déploiement de « Listen », programme de gestion des réclamations et des remontées client, dans les pays et réseaux du groupe ;- Modalités de gestion des demandes et des réclamations précisées dans les contrats signés avec les autorités organisatrices ;- Conception et développement d'applications mobiles locales à destination des usages (ex : vente en ligne).

Mesure de la satisfaction client

Caisse des Dépôts

Mesure de la satisfaction client

Banque des Territoires

L'objectif du service « Etudes et connaissance clients » est, pour la Banque des Territoires, d'avoir une vision centralisée et consolidée de cette satisfaction clients grâce au suivi d'indicateurs identiques et ce, quel que soit le marché.

Dès sa création, ce service a lancé deux études auprès de quatre cibles de clientèles : collectivités locales, organismes de logement social, professions juridiques et entreprises gérées par le siège. La visée de ces enquêtes était, à la veille du lancement de la plateforme digitale, de :

- mesurer la qualité d'image et l'engagement des clients (étude quantitative auprès de 650 clients et non clients avec l'aide d'un institut externe) ;
- identifier les attentes des clients (28 entretiens menés en face-à-face sur tout le territoire d'octobre à décembre 2018).

Ces études ont été montées avec les chefs de marché (marketing stratégique), les équipes métiers et la direction de la communication ; les résultats ont notamment été présentés lors d'un séminaire de la Banque des Territoires en 2019.

Les principaux enseignements de ces enquêtes ont été immédiatement pris en compte dans l'élaboration des plans marketing et du plan stratégique 2019. Un indicateur du type « *Net Promoter Score* » (NPS) a été mis en place ; il permettra de suivre dans la durée l'engagement des clients.

Par ailleurs, la Banque des Territoires s'est dotée d'un outil d'enquête qui sera activable sur sa plateforme, selon le profil et le parcours de l'utilisateur.

- Direction des clientèles bancaires :
 - enquête relative à la souscription de prêts d'installation pour les notaires :
 - taux de satisfaction de 96,2 % ;
 - taux de recommandation de +46,2 points sur une échelle de -100 à +100 ;
 - évaluation de l'effort déployé pour souscrire à la prestation de 2,8/5 ;
 - enquête portant sur la relations bancaire → taux de satisfaction s'élevant à 89,26 %.

- Direction des prêts :

Une enquête de satisfaction est menée auprès des organismes de logement social. En 2018, cette enquête a été adaptée au contexte de la réforme du logement social (OLS). Cette enquête a révélé un bon niveau de satisfaction globale, avec une note de 8/10, incitant les OLS à recommander la Caisse des Dépôts auprès de leurs confrères. Cette dernière est considérée comme un acteur à part entière de l'écosystème du logement social ; elle fait l'objet d'une grande attente de la part des OLS interrogées pour leur apporter des solutions de financement et d'accompagnement dans le cadre de la réforme du logement impulsée par l'Etat.

Direction des retraites et de la solidarité

De nombreux dispositifs d'évaluation de la satisfaction des clients (fonds mandants) et des bénéficiaires (clients des fonds mandants) sont mis en place :

- enquête de satisfaction concernant le traitement des appels reçus par les centres d'appels des établissements auprès des clients (actifs, employeurs, retraités) et partenaires des fonds Ircantec, CNRACL, RAFF et FSPOEIE ;
- enquête téléphonique sur le service de mise en relation téléphonique accessible en ligne ;
- enquête de satisfaction auprès des retraités ;
- baromètre de satisfaction des fonds CNRACL, RAFF et FSPOEIE sur le traitement des demandes de pensions de réversion et des demandes de majorations pour enfants (support papier) ;
- enquête de satisfaction auprès des actifs affiliés à la CNRACL et au RAFF ayant bénéficié d'un « Entretien Information Retraite » lors des salons Retraite ;
- enquête de satisfaction auprès des établissements hospitaliers sur les missions des correspondants hospitaliers et évaluation de leur relation avec la CNRACL ;
- enquête de satisfaction auprès des employeurs ayant assisté aux sessions d'informations

Mesure de la satisfaction client

destinées à présenter le service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (SASPA) ;
- enquêtes de satisfaction auprès des actifs/retraités et des affiliés à la CNRACL, au RAFF
et au FSPOEIE ayant utilisé les services en ligne dématérialisés.

Filiales et participations stratégiques

Mesure de la satisfaction client

Enquête annuelle de satisfaction auprès des clients et partenaires (avec l'appui d'un institut indépendant, appliquant des méthodes standards). Les résultats sont collectés de façon anonyme et indépendante ; ils permettent de suivre les attentes des clients, d'élaborer des plans d'actions pour améliorer davantage leur satisfaction et de conforter les orientations stratégiques de l'entreprise.

Bpifrance

En 2018, l'enquête a été menée auprès de 2 100 entreprises. La note de satisfaction globale est restée stable par rapport à 2017 (7,5/10) après trois années de hausse consécutives ; elle se situe à un niveau élevé pour le secteur bancaire. La grande majorité des clients sont prêts à recommander Bpifrance aux autres entreprises (*Net Promoter Score** de 35 points).

* Le *Net Promoter Score* (NPS) est un indicateur permettant de mesurer la recommandation nette, positive ou négative, que les clients donnent de Bpifrance. Il se calcule en retranchant le pourcentage de détracteurs du pourcentage de promoteurs. Il s'exprime en points et peut prendre des valeurs allant de -100 à +100 points. En 2018, le NPS moyen des banques françaises était négatif. <https://www.bpifrance.fr/A-la-une/Dossiers/Bpifrance-partenaire-de-confiance-des-entrepreneurs/Que-pensent-les-clients-de-Bpifrance-41994>

CDC Habitat

Plusieurs enquêtes de satisfaction sont réalisées, de façon récurrente ou ponctuelle :

- Baromètre annuel de satisfaction clients commun à l'ensemble des filiales.
- Enquêtes mensuelles auprès des locataires entrants et sortants.
- Enquêtes post-livraison d'une nouvelle résidence.
- Enquêtes avant/après travaux.
- Quatre vagues d'enquêtes annuelles auprès des locataires ayant contacté les centres d'appel.

Les indicateurs principaux du baromètre annuel sont consolidés au niveau groupe (hors Adoma). Le taux de satisfaction globale 2018 du groupe (hors Adoma) est de 76,5 % (stable par rapport à 2017).

CNP Assurances

- Enquêtes périodiques auprès des clients et des partenaires-distributeurs pour un diagnostic complet de la satisfaction client ;
- Enquêtes réalisées avec un progiciel de sondage en ligne qui permet d'évaluer la satisfaction à chaud et, si besoin, en continu (en 2018, de nouveaux outils permettant l'analyse automatique des textes libres formulés en réponse à des questions ouvertes ont commencé à être testés) ;
- Enquêtes de satisfaction auprès des clients partenaires de Lyfe (questionnaire et outils permettant de faire d'avis positifs/négatifs directement depuis la plateforme) ;
- Enquêtes de satisfaction menées dans les filiales Caixa Seguradora, CNP Partners et CNP Assurances Compañía de Seguros.

En 2018, CNP Assurances a réalisé cinq enquêtes de satisfaction auprès des clients et des conseillers. Ces enquêtes ont porté sur la qualité des services en ligne et sur la qualité de la relation par mail entre CNP Assurances et ses partenaires lors de l'adhésion. Pour les enquêtes dont les résultats sont connus, le taux de satisfaction varie de 3,7 à 3,9 (sur une échelle de 1 à 5). Le niveau d'effort pour accéder au service, naviguer sur le site et compléter la déclaration de sinistre a été établi à 2,9 en moyenne (sur une échelle de 1 à 5). Par ailleurs, plus de 200 collectivités territoriales assurées ont répondu à une enquête de satisfaction ; les notes moyennes sont stables, variant de 7,4 à 8,2 selon les collectivités.

Compagnie des Alpes

- Formation et sensibilisation assurées dans le cadre de l'université interne ;
- Amélioration de l'expérience client à travers le digital ;
- Présence active sur les réseaux sociaux et sur les divers sites web afin d'effectuer une veille de la satisfaction des clients, d'interagir avec eux, de leur proposer des offres exclusives et des

Mesure de la satisfaction client

	<p>promotions ciblées ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes très fréquentes permettant de faire émerger la voix du client et de mettre en place des actions d'amélioration. - Revue régulière des notes de satisfaction au sein de chaque équipe, chaque site, ainsi que par la direction générale et le comité exécutif du groupe Compagnie des Alpes.
Egis	<p>Réalisation d'enquêtes de satisfaction par toutes les sociétés certifiées ISO 9 001 selon une trame d'enquête commune et par le biais d'un outil en ligne mis à leur disposition par le groupe.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Elaboration d'une synthèse annuelle par chacune de ces sociétés. → Consolidation de ces synthèses au niveau du groupe Egis. → Discussion des principales conclusions en revue de direction. ➔ En 2018, le changement d'outil et de référentiel intervenu en cours d'exercice n'a pas permis d'obtenir un résultat consolidé fiable au niveau du groupe.
Icade	<p>Pôle Promotion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes de satisfaction régulières auprès des clients en lien avec le respect des engagements de service et la satisfaction concernant l'organisation de la société et le produit. - Suivi de l'indice de satisfaction des clients (6,7/10 en 2018, +5 % par rapport à 2015). <p>Pôle Foncière Tertiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suivi du délai de réponse du centre d'appel téléphonique (8 secondes en 2018 contre 10 en 2017) et de la part de requêtes ayant obtenu satisfaction en moins de 24 heures (88 % en 2018). - Enquêtes de satisfaction régulières auprès des utilisateurs des différents services proposés sur les parcs en lien avec le respect des engagements de service et la satisfaction concernant l'organisation de la société et le produit.
Informatique CDC	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluation de la satisfaction du client « à chaud » à chaque sollicitation du <i>help desk</i>. - Enquête de satisfaction clients réalisée tous les deux ans. <p>La dernière enquête de satisfaction de la filière « Systèmes d'information » a été menée fin 2017 ; les résultats ont été communiqués en 2018. Globalement, la satisfaction des prestations fournies par la direction de la production informatique s'est sensiblement améliorée. A titre d'exemple, le score de l'agence client passe de 13,5 à 15,4/20 (+ 1,9 point), celui du poste de travail passe de 11,8 à 13,6/20 (+ 1,8 point), et la note des <i>smartphones</i> et des outils de collaboration augmentent respectivement de 2,9 points et 2,6 points.</p>
Transdev	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'enquête de satisfaction auprès des voyageurs par les réseaux locaux. - Mise à disposition des réseaux d'Eval'Ao, un outil d'évaluation de la satisfaction des clients « collectivités » déployé mondialement. - Suivi annuel d'un baromètre « Elus » visant à évaluer le niveau de satisfaction des clients « collectivités locales » dans le cadre des relations institutionnelles de Transdev. <p>En 2018, le baromètre « Elus » était ciblé sur les nouveaux clients régionaux et portait en particulier sur leurs enjeux.</p>

Impacts socio-économiques des activités

Caisse des Dépôts

Dès sa création, en mai 2018, la Banque des territoires s'est engagée à promouvoir le développement durable des territoires, à inscrire son action dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) et à mesurer l'impact social et environnemental de ses interventions. Cela passe notamment par :

- l'élaboration d'une doctrine extra financière (publication courant 2019) ;
- l'élaboration de grilles de cotation extra-financières ex ante sur les projets d'investissement pour les comités d'engagement (déploiement fin 2019) ;
- la création d'une fonction d'évaluation d'impact au sein du pôle « Evaluation extra financière » du département des finances.

De plus, au cours de l'année 2018, la Banque des territoires a contribué à l'économie française et au développement des territoires à travers le numérique, la formation, le développement économique, l'amélioration des conditions sociales, ainsi que celle de l'accès aux solutions de mobilité durable.

- En matière de numérique :

La Banque des Territoires a poursuivi, en 2018, son engagement en investissant 25M€ sur les infrastructures numériques au service de l'intérêt général. Additionné aux 500 M€ de dette bancaire signée, cet investissement représente un fort effet de levier. Son engagement s'est aussi illustré par la mise en place d'une coopération avec le groupement d'associations Arpavie afin de digitaliser les résidences de personnes âgées.

La Banque des Territoires est également très présente en matière d'éducation numérique ; elle a lancé, en 2018, la version bêta de l'outil eCarto qui permet de visualiser le déploiement du numérique éducatif dans chacun des 63 000 établissements scolaires. En novembre 2018, elle a signé un partenariat pour la période 2018 à 2022 avec le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, dans lequel elle s'engage à accompagner la transition numérique de l'école et à repenser l'aménagement des espaces scolaires dans l'ensemble des territoires ; cet accompagnement s'illustre d'ores et déjà par la préfiguration et la concertation territoriale de la « Petite Ecole du numérique », offre dédiée aux compétences numériques des enfants de 7 à 14 ans.

Impliquée dans l'élaboration du Plan national pour un numérique inclusif, la Banque des Territoires s'est engagée en partenariat avec le Secrétaire d'Etat au numérique à financer des Hubs France Connectée à hauteur de 5 M€ sur la période 2019-2020. En parallèle, ses partenariats avec le Maif Numérique Tour et la Grande Ecole du numérique ont permis de former respectivement 61 000 et 10 000 personnes en 2018. L'animation du dispositif MSAP a permis, quant à lui, l'accompagnement de 2,3 millions de demandes de français en matière de dématérialisation des services publics.

820 000 locaux desservis en fibre optique par les 54 réseaux d'initiative publique financés (RIP) à fin 2018

7 nouveaux RIP financés en 2018 : Haute-Garonne, Maine-et-Loire, Loir-et-Cher + Indre-et-Loire, Val d'Oise, Essonne, Hérault, Sarthe

- En matière de la formation :

La Banque des Territoires soutient les « Ecoles de production », un réseau d'établissements privés d'enseignement technique, à but non lucratif et reconnu par l'État, qui proposent à des jeunes de 15 à 18 ans des formations qualifiantes et insérantes basées sur une pédagogie du « faire pour apprendre ». En 2018, la Banque des Territoires a ainsi mobilisé 530 K€ en faveur des écoles déjà existantes, et s'est engagée à investir 2,5 M€ de prêts pour financer 13 nouvelles écoles sur les 5 prochaines années ; l'objectif est de permettre l'insertion professionnelle des jeunes en difficulté avec le système traditionnel d'enseignement.

Par ailleurs, la Banque des Territoires a contribué au développement de Simplon, organisme accompagnant les personnes éloignées de l'emploi – notamment les jeunes des territoires sensibles – en utilisant le numérique ; elle a ainsi investi 1,5M€ en 2018.

- En matière de développement économique :

La Banque des Territoires participe au projet expérimental « Territoires Zéro Chômeurs », initié par ATD Quart-Monde auprès de 10 territoires expérimentateurs ; en 2018, cette expérience a déjà permis d'embaucher 600 salariés au sein desdits territoires.

D'autre part, la Banque des Territoires structure une offre d'aide au démarrage des centres d'affaires de quartiers (CAQ) ; les CAQ sont destinés à accueillir des TPE avec des loyers modérés et à mener des actions de promotion de l'entrepreneuriat dans le cadre de politique publique.

- En matière d'amélioration des conditions sociales :

Les différents prêts au logement social de la Banque des Territoires contribuent à

améliorer les conditions de logement des ménages (ex : prêts à l'habitat spécifique qui s'adresse aux populations fragilisées).

- En matière d'amélioration de l'accès à des solutions de mobilité durable :

La Banque des Territoires investit, de façon sélective, dans des services innovants répondant à des besoins de mobilité non satisfaits et contribuant à l'amélioration de l'accès aux solutions de mobilité durable. Elle propose d'accompagner les opérateurs de service tout au long du cycle de vie du projet de mobilité durable, de sa conception à sa mise en œuvre.

Au cours de l'année 2018, la Banque des Territoires a investi dans de nombreux projets à forts impacts territoriaux. Plus précisément, ses investissements ont porté sur les matériels roulants propres (vélos à assistance électrique en libre-service et scooters en location), sur le renforcement de l'offre de gestion de bornes rechargeables pour véhicules électriques, ainsi que sur l'accompagnement de sociétés d'autopartage et de covoiturage pour les zones périurbaines. Parmi les projets emblématiques soutenus figure la *start-up* Green On qui propose une offre de vélopartage électrique en entreprise ; celle-ci vise notamment les petites collectivités et les territoires moins denses.

1,1 Md€ de prêts PSPL accordés au secteur public local¹⁵ sur fonds d'épargne en 2018

¹⁵ Les prêts au secteur public local (PSPL) sont dédiés au financement des projets de long terme (jusqu'à 40 ans) des collectivités dans les domaines suivants : équipements publics (bâtiments publics et établissements d'enseignement), infrastructures et aménagements urbains (transport, eau potable et assainissement, valorisation de déchets, infrastructures numériques et réseaux Très Haut Débit, infrastructures hospitalières, systèmes de production et de distribution d'EnR et de chaleur, requalification des

8,9 M€ engagés en 2018 pour le co-financement d'études liées à des projets portés par les collectivités locales et l'accompagnement de la recomposition du secteur social (+41,2 % par rapport à 2017)

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Bpifrance analyse les impacts de son intervention sur les entreprises financées (croissance du chiffre d'affaires et des effectifs notamment). L'appréciation de ces impacts ne pouvant être réalisée qu'avec un recul suffisant, les taux de croissance du chiffre d'affaires et des emplois sont calculés trois ans après la mise en place du soutien ; pour chaque dispositif, le taux de croissance des entreprises soutenues est comparé à celui d'entreprises non soutenues mais similaires en termes d'âge, de taille et de secteur d'activité.

L'analyse réalisée en 2018 a donc porté sur les résultats de l'activité de l'année 2014. Les constats sont les suivants : hors financement de la trésorerie, on constate une résilience plus importante des entreprises soutenues par Bpifrance, trois ans après le soutien par rapport à une population d'entreprises similaires non soutenues : 97 % des entreprises soutenues pour leurs projets de développement en crédits à l'investissement (avec ou sans garantie) en 2014 étaient encore vivantes en 2017 (contre 96 % pour les entreprises similaires non soutenues par Bpifrance). Le taux de croissance annuel moyen du chiffre d'affaires et des effectifs des entreprises soutenues en phase de développement ou en trésorerie par Bpifrance, au cours des 3 années suivant

espaces publics et aménagement urbain), construction, acquisition ou réhabilitation de bâtiments tertiaires, portage foncier.

la mise en place du soutien, est plus élevé que celui des entreprises non accompagnées par ailleurs : 4,7 % pour les entreprises accompagnées par Bpifrance, contre 4,2 % pour les entreprises similaires (3,3 % de croissance des effectifs contre 2,9 %).

■ CDC Biodiversité :

L'activité de CDC Biodiversité génère de la sous-traitance au niveau local : bureaux d'études, gestionnaires d'espaces naturels, opérateurs fonciers, entreprises de travaux, etc. L'entreprise contribue à la réalisation d'infrastructures écologiques destinées à intégrer la trame verte et bleue.

■ CDC Habitat :

Avec 495 608 logements gérés, dont une majorité de logements sociaux, le groupe CDC Habitat est un acteur majeur de la politique du logement sur le territoire français. L'offre de logements vise à répondre à différents besoins : hébergement d'urgence, logements très sociaux ou sociaux, logements intermédiaires et libres, résidences étudiantes ou jeunes travailleurs, foyers et établissements pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ou *Papy lofts*, accession sociale à la propriété.

Favoriser l'insertion sociale dans les quartiers de la politique de la ville avec « Axel, vos services pour l'emploi »

Dans le cadre d'un partenariat avec Pôle Emploi, l'Afpa, Emmaüs *Connect* et l'Adie, CDC Habitat met à la disposition des locaux en pied d'immeuble dans les quartiers politique de la ville (QPV) et permet ainsi de proposer aux habitants un service d'accueil et d'accompagnement personnalisé, de formation professionnelle et d'accès à l'emploi en circuit court. Ce dispositif vient compléter les nombreux chantiers éducatifs, clauses d'insertion sociale mis en œuvre par CDC Habitat. A fin 2018, 28 antennes avaient été ouvertes, pour un objectif de 50 antennes en 2020.

■ CNP Assurances :

La contribution socio-économique de CNP Assurances se décline selon plusieurs axes : les investissements à impact et le soutien aux *start-ups* ainsi qu'aux PME, une offre adaptée aux besoins des personnes à faibles revenus (en France) et des produits de micro-assurance innovants (dans les filiales), des garanties innovantes à avantage sociétal, ainsi qu'une offre d'assurance se voulant universelle et adaptée aux risques de santé de tous.

CNP Assurances est engagée dans l'investissement à impact environnemental et/ou sociétal de manière indirecte, par le biais de fonds à impact, ou directement via le capital-investissement. L'entreprise a ainsi investi dans plusieurs fonds à plus-values sociales pour un montant total engagé de près de 210 M€ à fin 2018 (ex : financement de petites entreprises connaissant des barrières sociales dans l'accès aux fonds propres, soutien de PME en difficulté, financement de l'ESS, hébergement de publics en difficulté, etc.). Avec le programme OPEN CNP, CNP Assurances s'est engagée à consacrer 100 M€ entre 2016 et 2021 au développement de partenariats avec des *start-ups* innovantes dans des domaines d'activité proches des siens.

En ce qui concerne la mise en place d'une offre adaptée aux besoins des personnes à faibles revenus, CNP Assurances permet à chaque adhérent de contrat

d'entreprise, d'association ou de collectivité de bénéficier d'une couverture identique à tarif unique grâce à la mutualisation inter-risque et intergénérationnelle. CNP Assurances a également lancé, avec ATD Quart Monde, un contrat « Obsèques » destiné aux personnes vivant sous le seuil de pauvreté ; ce contrat, élaboré, avec la participation des personnes concernées, permet de tenir compte de leurs besoins réels et ainsi de définir un panier de biens nécessaires et suffisants pour des obsèques dans la dignité. L'enjeu a consisté à fixer une cotisation mensuelle accessible aux personnes très pauvres ; contrairement aux contrats classiques, les mensualités n'évoluent pas selon l'âge. Au Brésil, le Groupe Caixa Seguradora est la première entreprise à avoir implanté un produit de micro-assurance « Obsèques » sur le marché, en commercialisant en 2011 le produit Amparo ; cette filiale propose aussi des produits pour les personnes à faible revenu, comme une assurance habitation à taux réduit.

En matière de garanties innovantes à avantage sociétal, CNP Assurances propose, dans le cadre de son offre individuelle « CNP Premium assurance emprunteur », un accompagnement de l'assuré tout au long de son prêt dans des moments importants de sa vie. Une assurance « Perte d'emploi » a notamment été lancée en 2017 dans l'offre « Emprunteur » de La Banque Postale ; une prise en charge efficace, car couplée par celle de Pôle emploi sans délai de franchise. La garantie assure un

versement pendant une durée maximum de 18 mois, permettant ainsi une sécurité complémentaire aux situations particulières ; la prise en charge est de 60 % de la mensualité de remboursement de l'emprunt, bien au-dessus de nombre de ses concurrentes qui se situent à 50 %.

Enfin, CNP Assurances participe à l'emploi dans les régions où elle est implantée depuis près d'un siècle : 92 % de ses collaborateurs travaillent dans les locaux de l'entreprise situés à Paris, Arcueil et Angers. Ses filiales participent également à l'emploi régional, y compris à l'international. Les expatriés ne représentent en effet que 0,6 % des collaborateurs de ses filiales internationales ; à fin 2018, 59 % des membres des comités exécutifs ou de direction des filiales à l'international ont été embauchés localement. Grâce à sa longue expérience en matière d'assurance de personnes, CNP Assurances dispose d'une base de connaissance des risques particulièrement riche. Cela lui permet d'affiner et d'actualiser régulièrement sa politique de sélection des risques en tenant compte de l'état de santé de chaque assuré afin d'accepter et de mutualiser, autant que possible, les couvertures en cas d'invalidité et d'incapacité. Le taux de refus en assurance emprunteur est maintenu à 0,2 % depuis 10 ans. S'agissant des

risques de santé aggravés, CNP Assurances œuvre avec résolution pour la convention AERAS qui vise à permettre aux personnes ayant un risque aggravé de santé de s'assurer et d'emprunter. Une couverture invalidité est proposée, dans les termes prévus par la convention, à des clients auxquels il n'a pas été possible de garantir l'incapacité ou l'invalidité initialement inscrite au contrat ; au-delà des dispositions réglementaires, CNP Assurances propose cette garantie invalidité aux fonctionnaires et aux travailleurs non-salariés également.

■ Compagnie des Alpes :

Les sites du groupe Compagnie des Alpes sont implantés au cœur des territoires et entretiennent des relations très privilégiées avec les structures locales ; ils constituent des partenaires de premier ordre en tant que premiers ou principaux employeurs dans les écosystèmes locaux, et comme destination touristique d'un territoire. La présence de filiales de la Compagnie des Alpes sur le territoire génère de l'emploi direct, dont beaucoup sont saisonniers et locaux. Ces filiales sont aussi génératrices d'emplois indirects et induits à travers leurs propres achats, les versements aux collectivités locales, et la transmission de ces dépenses dans l'économie locale, ou régionale.

Le groupe Compagnie des Alpes analyse l'impact de ses activités sur les territoires

Une étude spécifique, réalisée par le cabinet Utopies© à partir de la méthodologie *Local Footprint*©, a permis de quantifier l'effet multiplicateur des activités du groupe Compagnie des Alpes en prenant en compte la typologie des achats, la masse salariale versée et les versements sous forme d'impôts, redevances et taxes. Cet exercice, réalisé sur des données 2016, illustre l'impact économique des activités et des politiques du groupe sur les territoires à différentes échelles. Aussi, les implantations du groupe constituent de réels pôles d'attraction touristique ; leur activité bénéficie aux commerces, transports, hébergements et activités de restaurations, ainsi qu'aux autres acteurs socio-économiques de l'écosystème touristique au sens large.

Chaque année, la Compagnie des Alpes investit largement dans l'attractivité des stations de ski et des parcs de loisirs. Sur l'exercice, le montant total des investissements industriels nets monte à plus de 186 M€ (soit 23 % du chiffre d'affaires) ; ces investissements massifs dans son outil de travail contribuent à maintenir et développer la dynamique des écosystèmes touristiques dans lesquels elle opère.

Les destinations de loisirs participent à l'essor du tourisme régional à travers leur implication dans les structures régionales (ex : offices de tourisme) ; par exemple, le Parc du Futuroscope mène des actions avec l'agence touristique de la Vienne et d'autres acteurs touristiques du département autour de la marque Pays du Futuroscope. Les domaines skiables participent quant à eux à des études englobant l'ensemble de la station, ainsi qu'à l'outillage et à la promotion des stations, afin d'améliorer l'attractivité du territoire dans son ensemble et, in fine, d'engendrer des retombées économiques sur l'ensemble de la région et des acteurs locaux.

Le groupe Compagnie des Alpes considère qu'il a le devoir de penser à l'avenir des stations sur des problématiques plus larges que la simple gestion de remontées mécaniques ; il participe à la création et à la maintenance des accès vers les stations et soutient les infrastructures des communes à travers le financement de navettes intra- et inter-communes, ou de structures d'hébergement. La mise en œuvre du projet élaboré autour de la création de la « Foncière Rénovation Montagne » (cf. « *Lutte contre l'artificialisation des sols* ») est l'une des illustrations les plus notables de l'implication de la Compagnie des Alpes dans des partenariats à fort impact territorial avec les acteurs locaux. Par cette initiative, elle recherche à créer un effet d'entraînement pour encourager les collectivités locales et les propriétaires à remettre leur logement rénové dans un

circuit de commercialisation ; 478 logements ont ainsi été acquis et rénovés (pour un coût total de rénovation de 11 M€) depuis la création de la Foncière Rénovation Montagne.

Au-delà de ce projet, le groupe Compagnie des Alpes déploie une stratégie visant à maximiser l'occupation des lits disponibles en station, pour soutenir la dynamique touristique et l'économie locale. Le réseau des agences immobilières du groupe Compagnie des Alpes (23 bureaux et 10 sociétés) gère environ 2 600 lots ou 11 000 lits ; leur objectif est d'atteindre un meilleur taux d'occupation des appartements que la moyenne des agences des stations.

■ Egis :

Egis emploie près de 14 000 collaborateurs à travers le monde dont plus de 10 000 à l'étranger. Les filiales implantées à l'étranger comptent généralement une faible part d'expatriés (en légère diminution en 2018 avec 160 expatriés français) et recourent majoritairement à des contrats locaux qu'elle intègre et forme à ses métiers. Du fait de la nature de ses missions (aménagement du territoire pour le compte d'acteurs publics et privés), la plupart des projets conduits par Egis concourent au développement local. Egis réalise des prestations en matière d'impacts socio-économiques des projets ; elle dispose d'une entité spécialisée en conseil dans le domaine de l'aide publique au développement (APD) depuis 1950, ainsi que d'un organisme de formation, l'institut FORHOM, qui propose des formations sur les thématiques du renforcement des capacités locales.

■ Icade :

Opérateur national, Icade intervient au plus près des territoires grâce à ses implantations locales ; elle développe des projets de bureaux, de logements, des grands équipements publics et des établissements de santé qui contribuent à

façonner le paysage urbain. Icade joue ainsi un rôle majeur en matière d'emploi, d'insertion et de mixité, qu'elle soit sociale, intergénérationnelle et/ou fonctionnelle (cf. « *Impacts des activités sur les populations locales* »). Ces leviers renforcent son ancrage local et contribuent au dynamisme et à l'attractivité des territoires.

Icade dialogue avec les collectivités et s'implique auprès de diverses instances locales dédiées au développement économique et social telles que l'Association pour le développement économique du pôle Orly-Rungis, l'Agence locale de l'énergie et du climat de Plaine Commune et l'Association des Utilisateurs de La Défense. Icade a notamment tissé des relations étroites avec Plaine Commune, un établissement public territorial regroupant neuf agglomérations du nord de Paris qui accueillent près de la moitié des surfaces de ses parcs et la majorité des projets de développement du pôle Foncière Tertiaire. Ainsi, Icade a signé en 2005, la charte « Entreprise-territoire », qui prévoit des actions en matière d'emploi et de formation locale ; celle-ci a été reconduite en 2018. Deux autres chartes ont été conclues : la charte « Economie circulaire et développement durable », ainsi que la charte « Grands projets » qui définit des actions d'insertion sur les projets de plus de 30 000 m².

Le pôle Promotion agit pour le développement économique des territoires en concluant des chartes d'emploi local et d'insertion et en se mobilisant auprès des communautés locales. Ainsi, tous les chantiers d'un montant supérieur à 50 M€ comportent des clauses d'insertion.

15 opérations intégraient des clauses d'insertion en 2018 (soit 38 % des surfaces construites)

Compte tenu de l'impact important du secteur de l'immobilier sur la biodiversité, Icade déploie une stratégie en faveur d'une biodiversité positive, créatrice de valeur pour l'environnement et de bien-

être pour les habitants (cf. « *Impacts environnementaux des activités > Préservation de la biodiversité* »). Enfin, Icade conduit, par le biais du pôle Foncière Tertiaire, une politique volontariste en matière d'écomobilité, fondée sur un large choix de solutions de transports (cf. « *Lutte contre le changement climatique* »).

Enfin, les collaborateurs d'Icade ont la possibilité de s'engager dans des actions solidaires et/ou d'insertion soutenues par l'entreprise (cf. « *Mécénat et sponsoring* »).

■ SCET :

La SCET est une entreprise de conseil et d'appui aux territoires, spécialiste de l'économie mixte et du développement territorial. Elle contribue directement à l'emploi local à travers une vingtaine d'implantations géographiques ; à travers ses activités, elle contribue également à la création, au développement et à la pérennité d'entreprises publiques locales ancrées localement et non délocalisables.

Afin de répondre aux nouveaux enjeux des territoires, la SCET assemble des expertises multiples, innovantes et d'excellence, notamment dans les domaines d'intervention suivants : attractivité des territoires (ex : développement économique, stratégie touristique, TEE, *silver economy*, etc.), fabrique de la ville (ex : revitalisation des centres-bourgs, reconquête des friches urbaines, etc.), optimisation du patrimoine et stratégie immobilière (ex : accompagnement des bailleurs sociaux, conception de bâtiments durables, rénovation énergétique des bâtiments, etc.). La SCET participe à l'équilibre des territoires, au service des populations fragiles, par le biais des prestations réalisées pour des bailleurs sociaux, par son implication dans les projets de renouvellement urbain et de revitalisation des centres-bourgs, ainsi que par sa participation à des projets liés au vieillissement.

Enfin, la SCET priorise les partenariats et les achats auprès de prestataires locaux, ce qui limite l'impact environnemental du transport et contribue au développement du tissu économique local.

■ Société Forestière :

Par ses plantations de bois dans des friches agricoles, zones non constructibles, la Société Forestière donne une valeur ajoutée à des territoires laissés à l'abandon. Elle participe par ailleurs au développement de la filière forêt-bois, et ses agences font appel à des sous-traitants locaux.

■ Transdev :

Dans le cadre de son activité, Transdev participe au dynamisme des collectivités locales et territoriale en favorisant l'accès pour tous à l'emploi, à la culture, aux loisirs, etc. ; l'entreprise contribue à la qualité de vie de tous, à la protection de l'environnement de chacun, ainsi qu'à la qualité du trafic urbain.

~ 3,5 Mds de passagers transportés chaque année dans le monde

Transdev participe notamment au désenclavement de certains déserts de mobilité. Engagé pour le développement harmonieux des territoires, il propose des offres sur mesure, adaptées aux besoins spécifiques des populations locales, en veillant notamment à l'accessibilité des services. A titre d'exemple, l'application Fleetme permet aux conducteurs particuliers qui le souhaitent de mettre leur voiture au service du réseau de transports publics, en contrepartie d'une indemnisation.

D'un point de vue socio-économique, Transdev est un employeur local majeur qui représente un levier d'attractivité du territoire pour les entreprises.

Impacts des activités sur les populations locales

dans les territoires où elles sont implantées.

Cf. « Impacts socio-économiques des activités » pour ce qui concerne l'impact des entités du Groupe sur l'emploi local

Griefs et plaintes déposés contre l'entité concernant ses impacts extra-financiers par type d'impacts (en nombre)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	- dont impacts environnementaux	- dont impacts sur la société	- dont impacts sur les droits de l'homme
Caisse des Dépôts (Etablissement public)		1	1	-1	0	0	0
Bpifrance	-	-	-	-	-	-	-
CDC Biodiversité		0	0	0	0	0	0
CDC Habitat	0	0	0	0	-	0	-
CDC International Capital		0	0	0	0	0	0
CNP Assurances		0	0	0	0	-	-
Compagnie des Alpes		0	0	0	-	-	-
Egis	2	0	0	2	1	0	1
Icade	0	0	0	0	0	0	0
Informatique CDC	0	0	0	0	0	0	0
SCET	-	-	-	-	-	-	-
Société Forestière	0	0	0	0	0	0	0
Transdev	0	0	0	0	0	0	0
Groupe	2	1	1	1	1	0	1

- : Cette information n'est pas disponible.

- Caisse des Dépôts : Le dossier signalé les années précédentes a été radié en octobre 2018 ;
- Egis :
 - Egis a été interrogée par le Haut-commissariat aux droits de l'Homme (OHCHR) sur ses activités en lien avec les colonies établies par l'Etat d'Israël ;
 - La plainte en lien avec les impacts environnementaux a été déposée par un élevage ostréicole situé à proximité de travaux supervisés par Egis ; une contre-expertise est en cours d'instruction.

Caisse des Dépôts

Dans le cadre d'un projet de financement, la concertation des populations locales/riveraines ne fait pas partie des fonctions intrinsèques du métier d'investisseur. Toutefois, concernant les grands projets d'infrastructures et les Installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), les équipes de la Banque des Territoires s'assurent de l'absence de controverses à travers l'étude

des enquêtes publiques auxquelles sont soumis réglementairement ces deux catégories de projets.

Filiales et participations stratégiques

■ Compagnie des Alpes :

Des rencontres sont organisées régulièrement afin de prendre en compte les attentes et besoins des différentes parties prenantes (cf. « *Relations externes et dialogue avec les parties prenantes* »), d'améliorer le dialogue et de collaborer à des solutions ou actions communes. Les filiales du groupe Compagnie des Alpes sont présentes ou actives au niveau des associations locales, celles liées à l'environnement, mais aussi au niveau des associations de propriétaires ou de voisins ; la plupart des destinations de loisirs organisent notamment des moments d'échange avec le voisinage (ex : fête des voisins et journée des voisins).

Une attention particulière est donnée à l'étude et à la diminution des nuisances sonores pouvant être engendrées par l'activité des sites. Les sites concernés du groupe effectuent régulièrement des mesures de bruit et des actions spécifiques sont menées : adaptation du plan de damage (au niveau des horaires et du tracé) à proximité des habitations, enneigeurs et garniture de galet plus silencieux à proximité des logements, enfouissement de machinerie, adaptation du volume sonore des spectacles en fonction du vent, mesures adaptées aux événements (ex : festivals), couverture des zones à spectacles, aménagement des attractions, information du voisinage sur les événements, participation à des comités de concertation, etc.

■ Egis :

Dans le cadre de nombreux projets conçus pour ses clients, Egis met à disposition ses compétences en matière de concertation pour améliorer la performance socio-économiques et environnementale de ces projets

(organisation de réunions de sensibilisation, d'information et de concertation des populations riveraines, animation des réunions de débat public). Les équipes de conseil spécialisées dans l'aide publique au développement (APD) interviennent régulièrement dans des programmes et projets sur les thèmes des relations avec la population, du développement et de la maîtrise des services à la population, ou encore de l'organisation de la démocratie locale. Egis accompagne par exemple les territoires dans l'analyse de l'impact des projets sur les flux migratoires. Les principes de furtivité des chantiers incluent par ailleurs des mesures de réduction des nuisances aux riverains, commerces et usagers des emprises concernées. En matière d'exploitation, les riverains sont identifiés dans les parties prenantes dont les besoins et demandes doivent être considérés.

■ Icade :

Les principaux impacts socio-économiques et environnementaux d'Icade sur les populations riveraines concernent la mixité, l'engagement solidaire en faveur des communautés locales, le désenclavement des territoires et les nuisances liées aux chantiers.

En tant qu'acteur du développement économique et social des territoires, Icade s'engage à promouvoir la mixité intergénérationnelle, sociale et fonctionnelle dans ses programmes immobiliers. Ainsi, sur les 85 opérations en cours en 2018, 20 % prévoyaient des mesures de mixité sociale, 19 % de mixité fonctionnelle et 7 % de mixité intergénérationnelle. Icade a renforcé son implication en faveur des grands projets mixtes avec la création de Synergies Urbaines qui rassemble des expertises de montage de grands projets urbains diversifiées (ex : tertiaire, logements, équipements, médico-social, etc.) ; le projet du quai de Bercy-Charenton, remporté dans le cadre de l'appel à projets « Inventons la Métropole du Grand

Paris », en est un exemple. Par ailleurs, l'offre Mix'Cité vise à développer des projets médicaux-sociaux répondant à différents besoins complémentaires et favorisant les échanges entre résidents et générations : logements adaptés aux personnes en situation de handicap, logement sociaux, logements en accession, résidences seniors, résidences étudiantes, etc. Icade commercialise ses logements auprès d'acquéreurs aux profils sociaux diversifiés ; les logements sociaux représentent 17,1 % du parc construit par Icade.

Icade contribue positivement au désenclavement de territoires en mettant en place des solutions de mobilité durable. Pour desservir ses parcs d'affaires, qui sont accessibles aux riverains, l'entreprise met en effet à disposition des navettes fluviales et terrestres électriques, des lignes de bus connectées aux transports en commun, ainsi que des bornes Autolib' et Vélib'. De plus, en 2018, 80 % des opérations développées par le pôle Promotion étaient situées à moins de 5 min à pieds d'un réseau de transports en commun.

Enfin, Icade veille à maîtriser ses impacts environnementaux, comme les nuisances liées aux chantiers de construction (nuisances sonores, impacts sur la qualité de l'air, pollutions de l'eau et du sol). Dans ce sens, le pôle Promotion a mis en place un ensemble de mesures destinées à améliorer la qualité de l'air et à réduire les nuisances sonores, véritables enjeux de santé et de bien-être pour les occupants (cf. « *Santé et sécurité des clients et consommateurs* » et « *Prévention des nuisances et rejets* »).

Enfin, conformément à la législation, Icade réalise en outre des études publiques d'impact social et environnemental pour toutes ses opérations de plus de 10 000 m², et organise le dialogue avec les riverains en mettant à leur disposition un numéro vert et une boîte aux lettres sur chaque chantier.

■ SCET :

La SCET accompagne des clients dans leurs projets de concertation avec les riverains ; elle est notamment reconnue pour la qualité de ses prestations d'accompagnement des propriétaires fonciers dans le cadre de grands projets (ex : lignes TGV, sociétés d'autoroute, Société du Grand Paris, etc.).

Actions de solidarité internationale

Fondée en 1985, l'association CDC Développement solidaire est animée par des collaborateurs bénévoles du Groupe. Elle intervient dans les pays du Sud en soutenant des projets dans trois domaines : l'éducation, la santé et le développement économique local.

Parmi les nombreux critères qui président au choix des dossiers, deux ont particulièrement mis en avant en 2018 : la place des femmes, en tant qu'actrices et bénéficiaires des projets, ainsi que les impacts écologiques et environnementaux de ces derniers.

CDC Développement solidaire bénéficie du soutien financier et logistique de la Caisse des Dépôts qui double les dons des

collaborateurs du Groupe. Elle propose à ces derniers, via le dispositif de mécénat du Groupe, plusieurs milliers de places de spectacles en échange d'un paiement au profit de l'association.

www.cdcdeveloppementsolidaire.org

CDC Développement solidaire depuis 1985 :

310 projets financés (dont 15 en 2018)

+ de 40 pays concernés

3 M€ versés

CDC Développement solidaire, un partenaire sans frontière



Au Sénégal, plus de 80 % des aliments sont cuits au bois et au charbon de bois. Les populations pratiquent alors des coupes sauvages et abusives de cette matière première. Le projet soutenu par CDC Développement solidaire consiste alors à fabriquer des briquettes en coques d'arachide. Les avantages de ce biocombustible alternatif ? Son pouvoir calorifique est supérieur au charbon de bois, il est moins nocif pour la santé et évite la déforestation. Les briquettes seront vendues à prix modique, d'abord aux

quelques 2 000 habitants du village, puis à d'autres localités alentours. Ce sont les femmes, réunies en association, qui en feront la promotion. CDC Développement solidaire participe à hauteur de 15 000 € dans ce projet, par le biais de l'achat d'une presse à briquettes.

Santé et sécurité des clients et consommateurs

Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts est indirectement concernée par les sujets de santé et de sécurité des consommateurs. En effet, elle n'est que rarement en contact direct avec les bénéficiaires finaux de ses interventions, et elle n'exerce pas d'activité d'exploitation. En revanche, les produits et services qu'elle met à la disposition de ses clients et mandants, pour leurs bénéficiaires respectifs, visent à améliorer la santé et la sécurité de ces derniers.

Pour protéger la santé et la sécurité de ses bénéficiaires finaux, la Banque des territoires a ainsi engagé, en 2018, 20 M€ de prêts à la réhabilitation anti-amiante ; ces prêts ont ainsi permis de réhabiliter plus de 7 500 logements. Il convient cependant de noter que le montant et l'impact desdits prêts est en baisse par rapport à 2017 (57 M€ et plus de 15 000 logements réhabilités).

En ce qui concerne le métier de gestion de mandats de retraites, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), dont la gestion a été confiée à la Caisse des Dépôts, se mobilise pour mettre en place des actions destinées à réduire le nombre d'accidents et de maladies professionnelles, et à assurer de meilleures conditions de travail pour les agents territoriaux et hospitaliers. C'est dans cette optique qu'est né, en 2001, le Fonds national de prévention (FNP) des accidents du travail et des maladies professionnelles dont les missions sont d'établir et d'analyser les statistiques nationales des accidents du travail et des maladies professionnelles constatées dans les collectivités territoriales et établissements publics de

santé, de participer au financement, sous la forme de subventions, des mesures de prévention décidées par les collectivités et les établissements, d'élaborer des recommandations d'actions en matière de prévention, par la capitalisation des expériences et la diffusion des bonnes pratiques. Depuis sa création, le FNP a soutenu financièrement 5 200 employeurs dans la mise en œuvre de leur politique de prévention des risques professionnels, pour un montant de 70 M€.

Filiales et participations stratégiques

■ CDC Habitat :

CDC Habitat a mis en place une politique relative au retrait de l'amiante dans le parc résidentiel. Une politique relative à la santé des résidents est également déployée dans certaines filiales. Enfin, diverses actions participent à prévenir les risques en matière de santé et sécurité pour les locataires (ex : dispositions concernant l'entretien et l'exploitation des installations d'eau chaude sanitaire collective pour prévenir tout risque de développement de légionnelles).

■ CNP Assurances :

En France, CNP Assurances est un acteur de longue date et de référence sur le secteur de la protection de la personne ; l'entreprise dispose de relations établies avec un grand nombre d'acteurs de la protection sociale. Afin de mieux répondre aux enjeux auxquels sont confrontés les pouvoirs publics, les employeurs et les ménages (ex : allongement de la durée de vie, augmentation de la fréquence des maladies chroniques, évolution des régimes de base et de la réglementation en matière de protection sociale

complémentaire, situation économique), le groupe dispose d'une activité dédiée à la protection sociale et aux services. Elle intervient auprès des entreprises, des collectivités locales, des institutions de prévoyance, des mutuelles, des associations, des courtiers, des travailleurs indépendants et des particuliers en tant qu'apporteur de solutions en assurances de la personne, relation clients, services, assistance et accompagnement.

Pour accompagner au mieux ses assurés et leurs proches face aux problèmes de santé, telles que la dépendance ou la perte d'autonomie, CNP Assurances a pour impératif stratégique d'enrichir ses offres en continu. Elle cherche ainsi, d'une part, à avoir une bonne compréhension des besoins actuels et futurs de ses clients, et d'autre part, à développer des produits d'assurances, des services d'assistance et des actions de prévention incluant ces enjeux. CNP Assurances a été précurseur en intégrant des prestations d'assistance et de prévention ciblées dans ses contrats d'assurance vie-épargne et dépendance dès 2003. Trois exemples viennent illustrer cette démarche : Filassistance International (services de proximité à la personne dans tous les domaines de l'assistance, depuis les services des plus classiques aux plus innovants), l'enseigne Âge d'Or Services (services à la personne à destination des personnes âgées dépendantes), et Lyfe (plateforme digitale proposant une offre innovante de services santé, bien-être et bien vieillir facilitant l'accès aux soins).

■ Compagnie des Alpes :

La sécurité et l'intégrité de ses clients sont considérés comme des priorités par le groupe Compagnie des Alpes. Avant le début de chaque saison, des forums d'accueil et des formations sont organisés pour les collaborateurs ; il s'agit notamment de leur présenter ces priorités (ex : distribution de livrets ou de guides d'accueil) et de leur enseigner les procédures en matière d'exploitation et de

prévention sécurité (gestes et postures, travail en hauteur, utilisation des produits chimiques etc.), ainsi que les conduites à tenir en cas d'incident.

Les filiales du groupe Compagnie des Alpes sont particulièrement attentives au bon fonctionnement des installations, remontées mécaniques et attractions (contrôles périodiques et systématiques), au respect des règles de sécurité, au respect des règles concernant l'hygiène dans le domaine de la restauration (ex : règles HACCP d'analyse des dangers et points critiques pour leur maîtrise, analyses bactériologiques, etc.), à la qualité de l'eau utilisée pour l'exploitation, à la santé de ses animaux (ex : contrôles vétérinaires), à l'information des clients (affiches, panneaux, signalétique, sécurisation des zones à risques, etc.), ainsi qu'à la conformité et au niveau de sécurité des articles thématiques vendus dans les boutiques des destinations de loisirs (ex : procédures de contrôle rigoureuses, audits dans les principales usines de production, etc.).

Au-delà de toutes ces pratiques, les sites du groupe s'engagent dans des actions de préventions spécifiques, comme le développement de zones de ski tranquilles ou familiales, des actions de sécurisation de l'embarquement sur télésiège, la sensibilisation aux risques d'avalanches et à l'utilisation de matériel d'aide à la recherche de victimes, la mise en place de pictogrammes et de rappels des consignes et comportements sur les attractions, la surveillance accrue des opérateurs, etc. Enfin, les incidents de sécurité sont suivis en comité des risques du groupe.

■ Egis :

Egis met son expertise en matière de santé, de sécurité et d'environnement au service de ses clients en appliquant sa propre politique en la matière dans la mise en œuvre de leurs projets. Egis développe par ailleurs de nouveaux services à la mobilité en direction des consommateurs.

Le maintien de leur sécurité fait notamment partie du cahier des charges fonctionnel de ces services. Egis dispose par ailleurs d'entités spécialisées dans la recherche de performances environnementales des bâtiments et des infrastructures, dans le confort des utilisateurs et dans l'ergonomie des interfaces homme-machine. L'une de ses exploitations autoroutières en Irlande est certifiée ISO 55 000 (norme sur la gestion d'actifs industriels) ; il s'agit de la première autoroute au monde à recevoir cette certification.

■ **Icade :**

Pour garantir la sécurité et la santé des occupants, Icade déploie une stratégie complète intégrant des mesures de performance systématiques, des programmes d'amélioration et des expérimentations de nouvelles solutions.

Au niveau du pôle Foncière Tertiaire, la qualité de l'air fait l'objet de contrôles systématiques ; de nouvelles solutions sont expérimentées, comme des « arbres urbains » (murs de mousse végétale) agissant comme un filtre naturel qui purifie l'air, installés à la tour Egho à La Défense en partenariat avec la *start-up* Citytree. Le pôle s'est doté d'une direction de la sécurité et de la sûreté qui intervient aussi de façon transversale sur les projets de développement, de construction ou d'acquisition conduits par les autres pôles d'Icade. La politique sécurité et sûreté s'accompagne d'un dispositif de gardiennage, de systèmes de sécurité incendie, de mesures renforcées spécifiques aux actifs les plus exposés (immeubles de grande hauteur et actifs stratégiques), de systèmes de vidéosurveillance sur les parcs d'affaires, etc. En 2018, un diagnostic inondation a été mené sur 3 parcs d'activités et 12 actifs diffus identifiés à risque afin de réaliser un état des lieux de la vulnérabilité des sites exposés au débordement de la Seine et aux remontées de nappes, et de mettre en place des procédures de prévention adaptées pour les actifs

concernés. Les certifications ISO 14 001 et HQE Exploitation, qui couvrent 89 % des actifs dont Icade contrôle l'exploitation, prévoient des mesures complémentaires pour garantir la santé et la sécurité des occupants (ex : pollution de l'air, de l'eau et des sols, contaminations, incidents d'exploitation, confort, etc.), la gestion des situations d'urgence, l'accessibilité, etc. Icade améliore également l'accessibilité : 100 % des parcs ont fait l'objet de travaux d'aménagement pour l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite et malvoyantes.

Le pôle Promotion a également mis en place un ensemble de mesures destinées à améliorer la qualité de l'air et à réduire les nuisances sonores. Pour ses opérations certifiées HQE et H&E, Icade respecte, lors des chantiers, les plafonds de décibels définis dans ses chartes « chantiers verts ». Ses constructions neuves présentent un bon niveau de confort acoustique à l'usage, avec une puissance sonore deux fois inférieure aux seuils définis par la réglementation. Concernant la qualité de l'air, Icade intègre systématiquement, dans le cadre des opérations certifiées NF Habitat, des matériaux peu polluants (classés A ou A+), la mise en œuvre de systèmes de ventilation et la vérification in situ de leur efficacité.

■ **Transdev :**

Transdev possède une culture « Sécurité », formalisée en 10 principes que tous les collaborateurs doivent respecter :

- Portez la culture de la sécurité par l'exemple ;
- Soyez d'une tolérance zéro avec l'alcool et la drogue ;
- Vous êtes responsable de votre sécurité et de celle des autres ;

- Respectez strictement les procédures : pas d'à peu près ;
- Signalez immédiatement toute situation de danger ;
- Respectez les panneaux, les signaux et les limitations de vitesse ;
- Portez toujours vos équipements individuels de protection ;
- Gardez votre poste de travail propre et vos outils bien entretenus ;
- Reportez et analysez tous les incidents sans attendre ;
- Partagez votre expérience et vos bonnes pratiques avec vos collègues.

Enfin, Transdev a finalisé, en 2018, le déploiement de son système de management de la sécurité (SMS) ; les résultats des audits de la totalité de ses entités ont été enregistrés dans une base de données.

Mécénat et sponsoring

Politiques et actions

Caisse des Dépôts

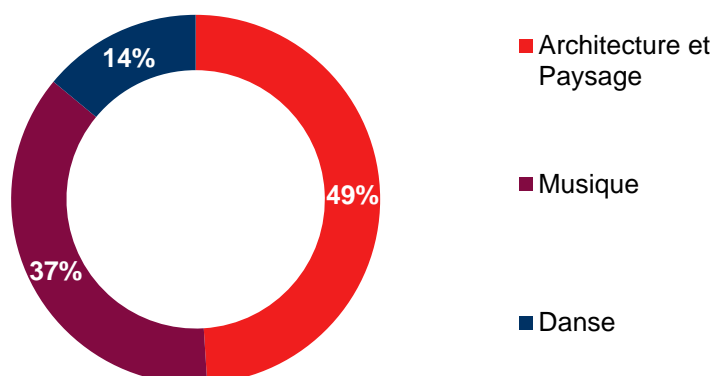
Le mécénat de la Caisse des Dépôts fonctionne en régie directe ; il n'existe donc pas de fondation d'entreprise.

Sa démarche vise à favoriser l'émergence de jeunes et nouveaux talents selon trois grands axes : la musique classique, en soutenant les projets qui facilitent la découverte, la formation et la promotion de jeunes musicien, l'architecture et le paysage, en accompagnant la jeune création architecturale et paysagère au travers de deux programmes d'intervention (un soutien à la recherche

académique et appliquée et un dispositif d'accompagnement des projets innovants en matière d'économie circulaire et de sensibilisation du grand public à l'architecture et au paysage, ainsi que la danse, en soutenant les projets de création de jeunes compagnies et d'artistes chorégraphiques en résidence dans des lieux de production en France.

La Caisse des Dépôts a soutenu, au niveau national en 2018, 97 projets situés dans 11 régions (Ile-de-France, Normandie, Bretagne, Pays de Loire, Nouvelle Aquitaine, Hauts de France, Grand Est, Bourgogne Franche-Comté, Auvergne-Rhône Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Occitanie).

Répartition du nombre de projets soutenus par axe en 2017 (en %)



La Banque des Territoires mène, par le biais des directions régionales, des actions de mécénat en propre. Ces actions portent sur l'aménagement de l'espace public (architecture et paysagisme), la culture (musique et danse) ou répondent à des besoins territoriaux spécifiques. En 2018, elle a soutenu les initiatives suivantes : la Biennale de la danse et d'art contemporain de Lyon (Auvergne-Rhône-Alpes), la Saline Royale d'Arc et Senan

(Bourgogne-Franche-Comté), le festival international du film d'histoire de Pessac (Nouvelle Aquitaine), le festival de musique classique de la Chaise-Dieu (Auvergne-Rhône-Alpes), le festival « Jazz in Marciac » (Occitanie), la Fabrique Opéra (Pays de la Loire), le festival de théâtre, humour et variété de Ramatuelle (PACA).

La Caisse des Dépôts soutient le réseau des Maisons de l'Architecture

Depuis 2016, la Caisse des Dépôts soutient un programme de résidences d'architectes sur l'ensemble du territoire français. Sur le modèle des résidences destinées aux artistes, celles-ci permettent à des équipes de jeunes professionnels de s'installer durablement au sein d'une collectivité et de proposer des outils pour créer des dynamiques territoriales spécifiques. Installées en ville ou à la campagne, dans des zones touristiques ou difficiles d'accès, ces résidences sont l'occasion d'impliquer tous les acteurs d'un territoire dans une réflexion globale sur le devenir de celui-ci.



En 2018, dix équipes pluridisciplinaires ont été sélectionnées pour ces résidences d'architectes. Elles ont pu travailler sur le tourisme à Bonifacio (Corse), révéler les potentialités de la commune nouvelle de Picauville (Manche), ou encore offrir une réflexion originale sur l'avenir du centre-bourg de Salviac (Lot). Le soutien du mécénat de la Caisse des Dépôts se poursuivra en 2019, permettant ainsi au réseau des Maisons de l'Architecture d'organiser dix nouvelles résidences sur d'autres territoires.

Filiales et participations stratégiques

Les filiales et participations stratégiques ont mis en place des politiques de mécénat privilégiant des actions en lien avec leurs activités.

■ Bpifrance :

Bpifrance n'a pas de politique de mécénat formalisée.

En sus de son implication dans les écoles et universités, Bpifrance s'engage en faveur de l'insertion des jeunes. Elle soutient l'association NQT, ainsi que Démos, dispositif d'éducation musicale et orchestrale à vocation sociale. La philosophie de ce dernier est de permettre à des enfants, issus de quartiers relevant de la « politique de la ville » ou de territoires ruraux éloignés des lieux de pratique musicale, de pratiquer la musique en orchestre et de favoriser leur accès au répertoire classique.

Bpifrance a en outre soutenu l'initiative *SHAKER by waoup*, qui contribue à réunir des entreprises et des talents libres, optimistes et engagés, pour créer les business de demain, ainsi que des associations, l'une d'entre elles visant notamment à développer et à animer, en centre-ville, des maisons partagées à taille humaine où vivent ensemble des personnes valides et des personnes devenues handicapées en cours de vie.

Certains soutiens prennent des formes autres que financières, telles que le prêt de locaux pour des réunions ou des conférences.

■ CDC Habitat :

CDC Habitat soutient la fondation pour l'Islam de France. Dans le contexte social et sociétal actuel, l'islam est un sujet majeur du débat public français. En sa qualité de premier bailleur social en France, avec plus d'un million de locataires qui ne font l'objet d'aucune discrimination, et d'acteur engagé sur les enjeux du « vivre-ensemble », CDC Habitat a souhaité s'associer à cette initiative qui a vocation à apporter des clés de compréhension sur l'islam auprès de la population française en tant que membre fondateur.

Bailleur historique des armées, CDC Habitat a souhaité soutenir l'association Le Souvenir Français pour la première tranche des travaux de restauration de la chapelle de Rancourt-Bouchavesnes-Bergen, en participant à la campagne de financement participatif lancée le 1^{er} novembre 2018. Pour un euro versé, CDC Habitat a versé également un euro. La campagne a permis de récolter 120 000 € qui permettront de rénover la toiture de la chapelle. Outre les travaux de rénovation, la chapelle sera transformée en lieu d'exposition permanente consacré à l'histoire religieuse de la Grande Guerre. Cette permanente explorera le rôle joué par toutes les grandes religions et les religieux pendant la Grande Guerre, pour mobiliser les communautés, accompagner

les soldats au front, consoler l'arrière et préparer la paix.

CDC Habitat et sa filiale Maisons & Cités sont co-fondateurs de la Fondation territoriale des Lumières. Sous l'égide de la Fondation de France, celle-ci vise à favoriser le bien vivre ensemble sur l'ensemble du bassin minier en luttant contre la précarité sous toutes ses formes. Dotée de près de 700 000 € sur 5 ans, la Fondation territoriale des Lumières soutient des porteurs de projets locaux par l'octroi de subventions issues de ses fonds. La redistribution des fonds fonctionne sur appel à projets permanent ; un appel à projets thématique est également lancé chaque année. La Fondation territoriale des Lumières réunit 10 partenaires issus des secteurs privés et parapublics de l'habitat social, de la santé, de la protection sociale, de l'hôtellerie et du bâtiment.

Enfin, CDC Habitat apporte son soutien à l'Institut contre le cancer.

■ CNP Assurances :

CNP Assurances mène ses opérations de mécénat en partenariat avec des associations, des ONG et des collectivités territoriales en France. Les projets soutenus dans ce cadre sont portés, pour la partie, par ses collaborateurs. Les filiales sont également investies dans de nombreuses actions de mécénat social, généralement en lien avec leurs activités ; elles donnent à leurs collaborateurs la possibilité de s'impliquer dans ces actions.

Partenaire de l'association NQT, CNP Assurances est également membre fondateur de la fondation Entrepreneurs de la Cité.

En 2018, CNP Assurances s'est à nouveau engagée de manière significative en faveur de la santé publique à travers sa fondation d'entreprise. Celle-ci dispose d'un programme d'actions pluriannuel de 2,4 M€, consacré exclusivement aux

projets qu'elle soutient, selon deux axes d'intervention :

- contribuer à réduire les inégalités sociales de santé (amélioration de la prévention et de la promotion de la santé en agissant sur ses déterminants sociaux) ;
- s'engager dans la prise en charge de l'arrêt cardiaque (lancement et soutien à des projets portés par des collectivités locales françaises qui souhaitent installer des défibrillateurs dans les lieux publics et sensibiliser le plus grand nombre aux gestes de premiers secours).

La Fondation CNP Assurances lance également un appel à projets à destination de ses collaborateurs pour tous projets dans lesquels ils sont personnellement impliqués.

■ Compagnie des Alpes :

Bien que le groupe Compagnie des Alpes n'ait pas de politique de mécénat, ses sociétés soutiennent des actions au niveau local, notamment dans le domaine du sport : soutien à la Fédération française de ski (FFS), aux clubs et comités régionaux de ski qui œuvrent pour la promotion de la pratique du ski loisirs et la détection de jeunes talents afin de les entraîner vers le haut niveau).

Elles sont aussi partenaires d'actions caritatives en faveur des enfants malades (ex : opération « Petits Princes » dans les parcs de loisirs français, participation du site *Chaplin's World* à la Chaîne du bonheur et à l'opération « Cœur-à-cœur », etc.) ou issus de milieux défavorisés (ex : accueil d'enfants à *Walibi Belgium* en lien avec l'association Arc-en-ciel).

Enfin, la Compagnie des Alpes s'investit pour aider l'insertion professionnelle des jeunes.

■ Egis :

Les actions de mécénat d'Egis doivent être en cohérence avec les valeurs du groupe, sa charte de déontologie et son code d'intégrité.

Egis a établi une procédure fixant les axes privilégiés du mécénat : la solidarité, notamment les actions pouvant impliquer les collaborateurs (projets humanitaires, projets initiés par les collaborateurs, etc.), les actions innovantes contribuant à la transition écologique et énergétique, ainsi que la culture et le sport.

Il existe une fondation d'entreprise Egis, dont l'objet est de promouvoir l'innovation et la créativité de l'ingénierie, en particulier dans les domaines du développement durable, ainsi que de soutenir les recherches, les formations et les actions sociales et éducatives en faveur d'étudiants français ou étrangers.

Par ailleurs, plusieurs sociétés d'Egis ont leurs propres actions de mécénat.

■ Icade :

Icade n'a pas de fondation d'entreprise ; son budget de mécénat et de sponsoring porte essentiellement sur le soutien à des actions sportives, culturelles ou solidaires.

Icade contribue au développement culturel de ses territoires d'implantation grâce à plusieurs initiatives. Ainsi, après la première saison de sa résidence d'artistes nomade dans l'*IcadeStore* de Paris-Aubervilliers, Icade lance la création de l'*Art&Design Lab by Icade*. Ce lieu offre à des artistes, designers et architectes la possibilité de bénéficier d'un environnement de travail pensé pour la création. Il invite les artistes à collaborer sur un ou plusieurs projet(s) d'innovation porté(s) par l'entreprise concernant les nouveaux usages urbains.

Icade s'engage dans le parrainage de la jeune Prithika Pavade, âgée de 14 ans et originaire de Saint-Denis, jusqu'en 2024,

en vue de sa participation aux Jeux Olympiques ; l'entreprise soutient également le Club de Tennis de Table de Saint-Denis dans lequel elle s'entraîne.

Enfin, Icade implique ses collaborateurs en leur proposant de participer à diverses actions solidaires, comme le parrainage de jeunes issus de quartiers sensibles avec l'association NQT et le Club des jeunes talents de Plaine Commune (dispositif mis en place avec la Maison de l'emploi de Plaine Commune visant à accompagner les jeunes du territoire dans leur recherche de formation ou d'emploi). 249 jeunes ont bénéficié de ce dispositif depuis 2010 ; parmi eux, 83 % ont trouvé un emploi en CDI ou en CDD supérieur à six mois, ou une formation qualifiante.

■ **Transdev :**

La Fondation Transdev œuvre aux côtés de porteurs de projets, pour un développement plus responsable et plus

solidaire de la mobilité. En France, ce sont plus de 255 initiatives locales qui ont déjà bénéficié de son soutien de la Fondation.

Les financements qu'elle accorde sont orientés vers des projets favorisant la mobilité sociale au cœur des territoires en difficultés (urbains, périurbains, ruraux) desservis par le réseau Transdev. Cette notion de mobilité sociale s'articule autour de six grands enjeux : l'emploi, l'éducation, l'accès au sport, la culture, la santé, la médiation sociale.

La Fondation conduit régulièrement des études d'impacts auprès des associations qu'elle soutient. Celles-ci doivent fournir, par le biais d'une fiche, entre six mois et un an après la réalisation du projet, des informations très précises permettant le pilotage d'indicateurs (ex : impact sur le territoire ou sur l'association, résultat obtenu par rapport au résultat attendu, nombre de bénéficiaires, etc.).

Des collaborateurs du Groupe accompagnent les jeunes talents des quartiers

La Caisse des Dépôts, Bpifrance, CDC Habitat, CNP Assurances, Egis et Icade ont chacune signé un partenariat avec l'association NQT (anciennement « Nos quartiers ont des talents »). Chaque année, près de 250 parrains et marraines volontaires du Groupe (cadres supérieurs et cadres dirigeants) accompagnent ainsi, dans leur recherche d'emploi, plus de 200 jeunes diplômés¹⁶ âgés de moins de 30 ans et issus de milieux sociaux défavorisés ou de quartiers prioritaires. Le taux de réussite est élevé puisque 72 % des jeunes accompagnés par un cadre du Groupe décroche un emploi durable, à la hauteur de leurs qualifications.

¹⁶ Bac+3 et plus (Bac+4 et plus en Ile-de-France).

Budget

Budget dédié aux actions de mécénat (en €)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	4 119 200,0	4 236 952,0	4 720 000,0	-2,8 %
- dont Mécénat Groupe	2 579 200,0	-	-	-
- dont crédits de mécénat octroyés par les directions régionales	1 540 000,0	-	-	-
Bpifrance	154 000,0	164 200,0	125 000,0	-6,2 %
CDC Habitat	112 325,0	205 000,0	100 000,0	-45,2 %
CNP Assurances	9 700 000,0	3 400 000,0	5 500 000,0	185,3 %
Compagnie des Alpes	1 229,0	-	-	-
Egis	145 000,0	136 000,0	250 000,0	6,6 %
Icade	1 200 000,0	980 225,0	1 276 652,0	22,4 %
Transdev	372 900,0	370 500,0	222 058,0	0,6 %
Groupe	15 804 654,0	9 492 877,0	12 193 710,0	66,5 %

- *Bpifrance : La baisse constatée entre 2017 et 2018 est notamment due à un décalage de facturation d'un exercice à l'autre ;*
- *CDC Habitat : La baisse constatée entre 2017 et 2018 est liée à un retour au niveau de 2016 du soutien apporté à la fondation pour l'Islam de France ;*
- *CNP Assurances :*
 - *Les données 2018 portent sur le périmètre du groupe CNP Assurances ;*
 - *La hausse constatée est liée à la reprise de l'activité de mécénat au Brésil après une baisse exceptionnelle en 2017 ;*
- *Compagnie des Alpes : Les données 2018 portent sur le périmètre du groupe Compagnie des Alpes ; elles sont partielles ;*
- *Icade : Les données portent à la fois sur des actions de mécénat et sur des actions de sponsoring.*

Mécénat de compétences

Caisse des Dépôts

Dans le cadre de l'accord-cadre 2019-2021, la Caisse des Dépôts a prolongé le dispositif de mécénat de compétences permettant aux collaborateurs d'au moins 40 ans et justifiant d'un minimum de 10 ans de services effectifs dans le Groupe (ou de 30 ans d'activités salariées tous employeurs confondus) de consacrer des jours à une activité dans une association partenaire de la Caisse des Dépôts.

Le nombre de jours maximal d'autorisation d'absence accordé dans le cadre de ce dispositif varie en fonction de l'âge du collaborateur.

Les associations dites partenaires sont soit des associations bénéficiaires d'une subvention de la Caisse des Dépôts au titre du mécénat, soit des associations agissant notamment dans les domaines de l'humanitaire, du caritatif, du handicap, de l'insertion, du développement durable ou du logement social.

En 2018, 16 collaborateurs ont bénéficié de ce dispositif.

Filiales et participations stratégiques

■ CNP Assurances :

La Fondation CNP Assurances lance chaque année un appel à projets à destination de ses collaborateurs pour tous projets dans lesquels ils sont personnellement impliqués ; en 2018, 16 projets ont été retenus dans les domaines des inégalités sociales de santé, de l'éducation ou du handicap).

Par ailleurs, en 2018, plusieurs collaborateurs bénévoles ont participé aux Tremplins Unis Cité - Ile de France afin d'aider des jeunes en service civique à valoriser leur expérience et de les

entraîner à mettre en valeur leur période d'engagement.

Enfin, en mai 2018, la Fondation CNP Assurances, accompagnée de plusieurs collaborateurs, étaient aux côtés de la Mairie de Paris, de l'association AJILA, du Rectorat de Paris et des acteurs des secours pour initier plus de 5 000 élèves parisiens de CM2 et de 6^{ème} aux gestes qui sauvent dans le cadre de l'opération « Tous les Jeunes ont du cœur » 2018, organisée au Grand Palais.

■ Egis :

Une plateforme « Actions solidaires » a été mise à la disposition des collaborateurs. Espace d'échanges privilégié, elle permet à ces derniers de proposer à la Fondation Egis des actions solidaires et de promouvoir leurs engagements solidaires personnels. Chaque année, la Fondation apportera son soutien à l'action individuelle la plus plébiscitée par les collaborateurs.

■ Icade :

En 2016, Icade a par ailleurs signé sa première convention de mécénat de compétence avec le Samusocial de Paris. Celle-ci porte sur la création, au sein de l'hôpital Charles-Foix d'Ivry-sur-Seine, d'un centre d'hébergement et de soin qui sera dédié à l'accueil de 190 personnes isolées. L'opération fait intervenir le Pôle Promotion Santé d'Icade, qui assure une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage sur tous les aspects techniques, juridiques et financiers de l'opération sur un site de 4 000 m². Au total, près de 21 jours de mécénat ont été consacrés à ce projet en 2018.

Icade expérimente également, depuis 2017, un nouveau dispositif pour faciliter les congés solidaires. Les collaborateurs ont ainsi la possibilité de réaliser un congé

solidaire de 1 jour à 6 mois tout en conservant 75 % de leur salaire et en étant, si besoin, remplacés pendant toute la durée du congé. Début 2018, une collaboratrice a réalisé un premier congé solidaire de 6 mois auprès de l'association « L'étoile de Martin » qui soutient la recherche sur les cancers pédiatriques. Depuis, un deuxième collaborateur s'est engagé au Mexique et au Pérou pour soutenir des initiatives de sensibilisation des jeunes à l'environnement, l'éducation, la santé et la cohésion sociale. Au total, 210 jours ont été consacrés aux congés solidaires.

En 2018, Icade a également poursuivi les journées solidaires sur ses territoires d'implantation. Les 4 journées solidaires organisées à Paris et en régions ont réuni près de 50 collaborateurs.

■ **Transdev :**

Bien que Transdev n'ait pas formalisé de dispositif de mécénat de compétences (pas encore de convention signée), cette démarche existe. Ce projet est toujours en cours de discussion avec la nouvelle gouvernance. En 2018, 110 collaborateurs (correspondants ou parrains) ont participé aux projets de la Fondation à raison d'un ou deux jours par mois.

02

Responsabilités

2.1

Ressources humaines

Qualité du dialogue social

Deux instances organisent le dialogue social au niveau du groupe Caisse des Dépôts : le comité mixte d'information et de concertation (CMIC) et les délégués syndicaux du Groupe. Ces instances ont été mises en place par accord du 2 octobre 2001, dans le cadre de la loi sur les nouvelles régulations économiques (Loi NRE) du 15 mai 2001. Elles couvrent un périmètre d'environ 30 000 collaborateurs répartis dans environ soixante entités du Groupe, sur la base de critères d'appartenance définis dans cet accord.

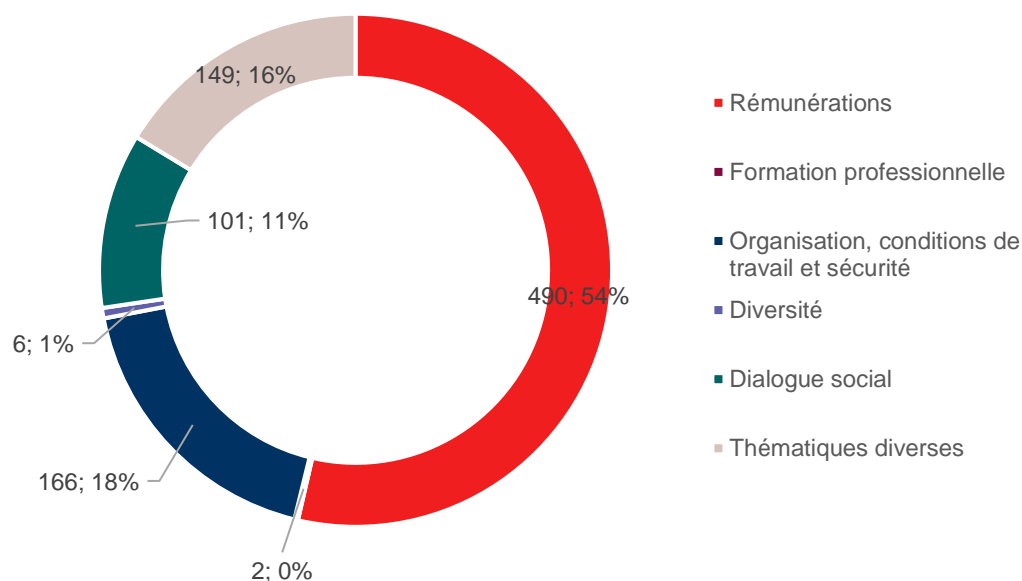
Le CMIC est un lieu d'information et de concertation entre la direction générale et les représentants du personnel des entités du Groupe sur l'actualité stratégique, économique, financière et sociale du Groupe. Présidé par le directeur général, il est composé d'une délégation du personnel et de représentants des organisations syndicales représentatives dans le Groupe. Les délégués syndicaux

de Groupe, désignés par les organisations syndicales représentatives parmi les collaborateurs des entités du Groupe, sont compétents pour négocier des accords au niveau du Groupe.

Chaque entité du Groupe organise son dialogue social dans le cadre d'instances de représentation du personnel qui lui sont spécifiques.

Avec près d'un millier d'accords et de relevés de décision signés chaque année au sein de la Caisse des Dépôts ou/et de ses filiales, le dialogue social s'inscrit dans un cadre dynamique et constructif. Il est porté au niveau du Groupe par trois accords servant de référence sur des thèmes transversaux : l'accord d'égalité professionnelle femme/homme de 2004, l'accord de mobilité de 2010, l'accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) de 2012.

Répartition par thème des accords collectifs signés dans le Groupe en 2018 – Monde



Au-delà des thèmes de négociation prévus par la réglementation, la diversité des accords existants reflète celle du Groupe. Bien que les différentes entités du Groupe conduisent leur politique de ressources humaines (RH) et leurs négociations sociales de manière autonome, l'organisation de moments réguliers de partage d'expérience entre leurs fonctions RH respectives, en présence des organisations syndicales représentatives du Groupe, favorise l'émergence ou l'extension de démarches sur des sujets comme la qualité de la vie au travail et/ou des thèmes s'y rattachant, la solidarité, l'égalité professionnelle, le handicap et la diversité générationnelle.

Des rencontres sont organisées tous les deux mois entre le directeur des ressources humaines du Groupe et les délégués syndicaux Groupe afin d'évoquer l'actualité sociale. Ces rencontres sont non seulement l'occasion de dialoguer sur des thématiques communes, mais aussi d'appréhender les politiques menées par les différents métiers du Groupe et leurs réalisations. Au niveau de la Caisse des Dépôts, le dialogue social s'inscrit dans

cette même démarche d'échanges et de groupes de travail. Cette dynamique de co-construction s'illustre notamment dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de l'accord sur la qualité de vie au travail (expérimentation de la semaine de quatre jours, définition d'une charte sur les règles de vie, évolution du badgeage sur poste de travail, etc.).

Caisse des Dépôts

Conformément aux dispositions de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 et du décret n°2018-449 du 5 juin 2018, la Caisse des Dépôts dispose d'une instance unique de représentation du personnel : le comité unique de l'Établissement public (CUEP). Mis en place en 2018, le CUEP regroupe les précédents comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La Caisse des Dépôts est désormais habilitée à conclure des accords collectifs applicables de plein droit à la fois aux fonctionnaires et aux salariés afin d'assurer la mise en cohérence des règles sociales dont relèvent les personnels.

Filiales et participations stratégiques

Les filiales et participations stratégiques sont, quant à elles, dotées de comités d'entreprise (CE). Les entités formées d'une « entreprise dominante et d'entreprises qu'elle(s) contrôle(nt) » ainsi que celles implantées à l'international disposent d'instances de représentation du personnel adaptées à leur configuration (comité de groupe et/ou comité d'entreprise européen).

Responsables de la conduite et de la qualité de leurs relations sociales, les entités du Groupe mènent, avec leurs collaborateurs et/ou leurs représentants du personnel, les procédures d'information, de concertation ou de négociation qui s'inscrivent dans la politique de ressources humaines qu'elles développent.

Diversité et égalité des chances

Lutte contre toutes les formes de discrimination

La Caisse des Dépôts, ses filiales et ses participations stratégiques s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession. Au-delà du cadre réglementaire français et international (conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail – OIT), cet engagement s'inscrit dans une démarche volontariste. De manière générale, les actions menées se concentrent sur trois critères : le genre, l'âge et le handicap (*pour plus de détails sur les actions mises en œuvre sur chacun de ces trois critères, voir les sous-parties suivantes*).

Caisse des Dépôts

Dans le cadre de sa politique sociale/RH et des différentes dimensions qui composent celle-ci, la Caisse des Dépôts a mis en œuvre des actions concrètes concernant trois critères : le genre, l'âge et le handicap. Ces actions s'inscrivent dans une politique globale de diversité et d'égalité des chances et reposent sur un certain nombre d'accords et de plans d'action de progrès :

- l'accord-cadre 2015-2017 du 19 mars 2015, prolongé jusqu'en 2018, puis le nouvel accord-cadre 2019-2021 du 18 octobre 2018 qui reprend notamment les dispositions de l'accord-cadre intergénérationnel arrivé à échéance ;
- l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 février 2007, l'avenant n°2 du 31 mars 2016 et le plan d'action triennal 2016-2018 associé, puis l'avenant n°3 du 4 juin 2019 ;

- l'accord triennal 2017-2019 relatif au handicap du 4 janvier 2017 ;
- la convention FIPHFP¹⁷ 2017-2019 ;
- l'accord QVT 2016-2019 du 5 juillet 2016, prorogé jusqu'au 31 décembre 2018.

Concernant le fait religieux, la Caisse des Dépôts applique la circulaire du Ministère de la Fonction Publique du 10 février 2012 portant sur les autorisations d'absences pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions. En 2018, la Caisse des Dépôts a notamment mis en place, à destination de tous les recruteurs et conseillers RH, une formation dédiée : « Fait religieux : appliquer le principe de neutralité sans discriminer ».

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Le groupe Bpifrance s'est doté de deux accords, l'un relatif à l'égalité femmes/hommes, l'autre portant sur le handicap. L'accord intergénérationnel de la filiale Bpifrance Financement est en vigueur jusqu'à l'automne 2019, tandis que Bpifrance Investissement s'est dotée d'un contrat de génération. Par ailleurs, les principes de l'accord-cadre du groupe sur la qualité de vie au travail portent notamment sur la diversité et la lutte contre la discrimination. Ces principes réaffirment l'engagement de Bpifrance à poursuivre et à développer les actions déjà engagées par ses filiales, en faveur

¹⁷ Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

de l'égalité professionnelle, de l'insertion des personnes en situation de handicap et de la diversité notamment. A travers cet accord-cadre (avenant signé en mai 2016), Bpifrance s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination. Le groupe a également signé la Charte de la diversité afin de sensibiliser et de former ses collaborateurs à cette question. Enfin, il a mis en place sa propre charte interne en matière de diversité et de non-discrimination.

■ CDC Habitat ;

Le groupe CDC Habitat veille à l'application stricte de la législation sur les discriminations prohibées. En ce qui concerne les critères de l'âge et du genre, CDC Habitat a signé deux accords ; l'un sur l'égalité professionnelle, conclu en 2011 pour une durée indéterminée, l'autre sur le contrat de génération, conclu en 2017. L'accord QVT, signé en 2018, participe également à la lutte contre les discriminations, celles liées au handicap notamment. Le groupe s'engage notamment en faveur de la non-discrimination pour le recrutement. Une formation spécifique à la non-discrimination a été dispensée aux 17 responsables RH de l'ensemble des entités du groupe lors d'un séminaire RH. 56 autres collaborateurs de la filière RH du groupe ont été formés à ces sujets. Le groupe CDC Habitat prévoit, en 2019, de rejoindre les entreprises signataires de la Charte de la diversité.

■ CNP Assurances :

Au titre de sa politique de qualité de vie au travail, le groupe CNP Assurances s'engage à lutter contre toute forme de discrimination. Il promeut notamment l'égalité des chances de chacun-e en matière d'évolution professionnelle. CNP Assurances mène ainsi depuis de nombreuses années une politique engagée en matière d'insertion des jeunes dans le monde du travail – également encadrée par l'accord GPEC –, d'intégration et de maintien dans l'emploi

des personnes en situation de handicap (accord 2015-2018 suivi d'un nouvel accord signé l'année dernière) et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'entreprise exerce également une vigilance constante pour prévenir tout risque de discrimination, quelle qu'en soit le motif. Les actions menées et les dispositifs mis en place par CNP Assurances dans le groupe ont été notamment reconnus par le Label diversité, obtenu en 2009 et toujours renouvelé depuis.

La communication interne relative à la diversité fait l'objet d'un plan, revu annuellement. De nombreuses actions d'information, de sensibilisation et des formations sont menées régulièrement pour lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les propos et attitudes discriminatoires ainsi que pour convaincre des avantages d'une politique en faveur de la diversité.

Cet engagement en faveur de la lutte contre les discriminations est partagé dans le groupe et se décline entre les différentes entités, comme CNP UniCredit Vita en Italie et le groupe Caixa Seguradora au Brésil.

■ Compagnie des Alpes :

Le groupe Compagnie des Alpes met en œuvre une politique de non-discrimination liée au handicap et bannit, à travers l'accord relatif à la parité professionnelle F/H, toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession. Des actions sont par ailleurs menées au niveau local afin de décliner les principes de non-discrimination établis au niveau du groupe. En 2010, le Parc Astérix a par exemple obtenu le label Diversité.

■ Egis :

Les principales actions d'Egis portent sur le genre, l'âge et le handicap. Plusieurs accords ont été notamment signés :

l'accord égalité hommes-femmes en 2016, l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap en 2016 également, et le contrat de génération en 2017. Ces accords ont été mis en place l'année où ils ont été signés. Du fait de l'exposition internationale d'Egis, cent nationalités sont représentées au sein des effectifs, et les profils multiculturels sont recherchés. Les équipes de recrutement sont sensibilisées au sujet de la diversité. Le Code de management des RH, diffusé auprès des DRH de l'ensemble des segments d'activité d'Egis, décrit les grands principes qui doivent être appliqués partout où le Groupe opère, sur les grands enjeux RH notamment (ex : pratiques managériales et gestion de la diversité).

■ Icade :

Les formes de diversité pour lesquelles Icade s'engage concernent le handicap, l'intergénérationnel, l'égalité femme/homme et l'inclusion. Pour ancrer sa politique en matière de diversité, Icade a signé plusieurs accords statuant les principaux enjeux et objectifs visés. Les principaux accords et plans d'actions relatifs à la diversité actuellement en vigueur au sein d'Icade sont les suivants :

- l'accord collectif pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, renouvelé pour la troisième fois en 2015 et prolongé en 2019 ;
- l'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, signé en 2017 pour une durée de trois ans ;
- l'accord intergénérationnel, signé en 2017 pour une durée de trois ans.

Depuis 2011, une chargée de mission « Diversité » veille par ailleurs à l'absence de discrimination au sein du groupe, dans le respect du droit français et des conventions fondamentales de l'OIT.

■ Informatique CDC :

Informatique CDC s'est doté de deux accords, l'un sur l'égalité professionnelle et l'autre sur le contrat de génération – applicable sur la période 2017-2019. En 2018, les responsables RH et l'équipe en charge du recrutement, soit 8 personnes, ont suivi une formation sur la non-discrimination – l'embauche notamment.

■ SCET :

La SCET lutte contre toute forme de discrimination, valorise la diversité et respecte l'égalité des chances. L'entreprise a notamment mis en place une politique de recrutement garantissant le respect des principes d'objectivité, d'éthique et de non-discrimination. Toute l'équipe de recrutement a, par ailleurs, été formée aux principes de non-discrimination. Enfin, une fiche technique relative à la non-discrimination a été mise à la disposition des managers par le biais du réseau social de l'entreprise. En 2019, la SCET devrait signer la « Charte de la diversité ». En ce qui concerne la diversité liée à l'âge plus spécifiquement, elle dispose d'un accord sur le contrat de génération.

■ Transdev :

Transdev Group s'engage résolument pour la promotion de la diversité et la lutte contre toute discrimination. L'entreprise lutte notamment contre les vingt-deux critères de discrimination définis par la loi (article 225-1 du code pénal). Signataire de la Charte de la diversité depuis 2011, elle s'est par ailleurs dotée d'une charte éthique interne dans laquelle elle s'engage à refuser « toute discrimination, notamment vis-à-vis des collaborateurs ou des voyageurs » et à « encourager la liberté tolérante d'expression et d'association ». Le modèle de management de l'entreprise, *we@transdev*, déployé depuis 2016, précise que tout manager doit contribuer à promouvoir la diversité. Transdev Group s'est également dotée d'un guide du

management de la diversité culturelle et religieuse, ainsi que d'une formation dédiée pour les managers opérationnels. Enfin, un programme Diversité & Inclusion a été développé en 2018. En ce qui concerne la diversité liée à l'âge plus spécifiquement, un accord collectif sur le contrat de génération a été conclu en 2018 au niveau du groupe.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le groupe Caisse des Dépôts mène une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cette politique est portée, depuis 2004, par un accord qui demeure le référentiel commun à l'ensemble des entités du Groupe.

Pourcentage de femmes dans les recrutements en CDI/CDD/CDP - Monde (en %)	2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	64,7 %
Bpifrance	54,0 %
CDC Habitat	62,0 %
CNP Assurances et filiales**	63,5 %
Compagnie des Alpes	50,6 %
Egis et filiales	27,4 %
Entités rattachées à l'Etablissement public	45,7 %
lcade et filiales	51,1 %
Informatique CDC et CNP-TI	31,2 %
Transdev	30,1 %
Groupe	38,6 %

* *Contrat de droit privé à durée indéterminée, contrat de droit privé à durée déterminée, contrat de droit public à durée déterminée.*

** *Périmètre France.*

Caisse des Dépôts

L'accord du Groupe est porté par des avenants pluriannuels qui prévoient la définition et la mise en œuvre de plans de progrès triennaux.

Le plan d'action triennal 2016-2018 a permis la mise en place d'objectifs et d'indicateurs de suivi autour de quatre axes thématiques : la mixité des emplois, des recrutements, des mobilités et des

formations ; la rémunération et la promotion ; l'équilibre vie professionnelle/vie privée et l'exercice conjoint de la responsabilité parentale ; la communication et la sensibilisation de tous les acteurs. Le bilan de ce plan d'action triennal a été réalisé fin 2018 ; il a notamment servi de base aux négociations de l'avenant n°3 de l'accord sur l'égalité professionnelle, signé le 4 juin 2019.

■ Recrutements, nominations et promotions :

La Caisse des Dépôts vise une répartition relativement équilibrée des deux sexes dans chacune de ses onze filières métiers. En accord avec les syndicats, une attention particulière est cependant portée sur la féminisation de certaines filières (ex : investissements et marchés financiers) pour lesquelles des objectifs chiffrés à fin 2018 ont été définis. L'attention de la Caisse des Dépôts porte également sur la parité parmi les apprentis, une partie de ces effectifs ayant vocation à intégrer la Caisse des Dépôts à l'issue de leur période d'apprentissage. Un dispositif de suivi dédié a ainsi été mis en place.

La Caisse des Dépôts veille également à la parité dans les nominations aux corps et aux qualifications les plus élevées (emplois supérieurs de fonctionnaires et cadres dirigeants), ainsi que dans les flux de promotion et d'avancement à tous les niveaux ; cet équilibre est régulièrement atteint. Un effort plus particulier est réalisé sur l'encadrement dirigeant ; il s'appuie notamment sur l'accord d'intéressement de la Caisse des Dépôts pour l'exercice concerné. L'un des critères transversaux d'intéressement – renouvelé en 2018 – est en effet lié à la féminisation des nominations et des promotions à tous les niveaux, avec un objectif fixé d'au moins 45 % de femmes nommées au niveau de cadre dirigeant ; 52 % des cadres dirigeants nommés en 2018 étaient des femmes.

Fin 2018, les actions menées se sont traduites par des taux de féminisation satisfaisants – sauf pour la filière « investissement et marchés financiers » pour laquelle le taux de féminisation sur les postes à responsabilité reste un enjeu important. La Caisse des Dépôts s'est donc engagée, à travers le nouvel avenant signé, à ne pas relâcher sa vigilance sur ce sujet et à mettre en place des actions correctrices.

■ Rémunérations :

Une procédure de recours au titre de l'égalité femmes/hommes est en place. Ces recours sont examinés et instruits par un-e référent-e en fonction des critères définis dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Dans le cadre de ce même accord, un dispositif annuel d'identification des écarts de rémunération a également été mis en place (identification collective et statistique sur les critères suivants : genre, qualification, ancienneté Groupe, tranche d'âge, filière et emploi repère).

A des fins de compensation, une enveloppe de rattrapages des écarts de rémunération de 250 000 € (pour tous statuts confondus) a été mise en place sur la période de l'accord-cadre 2019-2021.

En 2018, les écarts de salaire uniquement liés au genre (hors segmentation par direction, filière ou grade/qualification) étaient les suivants : 1,8 % pour les fonctionnaires (stable par rapport à 2017) et 1,3 % pour les salariés de droit privé (+0,3 point par rapport à 2017). 186 femmes ont bénéficié d'un rattrapage sur l'enveloppe de rattrapage au cours de l'exercice passé.

■ Equilibre vie professionnelle/vie privée :

Des mesures de l'accord QVT, en lien avec l'équilibre vie privée/vie professionnelle, contribuent à lutter contre les discriminations liées aux

responsabilités familiales (cf. « *Equilibre entre la vie privée et la vie professionnelle* »).

■ Communication et sensibilisation des acteurs :

La Caisse des Dépôts s'est dotée, en 2017, d'un *think tank* sur la mixité et la parité afin d'identifier les « mauvaises pratiques », ainsi que les comportements sexistes ou inadaptés, en milieu professionnel, et de proposer des actions concrètes contribuant à l'évolution favorable des mentalités et des pratiques. Les conclusions du *think tank* ont été largement diffusées en interne afin d'instaurer une plus grande culture de l'égalité et de provoquer un changement de mentalité, tant chez les femmes que chez les hommes.

Fin 2017, un texte sur les agissements sexistes a ainsi été intégré dans le règlement intérieur de la Caisse des Dépôts. Des actions de communication et de sensibilisation ont été menées, à destination de la filière RH et des managers dans un premiers temps, puis des collaborateurs dans un second temps. Des formations spécifiques sur l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations de toutes natures ont également été proposées dans le catalogue interne de formation.

En 2018, un groupe de travail a œuvré à la refonte du dispositif de prévention « harcèlement et agissements sexistes » afin de réaffirmer la démarche de prévention et d'améliorer la gestion des alertes, ainsi que des situations de crise. Ces travaux ont abouti à la révision des procédures de saisine, à la mise en place de fiches thématiques et à la constitution d'une cellule de crise. Une procédure dédiée a ainsi été mise en place dans le cadre du nouvel avenant du 4 juin 2019 qui formalise « la désignation au sein de l'Etablissement public, d'un(e) référent(e) unique dédié(e) au traitement des situations de violence et/ou de harcèlement au travail [parmi les

représentants du personnel au CSSCT] ainsi que la mise en place d'une nouvelle procédure de traitement des signalements de ces situations ».

Trois formations à l'égalité professionnelles ont par ailleurs été organisées à destination des conseillers carrières, des conseillers RH et des nouveaux managers au cours de l'année passée.

Cf. « Systèmes d'alerte éthique et dispositifs de gestion des incidents » pour la présentation des dispositifs d'alerte en matière de discrimination.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité femmes/hommes et du plan d'action associé, Bpifrance a mis en place des procédures concernant la mixité des recrutements. Un délai d'attente a notamment été instauré afin de récupérer autant de candidatures de femmes que d'hommes avant de les étudier. Ces méthodes ont également été transmises aux cabinets avec lesquels le groupe travaille.

■ CNP Assurances :

Dans le cadre de l'édition 2018 de la journée internationale des droits de la femme, CNP Assurances a déployé, auprès de l'ensemble des collaborateurs, des actions de sensibilisation pour agir contre le sexisme au travail.

■ Egis :

En matière d'égalité femmes/homme, les potentiels féminins font l'objet d'un suivi particulier afin de promouvoir la progression des femmes dans les emplois clés du groupe.

■ Icade :

L'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes d'Icade, portant sur la période 2017-2020, se focalise sur des axes tels que le recrutement et la mixité des emplois, l'égalité d'accès à la formation, la rémunération, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que la promotion et le déroulement de carrière.

Le groupe a pris des mesures volontaristes : neutraliser le genre de ses offres d'emploi, sensibiliser ses cabinets de recrutement, déployer une formation au leadership spécialement conçue pour les femmes. En matière de rémunération, une enveloppe destinée à combler les écarts salariaux entre les hommes et les femmes a été mise en place sur les deux dernières années. Icade travaille par ailleurs sur l'équilibre vie professionnelle et personnelle en proposant notamment une offre « parentalité » donnant accès à de la garde d'urgence, à des places en crèche privée (financées par l'entreprise), au maintien de la rémunération du salarié en congé de paternité et à une plateforme en ligne de solutions pour les familles.

Icade s'était par ailleurs fixé l'objectif d'augmenter, entre 2015 et 2018, le taux de femmes exerçant des fonctions d'encadrement de 29 % à 34 %. À l'échéance, celles-ci représentaient 31 % des managers. L'objectif a donc été reporté à 2022, dans le cadre des nouveaux engagements RSE 2019-2022, et le plan d'action a été renforcé avec l'identification des femmes susceptibles de prendre des responsabilités managériales, pour lesquelles un plan d'accompagnement sera proposé, ou encore la mise en place d'un programme de mentoring dédié aux collaboratrices. L'engagement d'Icade à ce sujet a été récompensé par l'obtention, en 2018, de la troisième place du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF 120 – prix remis par le ministère en charge des droits des

femmes, en partenariat avec *Ethics & Boards*.

■ **Transdev :**

L'objectif premier du programme Diversité & Inclusion de Transdev est la parité femmes/hommes, avec un objectif de 30 % de femmes dans les 100 premiers managers du groupe en 2020.

Insertion des collaborateurs en situation de handicap

Taux d'emploi légal (direct et indirect) – France (en %)	2018	
	Taux emploi direct	Taux emploi
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	6,0 %	7,4 %
Bpifrance*	2,3 %	3,8 %
CDC Habitat	4,8 %	7,1 %
CNP Assurances et filiales*	5,5 %	8,6 %
Compagnie des Alpes	2,7 %	2,8 %
Egis et filiales	1,9 %	2,7 %
Entités rattachées à l'Etablissement public	2,7 %	5,5 %
Icade et filiales	3,7 %	4,6 %
Informatique CDC et CNP-TI	5,9 %	10,7 %
Transdev**	-	4,2 %

* Le calcul du taux d'emploi légal est réalisé à partir de la somme des informations (effectif d'assujettissement et nombre total d'unités bénéficiaires) :

- des trois entités Bpifrance Financement, Bpifrance Investissement et Bpifrance Assurance Export pour Bpifrance ;

- de CNP Assurance SA et MF Prévoyance pour CNP Assurances et filiales.

** Nombre de salariés en situation de handicap / effectif total au 31/12/18.

Caisse des Dépôts

Depuis 2008, la Caisse des Dépôts fait de son engagement dans le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap, un axe prioritaire de sa politique RH. Elle a atteint, dès 2012, le taux d'emploi légal de 6 % – en respectant notamment les engagements d'amélioration du taux d'emploi direct. En 2018, le taux d'emploi légal était de 7,42 % et le taux d'emploi direct de 6,01 %.

Un nouvel accord triennal, mettant l'accent sur l'accueil et le maintien dans l'emploi de ces collaborateurs, est entré en vigueur en 2017 après avoir été approuvé à l'unanimité par les organisations syndicales.

Cet accord est construit autour de quatre axes :

- le renforcement du recrutement des personnes en situation de handicap – afin de maintenir, voire de dépasser, un taux d'emploi direct de 6 % à la fin de l'accord ;
- la progression dans l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs en situation de handicap ;
- le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap et la sécurisation de leurs parcours professionnels ;
- la formation et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs.

Cette dynamique s'est poursuivie avec le renouvellement, la même année, de la convention avec le FIPHFP pour un montant de 1,5 M€ sur la période 2017-2019. 97 % de ces fonds seront consacrés aux aides techniques et humaines afin de :

- répondre aux besoins des collaborateurs en termes de compensation des conséquences de

leur handicap (fauteuils roulants, prothèses auditives, codeur transcritteur etc.) ;

- prendre en compte la fatigabilité provoquée par le handicap (mise en place de transports adaptés lors des trajets domicile/travail et des trajets professionnels) ;
- sécuriser les parcours professionnels (bilan de compétence et d'orientation, formation aux aides techniques, formations spécifiques destinées à compenser le handicap etc.).

Dans le cadre de ces dispositifs, des formations dédiées ont été mises en place à destination des acteurs médico-sociaux et des membres de jury de concours. Des partenariats ont également été conclus, avec la Fédération française handisport et le pôle Handicap de l'université Paris-Dauphine notamment.

Enfin, de nombreuses actions de sensibilisation sont menées. Dans le cadre de l'édition 2018 de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), une conférence sur l'autisme a été organisée, avec la participation de Josef Schovanec, philosophe et écrivain français militant pour la dignité des personnes autistes, et un partenariat avec la direction régionale de Guyane a été mis en place afin de soutenir une association guyanaise de jeunes sportifs polyhandicapés.

Filiales et participations stratégiques

■ CDC Habitat :

Une campagne de sensibilisation sur le handicap a été menée en 2018, comme l'année précédente, auprès des collaborateurs afin de faciliter les démarches d'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et de lutter contre les stéréotypes.

En 2018, une vidéo de sensibilisation au sujet du handicap a été diffusée auprès des collaborateurs. Un quizz a également été mis en place pour tester les connaissances de ces derniers sur ce sujet.

■ CNP Assurances :

CNP Assurances mène, depuis plus de vingt ans, une politique volontariste d'insertion des personnes en situation de handicap. Avec 153 personnes en CDI en situation de handicap et le recours à des entreprises adaptées, ainsi qu'à des entreprises de service d'aide par le travail (ESAT), de l'ordre de 185 unités bénéficiaires, le taux d'emploi légal de personnes handicapées a atteint 7,05 % fin 2018. En soutien la SEEPH 2018, CNP Assurances a organisé, comme chaque année, une action de sensibilisation pour libérer la parole et questionner ses représentations du handicap : « Le handicap, pas de quoi en faire tout un plat ! ». En 2018, cette action s'est déroulée à Angers. Par ailleurs, tous les locaux de CNP Assurances ont fait l'objet d'audits d'accessibilité tout handicap, en lien avec le CHSCT. Du côté des filiales, le groupe Caixa Seguradora diffuse par exemple ses offres d'emploi avec l'aide d'institutions soutenant l'intégration des personnes handicapées. Il développe également, en interne, des actions de sensibilisation des équipes pour l'accueil de ses collaborateurs. Enfin, il a noué des partenariats avec des institutions qui soutiennent l'intégration de ces professionnels.

■ Compagnie des Alpes :

Le groupe Compagnie des Alpes met en œuvre une politique de non-discrimination liée au handicap. Le nombre de salariés en situation de handicap a ainsi augmenté de 16 % au cours des trois derniers exercices. Au niveau local, le Parc Astérix a signé, en 2009, une convention de partenariat avec l'AGEFIPH en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

■ Icade :

Icade comptait, parmi ses effectifs à fin 2018, 44 collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (soit un taux de 3,7 %, contre 1,7 % en 2012). L'accord collectif d'Icade pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap prévoit notamment l'accompagnement des collaborateurs touchés par le handicap dans leur sphère familiale, le financement des chèques emploi service (CESU) à hauteur de 700 € par an et par collaborateur, la prise en charge des aides au transport à 100 %, un aménagement des horaires de travail, le temps partiel et le télétravail. Des mesures de communication et de sensibilisation ont également été prévues, lors de la SEEPH par exemple, et une formation digitale sur le handicap, « Hand'Icade » a été mise à disposition de tous les collaborateurs. En 2018, 20 % des collaborateurs ont suivi cette formation. De plus, Icade maintient son lien avec les entreprises et les ateliers de travail protégé et adapté. Une démarche de sensibilisation est notamment menée auprès des acheteurs.

■ Informatique CDC :

Informatique CDC a mis en place une mission « Handicap ».

Diversité des âges

Très présente au sein de la politique de ressources humaines de la Caisse des Dépôts, de ses filiales et de ses participations stratégiques, la question des âges se situe au croisement des politiques d'emploi, de GPEC¹⁸ et de qualité de vie au travail (QVT). Les mesures mises en œuvre portent à la fois sur l'insertion durable des jeunes dans le marché de l'emploi et sur le maintien des seniors dans ce même marché.

¹⁸ Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Part de moins de 30 ans et de plus de 55 ans parmi les effectifs recrutés – France (en %)	2018	
	Moins de 30 ans	Plus de 50 ans
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	24,7 %	5,7 %
Bpifrance	60,1 %	1,2 %
CDC Habitat	44,0 %	4,2 %
CNP Assurances et filiales	49,2 %	8,1 %
Compagnie des Alpes	50,0 %	12,9 %
Egis et filiales	47,6 %	5,0 %
Entités rattachées à l'Etablissement public	54,3 %	3,5 %
Icade et filiales	46,2 %	3,4 %
Informatique CDC et CNP-TI	58,7 %	2,8 %
Transdev	27,9 %	13,7 %

Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts a engagé, dès 2010, une politique volontariste en matière de diversité générationnelle et a formalisé ses engagements dans plusieurs accords successifs. Elle veille particulièrement, au travers d'un suivi statistique, à prévenir les discriminations liées à l'âge pour les mobilités et les promotions, en s'appuyant sur les accords Groupe existants.

En 2018, la Caisse des Dépôts a reconduit, pour la deuxième année consécutive, les dispositions prévues par l'accord intergénérationnel 2013-2016. Un nouvel accord-cadre, négocié pour la période 2019-2021, reprend principalement les dispositions de l'accord intergénérationnel. Les principaux leviers de la politique envers les seniors (55 ans et plus) portent ainsi sur l'accompagnement et la reconnaissance de l'engagement tout au long de la vie professionnelle :

- Dotation de 20 jours, portés sur un compte « temps » spécifique, pour les

personnels de droit public en fonction justifiant d'au moins vingt ans d'activité professionnelle ;

- Dispositifs d'avancement spécifiques ;
- Aménagement du temps de travail durant les trois dernières années qui précèdent leur départ à la retraite (dispositif MATT et télétravail) ;
- Transmission des connaissances en fin de carrière avec mise en place, en amont, d'un entretien « Bilan d'expériences » afin d'identifier le mode de transmission adapté à la situation lorsque le collaborateur détient des connaissances sensibles et/ou rares ;
- Mise en place de missions de fin de carrière permettant à des « sachants » de se voir confier une mission opérationnelle ;
- Aménagement du poste de travail et prévention de l'usure professionnelle selon les besoins (ex : adaptation du poste de travail, formation sur la santé, la sécurité au travail et les postures professionnelles, bilan médical complet tous les deux ans, priorité au télétravail avec un renouvellement automatique pour les personnels de 57 ans et plus, etc.).

Dans le cadre de sa politique de diversité générationnelle, en faveur du recrutement et de la professionnalisation des jeunes, la Caisse des Dépôts a intensifié ses actions à travers l'accord-cadre 2019-2021 :

- Effort d'intégration des apprentis sous contrat à durée indéterminée en

passant à un taux de transformation des contrats d'apprentissage en CDI de 19 % à 30 %, soit 50 pérennisations sur la période de l'accord 2019-2021 ;

- Poursuite du recrutement de jeunes (emploi catégorie C) par la voie du PACTE, qui devra représenter au moins 20 % des recrutements sans concours, soit au moins 30 postes sur la période 2019-2021.

Pour atteindre les objectifs relatifs au recrutement et à la pérennisation des alternants, plusieurs dispositifs ont été revus :

- centralisation du pilotage de la recherche d'apprentis ;
- meilleur ciblage des écoles bénéficiaires du versement volontaire de la taxe d'apprentissage ;
- accueil d'apprentis sur l'ensemble du territoire (et non seulement la région Ile-de-France) ;
- élargissement de l'apprentissage aux baccalauréats professionnels et brevets de technicien supérieur (BTS) pour développer l'insertion.

Enfin, le Groupe met en œuvre des actions concrètes en faveur des jeunes issus de quartiers prioritaires dans le cadre de sa politique d'égalité des chances. Ces actions, poursuivies en 2018, sont systématiquement menées avec des associations partenaires (ex : NQT, « Les entretiens de l'excellence », Mozaïk RH et AEF Jeunes d'Avenir).

Le Groupe soutient les jeunes issus de quartiers populaires

Le Groupe est partenaire – aux côtés de Bpifrance, CNP Assurances, Egis, Icade et de CDC Habitat – de l'association « NQT » (anciennement « Nos quartiers ont des talents »). Chaque année, des collaborateurs du Groupe accompagnent dans leur recherche d'emploi plus de 200 jeunes diplômés bac+4 et plus, âgés de moins de 30 ans et issus de quartiers prioritaires. Ces parrains et marraines – au nombre de 250 en 2018 – leur apportent ainsi des conseils sur leur CV, les guident dans leur méthodologie de recherche, les aident à mieux comprendre les codes sociaux et culturels des entreprises, et mettent à disposition leur réseau professionnel. Le taux de réussite de cette action est élevé, 72 % des jeunes accompagnés par un cadre du Groupe ayant décroché un emploi durable à la hauteur de leurs qualifications.

Le Groupe a par ailleurs mis en place, avec l'association « Les entretiens de l'excellence », un dispositif de parrainage individuel. Celui-ci permet à une vingtaine de lycéens en classe de seconde, venant d'une zone d'éducation prioritaire (en Ile-de-France notamment) et s'étant distingués par leur potentiel et leur motivation, d'être accompagnés par des cadres de haut niveau du Groupe pendant au moins trois ans. L'objectif est de les aider à trouver leur propre voie et de les accompagner vers des filières d'excellence, notamment celles de la haute fonction publique qui sont relativement méconnues de ces publics. Fin 2018, une nouvelle promotion a été lancée à Bordeaux.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Les accords intergénérationnels signés par Bpifrance Investissement et Bpifrance Financement (dispositions reprises dans les autres accords pour cette dernière) réaffirment les politiques d'intégration des jeunes arrivants (ex : livret d'accueil, entretiens d'intégration, stages et désignation d'un référent) et les mesures sur l'emploi des seniors.

Bpifrance mène une politique active d'accompagnement et de montée en compétences des jeunes en formation par l'intermédiaire de sa politique partenariale « Ecoles et universités ». A fin 2018, 448 étudiants ont ainsi été accueillis par le groupe dans le cadre de contrats d'alternance et de stages de fin d'études. Bpifrance mène par ailleurs des actions en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap : interventions, partenariats avec des grandes écoles situées à Paris

et en région, coaching d'étudiants, financement d'aides techniques (acquisition d'ordinateurs ultra légers et de fauteuils ergonomiques) et humaines (soutien pédagogique, secrétaires d'examens, vacataires, etc.). Autres exemples d'actions en faveur de la diversité, Bpifrance participe au financement des frais d'études d'étudiants boursiers en école d'ingénieurs (ESIEE) et accueil des sessions de jobs dating visant à favoriser la rencontre entre les entreprises et des candidats à l'apprentissage issus de quartiers populaires.

■ CDC Habitat :

Le contrat de génération de CDC Habitat se décline, concernant les seniors, par une politique permettant la transmission des savoirs et des compétences, garantissant l'évolution dans l'entreprise et accompagnant les collaborateurs vers la retraite. Pour ce qui est des jeunes, CDC Habitat a mis en place, dans le cadre de ce même accord, une politique de recrutement et d'intégration des jeunes récemment diplômés. En 2018, les efforts

en faveur de l'accueil de jeunes alternants se sont poursuivis.

■ **CNP Assurances :**

Avec une pyramide des âges concentrée autour d'un âge moyen de 47 ans pour les effectifs en CDI, CNP Assurances veille à l'emploi de jeunes et au maintien dans l'emploi des séniors.

La part des jeunes dans l'effectif évolue lentement, tandis que le taux de collaborateurs de plus de 55 ans atteignait les 23 % fin 2018. L'accord GPEC de l'entreprise précise ses engagements en matière d'insertion des jeunes dans le monde du travail, au niveau des recrutements en CDI et en alternance notamment. Fin 2018, CNP Assurances accueillait 113 jeunes en contrats en alternance et 77 stagiaires. 10 jeunes de moins de 25 ans ont par ailleurs été embauchés en CDI. Enfin, CNP Assurances a initié, en 2018, une politique d'ouverture d'emplois dans ses filiales à l'étranger pour certains de ces jeunes.

L'accord GPEC reprend également les objectifs en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des séniors. Le nombre d'entrées de séniors en fin de carrière était de 12 au cours de l'année écoulée. Parallèlement, 99 collaborateurs ont bénéficié de la mesure de fin de carrière sur les trois années écoulées. L'engagement de CNP Assurances se décline au sein des entités qui composent le groupe. Chez CNP UniCredit Vita par exemple, un Pacte de génération a été introduit dans les accords d'entreprise. Celui-ci permet aux séniors de bénéficier d'un temps partiel progressif à partir des trois dernières années précédant leur départ en retraite, sous certaines conditions.

■ **Compagnie des Alpes :**

La politique d'insertion dans l'emploi se traduit, au sein du siège, par une volonté, renouvelée depuis plusieurs années, d'accueillir et d'amener jusqu'au diplôme

(du bac au bac+5) des collaborateurs qui intègrent une formation en alternance. C'est ainsi qu'une quinzaine d'étudiants, préparant des diplômes variés (BTS, licences, masters, etc.), ont pu être accueillis au sein des différentes sociétés holdings du groupe au cours de l'exercice 2017-2018. La majorité de ces étudiants intègrent ces sociétés pour des contrats d'alternance d'une durée d'un à trois ans. Tous sont suivis par un tuteur ayant lui-même, dans la plupart des cas, effectué une formation spécifique afin d'exercer au mieux sa mission d'accompagnement. Au cours du dernier exercice, quatre alternants se sont vus proposés un contrat à l'issue de leur cursus scolaire. Au sein des domaines skiabiles, la mise en œuvre de contrats d'alternance s'est poursuivie, dans les domaines de la technique, des ressources humaines et du commerce en particulier. Au sein des destinations de loisirs, plus de 140 alternants ont été accueillis, notamment dans les domaines de la restauration, de l'hôtellerie, de la gestion et de la vente.

■ **Egis :**

Egis mène une politique volontariste en faveur de l'intergénérationnel, fondée sur l'accord de groupe relatif au contrat de génération signé en 2017. Ce dernier accord répond à un triple objectif stratégique : améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable, maintenir et développer l'emploi des collaborateurs séniors et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations. En 2018, cette politique s'est de nouveau traduite par un recrutement important de profils « juniors ». Ainsi, 52 % des personnes recrutées en France l'année passée avaient moins de 30 ans. Le recours aux alternants est resté dynamique également, avec un effectif moyen stable de 71 alternants sur l'année (identique à 2017). Concernant le tutorat, les actions menées ces dernières années se sont poursuivies avec la participation d'une soixantaine de tuteurs à l'accompagnement de parcours de

formation – pour les chefs de projet « juniors » notamment.

■ **Icade :**

La politique intergénérationnelle d'Icade vise à :

- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des séniors (objectif de 16 % de collaborateurs de plus de 55 ans dans les effectifs d'ici à 2022) ;
- Favoriser l'insertion durable des jeunes (objectifs de 18 % de jeunes de moins de 26 ans dans les recrutements en CDI et de 5 % d'alternants dans les effectifs à partir de 2020) qui se verront attribués un référent ;
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Dans ce cadre, Icade a engagé une série d'actions visant à attirer davantage de jeunes. L'entreprise propose par exemple, depuis 2018, un *Innovation Graduate*

Program permettant à de jeunes profils prometteurs de se consacrer, pendant 18 mois, à un projet d'innovation puis à la découverte de l'un des métiers d'Icade. Quatre jeunes diplômés ont ainsi été accueillis l'année passée. Le recrutement de jeunes diplômés est également favorisé par la signature de partenariats avec des écoles, ainsi que par le développement de l'alternance et des stages. Enfin, des instances comme le « *Y Board* », instance composée de collaborateurs de moins de 35 ans qui intervient auprès du comité de direction pour travailler sur des projets stratégiques, et le G30, groupe de collaborateurs de moins de 30 ans du pôle Promotion qui travaillent sur le développement de solutions innovantes pour ce dernier, permettent à de jeunes collaborateurs de prendre part à la stratégie d'Icade. En 2018, les jeunes de moins de 26 ans représentaient ainsi 6 % des effectifs et 21 % des recrutements en CDI (part supérieure à l'objectif de 15 % défini sur la période 2016-2018).

Icade mobilise ses collaborateurs volontaires

Depuis plusieurs années, des collaborateurs d'Icade accompagnent des jeunes éloignés de l'emploi pour les aider à trouver un travail. Cet accompagnement s'effectue notamment dans le cadre de ses partenariats avec Le Club des jeunes talents de Plaine Commune et l'association NQT. De plus, Icade a répondu à l'appel du gouvernement en adhérant au « Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises » (PAQTE). L'entreprise a ainsi proposé, dès fin 2018, des sessions de présentation de ses métiers à des classes de 3^{ème} au sein de collèges situés dans des quartiers prioritaires.

En parallèle, Icade s'attache à maintenir le taux d'emploi des séniors. Ceux-ci bénéficient ainsi de mesures spécifiques : entretiens de carrière, réunions collectives d'information sur la retraite, stages de préparation à la retraite, etc. Afin de faciliter la transition vers la retraite, Icade accompagne les salariés de plus de 58 ans souhaitant participer à des actions RSE par le biais d'un abondement en temps dans le cadre de journées solidaires. D'autres mesures sont proposées dans le cadre de l'accord sur la GPEC signé en 2016, comme le temps

partiel « sénior » et la retraite progressive. Les collaborateurs de 55 ans et plus ont la possibilité d'assurer des missions de formation interne et de tutorat. En 2018, cette population représentait 15 % des effectifs, un taux stable par rapport à 2017.

■ **Informatique CDC :**

Dans le cadre du contrat de génération 2017-2019, adopté dans le cadre d'un plan d'action unilatéral, Informatique CDC a mis en place diverses mesures. Celles-ci visent notamment à garantir le niveau

d'emploi des séniors (objectif de 13,4 % au terme de l'accord) : cotisation sur la base d'un salaire à temps plein pour les collaborateurs à temps partiel, dispositif de compte-épargne-temps (CET) lissé¹⁹, télétravail, visite médicale annuelle, entretiens de troisième partie de carrière, accès à la formation. Concernant l'insertion professionnelle des jeunes, l'objectif est de réaliser 40 embauches entre 2017 et 2019, dont 50 % en faveur de personnes de moins de 30 ans et 14 alternants. Les actions suivantes sont menées en leur faveur : parcours d'accueil dans l'entreprise, mise à disposition d'un référent, dispositif de découverte d'autres services, politique d'apprentissage et de stages, politique de formation et aide dans la démarche d'accès au logement. Enfin, Informatique CDC participe chaque année au forum Jobs d'été de la mairie d'Arcueil, dans le cadre d'un partenariat avec la ville qui vise à donner un accès à un travail temporaire d'été à des jeunes qui ont des difficultés à en trouver.

■ SCET :

Dans le cadre de son accord sur le contrat de génération, la SCET a prévu différents dispositifs visant à favoriser l'intégration des jeunes et le maintien dans l'emploi des séniors, accompagnés d'engagements chiffrés. Concernant l'insertion durable des jeunes, des stages d'intégration, un livret d'accueil, des stages d'immersion, un système de parrainage et du tutorat ont été mis en place. Concernant le maintien dans l'emploi des séniors, l'évolution des carrières professionnelles a été anticipée par le biais de bilans de carrière, d'entretiens professionnels et de dispositifs de transmission des savoirs et des compétences (ateliers métier, parrainage, etc.). Le plan de formation de l'entreprise comprend par ailleurs des stages sur le management d'équipes

¹⁹ Ce dispositif permet aux collaborateurs de travailler à temps partiel tout en étant rémunérés à taux plein par l'utilisation de leur CET – abondé par l'employeur.

intergénérationnelles. Enfin, des espaces de travail adaptés, favorisant le « mieux travailler ensemble », ont été mis en place.

■ Transdev :

Le nouvel accord collectif sur le contrat de génération du groupe Transdev, signé en 2018, fixe des objectifs et des mesures concrètes en matière d'insertion durable des jeunes (accompagnement, entretiens de suivi, soutien à l'accès au logement, etc.) et de maintien dans l'emploi des séniors (développement des compétences et des qualifications, aménagement des fins de carrières, etc.). En matière d'insertion durable des jeunes, plus précisément, Transdev s'engage par des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, ou encore des stages, sur toute la palette de ses métiers et à tout niveau de qualification – du CAP au master professionnel.

Accompagnement de la transformation de la Caisse des Dépôts et développement du capital humain

Les travaux de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) menés ces dernières années par la direction des ressources humaines de la Caisse des Dépôts ont conduit à de nouvelles orientations en matière de renouvellement des compétences ; ces nouvelles orientations sont liées à la transformation effective des activités et de l'environnement de cette dernière. La direction des ressources humaines s'est donc engagée dans une politique de l'emploi équilibrée, tournée vers l'accompagnement et le renforcement des compétences nécessaires au développement de la Caisse des Dépôts.

Part de la masse salariale consacrée à la formation continue (en %)	2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	4,3 %
Bpifrance	1,49 % à 4,75 %
CDC Habitat	4,2 %
CNP Assurances SA	4,6 %
Compagnie des Alpes	-
Egis et filiales	3,5 %
Entités rattachées à l'Etablissement public	1,0 % à 3,1 %
Icade et filiales	3,0 %
Informatique CDC et CNP-TI**	6,3 %
Transdev	2,6 %

Les obligations légales de formation diffèrent d'une entité à l'autre, une fourchette est indiquée.

12,74 heures de formation par stagiaire²⁰ en moyenne en 2018, (périmètre Groupe – France)

²⁰ Un stagiaire est un salarié ayant suivi un stage de formation (un salarié qui a suivi 3

Développement et renouvellement des compétences

Caisse des Dépôts

L'impact du digital sur les emplois et les compétences est au cœur de la démarche de GPEC. Pour accompagner son programme de transformation numérique, la Caisse des Dépôts a :

- développé un plan de formation dédié, visant à acculturer l'ensemble des collaborateurs au numérique et à développer des compétences spécifiques ;
- adapté sa politique de recrutement pour intégrer les nouveaux métiers liés au numérique ;
- mis en place une GPEC numérique, afin d'anticiper les effets du numérique sur les différentes filières métiers notamment ;
- révisé le référentiel des emplois et des compétences pour mettre à jour et/ou créer les emplois et compétences des filières métiers impactées par l'essor du numérique.

Outre le digital, les axes stratégiques d'acquisition de compétences choisis en 2018 ont porté sur les énergies renouvelables, la transition territoriale et les nouveaux modes de management. Dans ces quatre segments, des thèmes divers ont fait l'objet de formations : la

stages de natures différentes représente 3 stagiaires).

donnée, le marketing digital, des acculturations au digital pour les services supports, l'apprentissage des méthodes agiles dans le domaine de la gestion de projet, des connaissances sur les *smart cities*, ou encore l'entraînement à de nouveaux modes participatifs d'animation d'équipe. Enfin, dans le domaine de la gestion des risques, la Caisse des Dépôts a imposé (et inclus dans les objectifs collectifs) une suite de formations à distance consacrées à la lutte anti-blanchiment et la sécurité des systèmes d'information. Au total, 2700 personnes se sont formées grâce à ces actions.

Les collaborateurs de la Caisse des Dépôts ont accès à Form&Vous, un portail numérique dédié à la formation qui leur permet de s'informer sur les dispositifs existants, de consulter le catalogue des formations, de s'inscrire aux sessions à venir, de suivre l'état d'avancement de leurs demandes, ou encore de bénéficier de nouveaux modes d'apprentissage digitaux (*e-learning*, classes virtuelles, formations en libre-service, etc.). Une nouvelle version de Form&Vous, plus orientée « client » et tournée vers les nouvelles pratiques digitales, a été mise en œuvre en 2018.

90 % d'accès à la formation en 2018 (68 % d'accès de la formation à distance – contre 25 % en 2017)

Par ailleurs, l'Université du Management conçoit des programmes de développement managérial pour les cadres managers (hiérarchiques ou transversaux) et les dirigeants du Groupe. La diversité de ses participants, issus de la Caisse des Dépôts mais également de ses filiales, avec toute la palette de métiers exercés, est un des éléments-clés de son succès. En ligne avec le référentiel Groupe, les principales compétences managériales travaillées sont la vision et le déploiement stratégique, le leadership, la performance collective durable, la transversalité et la contribution collective, ainsi que l'agilité managériale. L'offre

d'accompagnement de la Caisse des Dépôts à destination des dirigeants et managers comporte un volet collectif, avec des formations participatives en petits groupe ou en promotions, mais également un suivi individuel par le biais d'entretiens donnant l'opportunité de faire le point sur les compétences et le projet professionnel. En complément, le dispositif « Manager » et le programme « Dynamique manager » proposent un double accompagnement, individuel et collectif, des managers.

Taux d'accès à la formation - France (en %)	2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	89,8 %
Bpifrance	91,4 %
CDC Habitat	79,4 %
CNP Assurances SA *	96,1 %
Compagnie des Alpes	-
Egis et filiales	58,3 %
Entités rattachées à l'Etablissement public **	59,3 %
lcade et filiales	100,0 %
Informatique CDC et CNP-TI**	83,1 %
Transdev	61,2 %

* Hors filiales : MF Prévoyance et Age d'or Expansion

** (Effectif total - nombre de salariés n'ayant suivi aucune formation) / effectif total

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

L'offre de formation de Bpifrance est revue chaque année pour s'adapter aux évolutions des métiers et des processus, et prendre en compte les demandes et constats résultant de la campagne d'entretiens annuels dont tous les collaborateurs bénéficient. Elaborée en concertation avec les directions métiers, elle est présentée aux instances

représentatives du personnel et au comité de direction pour validation. L'offre est structurée en modules :

- Maitriser et approfondir ses connaissances de l'écosystème Bpifrance ;
- Développer ses compétences métier ;
- Développer ses aptitudes professionnelles ;
- Maitriser les outils ;
- Se former en situation de travail.

Elle est développée à partir d'outils digitaux adaptés à la mobilité et de sessions en présentiel, en s'appuyant sur des compétences internes et externes.

En 2018, Bpifrance a consacré 4 % de sa masse salariale (hors Bpifrance Courtage – 0,46 % des effectifs au 31/12/2018) à la formation des collaborateurs. Cela représente près de 10 500 jours de formation. 2 546 collaborateurs de Bpifrance Financement et Investissement, de tous statuts (CDI, CDD, contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), ont ainsi bénéficié d'une ou de plusieurs formation(s) dans l'année, établissant le taux d'accès à la formation à 93,2 % en 2018.

■ CDC Habitat :

CDC Habitat met à disposition de ses collaborateurs un plan et une offre de formation à travers une plateforme dédiée. Cette offre de formation s'articule autour de quatre principaux domaines : les outils et procédures liés aux métiers, la relation clientèle, le management et la stratégie, la prévention des risques en matière d'hygiène et de sécurité.

■ CNP Assurances :

A travers un pilotage équilibré des effectifs, le groupe CNP Assurances veille en continu à la bonne adéquation entre les

ressources, expertises et compétences dont il dispose, et ses orientations stratégiques. La capacité à attirer, retenir, mais également faire grandir les talents, participe à sa croissance, à l'heure où le métier d'assureur de personnes est en pleine évolution. En France, l'accord GPEC signé en 2016 recense les engagements pris par CNP Assurances pour se doter des compétences essentielles à la mise en œuvre de ses orientations stratégiques et accompagner ses collaborateurs dans le développement de leurs parcours professionnels. Dans les filiales, différentes actions viennent accompagner cet enjeu majeur pour le groupe.

Le développement des compétences de ses collaborateurs est au cœur des priorités de CNP Assurances. Cet enjeu se concrétise à travers les budgets consacrés à la formation (autour de 5 % de la masse salariale ces dernières années – 4,7 % en 2018), ainsi qu'au regard du taux de collaborateurs formés (96 % des collaborateurs ont suivi un cursus de formation en 2018). En 2018, le plan de développement des compétences intègre la transformation digitale et culturelle de l'entreprise et participe à l'évolution des métiers. L'accent a notamment porté sur le lancement de l'offre de formation « Passerelles », au service du développement des « *soft skills* » des collaborateurs. Ce sont, sur l'année, 650 collaborateurs qui ont ainsi été formés, selon des modalités pédagogiques diversifiées, sur les thématiques du « client au cœur », des pratiques collaboratives, du développement personnel ou de la communication efficace. La dimension d'agilité a également été développée pour les managers à travers la mise en œuvre d'un parcours de formation « management collaboratif et agile » à destination de la ligne managériale de certains segments d'activité ou de certaines fonctions groupe, ainsi que pour les chargés de clientèle qui ont pu participer à des parcours de formation sur la relation client agile. La campagne d'intéressement 2018 a par

ailleurs permis l'obtention d'un certificat digital validant le développement de compétences digitales de base. L'accompagnement individuel des collaborateurs dans le cadre de mobilité, de changements de métier ou d'ajustement organisationnel a constitué un autre domaine d'intervention de la formation professionnelle, à travers des parcours individualisés et, si nécessaire, du coaching managérial. Le dispositif de formation des tuteurs en charge d'accompagner des collaborateurs en mobilité ou en alternance, a en outre, été renforcé. Enfin, les formations destinées à soutenir la mise en œuvre des axes stratégiques de développement ont plus particulièrement porté sur les techniques d'assurance, la prise en main des nouvelles applications informatiques ou les nouvelles offres commerciales du réseau Ametis. En complément, des formations réglementaires obligatoires (ex : lutte contre la corruption, RGPD, etc.) ont été déployées auprès de l'ensemble des collaborateurs. Dans le reste du groupe, les bénéficiaires de formation sont globalement plus nombreux en 2018. Les besoins de formation sont recueillis en général lors des entretiens annuels d'activité sur le plan individuel et pendant la démarche d'élaboration du plan de développement des compétences sur le plan collectif.

■ Compagnie des Alpes :

Dans le but de sécuriser les parcours et de garantir l'employabilité de ses collaborateurs, la Compagnie des Alpes met en œuvre des mesures significatives en faveur des certifications professionnelles. Depuis 2015, les destinations de loisirs mettent en place un programme de formation certifiante préalable à l'embauche, pour les nouveaux collaborateurs saisonniers, sous la forme d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC). Ce programme vise à assurer la montée en compétence des équipes pour développer la qualité d'accueil dans les parcs, et notamment la Très Grande Satisfaction

des visiteurs. Mis en place sur plusieurs sites (Parc Astérix, Walibi Rhône-Alpes et Futuroscope), il aboutit à une double certification de branche CCP (certificat de compétence professionnelle) et CQP (certificat de qualification professionnelle) sur l'un des trois métiers suivants : les attractions/animations, la restauration rapide, et la vente en boutique. La Compagnie des Alpes propose également des certifications relatives aux compétences nécessaires pour l'hôtellerie, l'accueil et la qualité de service, la bureautique, ou encore le management. Ces programmes connaissent un réel succès ; ils ont permis d'attribuer plus de 302 certifications professionnelles au sein des destinations de loisirs sur l'exercice 2017-2018.

Dans les domaines skiables, l'accent continue à être mis sur les actions de formation liées à la sécurité, aux habilitations, ainsi qu'au développement de compétences au service des clients (accueil, langues, etc.). Les actions de formation mettent également l'accent sur la qualité de vie au travail, ainsi que sur la lutte contre le harcèlement. Des actions spécifiques ont également été mises en œuvre sur certains territoires. Sur la commune de Val-d'Isère, par exemple, la société exploitant le domaine skiable (STVI) en collaboration avec d'autres entreprises ou collectivités, a poursuivi le dispositif de POEC, permettant à des primo-saisonniers d'acquérir des compétences de base en lien avec les métiers du tourisme. La collaboration avec les partenaires de la station a été développée par le biais de Val-d'Isère Campus. La SAP (Société d'aménagement de La Plagne) a également engagé une démarche POEC pour des primo saisonniers. En Belgique, les sites de la Compagnie des Alpes bénéficient par ailleurs d'un fonds de formation, géré paritairement pour la branche professionnelle dont ils relèvent. Celui-ci leur permet de recevoir des subventions pour former les collaborateurs saisonniers aux métiers de service

(accueil notamment), ainsi qu'à la sécurité et à la technique.

■ Egis :

Egis s'attache à faire évoluer ses collaborateurs dans un cadre de travail épanouissant et dynamique afin de leur proposer une évolution de carrière dans un contexte international, favorisant la mobilité et la diversité. La formation est un axe essentiel de sa politique RH, pour maintenir son niveau d'expertise, mais aussi pour assurer l'employabilité de ses collaborateurs et améliorer leur performance globale. Sur 2017 et 2018, l'une des actions phares menées en matière de formation a porté sur la mise en place d'un programme dédié au management : « Imagine Manager Demain ». Cette démarche, menée dans l'ensemble du groupe, vise à engager les managers sur un cadre de référence commun en matière de management des femmes et des hommes. En 2018, 59 % des collaborateurs en France ont bénéficié d'au moins une formation. Le développement de la plateforme *e-learning* s'est poursuivie, en France et à l'international, sur des thématiques telles que l'éthique des affaires, le Building Information Modeling (BIM) et le management. Plus de 20 000 connexions à cette plateforme ont été enregistrées en 2018 au total, sur plus de 50 parcours actifs.

■ Icade :

Élément clé de la performance d'Icade, la gestion des compétences repose sur quatre axes : accompagner les nouveaux modes de travail et de collaboration, anticiper l'évolution des métiers, encourager les collaborateurs à être acteurs de leur développement, ainsi qu'accompagner l'intrapreneuriat et les engagements en matière de RSE et d'éthique des affaires. La politique de formation répond à ces enjeux grâce à un budget dédié (3,3 % de la masse salariale en 2018) et s'appuie sur plusieurs axes :

- accompagnement des nouveaux modes de travail et de collaboration et évolution des pratiques managériales : mise en place d'un environnement de travail dynamique en Ile-de-France (déploiement en régions prévu pour 2019), dispositif d'accompagnement des managers à la conduite du changement, parcours « Manager à énergie positive » (MEPOS) ;
- anticipation de l'évolution des métiers : digitalisation croissante des activités afin de permettre aux collaborateurs de consacrer plus de temps aux tâches à forte valeur ajoutée, mise en place de parcours de formation spécifiques pour les métiers très évolutifs ;
- incitation des collaborateurs à être acteurs de leur développement : développement de modules d'*e-learning* développés via une plateforme interne ouverte à tous les collaborateurs afin de leur permettre de se former à de nouvelles compétences en toute autonomie, organisation des « Rencontres du Hub », conférences permettant aux collaborateurs de s'ouvrir aux nouvelles tendances de marchés ;
- accompagnement de l'intrapreneuriat : mise en place de nombreux outils d'accompagnement afin d'encourager les collaborateurs à développer leurs compétences au travers de l'intrapreneuriat (ex : séances de *design thinking* pour faire émerger des projets, partenariats externes avec des écoles ou des *start-up*, base de données « innovathèque », soutien financier aux projets, implication de jeunes embauchés dans le cadre de l'*Innovation Graduate Program*) ;
- sensibilisation et engagement des collaborateurs en matière de RSE et d'éthique des affaires : mise en place de modules de sensibilisation et de sessions d'informations à la RSE (suivis par 61 % des collaborateurs à fin 2018), ainsi qu'à l'éthique des

affaires et aux nouvelles réglementations (ex : charte éthique, lutte anti-corruption et RGPD).

En 2018, 100 % des collaborateurs ont suivi au moins une formation, d'une durée moyenne de 16 heures. Icade s'est engagé à former au moins 90 % de salariés chaque année. A horizon 2020, elle vise à former au moins 90 % des collaborateurs concernés par des parcours de formations métier spécifiques, et autant de managers au parcours Manager à énergie positive (MEPOS).

■ Informatique CDC :

Un plan de formation a été décliné à partir des orientations d'Informatique CDC. Un parcours de professionnalisation (dispositif de formations accompagné d'un tutorat) a été mis en place pour des collaborateurs en reconversion sur des compétences-clés. Enfin, les collaborateurs en prise de fonction sur des postes d'encadrement bénéficient d'un accompagnement personnalisé.

■ SCET :

La formation professionnelle est l'une des priorités majeures de la SCET qui y consacre un budget supérieur à 3 % de la masse salariale annuelle et dont chaque collaborateur bénéficie d'au moins un stage par an. Son plan de formation comprend quatre grands axes : connaître son environnement pour dynamiser l'archipel des expertises SCET ; développer une méthodologie commerciale et un positionnement innovant ; consolider ses compétences-clés transverses et son expertise spécifique, et favoriser le développement personnel. Chaque demande de dispositif de formation (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience – VAE, etc.), les collaborateurs sont accompagnés par la DRH de manière individualisée. Un parcours commun de formation selon la séniorité des collaborateurs a été instauré quel que soit le domaine d'expertises du collaborateur.

Ces cursus permettent la validation de compétences communes ainsi que le développement de la transversalité et des échanges entre métiers. La SCET a par ailleurs mis en place, il y a plusieurs années, une formation « Ecole des Directeurs de SEM²¹ » certifiante Ecole des Ponts Paristech, ouverte aux collaborateurs de la SCET comme à ceux des entreprises publiques locales (EPL) de son réseau.

■ Transdev :

La direction « *Learning* » de Transdev définit et met en œuvre une politique de formation déclinée de la stratégie du groupe, visant à promouvoir une culture et des valeurs communes. Elle propose une offre de formation globale autour de trois enjeux principaux : le développement des collaborateurs dans le cadre de leur évolution de carrière (intégration et leadership), la maîtrise de savoir-faire transverses nécessaires à l'activité et la performance opérationnelle (Project & Lean management), et l'expertise métier.

Transdev Formation, le centre de formation interne du groupe Transdev en France, a pour mission de concevoir et de mettre en œuvre une offre de formation de qualité et adaptée aux besoins des collaborateurs. Les objectifs sont de maintenir et de renforcer les savoir-faire professionnels, d'optimiser la gestion de la formation et de capitaliser les compétences. Un catalogue annuel est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs du groupe et plus de 130 actions de formation, orientées vers les métiers du transport et les fonctions supports, sont proposées. Ces actions de formation sont conçues avec le concours des experts métiers et des responsables de filières ; elles sont ouvertes à tous les collaborateurs du Groupe Transdev en France – sous réserve de l'application des dispositions propres à chaque entité. Par ailleurs, Transdev Formation conçoit et met en œuvre, au titre de la formation

²¹ Société d'économie mixte.

continue, des kits pédagogiques répondant aux besoins des réseaux (conduite responsable, accueil des personnes à mobilité réduite, transport en commun d'enfants, etc.), ainsi qu'à la politique de formation et aux orientations stratégiques du Groupe.

Accompagnement des parcours professionnels

Les principales entités du Groupe en termes d'effectif ont mis en place des dispositifs d'accompagnement de carrière pour leurs collaborateurs.

Caisse des Dépôts

Les collaborateurs de la Caisse des Dépôts sont accompagnés tout au long de leur carrière professionnelle à travers différents dispositifs :

- l'entretien professionnel annuel ;
- l'entretien avec un conseiller RH ;
- le dispositif « CAP 35, 45, 55 ans » (en cours de révision) ;
- l'entretien de carrière.

Ces dispositifs leur permettent de s'informer, de s'exprimer sur leurs attentes et de bénéficier d'un conseil portant sur les actions à mettre en œuvre pour construire leur projet professionnel.

La Caisse des Dépôts a signé, en 2016, un accord relatif aux parcours professionnels et à la mobilité interne individuelle dont les thématiques ont été réaffirmées et renforcées par l'accord cadre 2019-2021. L'accord de 2016 porte précisément sur le renforcement de la place de la mobilité interne dans le pourvoi des postes et du pilotage de la mobilité interne par les fonctions RH et managériale, ainsi que sur un appui aux collaborateurs à toutes les étapes de leur carrière.

En 2018, la Caisse des Dépôts a initié l'implantation d'un outil innovant, « Talent&Vous » (en phase pilote), qui offre aux collaborateurs la possibilité de valoriser leur expérience professionnelle, de mieux identifier leurs compétences et d'optimiser la gestion des parcours professionnels et des formations associées.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Des entretiens d'évaluation annuels sont réalisés pour les collaborateurs des filiales Financement et Investissement. Des entretiens professionnels sont également prévus, ainsi que la possibilité de demander un bilan professionnel d'étape. Enfin, un certain nombre de mesures contenues dans les accords sociaux sur l'égalité professionnelle et l'intergénérationnel sont en lien avec la gestion des carrières.

■ CDC Habitat :

L'accompagnement dans l'évolution de carrière se fait notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation et lors de l'entretien professionnel qui a lieu tous les deux ans ; il peut être suivi, le cas échéant, d'un entretien avec le RH référent. Le nouvel accord GPEC, signé en novembre 2018, et l'Observatoire des métiers permettent une plus grande transparence sur l'évolution des métiers et sur les compétences-clés nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie du groupe. Il est prévu de poursuivre les travaux GPEC afin de faire évoluer la cartographie des métiers, ainsi que les compétences techniques et comportementales associées. L'objectif est également de donner aux collaborateurs et aux managers davantage de visibilité sur les passerelles professionnelles (« aires de mobilité ») pour un meilleur accompagnement dans leur réflexion sur leur parcours professionnel.

■ **CNP Assurances :**

Les collaborateurs positionnés sur les métiers à enjeux, pour lesquels sont repérés ou pressentis des évolutions quantitatives ou qualitatives significatives à horizon trois ans, bénéficient de suivis spécifiques. Chaque année, il est demandé aux managers de conduire un entretien d'activité avec chacun de leurs collaborateurs. En 2018, 96 % des collaborateurs du groupe ont bénéficié d'entretiens d'évaluation. Ces entretiens, moments d'échange privilégiés entre un manager et un collaborateur, permettent de valoriser les résultats obtenus, de mettre en exergue les points forts et les points de progrès sur la base d'un référentiel de compétences actualisé, et de caler attentes et objectifs pour l'année à venir. Au cours de l'année passée, 226 collaborateurs de CNP Assurances ont bénéficié d'une mobilité interne, 74 personnes ont été promues et 74 % des postes en CDI à pourvoir l'ont été dans le cadre de mobilités internes.

■ **Compagnie des Alpes :**

Bien que ses activités soient par nature saisonnières, la Compagnie des Alpes a signé, en 2011, un accord collectif sur la sécurisation des parcours de ses collaborateurs saisonniers. Dans le cadre de cet accord, elle innove pour aider ses collaborateurs saisonniers à pérenniser leur emploi en développant des passerelles internes, entre ses deux métiers, et externes, dans les bassins d'emploi locaux. Au titre des passerelles internes, tous les postes saisonniers à pourvoir sont communiqués aux collaborateurs saisonniers. La mobilité géographique représentant un frein pour beaucoup d'entre eux, cette option est par conséquent choisie par un nombre très limité de collaborateurs. Les passerelles externes consistent à organiser des contacts avec des employeurs locaux à la saisonnalité inversée.

■ Les Domaines Skiables poursuivent leur collaboration informelle avec des sociétés sous-traitantes permettant l'emploi de personnel saisonnier pendant les périodes estivales de maintenance et de travaux neufs. Certaines activités, comme les travaux d'entretien, sont également réinternalisées, ce qui se traduit soit par des propositions d'emplois d'été au personnel saisonnier d'hiver, soit par la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Dans les destinations de loisirs, un forum emploi-formation est organisé pour les saisonniers, chaque année en fin de saison au Parc Astérix, afin de leur présenter les métiers de l'activité des domaines skiables et les offres d'emploi pour la saison d'hiver. Ce forum permet ainsi aux saisonniers d'envisager une formation à la suite de leur contrat pour se professionnaliser pour le métier choisi, voire d'envisager un parcours certifiant pour une évolution professionnelle. Par ailleurs, un accord-cadre de niveau groupe relatif à la priorité de réembauche a permis de mettre en place, sur les sites des destinations de loisirs, une meilleure visibilité pour les saisonniers souhaitant revenir la saison suivante, sous certaines conditions spécifiques de l'accord.

■ **Egis :**

Le système de management d'Egis repose sur des objectifs annuels. Des entretiens de carrière et des « *people reviews* » (analyses de l'avis d'un tiers) sont déployés par chaque entité. Un dispositif de « *talent management* » transversal, comprenant notamment une analyse de l'avis de tiers, est mis en œuvre sur des populations spécifiques (ex : leaders, directeurs des projets majeurs du groupe et potentiels féminins).

■ **Icade :**

La mobilité interne permet d'accompagner les évolutions d'Icade, qui affiche une politique dynamique dans ce domaine :

34 % des recrutements ont été pourvus en interne en moyenne entre 2016 et 2018 – au-delà de l'objectif de 25 % que s'était fixé l'entreprise.

Ces résultats sont le fruit d'une démarche reposant sur différents dispositifs en faveur de la mobilité interne :

- l'entretien annuel : en 2018, 99 % des collaborateurs ont suivi un entretien de bilan et de perspectives avec leur manager ;
- l'entretien de carrière : en 2018, 123 entretiens de carrière ont été conduits par les équipes RH, (dont 34 concernaient la mobilité professionnelle) ;
- la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : mise en place en 2015 et complétée en 2016 par un accord, elle englobe un ensemble d'outils destinés à favoriser la mobilité (ex : mesures d'accompagnement financier, tableaux de bord, etc.) ;
- les viviers de talents du groupe Caisse des Dépôts : Icade y participe afin de sélectionner des managers à haut potentiel, susceptibles de rejoindre une entité du Groupe à un poste de direction ;
- « *Open cafés* » métiers : organisées à partir de 2019, ces rencontres permettront aux collaborateurs d'échanger sur leur métier et de le faire découvrir à leurs collègues en vue de renforcer le lien social et d'encourager la mobilité.

■ Informatique CDC :

Un entretien professionnel est proposé tous les deux ans aux collaborateurs. L'entretien annuel est quant à lui réalisé chaque année pour tous les collaborateurs présents. Informatique CDC propose également à ses collaborateurs des entretiens de parcours professionnels pour

les aider à affiner leur projet. Enfin, les collaborateurs bénéficient de formations dans le cadre du plan de formation annuel.

■ SCET :

Tous les ans, les collaborateurs de la SCET peuvent, à l'occasion de leur entretien annuel, demander un entretien carrière. Cet entretien est l'occasion pour eux d'évoquer des souhaits d'évolution ou d'accompagnement spécifique en formation. Les collaborateurs peuvent également se rapprocher de la direction des ressources humaines pendant l'année, pour demander directement un entretien de carrière. Un outil est déployé depuis 2016 pour accompagner les collaborateurs dans l'élaboration d'un projet professionnel. Ce mini-bilan de compétences (4 rendez-vous, 6h30 de face à face et 4h de travail personnel) est ainsi proposé à tous les collaborateurs souhaitant réfléchir à leur carrière et être accompagnés sur la définition d'un projet professionnel (plan d'actions avec accompagnement en formations si besoin).

■ Transdev :

La politique d'accompagnement des carrières au sein de Transdev Group est présentée à travers des évaluations tout au long de la carrière des collaborateurs. Outre les entretiens annuels, menés entre un collaborateur et son/sa manager, une « *people review* » (ou revue du personnel) est pilotée par les RH et le management de Transdev. Cette revue permet d'obtenir une vue globale des talents du groupe, à travers une évaluation collégiale du potentiel de développement des collaborateurs, de leurs compétences-clés, des expertises disponibles à travers le groupe. En parallèle, le projet E-Team@Transdev, lancé en juillet 2018, a permis à plus de 100 collaborateurs de se porter volontaires pour apporter leur contribution à des projets du groupe et de déclarer leur expertise dans une ou plusieurs filières identifiées.

Qualité de vie au travail

Caisse des Dépôts

Convaincue qu'une bonne qualité de vie au travail est indispensable à la performance sociale et globale d'une organisation, la Caisse des Dépôts a fait de la qualité de vie au travail (QVT) un engagement en faveur d'un « mieux vivre et d'un mieux travailler ensemble ».

La politique QVT de la Caisse des Dépôts est encadrée par un accord dédié (voir ci-après), signé le 5 juillet 2016 pour une durée de trois ans et prorogé jusqu'au 21 décembre 2019. Elle vise à répondre aux enjeux sociétaux de demain (évolution de l'organisation du travail, transition numérique, développement et transmission des compétences professionnelles, conciliation vie professionnelle-vie personnelle, parentalité, mobilité durable, etc.). Deux domaines y sont clairement identifiés : la qualité de vie au travail et par le travail (à travers les enjeux liés à la prévention, à l'organisation du travail et aux conditions de travail notamment) et la solidarité.

L'accord QVT de la Caisse des Dépôts est ainsi structuré sous la forme d'une pyramide à trois niveaux comprenant 47 mesures :

- le premier niveau (en bleu) s'adresse au management et concerne l'organisation et le sens au travail, les démarches participatives, la transversalité entre les équipes, les relations de confiance ainsi que la

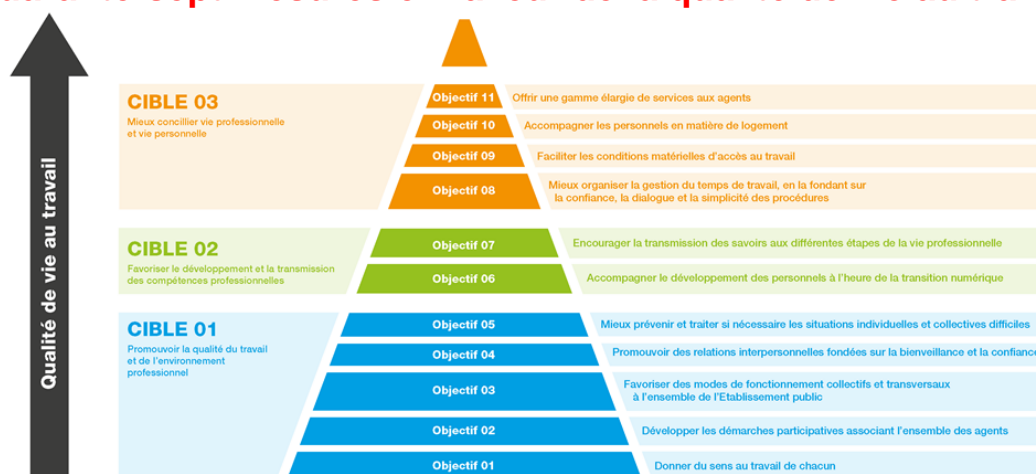
bienveillance à mettre en place (reconnaissance du droit à l'erreur notamment) ;

- le deuxième niveau (en vert) est axé sur le développement des compétences professionnelles de chacun, tout au long de son parcours, via la formation, la mobilité et l'accompagnement collectif aux grands changements technologiques ;
- le troisième niveau (en orange) est essentiellement consacré à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La mise en œuvre de l'accord QVT de la Caisse des Dépôts a notamment conduit à l'élaboration de deux chartes, l'une déclinant les principes fondamentaux devant présider à « un accompagnement du changement réussi » dans le cadre de projets de transformation ou d'évolution, l'autre rappelant les règles du « bien vivre ensemble au travail ».

La démarche QVT de la Caisse des Dépôts s'intègre dans une démarche de responsabilité sociétale globale. Elle s'étend à d'autres enjeux de ressources humaines tels que la santé et la sécurité au travail, l'égalité professionnelle, l'égalité des chances, la diversité, etc. Par ailleurs, elle est progressivement intégrée aux activités de l'Etablissement, notamment dans ses projets d'avenir (transformation digitale, développement d'offres de mobilité durable, etc.).

Quarante-sept mesures en faveur de la qualité de vie au travail



Les mesures proposées contribueront à améliorer et à faciliter le quotidien des collaborateurs à travers des prestations sociales et des services nouveaux ou améliorés (logements, accession à la propriété, aide aux aidants, conciergerie, etc.). Une commission, en charge de leur suivi, fait périodiquement le point sur l'avancée des travaux.

Filiales et participations stratégiques

Cette mobilisation en faveur de la QVT s'étend progressivement aux filiales et aux participations stratégiques ; Bpifrance, CDC Habitat, CNP assurance, Egis, Icade et Transdev ont également signé des accords en la matière, ou se sont dotés de politiques dédiées.

Celles-ci ont défini leur politique respective selon leurs priorités organisationnelles et les besoins de leurs collaborateurs. Elles partagent cependant des thèmes de réflexion communs ou similaires, comme la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le droit à la déconnexion, les temps d'expression des collaborateurs ou encore l'accompagnement de ces derniers dans le cadre des programmes de transformation numérique mis en œuvre.

Un réseau de correspondants QVT à travers le Groupe a été mis en place ; il se

réunit régulièrement pour partager de bonnes pratiques, se saisir des problématiques observées sur le terrain et stimuler la réflexion et les projets autour de ce sujet.

■ Bpifrance :

Le groupe Bpifrance s'est doté d'un accord-cadre QVT sur la période 2016-2018 ; celui-ci traite des conditions de travail et notamment des sujets relatifs à la santé, au stress au travail, aux risques psycho-sociaux, au harcèlement et à la violence au travail. Cet accord-cadre a été décliné par la signature d'accords QVT au sein des entités du groupe.

■ CDC Habitat :

CDC Habitat a signé un accord QVT en mars 2018. Parmi les sujets abordés dans cette politique, trois grands thèmes sont approfondis : mieux concilier vie privée et vie professionnelle, favoriser l'épanouissement professionnel des salariés, et améliorer les conditions de vie au travail.

■ CNP Assurances :

CNP Assurances s'est dotée d'un accord QVT portant sur la période 2017-2019. Cet accord encadre notamment les démarches de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et de l'absentéisme.

■ Compagnie des Alpes :

Deux filiales du groupe Compagnie des Alpes ont chacune signé un accord QVT, en mars et en juillet 2018. Il n'existe pas de politique QVT au niveau du groupe.

■ Egis :

Le groupe Egis est engagé, depuis de nombreuses années, et à travers plusieurs dispositifs et accords, dans des actions en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail, de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que de l'égalité des chances et des parcours. Le premier accord étant arrivé à échéance en novembre 2018, un nouvel accord de groupe a été signé. Celui-ci renforce les engagements précédents en prévoyant notamment six actions par an de sensibilisation sur la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion (dont une au bénéfice des managers).

■ Icade :

La politique QVT d'Icade recouvre différentes actions : le projet Open ID, la mise en place de mesures en faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, le télétravail et la démarche Osmoz (cf. « Satisfaction des collaborateurs »).

■ Transdev :

Le dialogue autour de la QVT a mené Transdev à élaborer une charte dédiée. Des actions et des animations sont mises en œuvre, et un comité dédié se réunit tous les trois mois.

Equilibre entre vie privée et vie professionnelle

Les entités du Groupe ont mis en œuvre des mesures en faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Celles-ci s'inscrivent dans des démarches globales ou dans des politiques portant plus spécifiquement sur des sujets d'organisation et d'aménagement du temps de travail, de parentalité, d'égalité professionnelle femmes/hommes, etc. Développer les différentes formes de travail à distance reste notamment un sujet d'actualité pour la plupart des entités du Groupe qui mettent en place des expérimentations en la matière.

Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts a mis en œuvre, à travers sa politique sociale et sa politique de gestion des ressources humaines, différentes actions en faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Ces actions sont traitées sous deux angles : la QVT et l'égalité professionnelle femmes/hommes (cf. « *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes* »).

La Caisse des Dépôts souhaite faciliter l'exercice des responsabilités familiales et inciter les collaborateurs, tant hommes que femmes, à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Elle a ainsi adhéré à la Charte de la parentalité qu'elle décline par des actions de communication et de sensibilisation, comme la publication, en 2017, d'un guide dédié mettant en avant tous les dispositifs légaux et internes existants. Elle a également mis en place des entretiens pré- et post-congés maternité et adoption afin de s'assurer que ces événements ne défavorisent pas la carrière du collaborateur, de même que le versement d'un complément de salaire (maintien de la rémunération) pour les congés de maternité, paternité et adoption.

En matière d'aménagement du temps de travail, une charte des principes et bonnes

pratiques relative à la gestion du temps a été signée en 2013. Celle-ci s'appuie sur des mesures simples et concrètes, déclinées sous forme de principes et bonnes pratiques en matière de planification des horaires de travail, d'organisation de réunions, d'utilisation des courriels, et autres dispositifs particuliers de réduction ou d'organisation du temps de travail. En 2017, la Caisse des Dépôts a lancé un groupe de travail sur le droit à la déconnexion afin de préserver les temps de repos et de congé de ses collaborateurs. Ce groupe de travail a notamment abouti au déploiement, en 2018, d'un plan d'action en faveur d'un usage raisonnable des outils numériques. Ce plan d'action

comporte un important volet en matière de formation et de sensibilisation à destination de l'ensemble des acteurs (cadres dirigeants, managers, collaborateurs, personnel médical et de prévention). La charte des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps a été actualisée afin de définir le principe du droit à la déconnexion au sein de la Caisse des Dépôts.

Le nouveau plan de progrès 2019/2021 entend notamment favoriser de nouvelles formes d'organisation du temps de travail, comme l'accès prioritaire au télétravail lors de l'arrivée d'un enfant.

L'équilibre vie privée/vie professionnelle dans l'accord QVT

L'accord QVT 2016-2019 met fortement l'accent sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle des collaborateurs, l'une de ses cibles y étant essentiellement consacrée. Les mesures prévues portent notamment sur le temps de travail (ex : semaine de quatre jours sous conditions, le transport et les services aux collaborateurs).

Trois mesures majeures de cet accord ont été mises en œuvre depuis : facilitation de l'accès au télétravail, expérimentation du travail à temps plein sur quatre jours auprès de 80 collaborateurs retenus selon des critères sociaux (ex : temps de transport quotidien, charge familiale, etc.), expérimentation de l'extension des plages horaires de service de 7h à 20h.

La signature, en 2017, de l'avenant à l'accord relatif au télétravail a conduit à un développement important de ce mode d'organisation du travail. Le nombre de télétravailleurs a en effet augmenté significativement, passant de 395 au 31/12/2016 à 613 au 31/12/2018.

L'expérimentation de la semaine de quatre jours, menée depuis septembre 2017 auprès de 77 collaborateurs, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2019. La décision de pérenniser ou non cette modalité d'exercice sera soumise à la réflexion des partenaires sociaux lors du démarrage des discussions sur le prochain accord, qui auront lieu au dernier trimestre 2019. Toutefois, les premiers retours obtenus lors des entretiens menés de manière systématique avec chaque expérimentateur et son manager sont particulièrement positifs.

Par ailleurs, l'expérimentation sur l'extension des plages horaires de services, débutée en avril 2018, fera également l'objet d'un bilan à fin 2019.

En sus de ces mesures, des autorisations d'absence sont par ailleurs accordées afin de faciliter l'articulation vie familiale/vie professionnelle : dérogation prénatale (1 heure/jour), congés de naissance (28 jours), jours d'absence pour enfants malades, jours d'absence pour maladie de la personne gardant un enfant en bas âge ou en cas de fermeture de la crèche, jours d'absence pour maladie du conjoint, du père ou de la mère. Des autorisations d'absence ou d'allocation de temps sont par ailleurs prévues pour d'autres cas spécifiques (rentrée scolaire, rendez-vous médicaux sous conditions, etc.).

Nombre de télétravailleurs – France au 31/12/2018	
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	613
Bpifrance	161
CDC Habitat	239
CNP Assurances et filiales	445
Compagnie des Alpes	-
Egis et filiales	258
Entités rattachées à l'Etablissement public	38
Icade et filiales	310
Informatique CDC et CNP-TI	208
Transdev	133
Groupe	2 405

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

L'accord-cadre QVT a donné lieu, en 2016, à la signature de deux accords portant sur l'amélioration des conditions de travail et la conciliation vie privée/vie professionnelle. Ces accords comportent notamment des mesures relatives aux thématiques suivantes :

- une gestion maîtrisée des technologies de l'information et de la communication (diffusion d'un guide des bonnes pratiques et ajout, en signature de mails, d'un message sur la non-

sollicitation par téléphone ou par mail entre 21h et 8h les jours ouvrés sauf circonstances exceptionnelles) ;

- le « bien vivre ensemble » (mise en place d'une charte fournissant des clés pour des relations de travail conjuguant efficacité, respect de l'autre et de son travail, et interactions de qualité, pour une évolution sereine dans son environnement de travail) ;
- la parentalité (réaffirmation des engagements sur les mesures et actions déjà déployées et mise en place de deux nouveaux dispositifs de « berceaux » et de garde d'urgence) ;
- le financement de chèques emploi-service ;
- l'organisation du temps de travail (télétravail fin 2017 □ au 31/12/2018, 5,7 % des salariés de Bpifrance SA ont opté pour le télétravail).

■ CDC Habitat :

Dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle, CDC Habitat a mis en œuvre des actions concrètes visant à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Ces actions visent notamment une meilleure prise en compte de la parentalité dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail. Elles seront complétées par les actions prévues par l'accord QVT, signé en 2018, qui comporte un axe dédié à cet enjeu.

■ CNP Assurances :

Assurer un environnement de travail propice au bien-être des collaborateurs est un axe constant des politiques ressources humaines des entités du groupe CNP Assurances. Ces dernières s'appuient sur les engagements pris par CNP Assurances dans son code de conduite, ou sur les accords d'entreprise conclus dans le groupe, comme l'accord QVT 2017-2019 en France. Les collaborateurs travaillant à temps partiel dans les entités

du Groupe l'ont choisi, et représentent 11 % de l'effectif Groupe. Au sein de CNP Assurances, la totalité des avantages sociaux accordés aux salariés à temps plein bénéficie aussi aux salariés à temps partiel.

Pour CNP Assurances, plusieurs dispositifs concourent à faciliter la conciliation « vie professionnelle/vie personnelle » et une organisation du temps de travail ajustée aux impératifs professionnels. On peut citer les horaires personnalisés dont bénéficient 61 % des collaborateurs de CNP Assurances mais aussi le temps partiel choisi, adopté par 19 % de l'effectif. Le télétravail, encadré par un accord signé en 2018, apporte une nouvelle souplesse, ajustée aux transformations et modes de vie actuels, dans les formes d'organisation du travail individuel et collectif. Après les deux phases d'expérimentation qui se sont déroulées en 2016 et en 2017, CNP UniCredit Vita a ouvert le *smartworking*, en mars 2018, à l'ensemble de l'entreprise. Actuellement, 121 collaborateurs (soit plus de 70 % d'entre eux) ont signé un contrat de *smartworking* avec l'entreprise, leur permettant de travailler depuis leur domicile (ou tout autre lieu privé ou espace de coworking) quatre jours par mois (en moyenne une fois par semaine).

■ Compagnie des Alpes :

En matière d'organisation du temps de travail, les sites s'assurent de leur conformité avec la législation en vigueur dans leur pays.

■ Egis :

L'accord QVT d'Egis prévoit notamment six actions par an de sensibilisation sur la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion (dont une au bénéfice des managers), ainsi que l'organisation de demi-journées sans email pour les collaborateurs souhaitant disposer de séquences de travail sans usage de la messagerie électronique.

L'accord sur le télétravail, signé en 2013 au niveau du groupe et dont les mesures ont été reprises dans l'accord QVT, vise à faciliter le développement professionnel de tous les collaborateurs, en particulier de ceux qui sont assujettis à des contraintes particulières en matière de transport ou d'organisation familiale. Une attention particulière est portée aux femmes enceintes demandant à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse. La part de collaborateurs des filiales françaises en situation de télétravail régulier a progressé de 5 % en 2017 (192 personnes) à 6,5 % en 2018 (258 personnes). La répartition femmes/hommes en situation de télétravail régulier reste stable (54 % / 46 %).

L'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes au niveau du groupe, signé en mai 2016 et applicable depuis le 1^{er} janvier 2017, prévoit notamment la mise en place d'un compte-épargne-temps (CET) et les dons de jours de congés pour enfants, conjoint ou parents gravement malades. D'autres mesures sont par ailleurs mises en œuvre en faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, comme le temps partiel (toute demande est examinée et la quasi-totalité des temps partiel sont « choisis »), encadrement des horaires des réunions internes, jours d'absences pour enfant malade, places en crèches réservées, autorisations d'absence ou aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire, absences autorisées pour les collaborateurs ayant un enfant avec un handicap lourd (pour examens médicaux), prise en charge des frais de garde d'enfant en cas de formation, aménagement des horaires de travail pour les parents avec des enfants de moins de trois ans, investissement dans un outil de communication unifié permettant de faciliter le travail collaboratif et à distance.

■ Icade :

Encadré par un accord collectif, conclu en juillet 2017, le travail à distance est

aujourd'hui proposé à l'ensemble des collaborateurs ; 33 % d'entre eux en ont bénéficié en 2018. Les collaborateurs ont également la possibilité d'aller dans l'un des quatre espaces de *co-working* d'Icade, situés à Paris et en périphérie. Les collaborateurs situés en Ile-de-France bénéficient par ailleurs d'un ensemble d'outils digitaux adaptés au travail à distance (système évolué de visioconférence et communication à distance, ordinateurs portables légers, etc.) ; l'ensemble de ces outils sont progressivement déployés en régions. Pour aller plus loin, Icade a élaboré une Charte sur le droit à la déconnexion en 2018. Icade travaille par ailleurs sur l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle en proposant à ses collaborateurs une offre « parentalité » donnant accès à des services de garde d'enfants, et le maintien de la rémunération lors des congés paternité. D'autres services et avantages permettent aux collaborateurs de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle : conciergerie, système de visioconférence, activités de loisir, etc. Le groupe encourage également les actions qui renforcent le lien et l'esprit d'équipe, comme l'initiative *Meet'Icade* qui vise à créer du lien entre les collaborateurs – de tous âges et de tous métiers – à travers diverses activités culturelles et sportives. En 2018, près de 200 collaborateurs ont participé à ces activités, et une nouvelle saison est prévue pour 2019. Enfin, Icade a conclu un partenariat avec la *start-up* Wittyfit, une plateforme innovante qui permet de mesurer le bien-être au travail sur une diversité de thématiques (ex : la reconnaissance, l'équilibre vie professionnelle et personnelle, la charge de travail, etc.).

■ Informatique CDC :

L'entreprise a mis en place plusieurs mesures issues de différents accords : un régime de travail à temps partiel, des dérogations horaires pour les femmes enceintes et les parents d'enfants de moins de dix-huit mois, des congés pour

événements familiaux, un supplément familial ou encore le maintien du salaire pendant le congé paternité. Les collaborateurs ont également la possibilité d'utiliser le compte épargne-temps (CET) pour ceux ayant des enfants en situation de handicap.

■ SCET :

L'équilibre vie privée / vie professionnelle est évoqué lors de l'entretien annuel, une rubrique spécifique étant prévue à cet effet. Un accord relatif au télétravail est par ailleurs en vigueur depuis 2010. A fin 2018, 17 collaborateurs en bénéficiaient.

■ Transdev :

La charte QVT de Transdev vise notamment à permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et vie privée. En 2018, sur le périmètre de l'unité économique et sociale, une charte relative au droit à la déconnexion a été mise en place au niveau de l'unité économique et sociale (UES) Transdev²², et en accord sur la mise en œuvre du télétravail a été conclu.

Santé et sécurité au travail

Les enjeux en matière de santé et de sécurité au travail varient en fonction des métiers et des secteurs d'activité des différentes entités du Groupe.

40,06 taux de fréquence²³ des accidents de travail dans le Groupe en 2018

²² Celle-ci rassemble principalement les sociétés holding du groupe Transdev et Transamo – elle n'inclue pas les filiales exploitant les réseaux de transport.

²³ Taux de fréquence = (Nombre d'accidents du travail avec arrêt (hors trajet) / nombre d'heures travaillées) x 1 000 000.

Nombre d'heures travaillées = 7h x nombre de jours théoriques travaillés x effectif moyen mensuel.

Taux d'absentéisme maladie – France (en %)	2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	3,3 %
Bpifrance	1,8 %
CDC Habitat	6,3 %
CNP Assurances et filiales	5,2 %
Compagnie des Alpes*	4,5 %
Egis et filiales	1,7 %
Entités rattachées à l'Etablissement public	3,5 %
Icade et filiales	3,9 %
Informatique CDC et CNP-TI	2,8 %
Transdev	6,3 %
Groupe	5,2 %

* Holding et unité économique et sociale (UES) du Groupe.

Caisse des Dépôts

Le programme annuel de prévention (PAP) des risques professionnels et des conditions de travail définit les axes de la politique de prévention des risques dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Cette politique vise à conforter tous les dispositifs favorables à la protection de la santé physique et psychique des collaborateurs dans tous les services, sous l'impulsion des chefs de services désignés en matière d'hygiène et de sécurité.

Revu et validé chaque année, ce programme s'est articulé, dans sa version 2018, autour de deux axes :

- prévention des risques psychosociaux (RPS) :
 - formation et la sensibilisation des managers et des collaborateurs ;
 - identification et à l'évaluation des impacts liés à l'organisation du travail (ex : intégration d'indicateurs RPS dans les pratiques managériales) ;
- prévention des risques physiques :
 - amélioration de l'environnement physique du poste de travail (ex :

présentation de la nouvelle charte d'aménagement, amélioration de l'ergonomie du poste de travail, etc.) ;

- prévention des risques routiers, avec le renforcement du suivi de la formation dédiée et en l'amélioration de la sécurité dans les véhicules (ex : détection de fatigue, alerte changement de file, etc.).

Au-delà de ce programme annuel, la Caisse des Dépôts a mis en place deux dispositifs d'aide et de soutien psychologique, individualisé, anonyme et confidentiel :

- un psychologue clinicien extérieur disponible 24h/24 et 7j/7 pour aborder tous les sujets d'ordre professionnel ou personnel (PRO-CONSULT) ;
- un psychologue du travail interne pour améliorer les situations de travail dans leurs dimensions individuelles et collectives.

Ce dernier est rattaché à la mission interne pour les risques psycho-sociaux (MIRPS), créée en 2010. Composée d'experts, elle intervient à la demande (saisine individuelle ou alerte des acteurs) pour améliorer les situations de travail dans leurs dimensions individuelles et collectives. Elle accompagne ainsi, dans le cadre d'une fonction de médiation, des collectifs de travail en situation de tension sociale et des personnes en difficultés dans leur activité.

Une « plateforme pluridisciplinaire » a par ailleurs été mise en place, en 2017, pour fédérer les différents acteurs de la prévention. Un guide sur le rôle et les acteurs de cette plateforme a été élaboré.

Ces dispositifs contribuent à l'animation et à la coordination du réseau des acteurs de la prévention des risques psychosociaux (chefs de service, représentants du personnel, médecins du travail, assistantes sociales, assistants et conseillers de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail).

0,28 taux de gravité²⁴ des accidents de travail à la Caisse des Dépôts en 2018

Cf. « Systèmes d'alerte éthique et dispositifs de gestion des incidents » pour la présentation des dispositifs d'alerte en matière de santé et de sécurité au travail.

Accompagner le changement

Lors de réorganisations, les entités concernées mettent en place, en lien avec leurs fonctions RH respectives et/ou avec la direction des ressources humaines du Groupe, des dispositifs d'accompagnement des collaborateurs.

Ces dispositifs sont construits au cas par cas en fonction de l'ampleur de la réorganisation. Ils peuvent recouvrir des formes très différentes : entretiens individuels, coaching, formations professionnalisantes, accompagnement du changement, droit d'option des collaborateurs pour exercer ou non une nouvelle activité, communication interne ciblée, ou encore mise en place d'un dispositif d'écoute. Ces actions s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise à des degrés variables en fonction de l'ampleur de la réorganisation.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord QVT 2016-2019, une charte, déclinant les principes fondamentaux devant présider à « un accompagnement du changement réussi » dans un contexte de transformation ou d'évolution, a été élaborée.

²⁴ Taux de gravité = (nombre de jours perdus accident travail et trajet / nombre d'heures travaillées) x 1 000.
Nombre d'heures travaillées = 7h x nombre de jours théoriques travaillés x effectif moyen mensuel.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

L'accord-cadre QVT traite des conditions de travail et notamment des sujets relatifs à la santé, au stress au travail, aux risques psycho sociaux, au harcèlement et à la violence au travail. Les accords QVT en vigueur au sein des entités du groupe prévoient un bilan annuel auprès du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), une coordination du médecin du travail du siège social avec les médecins du travail de province, un plan d'activité annuel du médecin de travail, des programmes de sensibilisation (diététique, tabac, etc.) ainsi que l'extension de la procédure d'alerte sur les risques psychosociaux (RPS) au groupe Bpifrance.

■ CDC Habitat

Un accord relatif à la prévention de la pénibilité est en place au niveau du groupe CDC Habitat. Cet accord a notamment permis le déploiement d'actions visant à réduire les facteurs de pénibilité des collaborateurs de proximité grâce à l'aménagement des sites, à la réalisation de travaux et à la mécanisation de certaines tâches pénibles grâce à de nouveaux équipements. Ces actions sont accompagnées par des efforts soutenus en matière de formation pour prévenir les risques en matière de santé et de sécurité (ex : gestes et posture, prévention des conflits, approche interculturelle, techniques de nettoyage, etc.). Parallèlement, des actions visant à la prévention des risques psychosociaux ont été déployées grâce à un plan d'actions. La formation « Management et RPS : prévenir et savoir agir » à destination des managers et la formation « Cellule de veille et risques psychosociaux » en font partie. L'utilisation d'un logiciel commun de recensement des incivilités et agressions, ainsi que des suites données, a été généralisé en 2018 dans l'ensemble

du groupe. Ce dispositif, outil digital au service de la sécurité des collaborateurs, des locataires et de la protection du patrimoine, vise à recueillir l'ensemble des déclarations de malveillance signalées par les collaborateurs, à agir immédiatement pour prendre les premières mesures de protection pour les personnes et les biens, et à mettre en place un suivi et un accompagnement pour les incidents les plus graves. Enfin, l'amélioration des conditions de vie au travail figure parmi les quatre axes de l'accord QVT signé en 2018.

■ CNP Assurances :

Assurer un environnement de travail propice au bien-être des collaborateurs est un axe constant des politiques RH des entités du groupe CNP Assurances. Ces dernières s'appuient sur les engagements pris par CNP Assurances dans son code de conduite ou sur les accords d'entreprise conclus dans le groupe, comme l'accord « Qualité de vie au travail » en France. De nombreuses actions de prévention en matière de santé et de sécurité au travail ont été ainsi mises en place dans les entités du groupe.

CNP Assurances dispose d'un service de santé au travail autonome, déployé sur ses principaux sites et couvrant l'intégralité de ses collaborateurs. Tout salarié qui le nécessite bénéficie d'un suivi médical rapproché. Le plan de développement des compétences de l'entreprise intègre des actions de formation à la sécurité routière pour les commerciaux itinérants. Dans le cadre de l'accord QVT, CNP Assurances déploie depuis deux ans plusieurs actions pour mieux prévenir l'absentéisme. La plateforme Lyfe donne accès à des conseils en matière de santé, et permet de prendre rendez-vous sous 48h avec des médecins généralistes ou spécialistes. Depuis 2018, elle propose également une téléconsultation médicale disponible 24h/24 et 7j/7. A l'automne 2018, la cabine de téléconsultation médicale H4D a été installée en expérimentation sur le site

d'Arcueil. La semaine QVT organisée au printemps 2018 a permis une sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de nutrition. En complément, deux chantiers ont été ouverts : l'un vise à faciliter un retour à l'emploi plus pérenne des collaborateurs après une absence maladie longue ; il revisite les pratiques des différents acteurs (experts RH, médecins du travail, assistantes sociales, managers et collaborateurs) dans une optique de prise en charge et d'accompagnement mieux coordonné et ajusté aux besoins de chaque collaborateur. Le second a pour objectif de mieux comprendre les ressorts de l'absence, afin d'identifier les leviers de prévention de l'absentéisme les plus adaptés au contexte de l'entreprise. Ces résultats alimenteront un plan d'actions 2019-2020.

CNP Assurances accorde, depuis plus d'une dizaine d'années, une attention soutenue à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS). De nombreux dispositifs ou actions concourent à créer un environnement favorable à la limitation des situations à risques en agissant aux trois niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire habituellement définis. L'accord QVT de 2017 encadre l'ensemble de ces démarches. En 2018, l'accent a été particulièrement porté sur la prévention primaire. Un accord d'entreprise a élargi le champ du télétravail à des expérimentations collectives qui ouvrent des possibilités nouvelles (ex : télétravail sur 2 jours, jours de télétravail mobile, etc.). L'évolution des modes de travail et de management, menée dans le cadre du programme de transformation culturelle « *New CNP* », s'est notamment traduite par l'organisation d'un hackathon en faveur de « l'innovation managériale » et la réalisation d'ateliers collaboratifs. CNP Assurances a recours en interne à la médiation sociale – dispositif déjà ancien de prévention tertiaire – afin de prévenir et de traiter les situations présumées de harcèlement au travail, les situations de souffrance et les conflits de la vie quotidienne. En 2018, elle

a fait l'objet d'une vingtaine de sollicitations portant principalement sur des difficultés relationnelles, mais aussi sur quelques cas de présomption de harcèlement. Enfin, l'ensemble des collaborateurs bénéficie également d'un dispositif d'écoute, Filassistance (numéro vert), disponible 24h/24 et 7j/7.

■ Compagnie des Alpes :

Conformément à la réglementation, des « documents uniques » sont établis et actualisés régulièrement dans les sites français afin d'évaluer les risques professionnels relatifs à la santé et à la sécurité du personnel. Ceux-ci comportent l'identification des risques par métier et par poste ainsi que des plans d'actions. Chaque société est en charge de l'élaboration et de l'actualisation de son document unique. Des moments d'échange sont régulièrement organisés entre toutes les sociétés du groupe afin de partager les retours d'expérience.

Au niveau des destinations de loisirs, les accidents liés au travail en hauteur, aux déplacements à l'intérieur des sites et au travail de la restauration collective constituent les principaux risques. Un groupe de travail s'est ainsi penché sur le sujet de la sécurité au travail. Ce groupe de travail a notamment permis d'identifier, au sein du groupe, les bonnes pratiques permettant une meilleure prévention des accidents du travail et l'ancrage d'une culture « groupe » de la sécurité au travail. Il a également abouti à la mise en place de plans d'action. Dans les domaines skiables, les principaux accidents du travail identifiés sont les chutes au cours de déplacements à ski, ainsi que les glissades et chutes de plain-pied liées aux conditions climatiques. Diverses démarches sont mises en œuvre pour prévenir ces accidents : proposition de séances de remise en forme pour les pisteurs en avant-saison, sensibilisation sur le lien entre l'importance du sommeil pour une bonne hygiène de vie pour les collaborateurs en charge du damage en horaires décalés, démarche généralisée

de prévention de l'addiction, amélioration de la culture sécurité (en lien avec l'Institut pour une culture de sécurité industrielle), etc.

Dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux, et soucieux de la qualité de vie au travail de ses collaborateurs, le groupe Compagnie des Alpes met en place, depuis 2017, des enquêtes visant à mesurer la satisfaction de ces derniers. Ce baromètre permet de réfléchir collectivement au bien-être au travail et de définir des plans d'action. Dans l'ensemble des sites, des plans d'action liés à la QVT et à la prévention des risques psycho-sociaux se sont poursuivis au cours de l'exercice 2017/2018.

■ Egis :

La sécurité des collaborateurs est un enjeu majeur pour Egis, dans un contexte de déplacements importants, à l'international notamment. Ces déplacements sont gérés par le biais d'un outil dédié, « *Safetrip* ». Un suivi permanent, relatif à la sûreté et la géopolitique, est assuré de manière permanente. Depuis plusieurs années, Egis s'est engagée dans une démarche de « *safety attitude* » qui s'applique autant aux collaborateurs travaillant dans les bureaux qu'à ceux en déplacement. Egis est certifiée OHSAS 18 001, sur un périmètre en pourcentage d'activité qui a doublé entre 2014 et 2017. En 2018, 53 % des activités à travers le monde étaient certifiées.

En tant qu'ingénieur, Egis s'implique dans une démarche de « *safety in design* ». En tant qu'exploitant, la sécurité est une priorité. Une formation en *e-learning* sur la politique « *safety attitude* » a ainsi été déployée auprès de l'ensemble des sociétés françaises. Un module « santé et sécurité » en *e-learning*, destiné aux nouveaux embauchés, sera déployé en 2018. D'autres modules de formation digitaux seront développés en lien avec la sécurité sur les chantiers.

■ Icade :

Les CHSCT sont étroitement associés à la politique d'Icade en matière de santé et de sécurité. A partir de 2019, l'ensemble des CHSCT d'Icade deviendront une seule et même instance, appelée Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Le document unique d'évaluation des risques, qui détaille les risques professionnels, régit la politique d'Icade en matière de santé et de sécurité. Il a été mis à jour en 2017 pour tenir compte des changements des cadres de travail. Afin de prévenir les risques

afférents, un plan de prévention global des risques professionnels et psychosociaux a été mis en place, ainsi qu'un programme d'accompagnement complet des managers et des collaborateurs (ateliers, ligne d'écoute, etc.). Ces mesures complètent un plan plus global de gestion des risques psychosociaux qui comprend des mesures de prévention du harcèlement, une ligne d'écoute assurée par PSYA (cabinet spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration de la qualité de vie au travail) et la mise à disposition d'une assistante sociale.

Icade met en place le projet Open ID

Dans le cadre du déménagement de son siège social vers le bâtiment Open, Icade a mis en place le projet Open ID. Celui-ci intègre à la fois l'installation dans le nouveau siège, ainsi que les réaménagements et déménagements en régions. L'accent est mis sur la création d'espaces ouverts, et flexibles, favorisant non seulement l'efficacité mais aussi la collaboration, la créativité et le bien-être. Dans les régions, ce projet comporte une spécificité : la porosité entre les espaces de travail et l'*IcadeStore* accueillant les prospects et clients, ce dernier devenant le point d'entrée du lieu. Ces espaces, qui représentent pour Icade des vitrines de son offre, ont été distingués par le deuxième prix des « Victoires des leaders du capital humain ». Cet événement, organisé par la *Leaders League* et *Décideurs Magazine*, récompense les entreprises et les directions RH les plus performantes et innovantes.

En matière de santé, les collaborateurs bénéficient de la plateforme Lyfe, qui facilite l'accès aux soins et qui fournit des services d'accompagnement des aidants. Proposée en partenariat avec CNP Assurance, cette plateforme a été enrichie, en 2018, d'une nouvelle offre de téléconsultation disponible pour tous les collaborateurs et prise en charge par Icade. Au siège, un espace de santé complet, intégrant une cabine médicale connectée (en partenariat avec H4D et l'Ipsec), offre plusieurs prestations : téléconsultations, check-up de santé en autonomie, ostéopathie, massage. Ces deux dernières prestations vont être déployées en régions en 2019. Depuis l'installation de la cabine médicale en

2016, 66 % des salariés du siège ont eu recours à la téléconsultation, avec un taux de satisfaction de 100 %. En 2018, le taux d'absentéisme est stable. Les accidents ont été plus fréquents mais de moindre gravité en 2018 qu'en 2017.

■ Informatique CDC :

Informatique CDC s'est doté d'une mission QVT, composée d'une personne chargée d'accompagner les changements et d'améliorer la qualité de vie au travail par la prise en compte des évolutions des conditions psychosociales du travail, en particulier lors de réorganisations.

■ SCET :

La SCET met en œuvre différentes actions pour prévenir les risques psychosociaux :

- accueil des nouveaux collaborateurs (parrainage, journées d'intégration, livret d'accueil, journée d'immersion chez un client, etc.) ;
- mise en place de temps permettant d'échanger, de mieux se connaître et de valoriser les métiers et réalisations de chacun ;
- accompagnement des collaborateurs dans leur travail au quotidien (formations spécifiques selon les profils de consultants, réalisation de supports pédagogiques, etc.) ;
- mise à disposition de conditions de travail adaptées en prenant en compte les temps de travail de chacun dans la journée (télétravail, salle de silence, salle collaborative, etc.) ;
- incitation à la pratique du sport (organisation de courts de sport, participation à des événements sportifs, organisation de tournois sportifs, etc.).

Enfin, la SCET a réalisé un document unique d'évaluation des risques professionnels, en étroite collaboration avec le CHSCT.

■ Transdev :

Un réseau d'assistance sociale a été déployé dans tous les réseaux de Transdev. Une ligne téléphonique de soutien psychologique (anonyme et disponible 24/7) a par ailleurs été mise en place. Un comité QVT, rassemblant les RH de proximité, la direction des risques, la direction RSE et un représentant des partenaires sociaux, se réunit chaque trimestre pour échanger et développer des plans d'action collectifs en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au

travail. Enfin, les démarches de lutte contre l'absentéisme se poursuivent dans toutes les entités du groupe, tout comme la politique sécurité en vigueur depuis 2014.

Satisfaction des collaborateurs

Caisse des Dépôts

La cinquième édition du baromètre social s'est tenue en 2018 sur l'ensemble du périmètre du Groupe : la Caisse des Dépôts, ses filiales et ses participations stratégiques. L'exploitation des résultats a notamment permis de mesurer l'impact des mesures prises à la suite de l'édition précédente (2015) et de celles déployées dans le cadre de l'accord QVT, mis en œuvre depuis 2016. Des actions correctrices seront lancées en 2019. Les principaux résultats sont présentés dans le rapport d'activité et de développement durable 2018.

De plus, la Caisse des Dépôts prévoit l'acquisition d'un nouvel outil de mesure du climat social courant 2019 afin de permettre, aux managers notamment, de sonder plus régulièrement les collaborateurs sur leur quotidien. Enfin, un outil de sondage interne, utilisé par la DRH du Groupe, a été déployé au niveau de l'Etablissement public.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Les résultats de l'enquête « S'engager ensemble » menée en 2018 portent sur le périmètre de Bpifrance Financement, Bpifrance Investissement et Bpifrance Assurance Export – comme en 2017. Les résultats se caractérisent par un très bon taux de participation de 83 % (+ 4 points par rapport à 2017). Globalement, le score d'opinion favorable progresse légèrement à 68,8 % (+0,5 point par rapport à 2017),

une quasi-stabilité qui se reflète sur l'ensemble des catégories de questions. L'enquête a également révélé un très fort sentiment de fierté (93 % de réponses favorables) et de confiance dans l'entreprise, ses valeurs et ambitions. La progression sur ces thématiques est particulièrement notable sur l'Assurance Export. Deux attentes demeurent d'actualité : la coopération entre les lignes de métier et le partage d'informations.

■ CDC Habitat :

Une consultation a été menée auprès de l'ensemble des collaborateurs du groupe CDC Habitat à l'automne 2018, dans le cadre du baromètre social du groupe Caisse des Dépôts, avec un taux de réponse de 45,8 %. Parmi les points les plus positifs figurent la satisfaction globale au regard de la situation professionnelle (77 % - stable par rapport à 2015), les relations avec les collègues (92 %) et le niveau d'autonomie (88 %, en hausse de 8 points par rapport à 2015). Les points de vigilance sont les suivants : 67 % des collaborateurs ressentent du stress dans le cadre de leur travail et 36 % d'entre eux estiment que leur qualité de vie au travail a régressé au cours des dernières années (en hausse de 12 points par rapport à 2015). Par ailleurs, la direction générale a effectué un tour de France pour informer, expliquer et répondre aux collaborateurs sur le projet de transformation du groupe CDC Habitat.

■ CNP Assurances :

Depuis 2016, la démarche d'animation managériale, dénommée Dialog en référence au principe qu'elle promeut, incite chaque manager à ouvrir le dialogue avec son équipe, trois fois par an, sur différentes dimensions de la qualité de vie au travail et en lien avec la performance attendue. Cette démarche s'est poursuivie en 2018 ; les réponses se sont enrichies grâce à la possibilité de poster des commentaires et d'accéder directement aux résultats de tous les collaborateurs.

■ Compagnie des Alpes :

Des enquêtes de satisfaction sont menées auprès des collaborateurs dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux (cf. « Santé et à la sécurité au travail »). En moyenne, la note de satisfaction des collaborateurs est de 7,3/10 au sein du groupe Compagnie des Alpes (taux de participation de 43 % avec 7 529 répondants).

■ Egis :

Les résultats du baromètre social mené par le groupe Caisse des Dépôts, auquel 50 % des collaborateurs du groupe Egis interrogés dans le monde ont répondu, montrent que ces derniers sont essentiellement satisfaits. Les appréciations sont systématiquement et significativement plus favorables qu'en 2015. On note plus particulièrement une fierté très affirmée de travailler pour Egis avec un taux de réponses favorables de 88 % (+14 points), un niveau élevé de satisfaction au travail avec un taux de 73 % (+8 points), un niveau de confiance élevé envers l'équipe dirigeante, à 74 % (+19 points), et les instances de représentation du personnel, à 73 % (+18 points), un niveau global de satisfaction à l'égard de sa situation professionnelle dans la norme nationale avec 76 % (+9 points), une adhésion aux choix stratégiques du groupe avec un taux de 61 % (+23 points) et une confiance dans la capacité de ce dernier de s'adapter et de performer avec 69 % (+18 points) – même si seuls 53 % des répondants ont une vision claires des orientations stratégiques.

■ Icade :

Grace à son partenariat avec la *start-up* Wittyfit, Icade mesure, par le biais d'une plateforme, le bien-être au travail de ses collaborateurs sur une diversité de thématiques : la reconnaissance, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, la charge de travail, etc. Avec un taux de participation de 59 %, la

campagne conduite en 2018 a permis de révéler un niveau de satisfaction au travail plus élevé qu'en 2017, et un niveau de stress plus faible. L'équilibre vie privée/vie professionnelle, la convivialité, la flexibilité du temps de travail et l'autonomie font partie des points forts. Parmi les points de vigilance figurent la charge de travail et la clarté des procédures. Des restitutions par équipe ont eu lieu en 2018 ; des plans d'actions seront développés dans chaque équipe dès 2019 pour coconstruire des pistes d'amélioration avec chacune d'entre elles.

Pour aller plus loin en matière de qualité de vie au travail, Icade a expérimenté la démarche OsmoZ, développée par l'organisme de certification Certivéa, qui vise à améliorer le bien-être au sein des organisations grâce à un processus d'évaluation des cadres de vie, de la politique RH, et des services proposés aux résidents. Après une expérience pilote réussie, le nouveau siège Open a été le premier bâtiment tertiaire labellisé OsmoZ en 2018.

■ Informatique CDC :

Outre le baromètre social mené par le groupe Caisse des Dépôts, l'ensemble des salariés d'Informatique CDC ont été consultés en 2018 sur 3 sujets : leur degré de satisfaction global, au travers de la démarche Great Place To Work qui repose notamment sur une enquête, leur niveau de satisfaction à l'égard du dispositif de télétravail, dans le cadre du bilan de l'expérimentation avant généralisation, et le sexisme au travail, dans le cadre d'un plan d'actions contre cette forme de discrimination.

■ SCET : Cette information n'est pas disponible.

■ Transdev :

Afin d'aider ses managers et de leur permettre de développer des plans d'actions concrets et adaptés, le groupe Transdev a lancé, en 2018, un programme

d'engagement qui sera déployé à partir de 2019. Ce programme d'engagement repose sur les 8 principes suivants :

- Tous les pays du Groupe s'engagent à conduire une enquête d'engagement ;
- Chaque pays conduira une enquête à minima une fois tous les deux ans ;
- Ces enquêtes couvriront tous les domaines de l'engagement des collaborateurs ;
- Elles cibleront, à terme, 100 % des collaborateurs du groupe ;
- Elles comporteront 4 à 6 questions d'engagement communes à tous les pays et à toutes les populations de collaborateurs ;
- Les enquêtes seront portées et pilotées dans les pays par le top management ;
- Les résultats de ces enquêtes donneront lieu à une communication envers les équipes et feront l'objet de plans d'action construits avec les équipes et visant à faire progresser l'engagement ;
- Les équipes de direction des pays assureront le soutien des managers opérationnels.

Effectifs et rémunération

Répartition par entité

Répartition des effectifs – France et Monde (en nombre de personnes)	2018		
	France	Monde	Total
Caisse des Dépôts (Etablissement public) *	6 646		6 646
Bpifrance	3 018		3 018
CDC Arkhinéo	15		15
CDC Biodiversité	40		40
CDC Habitat	7 509		7 509
CNP Assurances et filiales	2 962	2 298	5 260
Compagnie des Alpes	3 112	2 087	5 199
Egis et filiales **	3 935	5 121	9 056
Entités rattachées à l'Etablissement public	425		425
France Brevets	13		13
Icade et filiales	1 186		1 186
Informatique CDC et CNP-TI	1 210		1 210
Novethic	15		15
SCET et filiales	392		392
Société forestière et filiales	181		181
Transdev	33 084	48 698	81 782
Total	63 743	58 204	121 947

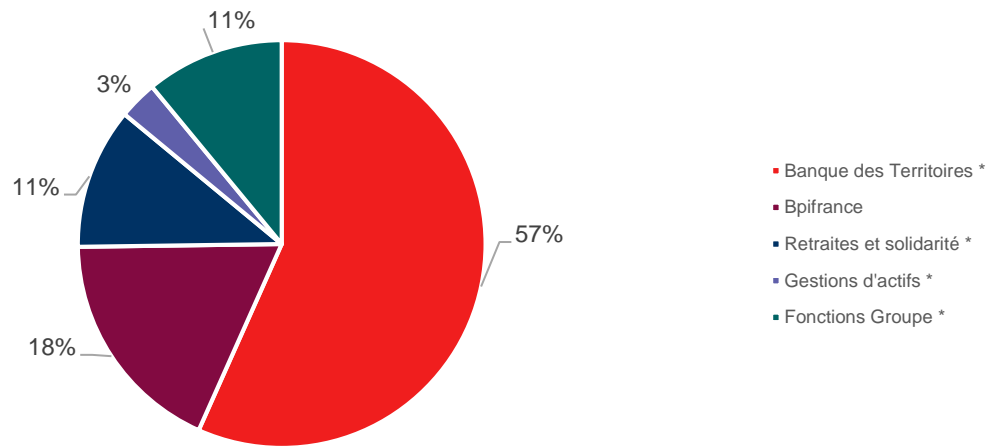
* Effectif total géré hors agents ou collaborateurs exerçant leur activité au sein de CNP Assurances.

** Hors effectifs des sociétés d'exploitation situées en France et à l'international.

*** Effectif en équivalent temps plein.

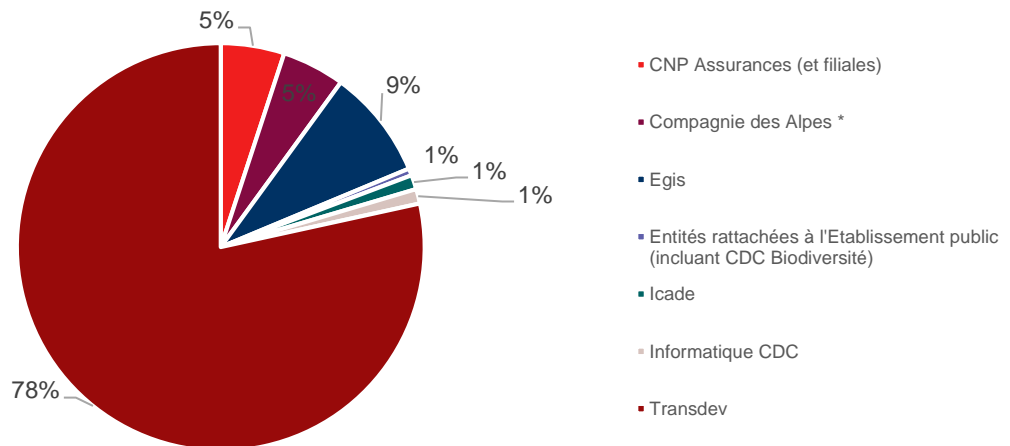
Répartition par métier

Répartition des effectifs par segment d'activité - Monde au 31/12/2018 (hors filiales et participations stratégiques rattachées au métier « Gestion des participations stratégiques »)



* Effectifs en fonction pour les collaborateurs de la Caisse des Dépôts (Etablissement public)

Répartition des effectifs par segment d'activité - Monde au 31/12/2018 (filiales et participations stratégiques rattachées au métier « Gestion des participations stratégiques »)



* Effectifs au 30/09/2018.

Répartition par genre et par catégorie

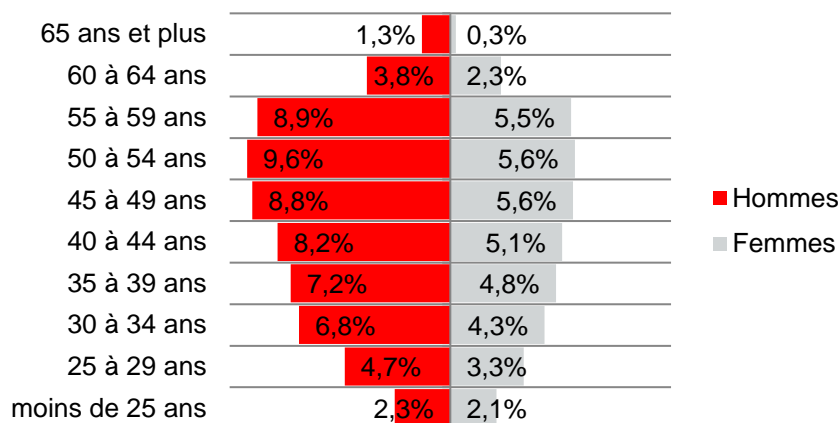
Répartition des effectifs – France (en %)	2018					
	Cadres		Non cadres		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Caisse des Dépôts (Etablissement public) *	46,2 %	53,8 %	27,7 %	72,3 %	37,7 %	62,3 %
Bpifrance	42,2 %	57,8 %	28,2 %	71,8 %	40,0 %	60,0 %
CDC Arkhinéo	85,7 %	14,3 %	-	100,0 %	80,0 %	20,0 %
CDC Biodiversité	44,1 %	55,9 %	16,7 %	83,3 %	40,0 %	60,0 %
CDC Habitat	43,2 %	56,8 %	38,2 %	61,8 %	39,5 %	60,5 %
CNP Assurances (et filiales)	47,5 %	52,5 %	25,4 %	74,6 %	39,0 %	61,0 %
Compagnie des Alpes	60,6 %	39,4 %	57,9 %	42,1 %	58,4 %	41,6 %
Egis et filiales **	68,5 %	31,5 %	42,0 %	58,0 %	63,3 %	36,7 %
Entités rattachées à l'Etablissement public	51,3 %	48,7 %	49,3 %	50,7 %	50,1 %	50,1 %
France Brevets	58,3 %	41,7 %	-	100,0 %	53,8 %	46,2 %
Icade et filiales	59,1 %	40,9 %	24,7 %	75,3 %	47,6 %	52,4 %
Informatique CDC (et CNP-TI)	70,8 %	29,2 %	72,5 %	27,5 %	70,8 %	29,2 %
Novethic	33,3 %	66,7 %	-	-	33,3 %	66,7 %
SCET et filiales	51,1 %	48,9 %	14,7 %	85,3 %	44,6 %	55,4 %
Société forestière (et filiales)	77,7 %	22,3 %	59,8 %	40,2 %	69,1 %	30,9 %
Transdev	64,7 %	35,3 %	76,0 %	24,0 %	75,3 %	24,7 %
Groupe	54,2 %	45,8 %	64,1 %	35,9 %	61,2 %	38,8 %

* Effectif total hors agents ou collaborateurs exerçant leur activité au sein de CNP Assurances.

** Hors effectifs des sociétés d'exploitation France et international.

Répartition par âge

Pyramides des âges du Groupe – France au 31/12/2018



Répartition des entrées et des sorties

Répartition des entrées et des sorties – Monde (en nombre de mouvements)	2018	
	Entrées	Sorties
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	736	508
Bpifrance	511	363
CDC Habitat	1 994	1 769
CNP Assurances et filiales*	260	276
Compagnie des Alpes	13 484	13 556
Egis et filiales	2 306	1 205
Entités rattachées à l'Etablissement public	199	180
Icade et filiales	266	222
Informatique CDC et CNP-TI	109	90
Transdev	26 118	25 000
Groupe	45 983	43 169

Entrées : recrutements en CDI et en CDD (y compris contrats d'aide à l'insertion), mobilités Groupe, hors gains de marchés.

Sorties : démissions, licenciements, fins de CDD, rupture conventionnelle, retraite et pré-retraites, décès, rupture période d'essai, mobilités Groupe, hors cessations/pertes de marchés.

** Périmètre France.*

Turnover

Turnover – Monde (en %)	2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	7,7 %
Bpifrance	12,3 %
CDC Habitat	23,7 %
CNP Assurances et filiales*	9,3 %
Compagnie des Alpes	285,1 %
Egis et filiales	21,1 %
Entités rattachées à l'Etablissement public	27,7 %
Icade et filiales	19,1 %
Informatique CDC et CNP-TI	7,5 %
Transdev	31,7 %

Rémunération

Rémunération annuelle brute (en euros) – France	2018	2017	Evolution 2017/2018
Caisse des Dépôts (et entités rattachées)	61 382 €	61 095 €	0,5 %
Bpifrance	68 194 €	66 918 €	1,9 %
CDC Habitat	35 384 €	35 048 €	1,0 %
CNP Assurances (et filiales)	64 559 €	64 285 €	0,4 %
Compagnie des Alpes	45 260 €	45 223 €	0,1 %
Egis et filiales	56 742 €	55 068 €	3,0 %
Icade et filiales	69 464 €	68 370 €	1,6 %
Informatique (CDC & CNP-TI)	69 129 €	68 982 €	0,2 %
Transdev*	32 090 €	32 129 €	-0,1 %

CDI présents toute l'année à temps plein.

** Incluant les CDD et les contrats à temps partiels.*

Responsabilités et procédures

Caisse des Dépôts

Pour les questions relatives à l'hygiène et la sécurité, le directeur général a déterminé, par arrêté en 2017 (conformément au décret n° 82-453 du 28 mai 1982), les attributions et responsabilités respectives et conjointes de la secrétaire générale et du directeur des ressources humaines de l'Établissement public et du Groupe, ainsi que la liste des chefs de service responsables de la sécurité et de la protection de la santé des collaborateurs placés sous leur autorité. L'organisation de la prévention et du traitement des risques psychosociaux fait ainsi partie du périmètre de responsabilité du directeur des ressources humaines.

La mission interne pour les risques psycho-sociaux (MIRPS), créée en 2010, intervient à la demande – par le biais de saisines individuelles ou d'une alerte des acteurs - pour améliorer les situations de travail dans leurs dimensions individuelles et collectives.

Enfin, en 2018, un groupe de travail a œuvré à la refonte du dispositif de prévention « harcèlement et agissements sexistes » afin de réaffirmer la démarche de prévention et d'améliorer la gestion des alertes, ainsi que des situations de crise. Ces travaux ont abouti à la révision de la charte signée en 2012 et des procédures de saisine, à la mise en place de fiches thématiques et à la constitution d'une cellule de crise. Des actions de communication seront menées au cours du second trimestre 2019.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Des dispositifs de sensibilisation et de formation – dédiés aux managers, aux conseillers RH et aux membres des CHSCT – sont prévus, ainsi que des procédures d'alerte sont prévus. Des professionnels de la santé – un médecin du travail pour le siège et les sites parisiens, une assistante sociale, des médecins du travail en région – assurent le suivi des risques opérationnels et psycho-sociaux notamment.

■ CDC Habitat :

Le code de conduite a été présenté aux instances de représentation du personnel en 2018 ; il a reçu un avis favorable. Le dispositif de lancement d'alerte, instauré par ce code, a été mis en place en juin 2019.

■ CNP Assurances :

La directrice des ressources humaines est responsable, au sein de CNP Assurances, de l'application de la réglementation sociale.

■ Compagnie des Alpes :

La démarche de conformité et d'éthique du groupe Compagnie des Alpes couvre également les sujets de santé et de sécurité au travail, de lutte contre les discriminations et le harcèlement, etc.

■ Egis :

Après la définition du schéma délégataire et son déploiement en 2017, des travaux

de clarification globale et partagée des rôles et des responsabilités en matière de santé et de sécurité (locaux, management de projets, management hiérarchique, responsabilité collective) ont été menés en 2018. Concernant les déplacements à l'étranger, une politique de sécurité et un outil dédié ont été mis en place. Cet outil permet de retracer les itinéraires pratiqués lors des déplacements et d'alerter les voyageurs en cas de problème.

■ **Icade :**

En cas d'incident, la responsabilité est attribuée au DG, au DRH et aux managers opérationnels. Une procédure visant à prévenir les risques de harcèlement est par ailleurs en place depuis 2012. Celle-ci étant traitée par le service des ressources humaines, elle n'est pas confidentielle. La mise à disposition d'une assistante sociale pour répondre aux besoins des salariés complète le dispositif de prévention. Tous ces risques sont pris en compte dans la cartographie des risques ; leur criticité est revue tous les six mois. Cette cartographie prévoit des actions correctives. Un seul incident – lié à un accident de trajet – a été signalé par la procédure de gestion des risques relatifs aux ressources humaines (contre 2 en 2017).

■ **Informatique CDC :**

La responsabilité est conforme aux dispositions du code du travail et du code pénal. Le directeur général représente la personne morale et porte la responsabilité associée à sa fonction ; la responsabilité des collaborateurs de l'entreprise peut être engagée dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence. En cas d'incident, une cellule de gestion de crise est activée sous la direction du directeur général, associant le directeur des ressources humaines, le responsable juridique et relations sociales, ainsi que les opérationnels éventuellement concernés.

■ **SCET :**

Une procédure de remontée des incidents a été mise en place (ex : fiches de suivi des incidents permettant la description des faits et un suivi du plan d'actions correctif). En cas d'incidents dans le domaine des RH, les faits remonteraient au PDG, au DRH, ainsi qu'à la direction du développement externe et des risques.

■ **Transdev :**

Cf. « Système d'alerte éthique et dispositifs de gestion des incidents ».

2.4

Loyauté et transparence des pratiques

La Caisse des Dépôts est placée « *de la manière la plus spéciale sous la surveillance et la garantie de l'autorité législative* » exercée par la Commission de surveillance. Il s'agit d'un statut unique en France, les établissements publics étant d'ordinaire rattachés à un ministère de tutelle. Cette indépendance juridique est renforcée par son autonomie financière. Ce statut lui confère le devoir

d'être neutre tout en étant attentive aux orientations des pouvoirs publics locaux et nationaux. Il engage également la Caisse des Dépôts à être transparente et à appliquer les meilleures pratiques en vigueur, en particulier en termes de déontologie, d'encadrement et de contrôle des risques, même lorsqu'elle n'y est pas soumise statutairement.

Déontologie

La Caisse des Dépôts accorde la plus grande importance au respect des principes et obligations de déontologie. Elle porte ainsi une attention particulière et

permanente à l'exemplarité des pratiques de ses collaborateurs ainsi que de ceux de ses filiales et participations stratégiques.

Code de déontologie

Caisse des Dépôts

Le dispositif de déontologie de la Caisse des Dépôts repose sur un code de déontologie, actualisé en 2017 pour une entrée en vigueur en 2018. Ce code édicte les principes déontologiques ainsi que les règles de bonne conduite à suivre par chacun de ses collaborateurs. Il fait un rappel des valeurs de la Caisse des Dépôts, de son devoir d'exemplarité ainsi que de ses missions d'intérêt général, justifiant que l'action de chaque collaborateur soit conduite dans le plus strict respect des principes déontologiques.

Document faitier, le code de déontologie est complété par un ensemble de procédures opérationnelles précisant notamment les processus de contrôle du respect des principes qui y figurent. Dispositif essentiel à la conduite des activités de la Caisse des Dépôts, il recouvre plusieurs aspects :

- des principes de prévention et de gestion des conflits d'intérêts et d'indépendance en encadrant les relations avec les tiers ;
- des règles spécifiques de déontologie financière applicables à certaines catégories de collaborateurs identifiés comme exerçant des fonctions dites « sensibles » ou « très sensibles » au

regard de leur accès à des informations privilégiées (ex : encadrement de la réalisation de transactions personnelles ou pour le compte de la Caisse des Dépôts) ;

- des règles de comportement, qui incluent des éléments sur l'obligation de confidentialité, la loyauté et l'accomplissement du service, ainsi que sur la protection des intérêts du Groupe, de ses clients, de ses partenaires ;
- l'appétence nulle au risque de non-conformité au regard de la lutte contre le blanchiment, le financement du terrorisme et la corruption.

Une version numérique du code de déontologie est remise à chaque nouvel arrivant par le biais d'une communication automatique à la première connexion au poste de travail. Le code est également accessible depuis la plateforme collaborative interne de la Caisse des Dépôts (version complète) et le site internet du Groupe (version synthétique en reprenant les dix principes – voir le rapport d'activité et de développement durable 2019 – page 54).

Filiales et participations stratégiques

En complément du code de déontologie de la Caisse des Dépôts, une charte de déontologie Groupe a été définie ; elle encadre les dispositifs déployés par les filiales et participations stratégiques de la Caisse des Dépôts.

■ Bpifrance :

Chacune des filiales de Bpifrance s'est dotée, en 2018, d'un code de déontologie.

■ CDC Habitat :

Les différentes entités du groupe CDC Habitat disposent de chartes de déontologie. Une refonte de ces

documents, ainsi que leur unification au sein d'une charte de déontologie de niveau groupe – est prévue sur 2019. Le groupe CDC Habitat s'est par ailleurs doté d'un code de conduite anticorruption, diffusé mi-2019.

■ CDC International Capital :

La société s'est dotée d'un code de déontologie.

■ CNP Assurances :

Le code de conduite du groupe CNP Assurances, C@pEthic – révisé en 2018, permet de diffuser des standards éthiques forts.

■ Compagnie des Alpes :

Afin de favoriser les bonnes pratiques en termes d'éthique, le groupe Compagnie des Alpes a rédigé et diffusé une charte de déontologie. Cette charte fournit un guide de comportement professionnel, rappelle notamment les principes de déontologie boursière qui s'imposent à chacun, explicite les risques de conflits d'intérêts et définit les comportements adaptés. Annexée au contrat de travail des cadres dirigeants, elle fera l'objet d'adaptations en fonction des évolutions réglementaires. Il s'est également doté d'une charte d'utilisation des ressources du système d'information. Ces codes de bonne conduite sont complétés, autant que de besoin, au sein des filiales, par des engagements formels de la direction.

■ Egis :

Au-delà du respect des lois et règlements en vigueur dans les pays où Egis opère, le groupe a défini des règles de comportement applicables à tous, qui s'articulent autour de trois documents principaux – actualisés en 2018 : une charte de déontologie (disponible en 9 langues), un code d'intégrité et un code d'intégrité des partenaires d'affaires.

■ **Icade :**

La charte éthique d'Icade a été actualisée en 2018 pour intégrer les évolutions réglementaires issues des exigences de la loi Sapin 2. Elle définit les engagements et principes d'Icade favorisant le développement d'une culture de la conformité, de l'éthique et de l'intégrité.

■ **Informatique CDC :**

Le code de déontologie d'Informatique CDC est en vigueur depuis le 9 avril 2018.

■ **SCET :**

La SCET s'est dotée d'une charte de déontologie, ainsi que d'un « manifeste RSE du consultant SCET » qui rappelle les valeurs partagées avec ses partenaires.

■ **Société Forestière :**

Une charte de déontologie a été adoptée en 2012.

■ **Transdev :**

Transdev dispose d'un code d'éthique, entré en vigueur en 2013, qui permet à chaque collaborateur de savoir « comment bien faire » grâce à la formalisation de 21 principes incontournables. Un code de conduite en matière de lutte contre la corruption, ainsi que de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB-FT), est par ailleurs entré en vigueur en 2016.

Lutte contre les conflits d'intérêts, la corruption et la fraude

Caisse des Dépôts

Le code de déontologie pose le principe de l'interdiction de réception ou d'octroi de cadeaux et d'avantages qui seraient de

nature à compromettre l'indépendance de jugement de leur bénéficiaire, ou qui pourraient le laisser penser.

Le dispositif prévoit également que les situations de conflits d'intérêts potentiels soient recensées dans un registre, visant à identifier l'ensemble des risques susceptibles de se produire et à définir des mécanismes de prévention adéquats. Les collaborateurs doivent par ailleurs indiquer toute survenance de situation portant à conflits d'intérêts dès lors qu'elle pourrait interférer avec les missions qui leur sont confiées.

Le Code de déontologie stipule qu'aucun collaborateur « ne peut accepter de rémunération personnelle directe ou indirecte d'un usager, d'un client, d'un intermédiaire, d'un fournisseur ou d'un concurrent » et « (ne doit) accepter en dehors du Groupe un emploi, un engagement comme consultant, un siège dans un conseil d'administration ou tout autre organe dirigeant d'une personne morale [...] sans l'approbation préalable et écrite de la hiérarchie ».

La Caisse des Dépôts dispose par ailleurs d'une charte de déontologie spécifique aux achats, qui vise à renforcer ses exigences en termes de transparence, de probité et d'intégrité, de confidentialité, d'égalité et de responsabilité dans le processus Achats.

A l'issue des travaux engagés dès 2016 sur la loi Sapin 2, elle s'est dotée, en 2018, d'une politique anticorruption applicable à l'échelle du Groupe. Cette politique affirme une tolérance zéro face aux actes ou tentatives de corruption et de trafic d'influence.

Le dispositif anti-fraude de la Caisse des Dépôts est animé par une mission dédiée au sein de la direction du contrôle permanent et de la conformité (DCPC). Cette mission intervient en conseil, en coordination et en soutien des directions de l'Etablissement public. Elle propose

des supports de sensibilisation, assure une veille et effectue un reporting régulier auprès du comité exécutif du Groupe.

Des règles en matière de prévention, de détection et de lutte contre les manquements à la probité sont déployées au sein de la Caisse des Dépôts. Un guide de bonnes pratiques pour lutter contre la corruption et la fraude a ainsi été diffusé auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Les filiales opérationnelles de Bpifrance sont assujetties aux dispositifs réglementaires stricts en vigueur, en matière de lutte contre la corruption notamment. Bpifrance est doté, au niveau du groupe, d'une politique de conformité (mise en place en 2019), d'une politique de lutte contre la corruption, le favoritisme et le trafic d'influence (mise en place en 2019), d'une procédure de lutte contre la fraude (mise en place en 2018), ainsi que de règles sur les cadeaux, les transactions personnelles et les mandants à titre personnel. Des procédures opérationnelles de mise en œuvre dans les métiers ont été définies, et un outil de suivi des diligences a été mis en place.

■ CDC Habitat :

En 2018, le code de conduite anticorruption du groupe CDC Habitat a été rédigé puis validé par les instances de représentation du personnel. La diffusion de ce code est prévue sur la fin du premier trimestre 2019. Dans l'intervalle, les chartes de déontologie du groupe s'appliquent.

■ CDC International Capital :

La société s'est dotée d'une charte d'investissement responsable. Les

Depuis le quatrième trimestre 2018, un « Avis de conformité » est exigé pour tout lancement de nouveaux projets et services (ou toute modification substantielle de l'offre de produits et services existante), ainsi que pour les projets des filiales et participations stratégiques instruits en comité d'engagement. Cet avis vise notamment à s'assurer de la bonne information et de la bonne maîtrise des risques relatifs à la déontologie, à la LCB-FT, à la corruption et à la fraude dans les projets envisagés. problématiques ESG ont par ailleurs été intégrées dans la procédure d'investissement.

■ CNP Assurances :

Le code de conduite du groupe comporte des règles qui encadrent les cadeaux et les avantages dans l'entreprise ou qui rappellent aux collaborateurs les principes de précaution en matière de conflits d'intérêts. La politique de conformité du groupe, applicable à l'ensemble des sociétés d'assurance du groupe, précise les missions et rôles de chacun, ainsi que le plan de conformité à déployer. Cette politique s'accompagne d'un ensemble de politiques spécifiques sur les thèmes de la conformité : corruption, conflits d'intérêts, protection des données, gouvernance des produits, etc. La direction de la conformité s'appuie sur une filière composée de correspondants « conformité » désignés au sein de chaque segment d'activité et de chaque direction fonctionnelle. Ceux-ci ont la charge, pour leurs activités, de décrire les procédures de traitement des opérations, d'assurer leur diffusion et d'en vérifier l'application, conformément à la réglementation en vigueur et aux principes de l'entreprise. Ils définissent les plans d'actions d'amélioration nécessaires à cette fin. En 2018, l'accent a notamment été porté sur le déploiement du dispositif de lutte contre la corruption, défini par la loi Sapin 2, la mise en œuvre du règlement général de protection des données (RGPD), avec la désignation d'un délégué à la protection des données, et la préparation de l'entrée en vigueur, au 1^{er}

octobre 2018, de la directive européenne sur la distribution des produits d'assurance (DDA).

Certains métiers plus exposés, comme les achats ou les fonctions commerciales, se sont dotés de codes spécifiques (ex : guide de déontologie « Achats » et code de déontologie pour les commerciaux du réseau Ametis).

■ Compagnie des Alpes

La démarche « Conformité et éthique » du groupe Compagnie des Alpes a été confiée au directeur juridique du groupe, nommé en qualité de déontologue du groupe par le PDG et acté par le comité des risques du groupe. Le rôle du déontologue est de mettre en place les procédures favorisant le respect, non seulement de la réglementation applicable, mais aussi des normes de conduite professionnelle et de déontologie rigoureuses. Il est également chargé de promouvoir, auprès de l'ensemble des collaborateurs, les principes et bonnes pratiques qui s'inscrivent dans la volonté permanente du groupe de respecter ses parties prenantes, et de tout mettre en œuvre pour garantir l'exercice des activités du groupe, en toute légalité, de manière responsable, transparente et éthique. Le déontologue peut être consulté par tout collaborateur sur les sujets relatifs à la conformité et à l'éthique ; il est amené, le cas échéant, à accompagner les collaborateurs dans leur prise de décision.

Afin de prévenir les risques de corruption et de trafic d'influence, le groupe Compagnie des Alpes a mis en place, en 2018, un plan de prévention dédié répondant aux exigences de la loi dite « Loi Sapin 2 ». À la suite de la réalisation, par la direction des risques, d'une cartographie des risques de corruption au sein du groupe, les documents suivants ont été établis – sous l'impulsion de la direction juridique du groupe, avec le concours de la direction des risques, de la direction financière, ainsi que de la

direction de l'audit interne et du contrôle interne :

- code de conduite anticorruption ;
- politique « Cadeaux, invitations et dons » ;
- procédure d'alerte interne ;
- procédure d'évaluation des tierces parties ;
- procédures de contrôles comptables.

Un plan de contrôle de l'efficacité du dispositif a été élaboré par la direction de l'audit interne et du contrôle interne – il sera déployé début 2019. Les différentes procédures seront amenées à évoluer en fonction des conclusions qui seront rendues dans ce cadre.

Le respect des lois, des politiques du groupe et le bon fonctionnement des processus sont contrôlés par l'application de règles de contrôle interne, la séparation des tâches et les audits internes périodiques. Depuis 2013, la formalisation du dispositif de contrôle interne du groupe a renforcé l'application des bonnes pratiques et la vigilance des collaborateurs par rapport aux fraudes

■ Egis :

La direction « Ethique et conformité » d'Egis est chargée de déployer un dispositif permettant de renforcer un comportement éthique, en accord avec les valeurs du groupe, et veille à la conformité des pratiques vis-à-vis du cadre réglementaire national et international portant sur l'intégrité. De nombreux dispositifs sont en place : formations en présentiel, parcours en *e-learning* relatif à l'éthique des affaires, instances de l'organisation « Ethique » (comité d'éthique, comité de pilotage de la démarche « Ethique », réseau des correspondants « Ethique » intégrant des référents locaux), procédure « Dispositif anticorruption dans les joint-ventures

enregistrées et les consortium », procédure « Contrôles éthiques » afin de mieux formaliser les contrôles de premier et de deuxième niveau. En 2018, les règlements intérieurs ont été modifiés afin d'y intégrer un régime disciplinaire en cas de manquements aux règles d'intégrité. Le plan d'actions relatif à la maîtrise des risques a par ailleurs été revu afin de prendre en compte les exigences de la loi Sapin 2 et de la loi relative au devoir de vigilance ; celui-ci s'organise jusqu'en décembre 2019. Enfin, une procédure « Dispositif d'alerte » a été établie et le dispositif d'alerte interne associé a été déployé – en conformité avec les lois citées précédemment.

■ Icade :

La politique d'éthique des affaires d'Icade est pilotée par la direction de la conformité, créée en 2017 au sein de la direction de l'audit, des risques, de la conformité et du contrôle interne (DARCI). Elle garantit le respect des réglementations en vigueur, sur les sujets de la lutte contre la corruption notamment. La direction de la conformité met en œuvre le dispositif de prévention de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme et de lutte contre la corruption. Le comité d'audit et des risques, instance du conseil d'administration, supervise les plans d'action relatifs à la conformité et s'assure de la bonne mise en œuvre du dispositif. Un déontologue interne indépendant – le directeur de la conformité – a, quant à lui, la charge d'accompagner les collaborateurs dans la mise en œuvre des règles de déontologie fixées par la charte éthique et les procédures associées. Chaque collaborateur devra se familiariser avec ces règles et veiller à leur application dans l'exercice quotidien de ses fonctions, notamment par un comportement adapté à son environnement de travail et le respect de la personne, des valeurs d'Icade et des différences d'autrui. Plusieurs actions sont mises en œuvre par Icade afin de prévenir et de lutter contre la corruption et de répondre aux dispositions de la loi Sapin

2, comme la réalisation d'une cartographie des risques de conformité, la mise en place d'une procédure de contrôles comptables, l'utilisation d'un outil d'évaluation de l'intégrité des tiers, ou encore la formation des collaborateurs par le biais d'un *e-learning*. Ces mesures ont été évaluées en interne, ainsi qu'en externe à l'aide d'un cabinet indépendant. La charte d'achats responsables, actualisée en 2018, intègre la conformité aux nouvelles réglementations, sur l'éthique des affaires et la loi anti-corruption Sapin 2 notamment.

■ Informatique CDC :

Ces aspects sont traités par le code de déontologie. Une procédure d'honorabilité des fournisseurs est appliquée par le service « Achat » d'Informatique CDC depuis fin 2017. Ce risque est par ailleurs évalué dans la cartographie des risques de l'entreprise.

■ SCET :

La Charte de déontologie de la SCET stipule notamment que les collaborateurs ne peuvent exercer simultanément, à titre principal ou accessoire, des fonctions générant des conflits d'intérêts, ni prêter leur concours à des personnes morales ou physiques exerçant une activité concurrente ou les plaçant en position de conflit d'intérêts. La SCET a réalisé une cartographie des risques en matière de fraude et de déontologie notamment – validée par le comité d'audit et des risques de l'entreprise. Une procédure rappelle aux collaborateurs les bonnes pratiques en matière de gestion des cas de fraude. Elle est complétée par un mode opératoire de gestion des incidents et une fiche « Incident » afin de signaler tout dysfonctionnement ou tentative de fraude.

■ Société Forestière :

La situation est abordée et encadrée par la charte de déontologie de l'entreprise. Ces enjeux font également l'objet d'une fiche diffusée sur l'intranet. Enfin, les

nouveaux contrats de travail disposent d'une clause relative à la loyauté des pratiques.

■ Transdev :

Transdev dispose d'un code de conduite en matière de lutte contre la corruption et de LCB-FT, d'une politique sur le conflit d'intérêts, et d'un code éthique financier. Portée par le PDG du groupe, cette démarche s'appuie sur un réseau de

correspondants « Ethique et Compliance » présents dans chaque pays, ainsi que sur le pilotage d'un comité « Ethique et Compliance ». La politique anti-corruption (et anti BC-FT) est déployée dans toutes les implantations par le biais d'une formation qui conduit chaque manager à s'engager personnellement sur la connaissance et l'application du dispositif du groupe.

Systemes d'alerte éthique et dispositifs de gestion des incidents

Nombre d'alertes éthiques reçues – En valeur absolue et par motif			Evolution 2017/2018	- dont domaines financiers, comptables, bancaires	- dont lutte contre la corruption	- dont pratiques anticoncurrentielles	- dont lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail	- dont santé, hygiène et sécurité au travail	- dont protection de l'environnement	- dont autre ou indéterminé
	2018	2017								
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	16	0	+16	-	0	-	11	5	-	0
Bpifrance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CDC Biodiversité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CDC Habitat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CDC International Capital	0	0	0	-	-	-	-	-	-	0
CNP Assurances	9	0	+9	-	5	-	4	-	-	-
Compagnie des Alpes	0	-	-	0	0	0	-	-	-	0
Egis	4	6	-2	0	3	-	-	-	1	-
Icade	0	1	-1	0	0	0	0	0	0	0
Informatique CDC	2	0	+2	0	0	0	0	0	0	2
SCET	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Société Forestière	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transdev	0	2	-2	0	0	0	0	0	0	0
Groupe*	31	9	+22	0	8	0	15	5	1	2

- : Absence de dispositif d'alerte couvrant ces sujets.

* L'augmentation constatée s'explique notamment par l'entrée en vigueur, en 2018, du dispositif d'alerte éthique de CNP Assurances.

■ Caisse des Dépôts :

- 11 recours individuels relatifs à une présomption de discrimination professionnelle à caractère sexiste en matière de rémunération ont été instruits en 2018 dont 5 pour lesquels les saisines des collaborateurs ont été effectuées en 2017 ; leur instruction n'a pas conclu à l'existence d'une discrimination ;
- 5 signalements ont été déposés sur les registres « Santé et sécurité au travail » de l'Etablissement public au cours de l'année écoulée ;

- *Bpifrance : Ces informations ne sont pas disponibles ;*
- *CDC Biodiversité : L'entreprise ne dispose pas d'un tel dispositif ;*
- *CDC Habitat : Le dispositif est entré en vigueur en juin 2019 ;*
- *CNP Assurances : Une dizaine d'alertes ont été formulées sur le périmètre de CNP Assurances SA (données non disponibles au niveau du groupe) en 2018 :*
 - *4 alertes concernant des situations de harcèlement ressenti ;*
 - *5 alertes concernant des situations de conflit d'intérêts ;*
 - *1 alerte non significative (non reportée) ;*
- *Après analyse, aucune de ces situations n'a été jugée avérée ;*
- *Egis :*
 - *3 alertes éthiques ont été reçues en 2018 ; des audits et/ou vérifications ont été réalisés ou sont en cours ;*
 - *1 alerte environnementale a été reçue au cours du même exercice - une expertise est en cours mais ses premiers résultats ont permis d'invalider la responsabilité d'Egis ;*
- *Informatique CDC : 2 alertes ont été reçues en 2018 mais celles-ci n'ont pas été jugées recevables après analyse juridique.*

Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts dispose, depuis le 1^{er} janvier 2018 – date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la protection des lanceurs d'alerte instituée par la loi Sapin 2 – d'un dispositif de lancement d'alerte éthique ad hoc, ouvert à ses collaborateurs, ainsi qu'à ses prestataires et fournisseurs.

Ce dispositif est formalisé dans une procédure dédiée. Diffusée à l'ensemble des collaborateurs lors de sa publication, celle-ci est disponible sur la plateforme collaborative interne de la Caisse des Dépôts. Cette procédure détaille le circuit et les modalités de saisine des alertes, ainsi que de traitement de ces dernières par le déontologue. Elle garantit

notamment la confidentialité et la protection du lanceur d'alerte.

En matière de gestion des incidents, la DCPC définit les normes applicables au sein du Groupe ; elle remplit les fonctions de déclarant et de correspondant Tracfin pour la Caisse des Dépôts. Les incidents opérationnels et de conformité sont reportés dans une base dédiée et centralisée qui permet le suivi des plans d'action à mettre en œuvre, ainsi que le reporting à la gouvernance. Tout incident en matière de déontologie et de LCB-FT est classé significatif quel que soit son impact ; cela entraîne l'obligation, pour le métier concerné, de mettre en place un plan d'action qui sera suivi en comité des risques, ainsi qu'une remontée à la gouvernance.

La Caisse des Dépôts met plusieurs dispositifs à la disposition de ses collaborateurs

En complément des dispositifs cités ci-dessus, la Caisse des Dépôts dispose de plusieurs autres systèmes d'alerte :

- un dispositif d'alerte interne visant à saisir le/la déontologue sur les questions de déontologie professionnelle et personnelle et présentant les mêmes garanties que le dispositif d'alerte éthique ;
- la saisine de la direction des ressources humaines (DRH) et/ou de la déontologue pour toute question relative aux conditions de travail ;
- le dispositif d'aide et de soutien psychologique individualisé, anonyme et confidentiel (confié à la société PROS-CONSULTE) qui prévoit un reporting auprès de la plateforme pluridisciplinaire de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (cf. « *Santé et sécurité au travail* ») ;
- la saisie individuelle (ou l'alerte des acteurs) de la mission interne pour les risques psycho-sociaux (MIRPS) qui accompagne des collectifs de travail en situation de tension sociale et des personnes en difficultés dans leur activité dans le cadre d'une fonction de médiation ;
- le dispositif individuel de saisine de la/du référent(e) à l'égalité professionnelle qui prévoit une procédure d'examen d'un recours individuel relatif à une présomption de discrimination professionnelle à caractère sexiste.

Filiales et participations stratégiques

Les filiales et participations stratégiques de la Caisse des Dépôts disposent d'un dispositif d'alerte éthique – à l'exception de CDC Biodiversité. Ces dispositifs sont encadrés par un code ou une charte de déontologie. Ils sont conformes aux dispositions de la loi Sapin 2 pour les entités qui y sont soumises.

Les procédures sont adaptées à la taille, aux activités et aux risques encourus par chacune de ces filiales et participations stratégiques, dans le respect de la réglementation qui leur est applicable et du corpus de politiques du Groupe : politiques en matière de LCB-FT et de lutte contre la corruption, charte de

déontologie, charte du contrôle permanent.

Elles permettent la remontée d'incidents, leur évaluation, la mise en place de plans d'action préventifs et correctifs, ainsi que leur suivi dans le temps.

La prise en charge de ces dispositifs est assurée par les personnes ou services en charge du suivi des risques, du contrôle interne et/ou des sujets d'éthique/de conformité. Pour les entités ayant nommé un(e) déontologue, les incidents liés à la déontologie bénéficient d'une prise en charge spécifique (Compagnie des Alpes et Icade notamment).

■ Bpifrance :

Les canaux internes de remontée des dysfonctionnements (déclaration des incidents, voie hiérarchique, contrôles,

etc.) sont définis dans les procédures internes de chaque entité opérationnelle. La procédure relative au droit d'alerte complète ce dispositif ; elle permet à chaque collaborateur de signaler, en toute confidentialité, et dans tous les domaines – en dehors de ceux couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client –, tout fait ou manquement constaté par lui-même. Toute partie prenante externe peut contacter, par téléphone ou en ligne, le site en région qui la concerne, ou le siège par voie postale. Dans ce cas, le courrier est analysé puis traité selon le dispositif prévu. Le site Bpifrance prévoit notamment une page « Contact » par laquelle il est possible de déposer une demande ou une réclamation, ou d'être mis en relation avec le siège du groupe.

■ CDC Habitat :

Le dispositif a été déployé en juin 2019, en même que la diffusion du code de conduite anticorruption à l'ensemble des collaborateurs du groupe CDC Habitat.

■ CDC International Capital :

Ce dispositif est porté par le code de déontologie, ainsi que par la procédure de gestion des incidents.

■ CNP Assurances :

Le code de conduite du groupe indique que les collaborateurs doivent contacter le déontologue, en la personne du directeur de la conformité. Cette information est régulièrement rappelée dans les communications effectuées sur l'intranet. Un outil d'alerte a été mis à la disposition de tous les collaborateurs du groupe CNP Assurances, conformément aux exigences de la loi Sapin 2, de façon à permettre la remontée des situations jugées délicates au déontologue. Ces alertes font l'objet d'une analyse précise, en lien avec les responsables concernés, dans les règles de confidentialité les plus strictes.

■ Compagnie des Alpes :

La procédure d'alerte interne, ouverte à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et aux tiers, précise les conditions de dépôt d'une alerte – dépôt effectué sur une plateforme sécurisée mise à disposition par un prestataire de service spécialisé –, la protection dont bénéficie le lanceur d'alerte, etc. Ceci complète le dispositif d'alerte à la fraude, en vigueur depuis de nombreuses années, ainsi que le dispositif de crise.

■ Egis :

Egis a mis en place, en octobre 2018, un dispositif d'alerte interne qui s'applique à l'ensemble du groupe sur les sujets couverts par la loi Sapin 2 et la loi relative au devoir de vigilance. Ce dispositif a pour objectif de signaler l'existence de conduites ou de situations contraires aux règles communes établies. Il vise à faciliter et à sécuriser l'émission des alertes, et permet de garantir la confidentialité de l'information, ainsi que la protection des données à caractère personnel. Il se compose d'une procédure qui décrit le champ d'application des alertes, leurs modalités d'émission et de traitement, ainsi que les dispositions en matière de protection, d'une plateforme internet et d'une messagerie téléphonique. Ces dernières sont accessibles par tous les collaborateurs depuis le portail My Egis ou depuis le lien internet précisé dans la procédure. Une communication générale et une vidéo ont été transmises à l'ensemble des collaborateurs du Groupe lors du déploiement de ce nouvel outil.

■ Icade :

La charte éthique d'Icade prévoit un système d'alerte qui permet à l'ensemble des collaborateurs constatant un manquement aux règles qu'elle mentionne de le signaler à un référent externe indépendant, via une plateforme en ligne sécurisée et disponible 24h/24. Cet outil vise à signaler tout risque de non-conformité et garantit au lanceur d'alerte la

totale confidentialité de sa démarche. Icade s'engage à ce qu'aucun collaborateur ne fasse l'objet de discrimination ou de mesures de représailles pour avoir émis une alerte. Au sein d'Icade toute alerte professionnelle reçue conduit à un incident. Une évaluation est alors réalisée par le déontologue et donne lieu, le cas échéant, à un audit interne et/ou externe, et à l'application éventuelle de sanctions.

■ Informatique CDC :

La procédure d'alerte professionnelle est décrite dans le code de déontologie et détaillée en annexe de ce dernier.

■ SCET :

Une adresse électronique « alerte_ethique@scet.fr » accessibles aux parties prenantes internes et externes a été créée au deuxième semestre 2017. Elle n'est consultable que par la directrice du développement externe et des risques.

■ Transdev :

Une adresse mail interne est mise à disposition des entités et de leurs collaborateurs pour faire remonter les questions sur des sujets déontologiques ; par ailleurs, tout incident significatif doit être déclaré par le biais de cette même adresse email (sous la forme d'une fiche « alerte »), ou par téléphone en cas d'urgence. Un collaborateur de permanence répond 24h/24 et 7j/7 ; il peut à tout moment rappeler l'émetteur de l'alerte pour avoir des informations complémentaires lui permettant d'avoir une vision claire de l'incident et de ses conséquences.

Le dispositif de lancement d'alerte a été renforcé en 2018 au niveau de la société-mère et de Transdev France. Une procédure d'alerte éthique dédiée a été mise en place ; des points y ont notamment été précisés en matière de protection des données personnelles et de protection du lanceur d'alerte. Enfin,

Transdev travaille à la mise en place d'une alerte professionnelle conforme aux dispositions de la loi Sapin 2 pour 2019.

Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme

Caisse des Dépôts

Conformément aux dispositions du Code monétaire et financier, la Caisse des Dépôts est assujettie à la mise en place d'un dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT).

Elle s'est dotée d'une politique LCB-FT, affirmant une tolérance zéro au risque de non-conformité LCB-FT, ainsi que d'un dispositif de contrôle du risque BC-FT dont les principes ont été validés par le comité de direction. Ce dispositif est piloté par la DCPC qui effectue un contrôle de conformité sur chaque direction opérationnelle et sur les filiales. Il repose aussi sur l'appréciation du niveau de risque de chaque nouveau projet d'entrée en relation d'affaires et d'un suivi constant de celui-ci.

Chaque nouveau projet d'entrée en relation d'affaires implique ainsi la réalisation de diligences adaptées au niveau de risque. Ces diligences incluent une revue systématique de l'ensemble des partenaires d'affaires. Un « Avis de conformité LCB-FT » formalisé, émis par un service en charge de la sécurité financière, est requis en comité d'engagement dans tous les cas où un risque fort est identifié.

Dans le cas d'opérations complexes ou susceptibles d'impliquer des partenaires atypiques, la Caisse des Dépôts a également recours à des enquêtes de notoriété, réalisées par des prestataires d'intelligence économique spécialisés dans les investigations approfondies, qui complètent ainsi les analyses conduites en

interne. Dans le cadre de la lutte contre le financement du terrorisme, et afin de se conformer aux sanctions économiques et financières internationales, la Caisse des Dépôts dispose d'un dispositif de filtrage quotidien de ses flux et de ses bases tiers en conformité avec la réglementation et les meilleures pratiques de Place.

Une attention particulière est portée aux risques liés aux pays et territoires. Depuis 2009, le comité de direction de la Caisse des Dépôts valide la méthodologie d'évaluation des risques de blanchiment des capitaux et de financement du terrorisme (BC-FT) des pays et territoires, à partir de l'appréciation des éléments constitutifs de ces risques (risques de fraude fiscale et de corruption inclus) notamment. La méthodologie aboutit à un classement – actualisé chaque année – des pays et territoires en trois listes, chacune correspondant à un niveau de sensibilité. Elle s'appuie sur une sélection de listes ou d'évaluations publiées par des institutions officielles ou des organismes de référence comme la liste des « pays et territoires non coopératifs à des fins fiscales », adoptée par l'Union européenne depuis décembre 2017. Le suivi est assuré par le comité « Pays sensibles ».

La Caisse des Dépôts s'interdit d'investir dans des sociétés domiciliées dans les pays de la liste des Etats et territoires non coopératifs (ETNC) établie par Bercy, ainsi que dans les juridictions à l'encontre desquelles le Groupe d'action financière (GAFI) appelle à des contre-mesures afin de protéger le système financier international.

Filiales et participations stratégiques

L'ensemble des filiales et participations stratégiques de la Caisse des Dépôts doivent, en application des normes du Groupe, se doter d'un dispositif de LCB-FT adapté à la nature des risques auxquels elles sont exposées – même si

elles ne sont pas soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) ou de l'AMF

■ Bpifrance :

Les filiales opérationnelles de Bpifrance sont assujetties aux dispositifs réglementaires stricts en vigueur, en matière de LCB-FT notamment. Bpifrance est doté, au niveau du groupe, d'une politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB/FT). Cette politique a été déclinée en procédures par les filiales du groupe. Tous les collaborateurs en relation avec les clients doivent réaliser des diligences préalablement à la prise de décision et pendant la vie de l'opération, selon les dispositifs prévus par les textes en vigueur. Les opérationnels disposent d'un outil leur permettant de renseigner les éléments collectés conformément aux dispositions réglementaires. Ces diligences sont contrôlées par un pôle dédié au sein de la direction du contrôle permanent et de la conformité. Ce dernier peut être sollicité par les opérationnels en cas d'incertitudes.

■ CDC Habitat :

Concernant CDC Habitat, les sujets de corruption et de blanchiment d'argent sont pris en compte dans les chartes de déontologie du groupe. Elles sont complétées par diverses procédures : cartographie des risques opérationnels et de LCB-FT (ainsi que de corruption), procédures LCB-FT, modes opératoires de prévention du blanchiment d'argent (et de la corruption), cadre interne des marchés et procédures d'achat – CIMPA (pour les achats et marchés de travaux). Ces mesures font l'objet de contrôles.

■ CDC International Capital :

CDC International Capital s'est doté d'un processus LCB-FT, à travers lequel chaque dossier d'investissement est analysé. Ce processus traite le risque pays (en tenant compte des listes

d'abstention et d'interdiction) et permet de vérifier qu'aucune personne physique ou morale n'apparaît sur des listes de surveillance ou d'exclusion, et ne fait l'objet de sanctions internationales ou européennes. Une identification des bénéficiaires effectifs et des personnes politiquement exposées est menée – la vigilance est renforcée concernant ces dernières. Une procédure LCB-FT, basée sur celle de la Caisse des Dépôts et adaptée aux dernières réglementations européennes, encadre tout le dispositif. Enfin, les équipes ont été informées des dispositions de la loi Sapin 2 relatives à la lutte contre la corruption.

■ **CNP Assurances :**

La politique de conformité de CNP Assurances s'accompagne, en sus des documents mentionnés précédemment, d'une politique de lutte contre le blanchiment des capitaux. En 2018, l'accent a notamment été porté sur le renforcement du dispositif de LCB-FT afin d'intégrer les exigences des nouvelles directives en la matière. Des dispositifs analogues sont en place dans toutes les filiales, respectant les contraintes locales et les principes arrêtés par le groupe CNP Assurances.

■ **Compagnie des Alpes :**

Le dispositif « Conformité et éthique » du groupe Compagnie des Alpes est complété par une procédure de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

■ **Icade :**

La politique d'éthique des affaires d'Icade vise également à garantir le respect des réglementations en vigueur en matière de lutte anti-blanchiment de capitaux et financement de terrorisme. Le dispositif de prévention mis en œuvre par la direction de la conformité couvre ainsi la LCB-FT. Icade déploie un dispositif de maîtrise de ses risques s'appuyant notamment sur

un corpus documentaire composé d'une politique et de procédures déclinées par métier, un processus d'évaluation du niveau de risque des clients et des transactions de type KYC (« *know your customer* »), et la formation des collaborateurs les plus exposés.

■ **SCET :**

La cartographie des risques mise en place par l'entreprise couvre également les risques de LCB-FT. La SCET s'est dotée de procédures portant sur la LCB-FT. Un plan d'action de mise en conformité sur ces deux sujets a par ailleurs été mis en œuvre. Des actions de formation et de sensibilisation sont par ailleurs régulièrement organisées auprès du comité de direction et des collaborateurs. Enfin, des contrôles sont effectués sur des contreparties du type « personne physique » dans le cadre d'opérations de croissance externe – comme ce fut le cas en 2018. Enfin, la SCET a mis en ligne, sur son intranet, le module *e-learning* relatif à la LCB-FT élaboré par la Caisse des Dépôts.

■ **Société Forestière :**

Les actifs forestiers disposant d'un marché secondaire peu actif, et la liquidité de ces instruments financiers restant faible, les activités de la Société Forestière sont peu exposées au risque de BC-FT. Le dispositif de LCB-FT de l'entreprise comprend néanmoins une procédure KYC. Outre les précautions à appliquer pour identifier et connaître les interlocuteurs dans le cadre des activités opérationnelles, cette procédure indique un certain nombre d'indices pouvant permettre de détecter des opérations atypiques. La directrice générale adjointe a pour responsabilité d'informer régulièrement les équipes concernées des évolutions des mesures et des règles de LCB-FT à appliquer au sein de la Société Forestière.

■ Transdev :

La politique de Transdev en matière de lutte contre la corruption porte également sur la LCB-FT.

Informer, sensibiliser et former les collaborateurs

Les politiques et procédures relatives à la lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme sont en accès-libre sur les espaces partagés internes de chacune des entités du Groupe (ex : plateforme collaborative de la Caisse des Dépôts). Seule exception, la Compagnie des Alpes publiera sa procédure sur le nouvel outil de gestion documentaire dans le cadre du plan de déploiement associé. Chaque mise à jour de ces politiques et procédures fait l'objet, au sein des entités du Groupe, d'une communication interne spécifique par le biais des outils numériques ou de supports papier. La Caisse des Dépôts, CDC Habitat et Icade remettent ces documents à leurs nouveaux arrivants, tandis que CNP Assurances les a référencées dans son guide d'accueil. De son côté, Bpifrance forme ses nouveaux collaborateurs dès leur entrée en fonction. La SCET a, quant à elle, annexé sa charte de déontologie au règlement intérieur.

Au-delà de ces dispositifs d'information, la Caisse des Dépôts, ses filiales et ses participations stratégiques déploient des programmes de formation dédiés à la déontologie et/ou à la LCB-FT.

Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts est directement assujettie aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT), en application du Code monétaire et financier. A ce titre, elle a une obligation d'information, de sensibilisation et de formation auprès des collaborateurs exposés à la LCB-FT, qui

inclut implicitement la corruption. La Caisse des Dépôts sensibilise l'ensemble de ses collaborateurs au risque de blanchiment et de financement du terrorisme ; elle déploie des formations d'expertise adaptées aux besoins des collaborateurs les plus exposés. En particulier, les collaborateurs ayant accès aux systèmes d'information LCB-FT sont systématiquement inscrits dans une formation en présentiel. Sur l'année 2018, environ 20 % des effectifs totaux ont suivi au moins une action de formation. Par ailleurs, un *e-learning* a été mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs de la Caisse des Dépôts afin de les sensibiliser aux risques de blanchiment d'argent et de corruption – ce module a été rendu obligatoire pour les nouveaux arrivants. En parallèle, des sessions de sensibilisation en présentiel ont été organisées dans toutes les directions métier afin de sensibiliser les collaborateurs aux règles déontologiques.

Filiales et participations stratégiques

Les filiales du Groupe les plus exposées à ces risques ont également procédé à la formation des collaborateurs occupant des fonctions sensibles.

■ Bpifrance :

100 % des collaborateurs de Bpifrance présents sur les cinq dernières années ont été formés à la politique LCB-FT du groupe, ainsi qu'à leurs obligations en la matière. Les nouveaux arrivants sont formés dès leur entrée en fonction. Plus de 3200 collaborateurs de Bpifrance Financement et Investissement ont suivi le module de formation (*e-learning* et/ou présentiel) à la LCB-FT depuis sa mise en place en 2016. Ils sont également 2900 à avoir suivi le module de formation à la lutte contre la corruption. 210 collaborateurs de Bpifrance Assurance Export ont par ailleurs suivi l'un ou l'autre des deux modules. En 2018, le taux de collaborateurs de Bpifrance Financement

formés sur ces deux modules a atteint 83,8 %. Une série de tutoriels et de fiches pratiques sur la corruption, ainsi que des réunions d'information ont en outre été proposés par la Direction de la conformité et du contrôle permanent sur toute l'année 2018.

■ CDC Habitat :

Les collaborateurs du GIE Ventes étant les plus exposés au risque de blanchiment, ils ont été sensibilisés à la LCB-FT. Une formation en *e-learning* relative à la conformité a été déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs en 2018, notamment pour les collaborateurs du GIE Ventes et les équipes de la gestion locative. Une analyse est en cours pour développer des formations spécifiques aux collaborateurs exerçant les activités les plus exposées au risque de BC-FT.

■ CDC International Capital :

L'ensemble des collaborateurs ont été formés à la LCB-FT, ainsi qu'à la lutte contre la corruption en 2017. Une formation en *e-learning* sur la LCB-FT a notamment été suivie par les équipes au premier trimestre 2018.

■ CNP Assurances :

Les nouveaux arrivants de CNP Assurances sont systématiquement formés à la LCB-FT, de même que les collaborateurs ayant changé de profil dans le cadre d'une mobilité. Un *e-learning* a notamment été mis au point avec la Fédération française de l'assurance et plusieurs grands assureurs. La quasi-totalité des collaborateurs ont ainsi reçu une formation LCB-FT. En 2018, 84 % des collaborateurs exposés ont été formés à la lutte contre la corruption. Enfin, des formations sont effectuées régulièrement dans les filiales, en lien avec la direction du contrôle des risques du groupe.

■ Compagnie des Alpes :

Le groupe Compagnie des Alpes a travaillé à la mise en place d'une plateforme de formation à la lutte contre la corruption en *e-learning*. Cette formation, qui comprend des cas pratiques directement liés à ses activités, est en cours de déploiement pour les salariés francophones permanents, pour lesquels son suivi a été rendu obligatoire. Le taux de réalisation est suivi de manière centralisée. Des sessions de formation en présentiel, dispensées par une avocate spécialisée, ont également été mises en place à destination des collaborateurs les plus exposés. Au 26/03/2019, 477 collaborateurs ont été formés par le biais du *e-learning*, et 247 des collaborateurs les plus exposés ont suivi la formation en présentiel.

Les acteurs des activités immobilières du groupe, particulièrement concernés par le risque de BC-FT, suivent les formations de la Fédération nationale de l'immobilier. Les négociateurs immobiliers suivent également des formations internes sur l'application des nouvelles procédures LCB-FT du groupe aux transactions immobilières.

■ Egis :

Le recensement des collaborateurs directement exposés à ces risques (profils commerciaux et opérationnels) et devant assister à la formation en présentiel est mis à jour régulièrement. Les formations à l'éthique en présentiel ont notamment été poursuivies en France, en Inde et au Mexique. A fin 2018, 72 % des collaborateurs recensés ont été formés (609 sur 842). Pour le *e-learning*, les campagnes complémentaires menées en 2018, en France et à l'international, ont permis de porter à 67 % le taux de suivi (soit 5048 participants). Le *e-learning* sera intégré, à compter du 1^{er} janvier 2019, au parcours de formation obligatoire pour les nouveaux arrivants.

- **Icade :**

Icade s'est fixé comme objectif de former 100 % des collaborateurs exposés aux risques de BC-FT et de corruption d'ici à fin 2019. En 2018, un dispositif de formation en *e-learning* sur la LCB-FT a été dispensé auprès de 97 % des collaborateurs les plus exposés au risque de BC-FT en 2018. Cette formation sera complétée de formations présentielle d'ici à fin 2019 auprès de ces mêmes publics. Un autre dispositif en *e-learning*, relatif à la lutte contre la corruption (loi Sapin 2), a été déployé auprès de 92 % des collaborateurs les plus exposés. Enfin, un module de sensibilisation à la nouvelle charte éthique et au dispositif d'alerte a été mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs ; il a été suivi par 89 % d'entre eux en 2018.
- **Informatique CDC :**

L'intégralité des collaborateurs a reçu une formation en matière de lutte contre la corruption et la fraude, ainsi que de LCB-FT. Des sessions de sensibilisation au
- code de déontologie des collaborateurs ont démarré en avril 2018 – elles se poursuivront en 2019.
- **SCET :**

L'intégralité du comité de direction de la SCET, 100 % de ses chefs de service et 85 % des consultants exposés ont été formés à la LCB-FT, ce qui représente environ 90 % de la population globale exposée de la SCET. La formation sur le droit de la concurrence et la lutte contre la corruption est obligatoire pour les collaborateurs les plus exposés.
- **Société Forestière :**

Les collaborateurs n'ont pas reçu de formation formelle par un organisme extérieur en matière de prévention contre la corruption.
- **Transdev :**

Environ 70 % des managers du groupe ont suivi un *e-learning* relatif à la lutte anti-corruption.

Informer, sensibiliser et former...les dirigeants également

L'ensemble des membres des instances de gouvernance de la Caisse des Dépôts sont sensibilisés à la prévention des risques de corruption et de BC-FT, ces points étant systématiquement inscrits à l'ordre du jour des comités des risques. Plusieurs formations à la LCB-FT ont par ailleurs été animées à l'attention des membres des comités de direction de neuf des directions métiers et support de l'Etablissement public en 2017.

Les filiales et participations stratégiques de la Caisse des Dépôts informent également les membres de leurs instances de gouvernance des procédures en matière de lutte contre la corruption et de LCB-FT. Des actions de formation ont également été menées en 2018, en complément de celles réalisées les années précédentes. L'ensemble des cadres de direction de CNP Assurances a été appelé à suivre la formation à la lutte contre la corruption – 100 % des membres du comité exécutif l'ont suivie. Au niveau du groupe Compagnie des Alpes, la formation en présentiel sur la lutte anti-corruption, destinée aux collaborateurs les plus exposés, a été suivie par 100 % des membres du comité exécutif et des dirigeants de sites.

Communication des procédures aux partenaires

Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts rappelle le respect de la réglementation LCB-FT dans l'ensemble de ses contrats. L'existence d'un dispositif d'alerte éthique est également signalée dans tous les contrats signés depuis la mise en place de ce dernier. Bpifrance, CNP Assurances, la Compagnie des Alpes, Icade et Transdev diffusent leur code / charte éthique, ainsi que toute autre éventuelle politique/procédure, sur leur site internet respectif. Certaines filiales et participations stratégiques ont par ailleurs mis en place des chartes ou codes éthiques dédiés à leurs partenaires commerciaux.

Filiales et participations stratégiques

■ Egis

Le groupe Egis s'est en effet doté d'un « code d'intégrité des partenaires » qui informe ces derniers des principes éthiques qu'il leur ait demandé de respecter dans le cadre des projets réalisés en commun. Les contrats liant Egis et ses partenaires comportent systématiquement, depuis plusieurs années, une clause éthique. L'engagement de chaque partenaire est ainsi formalisé à travers la signature d'un engagement « Ethique » en phase d'offre et d'une clause « Ethique » en phase de réalisation du contrat.

■ Icade :

Du côté d'Icade, une charte d'achats responsables (cf. « *Politiques d'achat responsable* ») régit l'ensemble des nouveaux contrats de prestation de services du pôle Foncière Tertiaire, ainsi que les chantiers du pôle Promotion (en

dehors des opérations de co-promotion dont la gestion administrative et/ou technique n'est pas contrôlée par Icade). Cette charte a été actualisée en 2018 pour intégrer la conformité aux nouvelles réglementations sur l'éthique des affaires, la loi anti-corruption Sapin 2 et le règlement général sur la protection des données (RGPD), ainsi que d'autres sujets.

■ SCET : Cette information n'est pas disponible.

■ Transdev :

En ce qui concerne Transdev, une charte « fournisseur » rappelle les engagements du groupe en matière de lutte contre la corruption, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme – ces engagements devant être repris par le fournisseur. Cette charte doit être signée pour tout contrat excédant 150 000 €.

Enfin, certaines entités du Groupe, comme la Compagnie des Alpes et Informatique CDC, intègrent des clauses visant à lutter contre la corruption dans les contrats les liant avec leurs fournisseurs et prestataires. Au niveau d'Icade, le respect de la charte d'achats responsables fait pleinement partie des obligations contractuelles des fournisseurs.

Contrôle des risques opérationnels et de conformité

Caisse des Dépôts

La DCPC actualise chaque année, en collaboration avec les opérationnels, la cartographie des risques de la Caisse des Dépôts, afin d'identifier, d'évaluer et d'effectuer un suivi de tous les risques, incidents et carences du dispositif de prévention et de maîtrise des risques.

La DCPC établit également une classification de l'exposition de la Caisse des Dépôts au risque de BC-FT et de corruption par direction et par activité. Cette classification permet de mesurer le degré d'exposition à ce risque, d'en informer la gouvernance et d'adapter en conséquence le dispositif LCB-FT de la Caisse des Dépôts. Elle a vocation à être actualisée chaque année sur la base des opérations réalisées l'année précédente.

La Caisse des Dépôts a identifié un certain nombre de risques bruts de BC-FT principaux dans le cadre de ses activités – risques sur lesquels elle exerce une vigilance particulière :

- sur le métier prêteur : risque dans le cas où la probité des exécutifs des collectivités locales avec lesquelles la Caisse des Dépôts est en relation d'affaires est mise en cause ;
- dans son activité de banquier du service public de la justice : les transactions financières liées aux fonds de tiers de ses clients notaires ;
- sur son activité de subventions : le risque lié au secteur associatif ;
- dans le cadre de ses investissements sur le territoire : les risques de notoriété sur les partenaires de projet de développement local (co-

actionnaires, porteur de projet, financeurs, etc.) ;

- dans le cadre de la gestion pour compte propre : le risque d'exposition sur des actifs domiciliés dans des pays listés (GAFI et ETNC).

Filiales et participations stratégiques

Les filiales et participations stratégiques de la Caisse des Dépôts se sont dotées de leur propre dispositif de gestion des risques, de manière historique ou plus récemment, en concertation avec la DCPC notamment. Ces dispositifs permettent notamment de cartographier les risques de fraude, de déontologie, de LCB-FT et de corruption.

Les principales activités exposées aux risques de corruption et de blanchiment d'argent au sein des entités du Groupe sont les activités d'investissement et de gestion d'actifs (financiers et non financiers), les opérations de fusion et d'acquisition, les opérations immobilières (vente/acquisition de biens immobiliers, gestion locative, concessions d'aménagement), l'intermédiation de la démarche commerciale, ainsi que le recours à la sous-traitance. Au niveau des fonctions support, les processus les plus exposés sont les achats.

■ Bpifrance :

Toutes les opérations de Bpifrance relèvent des dispositifs réglementaires de la lutte contre le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme et la corruption.

■ CDC Habitat :

Les activités de CDC Habitat exposées au risque de corruption et de blanchiment

d'argent sont les achats (impacts financiers et réputationnels), la vente de logements (impacts financiers et réputationnels), la gestion locative (impact réputationnel) et les acquisitions de logements (impacts financiers et réputationnels).

■ **CNP Assurances :**

Une vigilance toute particulière est portée sur les investissements – activité pour laquelle une liste de pays sensibles ou interdits a été définie, notamment sur la base d'un critère d'évaluation du risque de corruption (index *Transparency International*).

■ **Compagnie des Alpes**

Une analyse du risque de BC-FT. Les activités les plus exposées à ce dernier risque sont les activités immobilières (agence et concession d'aménagement), ainsi que les opérations de fusion et d'acquisition. Une analyse des de corruption a également été réalisée au regard de la loi Sapin 2. Enfin, le risque de fraude est analysé dans les principaux processus (achats, vente, paie, systèmes d'information, etc.).

■ **Egis :**

Les principaux risques auxquels Egis est exposée en matière de corruption portent sur les sujets suivants : le recours à des agents commerciaux lors de la démarche commerciale (procédure spécifique dans l'Egis Book), la collaboration avec des co-traitants et le recours à la sous-traitance pour la réalisation des contrats (procédures KYC et « clause éthique dans les contrats », code d'intégrité pour les partenaires), l'offre et la réception de cadeaux et d'invitations (existence d'une procédure spécifique), les actions de sponsoring et de mécénat (procédure spécifique), les joint-ventures enregistrées et consortiums (procédure élaborée en 2018), les opérations d'acquisition de sociétés. Ce sujet fait d'ores et déjà l'objet de diligences préalables, et une procédure

formalisant ces actions est en cours de réflexion. Toutes ces procédures couvrent les activités d'ingénierie et de montage de projet d'Egis.

■ **Icade :**

Les activités stratégiques à risque d'Icade concernent les acquisitions et ventes de biens immobiliers pour compte propre et pour compte de tiers (y compris les programmes immobiliers avec ou sans co-promotion), ainsi que l'activité de location. Les risques substantiels en matière de corruption sont les risques de corruption passive entre un fournisseur/prestataire et un collaborateur d'Icade. Ce risque concerne les trois pôles d'Icade et ses fonctions support, soit 100 % du périmètre d'Icade couvert par l'analyse des risques. Les risques identifiés sont d'ordre réglementaires, réputationnels et financiers. La lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme fait l'objet d'une attention particulière dans les opérations de transaction immobilière (promotion immobilière et investissements/arbitrages) et de location. Les risques associés sont réglementaires, réputationnels et financiers (mise en cause de la responsabilité d'Icade sur la base d'engagement illégaux et dégradation de l'image et la valeur de la marque).

■ **Informatique CDC :**

Les activités d'Informatique CDC concernées sont celles associées aux achats.

■ **Société Forestière :**

Les principaux points de contrôle anti-blanchiment de la Société Forestière concernent les activités de vente et d'acquisition de biens immobiliers, les activités de commercialisation de parts de produits financiers, les activités de gestion de portefeuille pour compte de tiers, ainsi que les activités liées à l'exploitation des massifs (ventes de produits forestiers, locations de chasse) et à la sécurisation

foncière (conventionnement en faveur de la biodiversité ou de toute autre valorisation). Ces activités représentent environ 80 % du chiffre d'affaires de la Société Forestière.

■ SCET :

La SCET est exposée aux risques de fraude (faux fournisseur, changement d'IBAN, fraude au Président, demande d'informations fiscales, fraudes par logiciel malveillant, etc.) ainsi qu'aux cyber-risques et aux risques de vol d'information.

■ Transdev :

Transdev identifie l'exposition au risque de corruption en assurant un suivi législatif sur l'ensemble des pays d'implantation du Groupe. Si le risque pénal est très fort, du fait de sa présence au Royaume-Uni et aux USA (compétence extraterritoriale), le risque d'image est également très élevé. Les critères pris en compte pour évaluer ce risque sont la nature du pays (niveau de transparence et de corruption en utilisant l'analyse de la Caisse des Dépôts et de Transparency International) et la nature du contrat (probité des intermédiaires commerciaux par exemple).

Contrôle interne et externe

La Caisse des Dépôts est assujettie aux principes généraux du règlement CRBF 97-02, qui constitue sa référence pour le contrôle interne et lui impose de se doter d'un dispositif de contrôle organisé en plusieurs niveaux.

Le dispositif de contrôle interne du Groupe tient également compte, selon les cas, du règlement général de l'AMF, de l'arrêté du 3 novembre 2014 sur le contrôle interne bancaire ainsi que des réglementations particulières applicables aux filiales de la Caisse des Dépôts et aux activités spécialisées exercées par celles-ci (gestion de portefeuille, banque, services d'investissement, assurance, etc.).

Contrôle permanent et conformité

La charte du contrôle permanent définit les principes du dispositif de contrôle permanent au sein du groupe Caisse des Dépôts, les responsabilités opérationnelles associées, ainsi que les outils de contrôle permanent mis en œuvre pour la conduite de l'ensemble des missions du Groupe dans un cadre sécurisé. Cette charte est accessible depuis la plateforme collaborative interne de la Caisse des Dépôts.

La responsabilité du contrôle permanent et de la conformité au sein du groupe Caisse des Dépôts relève, depuis septembre 2018, d'une direction dédiée à vocation transversale, distincte de la direction des risques et rattachée au directeur général.

La direction du contrôle permanent et de la conformité (DCPC) intervient dans quatre domaines :

- la définition et la diffusion des politiques de conformité de la Caisse des Dépôts et l'impulsion de réflexions

méthodologiques, notamment celles répondant aux évolutions réglementaires et aux recommandations des audits ou régulateurs internes et externes, l'élaboration des normes ou des procédures cadres pour le Groupe ;

- l'assistance aux entités du Groupe dans la déclinaison de ces normes à leur activité ;
- le contrôle de second niveau de la bonne application des règles et la vérification de la validité, de la conformité et du respect de l'ensemble du dispositif ;
- la consolidation des données fournies par les entités et le compte-rendu auprès des instances de gouvernance du Groupe.

Contrôle périodique

La responsabilité du contrôle périodique au sein du groupe Caisse des Dépôts est assurée par une direction dédiée, rattachée au directeur général : la direction de l'audit central. Celle-ci compte aujourd'hui près de 30 personnes et pilote le réseau d'audit du Groupe (70 personnes), constitué de toutes les entités du groupe Caisse des Dépôts en charge de missions d'audit interne.

Le périmètre d'intervention du réseau d'audit du Groupe couvre toutes les activités de la Caisse des Dépôts ainsi que celles des filiales, directes et indirectes, contrôlées exclusivement ou conjointement. Il peut mener des missions d'audit de conformité, portant une appréciation sur l'efficacité, la sécurité, la qualité des contrôles internes de premier et de deuxième niveau, ainsi que sur le respect des procédures internes, lois et règlements en vigueur. Il peut également

mener des missions d'inspection, à la demande du directeur général, ainsi que des missions d'audit de performance, d'audit stratégique et de conseil. Son

fonctionnement est régi par une charte de l'audit interne du Groupe, au titre de laquelle la direction de l'audit central pilote ce réseau.

Comité d'examen des comptes et des risques

Le comité d'examen des comptes et des risques est l'un des quatre comités spécialisés de la Commission de surveillance de la Caisse des Dépôts. Il a notamment pour mission d'examiner :

- le suivi du contrôle interne et des risques ainsi que le respect des normes comptables et des ratios prudentiels de la Caisse des Dépôts ;
- le programme annuel de l'audit et le suivi des recommandations ;
- la mise en œuvre des recommandations de la Cour des Comptes ;
- les modalités d'intervention de l'ACPR ainsi que les rapports relatifs aux activités bancaires et financières de la Caisse des Dépôts et au respect du dispositif anti-blanchiment.

Audit externe

Le décret n° 2010-411 du 27 avril 2010 relatif au contrôle externe de la Caisse des dépôts et consignations et pris en application de l'article L. 518-15-2 du code monétaire et financier prévoit que « *la Commission de surveillance confie, pour le contrôle des seules activités bancaires et financières, à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) l'examen du respect par la Caisse des Dépôts* » d'un certain nombre de réglementations issues de la loi bancaire, à adapter au cadre de la Caisse des Dépôts. Celles-ci portent notamment sur la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme.

Certaines filiales de la Caisse des Dépôts, du fait de leurs activités, relèvent également du contrôle de l'AMF ou de l'ACPR.

Respect des règles de concurrence

La Caisse des Dépôts respecte les règles et principes légaux visant à lutter contre les pratiques anticoncurrentielles et/ou déloyales ; elle exige de ses partenaires qu'ils fassent de même.

Afin de ne pas fausser le jeu de la concurrence mis en œuvre par les acteurs privés sur les marchés où elle est présente, elle associe systématiquement une exigence de rentabilité – même de long terme – à ses interventions. Groupe public au modèle unique, elle a par ailleurs séparé ses missions d'intérêt général de ses activités commerciales en logeant ces dernières dans des filiales dédiées. Soucieuse de prévenir toute concurrence déloyale, la Caisse des Dépôts n'intervient en correction des défaillances de marché

qu'en cas de nécessité et de manière proportionnée. Elle favorise ainsi l'entrée de nouveaux opérateurs privés et veille à ne pas évincer les opérateurs existants.

Au-delà de la conformité réglementaire, la Caisse des Dépôts veille à ne pas privilégier un partenaire plutôt qu'un autre (ex : co-investisseurs pour les projets d'investissement) selon le principe – non juridique – de la « neutralité concurrentielle ».

Enfin, la Caisse des Dépôts est aussi soumise aux règles de la commande publique ; dans ce cadre, ses fournisseurs et prestataires sont choisis dans le respect des principes de transparence et de non-discrimination.

Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques	2018	
	Nombre	Détails
<ul style="list-style-type: none"> - Caisse des Dépôts - CDC Biodiversité - CDC International Capital <ul style="list-style-type: none"> - Egis - Icade - Informatique CDC <ul style="list-style-type: none"> - SCET - Société Forestière <ul style="list-style-type: none"> - Transdev 	1	<p>Par décision en date du 6 décembre 2016, l'Autorité de la concurrence a condamné la Caisse des Dépôts, avec sa filiale la SCET, à 560 000 € d'amende pour des faits d'entente horizontale avec la société SETIS lors de la passation du marché de l'assistance foncière de l'Etablissement public foncier de l'Ouest Rhône-Alpes (EPORA). La Caisse des Dépôts et la SCET ont déposé un recours en annulation de cette décision devant la Cour d'appel de Paris. La Cour d'appel de Paris a confirmé cette décision par arrêt du 26 octobre 2017. Un pourvoi en cassation est en cours.</p>

Les données consolidées ne sont pas disponibles pour les groupes CDC Habitat, CNP Assurances et Compagnie des Alpes).

Responsabilité fiscale

Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts, établissement public à caractère spécial, n'est pas soumise à l'impôt sur les sociétés. Elle verse, tous les ans, une Contribution représentative de l'impôt sur les sociétés (Cris) au budget de l'État. Cette contribution, citée à l'article L 518-16 du code monétaire et financier est déterminée selon les règles de droit commun propres à l'impôt sur les sociétés, notamment celles applicables au secteur bancaire.

La Caisse des Dépôts est par ailleurs assujettie à la TVA et aux droits d'enregistrement dans les conditions de droit commun. Elle fait l'objet chaque année d'un audit fiscal, conformément au protocole conclu en 2006 avec l'administration fiscale française.

La Caisse des Dépôts n'exerce aucune activité opérationnelle à l'étranger. Elle n'a pas d'activité bancaire *offshore*, et ses opérations d'investissement sont encadrées par le dispositif de LCB-FT mis en œuvre (voir le rapport d'activité et de développement durable 2018 – pages 54-55).

Le principe de subsidiarité s'applique concernant la responsabilité fiscale de ses filiales et participations stratégiques.

Enfin, la Caisse des Dépôts verse une partie de ses résultats à l'État, selon des modalités fixées au fil du temps. Elle actuellement verse 50 % du résultat consolidé du Groupe, plafonné à 75 % de son résultat net social.

Filiales et participations stratégiques

Les filiales exerçant des activités au niveau international se conforment à la

réglementation locale et sont particulièrement vigilantes sur ces sujets.

■ CNP Assurances :

Le groupe CNP Assurances est principalement constitué de sociétés d'assurance, d'entreprises de services à la personne et de véhicules d'investissements financiers. CNP Assurances s'applique à mettre en œuvre les normes nationales et internationales développées ces dernières années afin de s'assurer de plus de transparence et d'efficacité dans la lutte contre l'évasion fiscale. La liste des implantations à l'étranger figure dans les comptes sociaux du groupe et dans son document de référence. Au-delà des éléments précités, elle mène les diligences nécessaires à la mise en œuvre des recommandations du plan BEPS (« *Base Erosion and Profit Shifting* ») de l'OCDE, ainsi que la réglementation fiscale applicable aux Etats-Unis (FATCA). CNP Assurances a formalisé une politique d'exclusion des centres financiers *offshore*. Elle a défini une liste des pays interdits sur l'ensemble de ses investissements, qui concerne les pays identifiés comme paradis fiscaux sur la base des indices du Tax Justice Network, et ceux posant notamment de graves problèmes au regard de la corruption d'après Freedom House et Transparency International.

■ Compagnie des Alpes :

La Compagnie des Alpes applique, au travers de son groupe d'intégration fiscale, une politique fiscale de transparence qui couvre l'ensemble des impôts (directs et indirects), taxes, contributions et prélèvements de nature fiscale à la charge de l'entreprise. La maison-mère veille au respect, par les filiales du groupe, des lois et réglementations fiscales. Elle s'efforce de renforcer le recensement et la gestion

des risques à l'échelle du groupe. Enfin, elle établit des échanges constructifs et transparents avec les autorités fiscales et publiques de toute nature. Le groupe Compagnie des Alpes veille par ailleurs à appliquer une politique de prix de transfert conforme aux principes de l'OCDE pour justifier les revenus qui en découlent. Il ne dispose pas d'implantation juridique (société, succursale ou bureau de représentation) dans un territoire inscrit dans la liste des états et territoires non coopératifs tels que définis par la législation française et internationale. De même, les flux via ces pays sont prohibés s'ils ne sont justifiés que par des raisons fiscales.

■ Egis :

Le groupe Egis a défini une liste de pays « cible » dans lesquels il développe des implantations locales pérennes. Amené à réaliser des projets dans d'autres pays par l'intermédiaire de structures temporaires, il veille au respect des règles fiscales en conformité avec les obligations locales. La direction fiscale exerce un rôle d'assistance et de conseil sur les aspects fiscaux associés. Les projets d'aide publique au développement sont par ailleurs régulièrement audités par les bailleurs de fonds.

■ Transdev :

Les opérations fiscales de Transdev sont réalisées en conformité avec les lois fiscales françaises, locales (pour les pays dans lesquels Transdev est implanté) et internationales (OCDE). Le groupe n'est pas concerné par les activités bancaires *offshore*, dès lors que toutes ses activités bancaires sont réalisées par le biais de son siège, situé en France, ou dans le pays dans lesquels il est implanté. Le groupe paie les différents impôts (impôt sur les sociétés, contributions sociales, TVA, taxes sur les produits pétroliers, etc.) conformément aux lois en vigueur dans les différents pays dans lesquels sont réalisées ses activités commerciales.

Sécurité des données et protection de la vie privée

Nombre de plaintes reçues (par le biais de la CNIL) et traitées en matière de protection des données	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	1	-	0	-
Bpifrance	-	-	-	-
CDC Biodiversité	-	-	-	-
CDC Habitat	0	0	0	0
CDC International Capital	-	-	-	-
CNP Assurances	1	-	3	-
Compagnie des Alpes	0	-	-	-
Egis	-	-	-	-
Icade	0	0	0	0
Informatique CDC	1	0	0	1
SCET	-	-	-	-
Société Forestière	-	-	-	-
Transdev	2	0	0	2
Groupe	5	0	3	5

- *Caisse des Dépôts : Une plainte a été déposée à l'encontre de la direction des retraites et de la solidarité. Cette plainte a été communiquée par la CNIL à la suite d'un incident rencontré par un pensionné ; elle a été jugée recevable ;*
- *CDC Habitat : Les données portent sur le périmètre du groupe CDC Habitat ;*
- *CNP Assurances : En 2018, une plainte a été déposée auprès de la CNIL par un client ayant fait une demande d'accès auprès de CNP Assurances - demande qui n'est jamais parvenue à l'entreprise. La demande a été traitée ; le dossier est désormais clos. Les données portent sur le périmètre de CNP Assurances SA ;*
- *Compagnie des Alpes : De potentielles violations ont été recensées en externe et en interne ; l'une d'entre elles, identifiée par la Compagnie des Alpes à la suite d'une intrusion sur son site internet, et a été notifiée à la CNIL selon le principe de précaution. Quelques demandes d'exercice des droits des personnes ont également été reçues ;*
- *Informatique CDC : Une ancienne salariée a déposé plainte auprès de la CNIL dans le cadre d'une demande d'accès à ses données à caractère personnel ;*
- *Transdev : Des conducteurs ont déposé plainte auprès de la CNIL concernant l'enregistrement sonore à bord des véhicules dans le cadre des dispositifs de vidéo protection ; ces données portent sur le périmètre des activités situées en Europe ; les plaintes ont été relevées en France ;*
- *Bpifrance / CDC Biodiversité / CDC International Capital / Egis : Ces informations ne sont pas disponibles.*

Caisse des Dépôts

La protection des données à caractère personnel s'inscrit dans une démarche globale déterminée et affichée au sein du groupe Caisse des Dépôts. Une politique générale dédiée est en cours

d'élaboration, et des moyens particuliers sont mis à son service.

Un comité de pilotage RGPD – présidé par la Secrétaire générale du Groupe (membre du comité de direction) – se réunit chaque trimestre afin de suivre la mise en œuvre du programme de conformité au Règlement général de

protection des données personnelles (RGPD), adopté par l'Union européenne en avril 2016.

Une déléguée à la protection des données à caractère personnel (ou *Data Protection Officer* – DPO) a été nommée ; la DPO est assistée de chargés de mission et dispose de l'appui de la direction des systèmes d'information (en matière de maîtrise d'ouvrage RGPD), de la cellule de juristes spécialisés au sein de la direction juridique et fiscale, et du responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) pour la sécurisation des données dans le SI.

Par ailleurs, un réseau de responsables « Données à caractère personnel », désignés par chacune des directions de la Caisse des Dépôts, a été constitué afin d'assurer une mise en œuvre effective et opérationnelle de ces sujets. Au niveau du Groupe, un réseau de DPO est en cours de mise en place afin de renforcer la gouvernance de ces sujets sur l'ensemble du périmètre du Groupe, incluant ses filiales et ses participations stratégiques, et de favoriser le partage de bonnes pratiques.

Parmi les moyens organisationnels et managériaux mis en place figurent également :

- une adresse email générique (mesdonneespersonnelles@caissedesdepots.fr) par le biais de laquelle les parties prenantes de la Caisse des

Dépôts peuvent adresser leurs questions, demandes d'exercice des droits et réclamations ;

- un répertoire de suivi des incidents de violation des données à caractère personnel ;
- une politique de conformité des sites internet avec le volet « mentions externes » du RGPD.

Afin de garantir la bonne mise en œuvre de sa démarche de protection des données à caractère personnel, un programme de formation dédié a été mis en place avec la direction des ressources humaines du Groupe. Des actions de sensibilisation sont également menées auprès des collaborateurs et un module d'*e-learning* en libre accès a été mis en place. Le suivi de ce module, qui constituait l'un des critères de l'accord d'intéressement 2018 de la Caisse des Dépôts, est obligatoire pour tout nouvel arrivant depuis fin mai 2019.

Enfin, d'autres projets sont en cours, tant au niveau de l'Établissement public (ex : déploiement du nouveau dispositif de protection dès la conception, reprise de la procédure d'analyse d'impact « Protection des données », formalisation de la procédure de gestion des demandes d'exercice des droits) que du Groupe (ex : projet de charte de niveau Groupe en matière de données personnelles).

Sécuriser les données, notamment les plus sensibles

Afin de se protéger contre les risques de fuite de données sensibles (stratégiques et/ou personnelles) et d'intrusion sur son système d'information, le groupe Caisse des Dépôts et l'Etablissement public se sont respectivement dotés d'une fonction de RSSI. Le Groupe encadre ses activités par une politique générale de sécurité de l'information, notamment déclinée en directives opérationnelles. L'Etablissement public a par ailleurs mis en place un système de management de la sécurité des SI et un processus de prévention de la fuite de données sensibles. Ses collaborateurs doivent respecter les règles édictées par la charte d'utilisation des ressources des systèmes d'information. Ils bénéficient également d'un programme de formation et de sensibilisation aux enjeux de la cybersécurité (obligatoire pour tout nouvel arrivant) leur permettant d'être acteurs de la protection du patrimoine informationnel de la Caisse des Dépôts.

En complément des politiques et actions menées au niveau de l'Etablissement public, des mesures spécifiques sont déployées au niveau des métiers les plus concernés.

La Banque des Territoires a mis en place différentes politiques et actions visant à protéger les données des clients, notamment des clientèles bancaires. La direction des clientèles bancaires sensibilise en effet ses collaborateurs au respect des bonnes pratiques d'utilisation du système d'information par la diffusion de la charte d'utilisation des ressources des systèmes d'information de l'Etablissement public, ainsi que par le suivi obligatoire d'une formation. Des audits de sécurité et des dispositifs de sécurité adaptés sont déployés sur l'ensemble des applicatifs, en particulier ceux ouverts sur internet (ex : authentification forte pour CDC_net ou authentification par identification/mot de passe avec une program management certification restrictive associée pour Ciclade). Des études sont par ailleurs en cours sur l'implémentation de nouvelles solutions de sécurité (ex : lutte contre les logiciels malveillants dans le domaine bancaire et nouvelles solutions d'authentification).

En ce qui concerne la direction des retraites et de la solidarité, une politique

RGPD a été mise en place en mai 2018. L'ensemble des sites internet de la direction ont été mis à jour. Par ailleurs, les collaborateurs ont été sensibilisés aux enjeux de la nouvelle réglementation (ex : courrier du directeur et diffusion d'informations sur l'intranet) ; les plus concernés d'entre eux ont également été formés par le biais d'un *e-learning*.

Filiales et participations stratégiques

■ CDC Habitat :

En 2018, le groupe CDC Habitat a engagé un plan d'action sur le périmètre de l'ensemble de ses entités (dont Adoma) pour se mettre en conformité avec les nouveaux standards du RGPD. Une forte orientation a été prise sur les risques pour les personnes.

De nombreuses actions ont été mises en place : mobilisation des directions générales, nomination d'un délégué à la protection des données (ou Data Protection Office – DPO) dans chaque entité (qui s'avère être commun dans une logique de démarche mutualisée), mobilisation des métiers (200 experts et responsables de services) dans le cadre de séminaires et d'ateliers d'analyse des risques, élaboration d'un plan d'action de mise en conformité (validé en comité de pilotage puis en comité Stratégique SI),

mise en place d'une équipe projet renforcée autour du DPO pour coordonner et mutualiser la production des solutions, enrichissement du registre des traitements des données personnelles de chaque entité, élaboration de nouvelles clauses d'information des personnes (ex : élaboration d'une charte sur la protection des données des clients par entité), programmation d'études d'impact sur la vie privée (EIVP) sur 9 domaines à risques (2 EIVP engagées dès décembre 2018 – étalement des 7 autres sur 2019), élaboration de nouvelles clauses pour régir les relations avec les sous-traitants d'une part, et les destinataires de données personnelles, ainsi que les tiers autorisés, d'autre part, élaboration et déploiement de procédures relatives à l'exercice des droits des personnes, élaboration d'une procédure de violation de données personnelles (version provisoire en 2018 – déploiement de la version cible en 2019), sensibilisation des collaborateurs (ex : réunions métiers, plateforme informative sur l'intranet, vidéos illustrant les potentiels impacts sur les personnes, etc.), montée en charge progressive d'un réseau de référents dans les métiers, élaboration et déploiement d'une procédure de protection dès la conception pour tout nouveau traitement, élaboration de deux plans de contrôle interne (plan de mise en conformité RGPD et minimisation des risques sur les personnes).

■ **CNP Assurances :**

Le groupe CNP Assurances anticipe depuis plusieurs années les évolutions réglementaires. Les actions menées ont permis de mettre en place une gouvernance de la donnée, de créer et de formaliser les processus associés, de répondre avec diligence à l'exercice des droits des assurés, et de sensibiliser les acteurs internes à la protection des données personnelles. Une politique de protection des données médicales a par exemple été mise en place dès 2008. Conscient de l'importance de la protection du patrimoine informationnel de ses assurés et de ses collaborateurs, le

groupe CNP Assurances rappelle, dans son code de conduite Groupe, CapEthic, l'importance qu'il accorde au respect de la vie privée. En outre, une politique RGPD de « protection des données à caractère personnel » a été diffusée dans l'ensemble du groupe ; cette politique décrit notamment les principes fondamentaux de la protection des données à caractère personnel, ainsi que la gouvernance mise en place. L'entrée en vigueur, en 2018, du nouveau RGPD a fait l'objet d'un projet transversal de mise en conformité au sein du groupe CNP Assurances. Ce projet, piloté directement par le directeur général, a mobilisé, en 2017 et en 2018, plus de 90 personnes issues de l'ensemble des métiers impactés.

S'agissant de la gouvernance de la donnée personnelle, un DPO a été nommé dans chacune des filiales situées en Europe à partir de mai 2018 afin de poursuivre le déploiement du RGPD. CNP Assurances a également nommé un DPO Groupe qui a en charge le pilotage de la conformité de la protection des données personnelles à l'échelle du groupe, ainsi que l'animation de la filière internationale de conformité relative à la protection des données personnelles. Le DPO participe à de nombreuses instances relatives aux risques ou aux traitements ; il est ainsi membre du comité de sécurité des systèmes d'information (SI), piloté par le responsable de la sécurité des SI (RSSI) et évalue les mesures de protection des nouveaux traitements au regard des risques identifiés. Le DPO a collaboré avec le RSSI à l'actualisation de la charte d'utilisation des systèmes d'information qui fixe le code de bonne conduite des collaborateurs en la matière. Le DPO participe également au comité d'engagement de sous-traitance pour évaluer préalablement le niveau de conformité des entreprises auxquelles CNP Assurances délègue parfois la gestion de ses contrats. En matière de sensibilisation des collaborateurs à la protection des données, de nombreuses actions ont été menées sur les sites de

Paris, d'Angers et d'Arcueil : animation d'ateliers, conférences, site intranet dédié, veille d'actualités, etc.

Concernant les processus de conformité de la donnée personnelle au sein du groupe, tous les nouveaux documents collectant ce type de données s'intègrent dans un processus de validation préalable par le DPO. Il en est de même avec les conditions générales des contrats qui intègrent les clauses sur la protection des données personnelles dans une logique de transparence. Par ailleurs, tout nouveau traitement fait l'objet d'une analyse de risque validée par le DPO et d'un contrôle de conformité au regard du RGPD pour être ensuite référencé, comme l'exige ce dernier, au sein du registre des traitements. D'autre part, une démarche de « *privacy by design* » a été mise en place, en collaboration avec le Chief Digital Officer, afin d'intégrer les exigences de la protection dès la conception des nouvelles offres et services, sur des projets innovants digitaux notamment. De même, un processus de validation des enquêtes de satisfaction internes et externes impose systématiquement de proposer le droit d'opposition au prospect ou au client démarché. Enfin, le processus de conformité intègre également les traitements concernant les données personnelles des collaborateurs. Le DPO a ainsi été très sollicité par la mise en place de nouveaux portails destinés aux collaborateurs en 2018.

Au sujet de l'exercice des droits des assurés, CNP Assurances répond à toutes les demandes d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, etc., dans le délai légal en centralisant les demandes et en coordonnant les acteurs internes de l'entreprise qui gèrent les données personnelles. Ces demandes sont facilitées, depuis 2018, par la possibilité de saisir le DPO via le portail institutionnel du groupe et par mail (dpo@cnp.fr). Une communication spécifique sur le RGPD a été publiée dans la rubrique « Informations réglementaires » du site

www.cnp.fr. Enfin, les sous-traitants manipulant des données à caractère personnel pour le compte de CNP Assurances ont été recensés ; un enrichissement des clauses contractuelles RGPD a été lancé pour préciser les responsabilités respectives des parties.

En matière de cybersécurité, CNP Assurances dispose, depuis plus de dix ans, d'une démarche structurée de sécurisation de son système d'information. Cette démarche s'appuie sur un référentiel de sécurité aligné sur les meilleures pratiques de la norme ISO 27 001 et les guides associés ; elle a fortement évolué ces dernières années afin de faire face à la forte augmentation de la cybercriminalité tout en accompagnant la transformation digitale de l'entreprise. Chaque nouveau projet informatique fait l'objet d'une analyse des risques de sécurité de l'information, revue et validée par un comité dédié avant mise en production du nouveau service. Une politique particulière de protection des données médicales est en place depuis 2008 ; elle consiste à chiffrer en stockage ces données sensibles pour en garantir une meilleure sécurité (méthode également appliquée aux transferts de données vers les partenaires). Les traitements utilisant ce type de données font l'objet d'une attention toute particulière au sein du groupe, par la mise en place de dispositifs techniques et organisationnels spécifiques sur les postes de travail comme sur les personnes intervenant sur ces domaines. L'exercice 2018 a été particulièrement axé sur la protection des données non structurées, les travaux d'anonymisation des données, la surveillance des accès en base de données, et la poursuite des actions de sensibilisation auprès des collaborateurs.

Toutes les filiales doivent appliquer, en lien avec les réglementations locales, la politique du groupe CNP Assurances sur la protection des données personnelles. Elles font l'objet d'un suivi attentif et régulier quant au respect de cette

politique. Les filiales françaises et européennes disposent chacune d'un DPO et de plusieurs relais « Informatique et Libertés » pour garantir la conformité au RGPD.

■ Compagnie des Alpes :

La protection et la maîtrise des données constituent des enjeux majeurs pour le groupe Compagnie des Alpes, ainsi qu'un gage de transparence vis-à-vis de ses clients, collaborateurs et partenaires. Dans le cadre du nouveau RGPD, entré en vigueur en avril 2018, le groupe a structuré sa démarche de mise en conformité, aussi bien dans le déploiement et l'évaluation du dispositif, que dans la mise en conformité SI et juridique. Les plans d'action font l'objet d'un reporting régulier à la gouvernance (comité exécutif, mandataires sociaux des filiales, comité d'audit et des comptes). Le groupe dispose par ailleurs d'une charte d'utilisation des ressources du système d'information.

■ Icade :

Icade s'engage à respecter le RGPD dans le cadre des processus relatifs à son activité de collecte et de traitement de telles données. Icade s'attache notamment à collecter les données à caractère personnel adéquates, pertinentes, nécessaires pour des finalités déterminées et explicites, ainsi qu'à garantir la sécurité et la confidentialité de ces données. Un DPO a été désigné ; il a notamment pour mission d'informer et de conseiller les collaborateurs sur leurs obligations en la matière. Un module de sensibilisation au RGPD a été déployé en 2018 ; il a été suivi par 87 % des collaborateurs au cours de l'année passée. Dans ce sens, Icade s'engage à former 100 % des collaborateurs les plus exposés aux bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles d'ici à fin 2022. En ce qui concerne le pôle Foncière Tertiaire, une « e-annexe » au bail commercial sera mise en place afin d'établir un cadre juridique de confiance

numérique entre bailleur et preneur. L'objectif est de déployer cette « e-annexe » sur 90 % des baux des nouveaux immeubles à partir de 2020.

Dans le cadre du développement de services utilisant des données au sein des bâtiments « smart » et connectés, Icade s'engage à veiller à la sécurisation des informations et à la protection des données personnelles. En 2017, le groupe a adhéré à la charte d'engagement volontaire « Bâtiments connectés, bâtiments solidaires et humains », élaborée par les associations SBA (*Smart Building Association*) et HQE et soutenue par le ministre du logement, Julien Denormandie. Faisant référence au bâtiment connecté, elle stipule : « *Il doit [...] se développer de manière à assurer la sécurité, la confidentialité, la protection et l'interopérabilité des données en même temps qu'il permet et assure la pleine sensibilisation des occupants sur les données produites et leurs droits vis-à-vis d'elles. Il doit enfin intégrer ces technologies en garantissant la résilience des systèmes et du fonctionnement du bâtiment dans le temps.* ».

Par ailleurs, les données personnelles des collaborateurs sont uniquement stockées dans un outil de gestion des ressources humaines, géré par un prestataire externe qui en garantit contractuellement la protection et la sécurité. Seuls les gestionnaires de ressources humaines peuvent accéder à ces données.

■ Informatique CDC :

Informatique CDC a mis en place une gouvernance de la protection des données à caractère personnel. L'entreprise s'est également dotée de plusieurs politiques et procédures : une politique générale de protection des données à caractère personnel, une note d'organisation sur les modalités de mise en œuvre de la protection des données à caractère personnel des personnes physiques contenues dans les traitements automatisés ou non automatisés, une

politique de minimisation des données à caractère personnel (accompagnée d'une fiche de sensibilisation sur les zones de commentaire libre), une procédure de gestion des droits des personnes, ainsi qu'une politique relative à la durée de conservation des données.

■ SCET :

Un DPO a été désigné en octobre 2018.

■ Transdev :

La politique de Transdev en matière de protection des données et de la vie privée, entrée en vigueur courant 2018, est en cours de diffusion dans les pays dans lequel le groupe est implanté. Dans chacun de ces pays, un DPO a été nommé(e). Il/Elle est responsable de la diffusion et de l'application de cette politique.

2.3

Impacts environnementaux des activités

Lutte contre le changement climatique

Risques et opportunités

Caisse des Dépôts

Au niveau de la Banque des territoires, les infrastructures sont exposées aux risques liés au changement climatique sur le très long terme et en fonction de leur emplacement géographique. Dans le cas de projets, il est donc nécessaire de dimensionner en amont la résilience de l'infrastructure aux changements climatiques. Dans le cas d'infrastructures matures, des dépenses peuvent être engagées pour les adapter aux changements climatiques ou à l'évolution des normes. Ces démarches ne sont pas encore formalisées, ni généralisées, au niveau opérationnel des équipes investisseuses ; elles devraient faire l'objet de groupes de travail internes

Filiales et participations stratégiques

■ CDC Biodiversité : cf. « *Préservation de la biodiversité* » dans cette même section.

■ CDC Habitat :

Les conséquences du changement climatique pour l'offre du groupe CDC Habitat sont liées à une augmentation des vagues de chaleur l'été, la raréfaction de

la ressource en eau, qui entraîne une augmentation de son coût pour les locataires, ainsi que l'augmentation des risques naturels (submersion marine, inondation, etc.).

■ Compagnie des Alpes :

L'évolution de la demande d'une activité de loisirs, par nature dispensable, est difficilement prévisible dans un monde bas carbone imposant de nouvelles contraintes. Face au risque de dégradation de l'acceptabilité de loisirs à forte empreinte environnementale dans le moyen/long-terme, le groupe Compagnie des Alpes travaille donc en premier lieu sur la réduction des externalités négatives liées à ses activités ; il doit ensuite ouvrir le chantier à long-terme de l'adaptation et préfigurer les loisirs de demain.

Les conséquences du changement climatique ont déjà des impacts dans les domaines skiabiles : réduction de la période d'exploitation du ski sur glacier, baisse tendancielle de l'enneigement naturel sur les dernières saisons, incertitudes sur la durée des créneaux de températures disponibles permettant d'assurer la production de neige de culture. Malgré des débuts de saison parfois difficiles, les sites de la Compagnie des Alpes sont pour le moment résilients du fait de leur positionnement sur des

stations de haute altitude ou donnant accès à des espaces skiabiles d'altitude élevée. Parmi les solutions alternatives figurent l'utilisation du premier tronçon de remontées mécaniques comme ascenseur afin d'offrir un accès au domaine skiable, même dans des conditions difficiles sur des pistes de basse altitude, et la production de neige de culture, pour sécuriser les débuts et fins de saison notamment. Les pratiques d'exploitation évoluent : les techniques de damage sont améliorées, afin d'optimiser la qualité de la neige et d'augmenter sa durée de vie, et

les pistes sont étudiées au niveau de leur orientation ; des travaux et la revégétalisation des pistes permettent également de diminuer les quantités de neige nécessaires à la skiabilité. Enfin, les domaines skiabiles développent leurs activités d'été (VTT, tourisme vert, randonnée glaciaire, etc.) et des activités ludiques hors ski (ex : luges 4 saisons, circuits de kart, parcours et accès à des points de vue) ou packagées avec des partenaires stations (ex : activités thermales).

Le groupe Compagnie des Alpes analyse son exposition aux risques liés au changement climatique

Une première étude a permis d'évaluer les risques de transition (sur la base de scénarios) et les risques physiques (sur la base d'une revue de littérature scientifique sur le sujet) liés à la transition énergétique et écologique et applicables aux sites du groupe Compagnie des Alpes. Les principaux risques physiques à long terme pourraient être liés à un resserrement de la période d'exploitation sur le cœur de saison du fait de la hausse des températures moyennes en hiver, selon les trajectoires des différents modèles du GIEC. Ces modèles prévoient par ailleurs peu de changement du régime des précipitations hivernales à moyen terme. De la fiabilité de ces prévisions dépend la pression sur la disponibilité de la ressource en eau pour la production de neige de culture. Alors que les surcoûts directs (consommation énergétique, fiscalité, etc.) liés aux risques de transition sont modérés à moyen terme pour les sites du groupe, les évolutions des motorisations des véhicules sur des cycles courts seront déterminantes pour pouvoir réduire les consommations de carburants fossiles, notamment sur le damage, qui est le premier poste d'émission du groupe.

Les destinations de loisirs sont moins soumises au risque physique climatique que les domaines skiabiles. Leur fréquentation est relativement corrélée à la météo et à la température ; toutefois, des journées trop chaudes pourraient devenir un inconvénient pour se rendre dans un site non adapté, ou perçu comme tel. Aussi, les sites devront répondre à moyen terme aux demandes réglementaires de rénovation des bâtiments tertiaires, et accompagner les nouvelles mobilités pour assurer un accès facile aux installations.

Dans les deux métiers du groupe Compagnie des Alpes, l'augmentation de la fréquence et de l'intensité de phénomènes physiques extrêmes aura un impact sur les périodes d'ouvertures et sur les coûts de prévention, de maintenance ou de réparation.

■ Egis :

La TEE constitue l'un des axes stratégiques d'Imagine, le projet d'entreprise du groupe Egis.

Ce dernier se positionne sur la prise en compte des changements climatiques dans l'aménagement du territoire, en proposant à la fois des solutions de réduction du risque (ex : solutions bas carbone et/ou favorisant le développement de la biodiversité) et d'adaptation.

La TEE est une composante importante de dynamisation et de différenciation des offres dans les cœurs de métier du groupe (transport, bâtiment, urbain, etc.). D'autre part, la TEE peut constituer un relais de croissance pour le volet « énergie » (ex : énergie de la ville, énergie des territoires). La demande croissante des investisseurs, assureur et donneurs d'ordre en matière d'engagement en faveur du climat est un levier de croissance pour Egis.

■ **Icade :**

Pour Icade, les principaux risques et opportunités liés au changement climatique ont des impacts d'ordre réputationnels, opérationnels, financiers et physiques.

Les principaux risques liés au changement climatique recensés sont l'obsolescence des actifs, la variation du prix de l'énergie, l'interruption opérationnelle des opérations, les dommages sur un actif et le décalage d'une opération. Les principales opportunités sont, quant à elles, l'attractivité et la valeur des actifs, la maîtrise de l'exploitation et l'optimisation du taux d'occupation. Ces risques et opportunités sont notamment liés au degré d'alignement de la stratégie d'Icade avec une trajectoire 2°, au respect de ses engagements RSE en matière de changement climatique, à la transition vers une économie bas-carbone, à l'impact du changement climatique sur les actifs et leur exploitation (vagues de chaleur, sécheresses, augmentation des températures moyennes, inondation), ainsi qu'à la raréfaction des ressources et à la hausse des prix de l'énergie.

Face à l'ensemble de ces risques, Icade s'est doté d'objectifs et de mesures de

maîtrise. L'entreprise s'est engagée à réduire de 40 % les émissions de CO₂ de la Foncière Tertiaire entre 2011 et 2020, et de 12 % les émissions de CO₂ liées à l'énergie grise²⁵ de la Promotion entre 2015 et 2020. Ces objectifs s'appuient sur des plans d'action dans les différents pôles d'activité. Au niveau du pôle Foncière Tertiaire, un plan d'efficacité énergétique et de déploiement des énergies renouvelables de 50 M€ a été défini pour la période 2017 et 2019, et une étude sur les risques liés aux impacts physiques du changement climatique sur les actifs a été réalisée (voir encadré ci-dessous).

En ce qui concerne le pôle Promotion, Icade développe des opérations en bois et des constructions dont la performance énergétique est de 10 % inférieure à la réglementation thermique (RT 2012). Elle veille par ailleurs à développer de nouveaux actifs résilients ; elle a notamment contribué aux réflexions sur le volet « Résilience » du référentiel NF Habitat HQE qu'elle intègre dans ses nouvelles constructions (cf. « *Certifications de gestion durable* »). Pour le pôle Foncière Santé, une cartographie énergie/carbone des actifs a notamment été réalisée.

Enfin, Icade a travaillé avec le cabinet spécialisé Carbone 4 afin de mener une analyse des risques liés au changement climatique sur son patrimoine selon l'implantation géographique des actifs, leur âge, leur typologie de construction et leur environnement. Quatre aléas climatiques ont ainsi été mis en évidence : les vagues de chaleur, la sécheresse, l'augmentation des températures moyennes ainsi que les inondations. Icade a ensuite réalisé une cartographie des risques bruts sur son patrimoine. Afin de réduire ces risques et d'adapter graduellement le patrimoine, une analyse comparative recensant différentes solutions d'adaptation a été réalisée. En 2019, les actions déjà mises en œuvre sur

²⁵ Énergie nécessaire à la construction d'un bâtiment.

les bâtiments existants seront listés pour en déduire les risques nets ; l'ensemble de ce travail sera par ailleurs étendu aux

actifs nouvellement acquis dans le cadre de la fusion-absorption d'ANF immobilier.

Icade s'engage dans une trajectoire climatique ambitieuse

Dans le cadre de ses nouveaux engagements RSE 2019-2022, Icade a mandaté le cabinet Carbone 4 afin d'analyser quels niveaux d'engagements et d'actions lui permettraient d'être conforme à une trajectoire 2°C. Icade a pris pour références les scénarios ambitieux du SBT/SDA 2DS (pour le secteur « Services/Immobilier commercial ») et de la Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC) française (pour le secteur du bâtiment). Le pôle Foncière Tertiaire a ainsi défini un niveau d'ambition conforme à une trajectoire 2°C, voire 1,5°C, avec un objectif de réduire de 45 % son intensité carbone et de 30 % son intensité énergétique entre 2015 et 2025. Le pôle Promotion est, quant à lui, en attente des précisions (prévues pour 2019) sur les seuils du label E+C- afin d'adapter ses engagements à un scénario climatique ambitieux. Icade s'est d'ores et déjà engagée à labelliser E+C- 100 % des bureaux de plus de 5 000 m² et 33 % des logements en 2022.

■ SCET :

La SCET développe son activité en accompagnant, sur les plans stratégiques et opérationnels, les collectivités et, plus largement, l'ensemble des acteurs concernés par la TEE (bailleurs sociaux, entreprises publiques locales, syndicats d'énergie, universités, opérateurs, etc.) à travers différents dispositifs.

■ Société Forestière :

Les conséquences du changement climatique ont un impact sur les activités de la Société Forestière qui doit travailler sur le renouvellement des peuplements sensibles, le choix des essences et les techniques mises en œuvre.

Pour faire face aux conséquences du changement climatique, la Société Forestière a mis en place des plans simples de gestion (PSG), outils de pilotage de la gestion pratiquée en forêt qui intègrent les questions liées au changement climatique. Les PSG permettent notamment d'identifier les actions prioritaires : hiérarchisation de la sensibilité des essences et des types de peuplement pour sélectionner des

espèces résistantes à des températures plus importantes, mise en place d'itinéraires sylvicoles adaptés, etc. Une veille est par ailleurs réalisée sur l'évolution du changement climatique et ses impacts sur la forêt. Tous les quatre ans, de nouvelles directives techniques tenant compte du changement climatique sont ensuite rédigées et déployées dans les agences. Enfin, des indicateurs de sensibilité des patrimoines forestiers peuvent être produits à l'attention des propriétaires intéressés : répartition géographique des patrimoines, diversité des essences, etc. Le principe de précaution pousse la Société Forestière à agir en contexte incertain ; son action doit être pragmatique et rechercher la réduction statistique des risques : faire ce qui est urgent en attendant plus de connaissances ou de références.

■ Transdev :

L'augmentation de la fréquence et de l'importance des phénomènes atmosphériques peut créer un risque de plus en plus important de gêne, voire d'interruption, de l'activité de transporteur dans certaines régions sensibles (ex : zones intertropicales et zones côtières). Selon les situations, les risques sont

couverts à travers la législation locale relative aux « cas de force majeure » (ex : catastrophes naturelles).

Dans le cadre de l'exploitation de ses réseaux, Transdev prend des dispositions en fonction des risques locaux (tempêtes, inondations, etc.). A la Nouvelle Orléans par exemple, le réseau fait partie d'un dispositif d'évacuation du public, avec un système d'alerte et d'information adapté.

Très conscient de son rôle de conseil auprès des collectivités, Transdev organise des rencontres entre professionnels du transport et élus afin de discuter des problématiques et des innovations du secteur. Le groupe a par ailleurs créé le « Living Lab Bus Électrique » pour conseiller et accompagner les collectivités locales dans leurs initiatives de transition de flotte vers

des solutions « zéro émission » ; la troisième édition a réuni, en 2017, 95 participants (dont des centres de recherche, des autorités publiques de transport, des agences gouvernementales, etc.) et la prochaine édition aura lieu en juin 2019. Les équipes de Transdev aux Pays-Bas ont ainsi développé une boîte à outils destinée à aider les collectivités locales et les opérateurs désireux d'identifier la solution électrique la mieux adaptée à leurs besoins spécifiques. A travers les sujets prospectifs liés aux expérimentations menées par le groupe et ses clients, tous ont pu collaborer pour améliorer les solutions existantes et façonner l'avenir de la mobilité.

Transdev exploite aujourd'hui près de 400 bus et minibus électriques sur 27 sites répartis dans 7 pays.

Transdev lance des expérimentations pionnières sur la filière hydrogène

Face aux impacts environnementaux, le développement de la filière hydrogène est une solution pionnière et durable vers laquelle Transdev a choisi de se tourner. L'utilisation d'hydrogène en tant qu'énergie pour l'alimentation de bus électriques étant une nouveauté en France, Transdev a lancé des expérimentations multimodales afin d'explorer les avantages de cette solution innovante (ferry – bus). A titre d'exemple, il prévoit, à l'horizon 2019, la mise en service et l'exploitation de « bus à pile à combustible » (i.e. à motorisation électrique et à pile à hydrogène) au sein du réseau SMT Artois-Gohelle ; l'objectif est de réduire drastiquement les émissions polluantes et la consommation de carburant afin d'assurer une mobilité toujours plus propre et un engagement consolidé vers une transition énergétique. Transdev déploie, dans ce cadre, un dialogue constant et transparent au niveau local afin de répondre aux besoins de mobilité et au développement du territoire à travers des actions de communication.

Politiques, mesures et adaptation des offres de produits et services

Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts contribue à l'accélération de la TEE en investissant

dans des sociétés porteuses de projets de production d'énergies renouvelables sans mobilisation de matières premières (ex : éolien terrestre et *offshore*, géothermie, photovoltaïque, hydraulique, géothermie), dans des filières en développement (ex : hydrolien et énergie thermique des mers), ainsi que dans la production d'énergie thermique et de gaz à partir de matières renouvelables (ex : biomasse).

Outre ses investissements dans les filières de production d'énergies renouvelables, la Caisse des Dépôts intervient sur l'efficacité énergétique, dans les secteurs de l'industrie, du tertiaire public et du logement, en développant notamment l'*intracting*, i.e. le cofinancement de travaux générateurs d'économie d'énergie financés par les économies réalisées.

Enfin, la Banque des territoires accompagne les territoires face au changement climatique. Elle accompagne notamment la région Occitanie à travers le plan Littoral 21 ; signé en 2017, ce dernier a pour dessein d'apporter une réponse au changement climatique en travaillant sur l'aménagement de la côte, la valorisation des espaces protégés, la modernisation des infrastructures portuaires et touristiques (ex : hébergement flottant), etc.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Bpifrance mobilise ses financements en faveur de la TEE. Au-delà d'un soutien renforcé aux producteurs d'énergies renouvelables, elle vise à promouvoir les industriels innovants en matière de TEE, ainsi qu'à accompagner les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et les petites et moyennes entreprises (PME) dans leur transition énergétique, quel que soit leur secteur d'activité.

1,9 Md€ de nouveaux financements directs en faveur de la TEE en 2018

■ CDC Biodiversité : cf. « *Préservation de la biodiversité* » dans cette même section.

■ CDC Habitat :

Pour permettre à son patrimoine de mieux supporter ces nouvelles contraintes et de rester attractif, CDC Habitat agit sur la

performance des nouveaux logements, réalise des travaux sur les bâtiments existants, installe des systèmes hydro-économiques et des dispositifs de récupération d'eau de pluie. Il assure par ailleurs le pilotage du groupe de travail sur la résilience et l'adaptation au changement climatique de l'alliance HQE-France GBC.

■ Compagnie des Alpes :

Pour faire face à l'impact du changement climatique sur leur accessibilité, les sites de loisirs du groupe Compagnie des Alpes expérimentent des initiatives favorisant les déplacements collectifs : campagnes de communication sur la possibilité de se rendre sur les sites en transports en commun ferré, mise en place de navettes gratuites entre les stations ou les différentes infrastructures, mise en place de navettes depuis et vers les plateformes multimodales (ex : gares et aéroports), incitations au covoiturage (intégration d'encarts dédiés sur les sites internet pour faciliter les recherches, création d'aires et d'arrêts de covoiturage dans les vallées), etc. Ces expérimentations et d'autres innovations seront généralisées pour fournir des alternatives simples, flexibles et confortables pour rejoindre les différents sites.

■ Egis :

Grâce à ses interventions sur des opérations d'un montant global équivalent à 10 Md€ d'investissements de travaux par an, Egis constitue un acteur international de premier plan dans la lutte contre le changement climatique. L'entreprise accompagne ses clients et les territoires sur les sujets d'atténuation, d'adaptation et même de sobriété énergétique. Par la diversité de ses métiers (conseil, ingénierie et exploitation), Egis peut avoir une influence sur les projets de nos clients et agir sur les trois leviers que sont l'atténuation, l'adaptation ou la séquestration des émissions de gaz à effet de serre (GES).

Depuis plusieurs années, Egis fournit des produits et des services qui contribuent à bâtir un monde décarboné et à assurer la résilience. En 2018, le groupe a lancé la démarche « Trajectoire 1,5°C » afin de renforcer progressivement son offre bas-carbone pour l'ensemble de ses missions et domaines d'intervention ; les solutions concernées sont notamment valorisées grâce à l'inscription de la mention « Trajectoire 1,5°C ».

Les solutions ou projets d'atténuation les plus emblématiques sont : *Cycle up* (cf. « *Consommation de matières premières* »), Variways (éco-comparateur de variantes routières qui affiche pour chaque variante les émissions de GES), le vétiver pour stabiliser les sols (six fois moins de CO₂ émis et six fois moins cher qu'une méthode classique), le « Tram autrement » adapté à la taille des villes (réduction des émissions par passager transporté), les réseaux de chaleur et de froid (ex : ville de Saclay qui prévoit un

impact carbone trois fois inférieur à un chauffage classique au gaz), le péage positif (ex : réduction du trafic de 8 % aux heures de pointe à Rotterdam, soit 4 100 trajets évités et 27 % de temps en moins perdu), les énergies renouvelables (ex : Wind-it qui prévoit un gain annuel de 70 teqCO₂ économisés.). Egis réalise également des études stratégiques pour accompagner les territoires (ex : étude stratégique Paris Bas carbone). Sur le volet de l'adaptation, Egis dispose d'expertises en matière de prévention des inondations, d'identification des vulnérabilités climatiques d'une région, d'une ville, d'une section routière ou d'un ouvrage (ex : Alger), ainsi que de prévision, de suivi et d'alerte contre les crues éclair. L'entreprise a également conçu la démarche ROSAU, dédiée à l'amélioration de la résilience urbaine, c'est-à-dire la capacité d'un système urbain à recouvrer ses fonctions à la suite d'une catastrophe naturelle.

Egis développe des projets dédiés aux énergies renouvelables

Le développement de projets d'énergie en ville (mutation vers des énergies renouvelables), de bâtiments à basse consommation, etc., sont autant d'axes de développement en faveur des énergies renouvelables. L'entreprise poursuit par ailleurs la commercialisation de Wind-It, une tour de télécommunication autonome en énergie, en Europe (Luxembourg) et Afrique (Kenya).

En 2018, Egis est entré au capital de RVE.SOL, société portugaise dédiée au développement de projets d'électrification rurale ; il a remporté, dans l'année même, son premier contrat « clé en main » pour l'électrification de 15 villages au Kenya. Cette prise de participation et ce premier projet confortent Egis dans son rôle d'acteur de premier plan de la TEE.

Dans le domaine de l'exploitation, plus de 800 panneaux photovoltaïques viennent d'être mis en service au nord de Vienne pour alimenter l'éclairage de trois tunnels d'une autoroute exploitée par une filiale d'Egis Road Operation au Nord de Vienne (Autriche).

En France, les équipes d'Egis assurent la réalisation des études environnementales et la maîtrise d'œuvre complète de la chaufferie biomasse de Surville (Calvados) ; une fois mise en service, il s'agira de la plus importante chaufferie biomasse raccordée à un réseau de chaleur en France.

■ Icade :

Icade innove et adapte ses produits et services en intégrant de nouvelles technologies et solutions plus respectueuses de l'environnement : bâtiments labellisés E+C-, immeubles réversibles, solutions de mobilité durable, solutions de gestion optimisée de la consommation en énergie, etc.

En matière de mobilité notamment, Icade programme ses opérations au plus près des réseaux de transports en commun (80 % des nouvelles opérations d'Icade sont situées à moins de 400 m d'un réseau de transport en commun), propose des navettes fluviales et terrestres électriques, ainsi que des services de partage de véhicules et de vélos, déploie des bornes de charge pour véhicules électroniques (96 % de ses parcs et bureaux en sont équipés).

De plus, Icade intègre les principes de l'économie circulaire et innove pour la construction durable (matériaux biosourcés, constructions bois, analyses du cycle de vie, biodiversité, etc.). Des partenariats sont par ailleurs menés avec la Caisse des dépôts et ses filiales, des universités, des *start-ups* et des industriels afin de développer de nouvelles solutions pour ses clients (ex : programme de recherche sur les toitures végétalisées nouvelle génération avec l'Institut d'écologie et des sciences de l'environnement de Paris, plateforme digitale de réemploi des matériaux *Cycle up* avec Egis, solution de centre de tri local et optimisé avec Semardel, etc.). Icade expérimente par ailleurs l'utilisation de *smart grids* et du label E+C- à l'échelle d'un quartier.

Enfin, Icade affirme son engagement dans la lutte contre le changement climatique auprès des territoires en participant par exemple à l'élaboration du Plan Climat et du programme « Résilience » de la Ville de Paris.

■ SCET :

La SCET propose aux collectivités les offres et services suivants :

■ Rénovation énergétique du patrimoine public :

- analyse des caractéristiques techniques, des usages des bâtiments et des scénarios de travaux ;
- définition de programmes pluriannuels de travaux et d'une modélisation financière des coûts d'investissement et de fonctionnement ;
- analyse comparative des montages et des structures les plus adaptés ;
- mise en œuvre de schémas directeurs et de feuilles de route opérationnelles ;
- négociation de la documentation contractuelle ;
- sécurisation des paramètres financiers des offres ;

■ Rénovation énergétique de l'habitat privé :

- définition de dispositifs en faveur de la massification de la rénovation des maisons individuelles et des copropriétés ;
- définition du modèle économique et juridique du tiers financement direct et indirect ;
- organisation des acteurs et mise en œuvre du système numérique ;
- définition et mise en œuvre d'instruments financiers ;

■ Réseaux de chaleur :

- définition des modèles juridiques et financiers ;
- accompagnement de la négociation contractuelle et montage de structures de projets ;
- mise en œuvre de tours de table et recherche de financements ;
- définition du modèle économique.

Par ailleurs, la SCET réalise, pour ses clients, des missions liées à des projets

dédiés aux énergies renouvelables, comme la structuration de fonds d'investissement dédiés (ex : Conseil régional de Nouvelle Aquitaine), l'accompagnement de projets éoliens en Bourgogne (ex : EDF Energies nouvelles), ou encore l'accompagnement à la mise en place de réseaux de chaleur (ex : SEMAG à Gardanne).

Enfin, la SCET propose à ses clients, opérateurs publics et privés ou maîtres d'ouvrage (sociétés d'autoroute, RFF, etc.), un accompagnement stratégique et opérationnel de leurs projets de biodiversité (cf. « *Préservation de la biodiversité* » dans cette même section).

- Société Forestière : cf. « *Lutte contre le changement climatique* ».
- Transdev : cf. « *Lutte contre le changement climatique* ».

Emissions de gaz à effet de serre

Cette donnée n'est pas consolidable au niveau du Groupe du fait de la disparité des activités de ses entités et des méthodologies utilisées par ces dernières

Les émissions associées aux activités d'investissement sont comptabilisées à part (voir le rapport d'activité et de développement durable – page 53).

Caisse des Dépôts

Voir le rapport d'activité et de développement durable 2018 (page 56).

Les principaux leviers de la Caisse des Dépôts pour réduire son empreinte carbone (hors émissions de GES associées à ses portefeuilles d'actifs) portent sur ses processus de fonctionnement interne (cf. « *Impacts environnementaux du fonctionnement interne > Emissions de gaz à effet de serre* »).

Activités financières et de services

■ Bpifrance :

Les principaux postes d'émissions de GES de Bpifrance sont les déplacements professionnels (73 % du bilan total) et la consommation d'électricité (27 %).

■ CNP Assurances :

Pour CNP Assurances, les trois premiers postes sont l'achat de prestations de services et de prestations intellectuelles (50 %), les immobilisations de biens (11 % - matériel informatique notamment) et les déplacements professionnels (9 %) – ils représentent 70 % du bilan total.

Activités immobilières

Intensité carbone (en kgCO ₂ /m ² /an)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018
CDC Habitat (logements)	28	31	32	-9,7 %
Icade (parcs d'affaires) *	17	20	20	-15,0 %

- **CDC Habitat :**
 - Les données ont été calculées d'après les usages du diagnostic de performance énergétique sur le périmètre de CDC Habitat, CDC Habitat Social et Sainte-Barbe ;
 - La baisse observée entre 2017 et 2018 est liée aux évolutions de la surface du patrimoine et du nombre de logements (pris en compte pour le calcul de la consommation énergétique par occupant) ;
- **Icade :**
 - Les données ont été calculées sur la base des consommations réelles ; elles sont corrigées des variations climatiques et incluent les certificats verts achetés ;
 - La baisse de l'intensité carbone du patrimoine observée entre 2017 et 2018 reflète les investissements réalisés en matière d'efficacité énergétique déployés sur le patrimoine, la cession de parcs et d'actifs intensifs en énergie et en carbone, ainsi que par l'augmentation de la part d'énergie renouvelable dans le mix énergétique.

■ CDC Habitat :

La consommation énergétique du patrimoine (incluant les bâtiments occupés par les collaborateurs – incidence peu significative) constitue la principale source d'émissions de GES de CDC Habitat (99,4 % des émissions des scopes 1 et 2 en 2017²⁶) et l'un des principaux leviers de réduction de ses émissions.

■ Icade :

Concernant Icade, c'est l'énergie grise des bâtiments qui constitue la principale source d'émissions de CO₂, en lien avec ses activités de promotion.

²⁶ Cette donnée inclut les bâtiments occupés par les collaborateurs (incidence peu significative).

Activités de transport

Emissions de gaz à effet de serre (en teqCO ₂)	2018	2017	2016	2015	Evolution 2017/2018	- dont scope 1	- dont scope 2	- dont scope 3
Transdev	1 758 512,1	1 772 759,8	1 780 871,0	1 848 936,0	-0,8 %	1 482 219,0	276 293,1	-

- Les données portent sur le périmètre des sociétés consolidées par intégration globale selon la méthode du contrôle financier, avec ajout d'un critère de contrôle opérationnel si Transdev est responsable de la maîtrise des impacts environnementaux de l'activité concernée ;
- Les données sont indisponibles pour les sites situés en Finlande, en Inde et aux Pays-Bas ; par ailleurs, plusieurs entités sont sorties du périmètre du groupe ;
- Les données portent sur les émissions générées par les infrastructures ainsi que celles générées par la flotte ;
- Les autres émissions de GES indirectes (scope 3) ne sont pas consolidées à l'échelle du groupe.

■ Transdev :

La flotte de véhicules – essentiellement composée de véhicules thermiques (bus diesel notamment - scope 1) – et les infrastructures (scope 2) exploitées représentaient respectivement 95,5 % et 4,5 % des émissions globales de GES de Transdev en 2016 (pas de mise à jour des données en 2018). Les émissions de GES relatives au scope 3 ne sont pas suivies.

90,1 KeqCO₂ / 100 km

émis en 2018 (-2,0 % par rapport à 2017)

Activités de tourisme et de loisirs

Emissions de gaz à effet de serre (en teqCO ₂)	2018	2017	2016	2015	Evolution 2017/2018	- dont scope 1	- dont scope 2	- dont scope 3
Compagnie des Alpes	32 415,0	34 841,5	33 693,5	32 339,0	-7,0 %	27 451,0	4 964,0	-

- Les données 2018 intègrent le groupe TravelFactory France, acquis en janvier de la même année. Les sites sortis du périmètre sur l'exercice sont les musées Grévin Séoul et Grévin Prague ; leurs données ont été exclues sur l'ensemble de l'exercice ;
- La baisse observée entre 2017 et 2018 est liée à la comptabilisation en net de la consommation énergétique du Futuroscope, qui est à la fois producteur d'énergie sur le réseau national et consommateur, ainsi qu'au passage à l'électricité renouvelable des parcs de loisirs situés en France au 1^{er} janvier 2018 ;
- Le périmètre est celui des sociétés consolidées du groupe Compagnie des Alpes ; le groupe TravelFactory France, acquis en janvier 2018, a été intégré tandis que les musées Grévin Séoul et Grévin Prague ont été sortis au cours de l'exercice - leurs informations ont été exclues sur l'ensemble de l'exercice.

■ Compagnie des Alpes :

Les émissions de GES générées par l'exploitation de domaines skiables sont liées à plus de 80 %²⁷ à l'acheminement des clients sur les sites (57 %) et aux usages énergétiques de bâtiments résidentiels et tertiaires (27 %). Les émissions relatives aux scopes 1 et 2 sont insignifiantes. Si les émissions de scope 3 sont plus difficilement mesurables pour les destinations de loisirs, la réalisation d'un bilan d'émissions de GES pour le Futuroscope en 2012 a démontré que le transport des clients constitue, là encore, une source d'émissions majeure (33 % du bilan total).

1,25 kgeqCO₂ émis en moyenne par journée client pour les domaines skiables en 2018 et **1,6 kgeqCO₂** pour les destinations de loisirs

Activités d'ingénierie et de conseil

■ Egis :

77 % des émissions de GES générées par Egis en 2018 étaient liées aux déplacements professionnels des collaborateurs (-6 points par rapport à 2017).

■ Informatique CDC :

Les principaux postes d'émissions de GES d'Informatique CDC (90 % du bilan total) étaient, en 2018, les immobilisations de biens (46,4 % - matériel informatique, notamment), l'achat de produits et services (23,5 %), et la consommation de carburant des véhicules opérés par ou pour l'entreprise (19,2 %).

■ SCET :

Ces données ne sont pas suivies.

²⁷ D'après une étude menée en 2010 par 10 stations de ski françaises.

Consommation d'énergie

Activités immobilières

Consommation énergétique annuelle moyenne	- rapportée à la surface (en kWh ep/m²/an)				- par occupant (en kWh ep/occupant/an)				- totale (en kWh ep/an)
	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	Evolution 2017/2018
CDC Habitat (logements)	158,0	167,0	171,0	-5,4 %	3 524,0	3 746,0	3 899,0	-5,9 %	-5,7 %
Icade (parcs d'affaires)	429,0	448,0	447,0	-4,2 %	6 434,0	6 717,0	6 713,0	-4,2 %	-4,0 %

- **CDC Habitat :**
 - Les données ont été calculées d'après les usages du diagnostic de performance énergétique sur le périmètre de CDC Habitat, CDC Habitat Social et Sainte-Barbe ;
 - Les baisses observées entre 2017 et 2018 sont liées aux évolutions de la surface du patrimoine et du nombre de logements (pris en compte pour le calcul de la consommation énergétique par occupant) ;
- **Icade :**
 - Les données ont été calculées sur la base des consommations réelles ; elles sont corrigées des variations climatiques ;
 - Les baisses observées entre 2017 et 2018 reflètent les investissements réalisés en matière d'efficacité énergétique déployés sur le patrimoine, ainsi que la cession de parcs et d'actifs intensifs en énergie.

Les deux filiales immobilières du Groupe déploient des plans d'action visant à réduire l'énergie grise de leurs opérations, améliorer l'efficace énergétique de leur patrimoine et de son exploitation, augmenter la part de renouvelables dans la consommation énergétique de ce dernier et sensibiliser les occupants.

■ CDC Habitat :

■ En phase de construction :

Les nouvelles opérations de CDC Habitat ont systématiquement un niveau de performance conforme à la RT 2012 (sauf dérogation). Le groupe vise à réduire l'énergie grise de ses opérations en la mesurant grâce à l'outil EVE Habitat, en formant à ces enjeux les responsables opérationnels et en mettant à disposition des maîtres d'œuvre un référentiel technique ainsi que des guides de

conception. Le gain correspondant n'est pas consolidé.

■ En phase d'exploitation :

Le groupe CDC Habitat s'est doté d'un plan stratégique énergétique (PSE) visant à atteindre une consommation moyenne en énergie primaire de 150 kWh ep/m²/an (mesurée par le biais des diagnostics de performance énergétique – DPE) à l'horizon 2020.

Dans le cadre de ce PSE, décliné au sein du plan stratégique patrimonial de chaque entité, les rénovations énergétiques sont décidées sur la base d'audits énergétiques, d'études de faisabilité énergétique, de minima techniques communs à tout le groupe et de l'optimisation des éco-financements.

Pour illustration, sur le périmètre des entreprises sociales pour l'habitat (ESH)

du groupe, les prêts éco-conditionnés de la Banque européenne d'investissement (BEI) vont permettre de financer la réhabilitation de 20 000 logements de fin 2016 à 2021 avec une attention toute particulière sur l'énergie et l'environnement. Les résidences concernées ont fait l'objet d'un audit énergétique ; l'objectif est de réaliser 40 % d'économies d'énergie et 60 % des logements concernés visent un niveau BBC Rénovation. Enfin, une évaluation environnementale, basée sur trois critères (énergie, eau et Santé), est réalisée systématiquement pour tous les projets grâce à l'outil EVE Habitat.

-17 % de logements affichant une étiquette énergétique E, F ou G dans le patrimoine du groupe CDC Habitat²⁸ par rapport à 2017.

Le groupe met par ailleurs en place des contrats de suivi des installations techniques, un suivi des charges et la formation des gestionnaires. L'entreprise a par ailleurs mis des guides à disposition des locataires. Le gain correspondant n'est pas consolidé. Enfin, des travaux sont en cours sur les sujets de précarité énergétique.

■ **Icade :**

Icade déploie une stratégie durable de performance énergétique tout au long du cycle de vie du bâtiment, en cohérence avec la future réglementation environnementale prévue pour 2020. Préfigurée par l'expérimentation E+C- (énergie positive et réduction carbone), cette réglementation mettra l'accent sur l'impact carbone des matériaux de construction, ainsi que sur l'efficacité énergétique et l'utilisation d'énergies renouvelables en phase d'exploitation.

■ **En phase de construction :**

Afin de mesurer son impact dans sa globalité, Icade soumet systématiquement chacune de ses nouvelles constructions à un bilan carbone complet ; à partir de 2019, Icade intégrera l'impact carbone global de ses opérations en phase de construction et durant 50 ans d'exploitation. Un outil de modélisation de la performance carbone a par ailleurs été créé, ainsi qu'un catalogue de solutions, pour aider les opérationnels à faire les meilleurs choix (matériaux, type d'équipement, etc.).

Icade renforce son utilisation de matériaux durables et réalise des analyses de cycle de vie sur ses opérations de grande ampleur (cf. « *Consommation de matières premières* »). L'augmentation du nombre de constructions bois a ainsi permis de réduire l'intensité carbone liée à l'énergie grise de 12,8 % entre 2015 et 2018, soit 2 ans avant l'objectif fixé ; l'entreprise s'est fixée comme objectif de développer au moins cinq constructions bois par an.

Enfin, Icade développe un « laboratoire bas-carbone » afin d'évaluer, par opération, l'investissement requis pour différents niveaux de performance carbone et soutenir financièrement l'amélioration de la performance.

73 % des logements neufs d'Icade dépassaient d'au moins 10 % la réglementation thermique RT 2012 en 2018 (+3 points par rapport à 2017)

■ **En phase d'exploitation :**

La cartographie environnementale des immeubles (taux de couverture de 87 % du patrimoine) et les audits énergétiques réguliers permettent à Icade de piloter au plus près les consommations énergétiques et les émissions de carbone des actifs en exploitation. Pour atteindre ses objectifs de réduction de 30 % de son intensité énergétique et de 40 % de ses émissions de GES entre 2011 et 2020, Icade a mis en place un plan d'action volontariste, doté

²⁸ Hors Adoma, Maisons & Cités et SIDOM.

d'un budget de 50 M€ sur trois ans (2017-2019).

Pour Icade, le premier levier d'amélioration de l'efficacité énergétique est le remplacement des équipements les moins performants (installation de chaudières et de systèmes d'air conditionné à haut rendement, généralisation de l'éclairage par LED²⁹). Icade prévoit notamment de généraliser l'éclairage par LED dans les parties communes de plus de 75 % de son patrimoine d'ici fin 2019. Ces travaux interviennent dans le cadre d'un plan d'action volontariste, doté de 50 M€ pour la période 2017-2019. Au-delà du strict financement des travaux dans les parties communes, Icade propose à ses locataires des solutions d'éclairage LED adaptées leur permettant de réaliser jusqu'à 80 %.

Le deuxième levier est le déploiement des contrats de performance énergétique (CPE) qui fixent, pour les gestionnaires d'exploitation, un objectif de performance énergétique assorti d'incitations financières. Fin 2018, 77 % des gestionnaires d'exploitation des immeubles dont Icade maîtrise l'exploitation étaient soumis à un CPE. Pour agir sur les zones non maîtrisées par Icade (ex : parties privatives), des comités « bail vert » sont organisés afin de sensibiliser les locataires aux économies qu'ils peuvent réaliser et de mettre en place un plan d'action complet en matière de réduction d'énergie, d'eau, de carbone et de déchets, avec des objectifs chiffrés. En 2018, 100 % des locataires soumis à la réglementation sur l'annexe environnementale (annexe au bail commercial signé avec le locataire qui comprend l'ensemble des données en matière de performance énergétique des équipements, de consommation d'énergie, de déchets générés et de consommation d'eau) étaient accompagnés à travers de tels comités (contre 89 % en 2017) – en

²⁹ *Light emitting diode*, lampe à diode électroluminescente.

ligne avec l'objectif que s'était fixé Icade. Désireuse de généraliser les certifications environnementales à l'ensemble de son patrimoine, Icade voit une part toujours plus importante de ses actifs labellisés HQE et/ou BREEAM (cf. « *Certifications de gestion durable* »).

L'intensité carbone des nouvelles constructions en phase d'exploitation a baissé de 2,4 % entre 2017 et 2018, grâce à une meilleure performance énergétique et un recours accru aux énergies renouvelables (achat de certificats verts – 23 % de la consommation d'électricité en 2018, raccordement des immeubles aux réseaux de chaleur, et production en propre – géothermie et panneaux photovoltaïques).

18 % d'énergies renouvelables dans le mix énergétique du patrimoine d'Icade en 2018 (objectif de 20 % en 2020)

Activités de transport

Consommation d'énergie liées aux activités de transport - En valeur absolue et par source (en MWh ef)		2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	- dont électricité	- dont gaz	- dont GNV/bio gaz	- dont fioul / gazole	- dont diesel	- dont autres
Transdev	Bâtiments et infrastructures*	682 876,8	627 72 1,2	735 998,2	8,8 %	29,4 %	16,9 %	-	53,7 %	-	0,0 %
	Flotte *	5 619 553,0	6 210 197,4	6 590 651,8	-9,5 %	9,5 %	-	6,7 %	-	78,0 %	5,8 %
	Total	6 302 429,8	6 837 91 8,6	7 326 650,0	-7,8 %	11,7 %	1,8 %	6,0 %	5,8 %	69,5 %	5,2 %

- Les données 2017 ont été corrigées ;
- Les données couvrent à la fois l'énergie consommée pour le fonctionnement interne de l'entreprise (non significative) et celle consommée par les processus d'exploitation (principal poste de consommation d'énergie) ;
- Les facteurs de conversion utilisés pour la consommation d'énergie des bâtiments et des infrastructures sont de 10,108 kWh/litre pour le fuel et de 11,209 KWh ef/m³ pour le gaz ; le facteur de conversion utilisé pour la consommation de carburant de gaz naturel pour véhicules (GNV) et de biogaz est de 0,0535 kWh/litre ;
- Les données 2018 ont été calculées d'après les consommations réelles issues des factures ;
- Les données sont indisponibles pour les sites situés en Finlande, en Inde et aux Pays-Bas ; par ailleurs, plusieurs entités sont sorties du périmètre du groupe. Cela explique notamment la baisse de la consommation énergétique de la flotte constatée entre 2017 et 2018 (baisse de la flotte GNV aux Etats-Unis).

Consommation d'énergie	- par m ² (en KWh ef/m ²)				- par collaborateur (en KWh ef/collaborateur)			
	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018
Transdev	51,8	48,5	52,5	6,8 %	8 350,0	7 699,9	8 888,9	8,4 %

- Les données 2017 ont été corrigées ;
- Les données ont été calculées d'après la consommation énergétique totale des infrastructures ;
- Les consommations 2018 appréciées au regard de la surface occupée ont été calculées d'après une surface totale - intérieure et extérieure - de 13 185 296,18 m² (contre 12 943 656,61 en 2017 et 14 019 491,21 en 2016) ;
- Les consommations 2018 appréciées au regard des effectifs ont été calculées d'après un effectif de 81 782 collaborateurs (contre 81 523 en 2017) ;
- Les données sont indisponibles pour les sites situés en Finlande, en Inde et aux Pays-Bas ; par ailleurs, plusieurs entités sont sorties du périmètre du groupe.

■ Egis :

En phase d'exploitation, Egis met en place une « task-force », en mode projet, regroupant les différents départements afin d'améliorer l'efficacité énergétique en mode projet. Pour les infrastructures routières, cela se traduit par un effort de pilotage des équipements (ventilation des tunnels, zones de bureaux) ou des renforts d'isolation (cabines de barrières de péage). Le déploiement de technologies sans contact (ex : badge

Easytrip) limite les arrêts des utilisateurs en barrière de péage ; des mesures d'exploitation spécifiques sont également prises pour limiter l'attente en barrière de péage les jours de forte affluence. Pour les infrastructures aéroportuaires, cela se traduit aussi bien par le management de l'énergie des bâtiments (ex : certification « bas-carbone » des aéroports africains) que par des équipements particuliers, ou encore la mise au point de procédures d'exploitation visant à optimiser la capacité de l'aéroport – et donc réduire les temps d'attente des avions au sol ou en vol.

Egis s'est fortement impliqué dans le programme SESAR, volet technologique du Ciel Unique européen, qui vise explicitement à réduire l'impact sur l'environnement de l'activité aérienne (cf. « *Lutte contre le changement climatique* »).

■ Transdev

Les mesures de performance énergétique mises en œuvre par l'entreprise sont définies en fonction des situations locales (état des bâtiments, possibilités d'investissement, volonté du client). Le groupe conduit des développements pilotes sur certains de ses dépôts. Chaque

pays et chaque réseau mettent par ailleurs en place des stratégies adaptées, comme la démarche « *Best Management Practices* » aux Etats-Unis ou des démarches ISO 14 001 et ISO 26 000. Enfin, des formations d'écoconduite sont déployées en France et un document d'information est diffusé afin de faire connaître les bonnes pratiques innovantes en la matière.

11,0 % d'énergies renouvelables dans la consommation énergétique totale de Transdev en 2018 (contre 10,0 % en 2017)

Activités de tourisme et de loisirs

Consommation d'énergie liée aux activités touristiques (en MWh ef)		2018	2017	2016	Evolution 2017/2018
Compagnie des Alpes	Domaines skiables	166 383,0	162 018,3	156 708,4	2,7 %
	Destinations de loisirs	81 665,2	92 194,6	93 505,3	-11,4 %
	Holding	585,9	471,8	564,6	24,2 %
	Total*	248 634,1	254 684,8	250 778,3	-2,4 %

- Les données fournies couvrent à la fois l'énergie consommée pour le fonctionnement interne de l'entreprise (non significative) et celle consommée par les processus d'exploitation (principal poste de consommation d'énergie) ;
- Le périmètre est celui des sociétés consolidées du groupe Compagnie des Alpes ; le groupe TravelFactory France, acquis en janvier 2018, a été intégré tandis que les musées Grévin Séoul et Grévin Prague ont été sortis au cours de l'exercice - leurs informations ont été exclues sur l'ensemble de l'exercice.

■ Compagnie des Alpes :

L'électricité est le principal enjeu énergétique du groupe CDA, représentant près de 2/3 des consommations - essentiellement liées aux remontées mécaniques et aux attractions. La majeure partie de la consommation totale d'électricité du Groupe est en effet attribuée aux domaines skiables (67 % lors de l'exercice 2016/2017). Sur les 6 domaines skiables qui intègrent et distinguent la production de neige dans leurs activités, les remontées mécaniques représentent 80 % de la consommation totale d'électricité ; cette dernière est

dépendante de plusieurs facteurs : conditions météorologiques, ouverture/fermeture de certains secteurs et fréquentation des domaines. Les parcs de loisirs consomment quant à eux environ 31 % de cette électricité (données de l'exercice précédent), principalement en été.

Le travail de suivi et d'optimisation des consommations se poursuit grâce au partage de bonnes pratiques – lesquelles doivent continuer à s'intensifier. Afin de diminuer la consommation d'électricité, de nombreuses actions, adaptées aux spécificités de chaque activité, sont lancées dans les sites :

- regroupement des bureaux de Paris et de Chambéry sur des surfaces plus optimisées ;
- généralisation des LED, achat d'appareillage à faible consommation, amélioration du pilotage des températures et des consommations ;
- rationalisation du parc de remontées mécaniques en couvrant le même espace skiable avec moins d'appareils ;
- mise en place de systèmes de récupération de la chaleur dans les machineries et les transformateurs pour chauffer les locaux industriels et refroidissement de certains locaux grâce à la fraîcheur de la nuit ;
- régulation de la vitesse des remontées mécaniques en fonction du trafic avec, dans certains cas expérimentaux, une adaptation automatique de la vitesse de l'appareil par scrutation de la file d'attente ;
- installation de variateurs de fréquence pour la production de neige ;
- réalisation de diagnostics énergétiques des bâtiments (ex : mise en place d'une enveloppe de 200 000 € par le Musée Grévin de Paris en 2018 pour le remplacement d'ouvrants et l'amélioration de l'isolation thermique) et rénovation des cabanes sur les domaines ;
- remplacement d'appareils (remontées mécaniques, enneigeurs, pompes, etc.) par des appareils plus performants et utilisation de nouvelles motorisations ;
- coupure temporaire des transformateurs électriques des domaines skiabiles l'été (lorsque cela est possible).

12,0 KWh d'énergie finale consommée en moyenne par journée client pour les domaines skiabiles en 2018 et **8,9 KWh** pour les destinations de loisirs

Par ailleurs, 52 % de l'énergie consommée par le groupe Compagnie des Alpes est issue de sources renouvelables – cette part s'élève à 82 % pour la consommation d'électricité verte dans la consommation électrique totale du groupe. Cela permet à ce dernier de maîtriser ses émissions de GES avec 10 182 teqCO₂ évitées (-24 % par rapport aux émissions totales de GES du Groupe avant prise en compte des énergies renouvelables).

Serre Chevalier est en passe de devenir la première station à produire sa propre électricité

Serre Chevalier a pour ambition de devenir la première station de ski à produire sa propre électricité en combinant les trois énergies renouvelables. Ce projet lui permettra de produire annuellement 4,5 GWh d'électricité renouvelable avec 80 % d'hydraulique, 12 % de photovoltaïque et 8 % de micro-éolien d'altitude. Partiellement déployé en 2018, pour une mise en service intégrale en 2021, ce projet ambitionne de produire 30 % de la consommation électrique totale du domaine. Cet investissement de 3,6 M€ repose sur l'utilisation d'infrastructures existantes pour en faire de réels supports aux sources d'énergies renouvelables ; il vise à installer le domaine skiable de Serre Chevalier comme un acteur incontournable de la transition énergétique sur le territoire

Activités d'ingénierie

■ Egis :

Egis propose plusieurs offres de service qui permettent d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments dès leur conception ; le groupe développe également des solutions de mobilité durable. En 2018, Egis a accompagné la Métropole d'Orléans dans le cadre du renouvellement complet de sa flotte de bus en véhicules zéro émission carbone d'ici 2023, au titre d'une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage. Egis a également exercé des missions de synthèse et de coordination pour « *Enjoy* », le plus grand immeuble de bureaux en France labellisé BBCA (Bâtiment Bas-Carbone), situé à Paris dans le 17^{ème} arrondissement ; le programme « *Green Office Enjoy* » s'inscrit dans les ambitions portées par la ville de Paris pour atteindre la neutralité carbone d'ici à 2050. Plus grand immeuble de bureaux à énergie positive et en structure bois en France, « *Enjoy* » combine trois atouts : le bas carbone, la basse consommation et l'énergie positive. Egis réalise par ailleurs la maîtrise d'œuvre de 2 réseaux de chaleur au Kosovo. Enfin, Egis assurera la supervision des travaux de modernisation des réseaux de chaleur des villes de Pristina et Gjakova, financés par l'Union Européenne.

Prévention des nuisances et rejets

Rejets dans l'air

Activités immobilières

■ CDC Habitat :

Les impacts les plus importants concernent la phase de construction ; ils portent notamment sur les émissions de SO₂ et de CO₂ générées de manière indirecte. Celles-ci sont suivies grâce à l'outil EVE Habitat.

■ Icade :

Les rejets dans l'air (principalement des poussières et autres polluants) générés par les chantiers représentent un enjeu en matière de santé publique et de protection de l'environnement. Ces rejets prennent principalement la forme d'émissions de CO₂ (transports et utilisation de matériaux, consommation d'énergie, production de déchets). Particulièrement concerné durant cette phase, le pôle Promotion veille à maîtriser ses impacts dans le cadre des chartes de chantiers propres. Les opérations certifiées NF, HQE ou H&E du Pôle Promotion visent un niveau très performant pour la cible « chantier à faibles nuisances ». Un guide dédié, mis en place par Icade, stipule par exemple que :

- les engins de chantier doivent être « réglés » de façon à réduire les émissions de CO₂ ;
- l'organisation du chantier doit faire en sorte de fluidifier les flux pour éviter toute immobilisation sur le chantier, préjudiciable au déroulement des opérations et pouvant générer des émanations polluantes ;

- les entreprises (notamment de démolition) doivent indiquer les moyens pour cantonner la poussière et réduire les nuisances (arrosage, par exemple) ;
- les riverains doivent être informés des principales nuisances et leur durée estimée (trafic, bruits, poussières, etc.).

L'ensemble des opérations n'utilise que des matériaux dont l'impact sur la qualité de l'air est maîtrisé (classe A ou A+) ; les opérations certifiées NF Habitat font l'objet d'un contrôle in situ, avec vérification de l'efficacité des systèmes de ventilation et suivi de leur mise en œuvre. Enfin, le pôle promotion s'est engagé à mettre en œuvre des mesures d'amélioration de la qualité de l'air intérieur sur au moins 75 % des opérations de logements dès 2019.

En phase d'exploitation, les impacts (hors émissions de GES) sont peu significatifs pour Icade qui exploite uniquement des bureaux et des parcs d'affaires. La seule exception concerne les émissions de CO₂, Nox, SOx et autres GES liés aux équipements de chauffage et de refroidissement des bâtiments. Ceux-ci sont contrôlés périodiquement dans le cadre des contrats de maintenance ; 100 % des parcs où sont présents ces équipements sont certifiés ISO 14 001, ce qui garantit leur bonne gestion. En outre, le pôle Foncière Tertiaire vérifie annuellement la qualité de l'air intérieur de tous les immeubles certifiés HQE Exploitation afin d'évaluer la performance des systèmes de ventilation et le niveau des polluants intérieurs ; il s'est engagé à mettre en œuvre des campagnes d'analyse de la qualité de l'air sur tous les immeubles multi-locataires de plus de 15 000 m² d'ici 2022. Les certifications ISO 14 0001 et HQE Exploitation, qui

couvrent 89 % des actifs dont Icade contrôle l'exploitation, prévoient des mesures complémentaires pour garantir la santé et la sécurité des occupants, notamment en matière de pollution de l'air. Plusieurs expérimentations en faveur de l'amélioration de la qualité de l'air intérieur ont été menées en 2018. Icade va notamment tester sur son siège, en partenariat avec Veolia pendant un an, les deux solutions lauréates de la catégorie « Qualité de l'air intérieur » du « Challenge microcapteurs » ; ce challenge a été organisé, pour la première fois en 2018, par Airparif afin d'identifier les meilleures solutions de mesure de la qualité de l'air présentes sur le marché. Par ailleurs, le pôle Promotion sensibilise les acquéreurs des bureaux et logements à l'impact que peuvent avoir les matériaux (peinture, vernis) sur la qualité de l'air intérieur par le biais d'un « guide utilisateur ». Icade s'est engagé à élaborer un catalogue de solutions de mesure et de pilotage de la qualité de l'air intérieur et enrichir la communication avec les utilisateurs d'ici à 2020.

Activités de transport

■ Egis :

Les exploitations routières et aéroportuaires ont vocation à faire transiter des mobiles fortement émetteurs de polluants dans l'air. Ainsi, chacun des projets d'infrastructure qu'Egis exploite fait l'objet, en phase de conception, d'une étude multicritère permettant de choisir la solution d'aménagement la moins pénalisante en termes de rejets.

L'autorisation d'exploiter des aéroports étant liée à des niveaux de performance environnementale, surtout en matière de rejets dans l'air, le secteur aérien est fortement mobilisé sur ce sujet. C'est aussi le cas d'Egis qui agit dans le but de limiter les pollutions atmosphériques générées par les aéroports exploités. Une démarche vertueuse au regard de l'environnement a été engagée sur trois

aéroports situés en Afrique ; cette démarche a été récompensée par le label « bas-carbone ».

Pour les exploitations routières également, les études d'opportunité menées en amont mettent l'accent sur des niveaux de performance environnementale et en font l'un des critères d'acceptabilité du projet. Si les cahiers des charges couvrent indirectement le sujet, Egis propose par ailleurs une large gamme de solutions pour optimiser la capacité de ces infrastructures et le ratio impacts/passagers ; en matière de gestion dynamique de trafic notamment, Egis propose le péage « inversé » (ou « positif ») consistant à récompenser les usagers de la route qui acceptent de différer leurs déplacements afin de décongestionner les routes aux heures de pointe et de diminuer la pollution.

■ Transdev :

La flotte de véhicules opérée par Transdev étant essentiellement composée de véhicules thermiques (bus diesel notamment), les activités du groupe ont un impact sur la qualité de l'air (émissions de CO₂ mais également de SOx, Nox, particules en suspension). Transdev suit annuellement sa performance sur ces sujets.

Le groupe travaille à diminuer ses rejets dans l'air à travers des programmes de réduction des consommations adaptés à chaque pays, en agissant sur le matériel, la conduite, le management des activités, les stratégies d'exploitation, etc. Diverses actions sont menées au niveau du groupe, comme le programme de suivi de l'efficacité énergétique de la flotte, qui permet de réduire les consommations de carburant et l'énergie de traction (principal impact énergétique l'activité), ou encore les initiatives « *Eco-drive* » et « *Smart Driving* ». Le groupe Transdev s'est notamment engagé à augmenter chaque année la part de véhicules propres dans sa flotte totale.

39,9 % de véhicules propres³⁰
dans la flotte mondiale en 2018
(39,5 % en France)

Activités de tourisme et de loisirs

■ Compagnie des Alpes :

Les rejets dans l'air générés par les activités de la Compagnie des Alpes sont liés aux échappements des véhicules et des équipements utilisant des carburants fossiles (diesel, essence et fioul). L'enjeu porte donc sur la décarbonation des flottes de véhicules et d'engins de damage en faveur de motorisations bas-carbone.

Pour la plupart des véhicules diesel, les moteurs utilisent l'ADblue afin de réduire les émissions polluantes ; ce procédé permet en effet de réduire les quantités d'oxydes d'azote des gaz d'échappement, en transformant une partie en azote inoffensif et en vapeur d'eau. Néanmoins, l'effet de ces pratiques sur la réduction des rejets dans l'air n'est pas comptabilisé.

Activités d'ingénierie

■ Egis :

Les projets routiers et aéroportuaires sont, en phase d'exploitation, à l'origine de polluants atmosphériques de type NOx et SOx. En matière de conception de projets, Egis dispose d'entités spécialisées dans la modélisation des impacts atmosphériques de tels projets ; elle propose, dans ses missions, des mesures de réduction et de compensation de l'impact des rejets dans l'air (y compris odeurs et poussières). Il s'agit d'une activité de spécialité sur laquelle Egis est reconnu et apporte des solutions pour que les projets soient le plus respectueux possible des normes en vigueur et de la santé des riverains. Le groupe propose ainsi différents outils

³⁰ Les véhicules compris dans la définition de « véhicules propres » sont les suivants : Euro VI, hybrides, gaz naturel pour véhicules/biogaz, électriques.

permettant de comparer plusieurs solutions de conception afin que les clients puissent choisir les meilleurs projets possibles, comme l'outil Variways qui permet, dès la phase de conception d'une route, de quantifier les impacts du futur trafic routier et de les prendre en compte dans les choix de tracé et de géométrie.

Activités de gestion forestière

■ Société Forestière :

Les forêts gérées par la Société Forestière pour le compte des propriétaires s'inscrivent dans le cadre du cycle de captage du CO₂. Par ailleurs, l'activité de commercialisation du bois permet d'alimenter l'industrie en bois « bûche », qui se substitue à l'énergie fossile ; les 200 000 stères fournis permettent ainsi d'éviter environ 30 000 tonnes de CO₂ équivalent pétrole. Ce bois, qui servira de bois d'œuvre et de bois d'industrie, stocke ensuite du CO₂ pendant toute la durée de vie des objets manufacturés. Les opérations forestières s'inscrivent dans le cadre des engagements de gestion durable développés par la Société Forestière (certifiés ISO 9 001 version 2008) et dans le cadre de la certification PEFC. Ces engagements prévoient une stricte limitation de l'utilisation d'intrants en forêt. Des mesures sont par ailleurs mises en œuvre afin de limiter les émissions de GES liées aux déplacements dans le cadre des opérations forestières (ex : réorganisation géographique des secteurs gérés par les chefs de centre, recours privilégié aux déplacements en groupe et au covoiturage, etc.).

Rejets dans l'eau et les sols

Activités immobilières

En phase de conception et de construction, les filiales immobilières du Groupe, CDC Habitat et Icade, sont peu exposées aux risques de pollution de l'eau

et du sol. Des pollutions locales pouvant cependant être générées par les chantiers, les deux entreprises se sont dotées d'une charte de chantier à faibles nuisances.

En phase d'exploitation, les impacts sont également limités pour les filiales immobilières ; le principal risque de pollution du sol et de l'eau vient de l'utilisation de produits phytosanitaires pour l'entretien des espaces verts.

■ CDC Habitat :

La charte pour un chantier à faibles nuisances décrit l'organisation à mettre en œuvre pour réduire les risques de pollution du sol et de rejets dans l'eau.

CDC Habitat a réalisé un contrat type d'entretien des espaces verts interdisant l'utilisation de produits phytosanitaires ; ce contrat est progressivement déployé sur le territoire. Le contrat type d'entretien des installations de chauffage prévoit quant à lui le contrôle et la vérification des cuves de fioul conformément à la réglementation en la matière.

■ Icade :

La phase de construction comporte des risques de pollution de l'eau et des sols liés aux chantiers : nettoyage des façades, production de déchets, ruissellements dans les zones de stockage des produits et matériaux, etc. Outre la charte de chantier à faibles nuisances, ces risques sont maîtrisés par une politique de certifications environnementales exigeantes (HQE, H&E) ; ces référentiels portent une attention particulière à la maîtrise des nuisances liées au chantier, notamment en termes de limitation des consommations et des pollutions de l'eau, de gestion des eaux pluviales ainsi que de réduction et d'élimination des déchets.

Le patrimoine d'Icade est constitué de bâtiments de bureaux et d'activités dont l'exploitation courante n'est pas de nature

à affecter gravement l'environnement en raison de rejets dans l'eau et le sol.

En matière d'exploitation également, les risques de pollution de l'eau et des sols sont maîtrisés par une politique de certifications environnementales exigeante (HQE, BREEAM). Celle-ci prend notamment en compte des aspects liés à la pollution de l'eau ainsi qu'à la gestion des eaux usées et des eaux pluviales. La gestion environnementale des parcs d'Icade, qui suit le référentiel ISO 14 001 (100 % des parcs certifiés en 2018), permet de maîtriser ces risques. Le groupe encourage par ailleurs la mise place de bonnes pratiques : gestion responsable des espaces verts sur les parcs (100 % des parcs d'Icade disposant d'espaces verts étaient couverts par le label EcoJardin en 2018) ; installation de bassins de rétention sur certains parcs pour limiter la pollution de l'eau et la saturation des stations d'épuration en cas de fortes pluies ; expérimentation de toitures végétalisées (afin d'analyser leur intérêt dans la limitation du ruissellement des eaux de pluie notamment). Le pôle Foncière Tertiaire s'est engagé à maintenir le label Ecojardin et la certification ISO 14 001 sur 100 % de ses parcs entre 2019 et 2022.

Activités de transport

■ Egis :

Concernant l'exploitation routière et aéroportuaire, les accidents peuvent occasionner des écoulements de fluides et de matières dangereuses dans le sol et dans l'eau ; la pollution chronique est également une source de contamination des eaux et des sols. Les personnels d'exploitation reçoivent ainsi des formations en sécurité, et des conventions sont passées avec des moyens de secours. Les infrastructures elles-mêmes peuvent comporter des équipements pouvant bloquer ou ralentir les rejets (bassins anti-pollution). Egis a également mis au point un concept de « bassin sec »,

destiné aux pays tropicaux, qui permet à la fois de traiter les aspects pollutions et les aspects sanitaires (en limitant la reproduction de moustiques par exemple). Tous ces moyens respectent les autorisations nécessaires et la réglementation environnementale locale lorsqu'elle existe. Au niveau des aéroports, les systèmes de management de l'environnement et les certifications bas-carbone en place permettent de mieux maîtriser ces risques.

■ **Transdev :**

Le principal risque de Transdev en matière de pollution des sols provient du stockage de carburants (fioul et pétrole) ; des pollutions graduelles et accidentelles peuvent survenir de la fuite de ces carburants, lorsqu'ils sont stockés et/ou consommés. Transdev suit, comme indicateur de mesure, le ratio entre le nombre de pollutions significatives (fuite de plus de 95 litres ou coût financier de plus de 10 000 USD) et le nombre d'entités ; ce risque est géré par la mise en place de procédures dans le cadre des certifications 14001 et Face Environnement (label interne utilisé pour les activités situées en France). La pollution de l'eau ne constitue pas un risque significatif.

Activités de tourisme et de loisirs

■ **Compagnie des Alpes :**

Les enjeux de la Compagnie des Alpes en matière de rejets dans l'eau et les sols sont relativement faibles.

Au niveau des domaines skiables, la principale cause de pollution des sols est la fuite – en général localisée – causée par la rupture accidentelle d'un flexible hydraulique sur un engin de damage. Les sites pratiquent donc la maintenance préventive ou le changement préventif sur les flexibles des engins de damage ; ils travaillent en collaboration avec les fournisseurs afin de fiabiliser ces derniers.

Ils disposent également d'une procédure d'urgence comprenant le traitement de la neige souillée et la dépollution du sol l'été. Le site de Serre Chevalier a, par exemple, mis en place un système de géolocalisation des fuites permettant un enlèvement de la terre polluée après la fonte des neiges. En ce qui concerne les destinations de loisirs, l'utilisation de produits phytosanitaires constitue le principal risque. Les analyses de conformité environnementale déployées permettent de renforcer les pratiques mises en œuvre (ex : règles de stockage des produits chimiques et inflammables, généralisation des bacs de rétention, poubelles spécifiques, analyse des risques, etc.) afin de réduire les risques.

Les rejets dans l'eau ne sont pas un enjeu majeur du groupe. Dans les destinations de loisirs, celle-ci est essentiellement utilisée pour les espaces de baignade (pour les animaux ou les clients), les attractions (bassins et arrosage), ainsi que les infrastructures sanitaires et d'hébergement. Les sites sont raccordés aux systèmes d'égouts urbains et péri-urbains. Le parc de Bellewaerde est le seul à détenir une station de traitement de l'eau ; une fois retraitées, les eaux usées sont vérifiées au regard des règles environnementales locales dans le cadre de contrôles à la fois internes et externes (indépendants). Au niveau des domaines skiables, la neige de culture produite est rejetée dans le milieu naturel, par évaporation ou par la fonte neigeuse, sans aucun additif. Lorsque cela est pertinent, les sites du groupe Compagnie des Alpes mettent en place des analyses de l'eau, soit en amont de son utilisation, afin de vérifier son niveau de potabilité, soit au moment du rejet, afin de vérifier son niveau de pollution (4 domaines skiables sur 9 et chacune des 7 destinations de loisirs).

Activités d'ingénierie

■ Egis :

La conception de bâtiments et d'infrastructures doit intégrer les enjeux de préservation de la ressource en eau afin d'y limiter les rejets, du point de vue quantitatif et qualitatif. C'est ce qu'Egis fait dans le cadre de ses projets ; ces derniers sont souvent soumis – pour les projets d'infrastructure de grande ampleur notamment – à des autorisations administratives où les seuils en matière de rejets dans l'eau sont très étudiés et où la réglementation en matière de qualité doit être respectée.

En phase de construction, dans le cadre des missions de supervision de travaux notamment, le risque de déversement de produits toxiques et de contamination des nappes phréatiques constitue un véritable enjeu en raison de son impact – potentiellement significatif – vis à vis des milieux naturels.

Une large gamme de solutions est développée pour les projets dont Egis assure la maîtrise d'œuvre (ex : retraitement et confinement sur place de terres polluées). Des études préalables au chantier permettent également d'identifier les risques environnementaux liés au contexte (terrain, période de l'année, etc.) et de proposer des mesures adaptées. Par ailleurs, Egis publie – à l'attention de la profession – un guide de bonnes pratiques en matière d'assainissement provisoire sur les chantiers. Enfin, grâce à son expertise dans le domaine de l'eau, le groupe conçoit des installations d'assainissement visant à réduire au maximum les pollutions du milieu naturel. Les outils développés en interne permettent de calculer les meilleures solutions au regard des techniques disponibles.

Activités de gestion forestière

■ Société Forestière :

Les risques de rejets dans l'eau et dans le sol sont concentrés sur les activités d'exploitation forestières qui ne sont généralement pas réalisées par la Société Forestière, mais par des prestataires ou directement par les clients acheteurs de bois. Ces activités peuvent avoir des effets préjudiciables comme le compactage des sols par les engins d'exploitation forestière. En effet, l'accroissement de la taille, de la puissance et de la charge des engins utilisés pour assurer la vidange des coupes et le débardage des grumes a pour conséquence de soumettre le sol forestier à des contraintes mécaniques extrêmement sévères, entraînant un compactage des horizons de surface, une augmentation de leur densité apparente et une réduction de leur porosité. Les engagements de gestion forestière durable de la Société Forestière visent à limiter les risques et à sensibiliser les acteurs concernés. Le respect des standards PEFC et FSC permet par ailleurs de s'assurer que ces risques sont maîtrisés, au-delà des exigences réglementaires. La Société Forestière a pour objectif de faire progresser le nombre de propriétaires signataires de la charte de gestion durable.

Préservation de la biodiversité

Caisse des Dépôts

La Banque des Territoires prend en compte les enjeux de la biodiversité dans ses activités d'investissement, dans le domaine d'activité « TEE » et « Infrastructures et transport » notamment. Cette prise en compte s'effectue par la réalisation d'études réglementaires obligatoires (études d'impact sur l'environnement) ou par la mise en œuvre de mesures de compensation. L'outil de cotation ex ante des nouveaux investissements « Infrastructures et transport », en cours de développement (déploiement prévu pour fin 2019), prend en compte cette dimension (ex : absence d'espèce à fort enjeu de conservation et/ou protégée, non proximité d'un site du réseau européen Natura 2000, mise en place de mesures compensatoires, création d'un fonds de compensation de biodiversité, etc.).

Par ailleurs, il a été identifié, en 2018, un intérêt entre la direction régionale Bourgogne-Franche-Comté, la Société forestière et le Parc naturel régional (PNR) du Morvan pour travailler sur une gestion concertée des forêts afin de concilier intérêt du propriétaire, production de bois et attentes sociales. Dans ce cadre, une forêt « pilote » située sur le territoire du PNR du Morvan, pourrait être acquise par la Banque des Territoires pour tester de nouvelles sylvicultures (cycles de production plus longs, régénération naturelle) ; si elles font leur preuve, celles-ci pourraient servir de modèle sur d'autres territoires.

Enfin, la Banque des Territoires contribue financièrement, et sur une base volontaire, aux actions de CDC Biodiversité à travers le dispositif Nature 2050. Cette contribution s'illustre, pour les investissements en infrastructure nouvelle

(linéaires, portuaires, aéroportuaires, équipements énergétiques), par une participation de 1/1000€ HT du financement apporté, et, pour les investissements dans les bâtiments, logements et constructions diverses, par une participation de 5€ HT/m² d'emprise au sol de ces ouvrages – proportionnellement à sa part dans le financement de l'ouvrage.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Les impacts des activités de Bpifrance sont non significatifs.

■ CDC Biodiversité :

CDC Biodiversité ayant pour cœur de métier la préservation et la restauration des écosystèmes – que ce soit par les activités opérationnelles ou la recherche –, son activité a des impacts directs positifs sur la biodiversité.

Le premier métier – et levier – de CDC Biodiversité est d'assister les maîtres d'ouvrage dans leurs actions de compensation, notamment en prenant en charge l'ensemble de leurs obligations. A fin 2018, CDC Biodiversité intervenait en tant qu'opérateur d'actions favorables à la biodiversité sur une surface d'environ 2 600 hectares (contre 2 200 hectares en 2017).

L'année 2018 a également été marquée par des contrats significatifs liés à la compensation (Cossure, GRTgaz, Société du Grand Paris – SGP, Ile-de-France Mobilités, etc.), ainsi que la montée en puissance des projets territoriaux de biodiversité (PTB – projets en Ile-de-France, à Lyon et à Bordeaux) et du

programme Nature 2050. Dans le cas des PTB, CDC Biodiversité anticipe sur les futurs besoins d'un territoire en termes de mesures compensatoires et identifie, en parallèle, les sites où des actions de restauration écologique seraient possibles (avec vérification des disponibilités foncières). En matière de recherche, CDC Biodiversité a poursuivi le développement du *Global Biodiversity Score*, outil de mesure de l'empreinte biodiversité des entreprises, dans le cadre club B4B+ (entreprises engagées en faveur d'une biodiversité positive) qu'elle anime. Parmi

les axes de recherche menés en 2018 figurent la biodiversité en ville (ex : application numérique pour les jardins des particuliers, toitures écosystémisées, contrat de performance « biodiversité »), l'agroécologie (réflexion sur les modèles économiques favorisant la transition agricole), ainsi que la restauration des petits fonds côtiers et la biodiversité marine plus largement.

1 M€ d'investissements en faveur de la biodiversité en 2018

Nature 2050

Lancé par CDC Biodiversité en 2016, Nature 2050 est le premier programme européen d'adaptation au changement climatique des territoires agricoles, naturels et forestiers par la mise en œuvre de solutions fondées sur la nature.

Conduit en partenariat avec des associations environnementales (Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme, France Nature Environnement, Ligue pour la protection des oiseaux) et des scientifiques (Muséum National d'Histoire Naturelle), il repose sur l'engagement volontaire des acteurs économiques publics ou privés à agir au-delà de leurs obligations réglementaires, permettant ainsi de mobiliser des financements complémentaires dans les territoires où ils interviennent en appui des politiques publiques. CDC Biodiversité s'engage ainsi à adapter au changement climatique, à restaurer puis à préserver jusqu'en 2050 une surface d'1 m² pour chaque versement volontaire de 5 €.

Près d'une trentaine de partenaires se sont d'ores et déjà mobilisés, parmi lesquels la Caisse des Dépôts et certaines de ses filiales (Bpifrance, CDC Habitat, la Compagnie des Alpes, Egis, Icade et Transdev).

■ CDC Habitat :

Les principaux impacts de CDC Habitat sur la biodiversité sont la consommation de foncier, la consommation d'eau et la gestion des espaces extérieurs.

En 2016, CDC Habitat a signé un marché de quatre ans avec un assistant à maîtrise d'ouvrage spécialisé en biodiversité pour parfaire ses pratiques touchant à la préservation de la faune et de la flore de son patrimoine. L'idée est de construire une véritable culture de l'impact des actions du groupe sur la biodiversité à

travers grands trois principes : « éviter », « réduire » et « atténuer ». CDC Habitat a d'ores et déjà entrepris d'éviter les effets de son développement sur l'environnement et de réduire ceux qui ne peuvent être évités, notamment dans la conception et l'exploitation des espaces extérieurs de ses résidences (ex : réduction des produits phytosanitaires et alignement de l'entretien sur les cycles naturels). Enfin, CDC Habitat a complété sa démarche d'innovation au service de la préservation de la biodiversité en adhérant au Programme Nature 2050 orchestré par CDC Biodiversité ; le Groupe y participe de façon volontaire depuis 2016 en visant

l'atténuation des impacts de 136 650 m² artificialisés.

■ Compagnie des Alpes :

La principale mission des filiales du groupe Compagnie des Alpes étant d'aménager et de gérer des espaces naturels afin d'offrir des loisirs, ces espaces naturels constituent une composante immatérielle de l'outil de travail du groupe. La préservation de la biodiversité constitue ainsi l'un des enjeux majeurs du groupe. Tous les domaines skiables et trois des destinations de loisirs opérés par le groupe Compagnie des Alpes sont situés à proximité de zones protégées de type Natura 2000, zone naturelle d'intérêt écologique, faunistique et floristique (ZNIEFF), parc national, réserve naturelle nationale (RNN), parc naturel régional, forêt de protection ou zone couverte par un arrêté de protection du biotope (APB).

Les pressions directes exercées par un domaine skiable sur la biodiversité concernent la phase de travaux d'aménagement davantage que celle d'exploitation. Outre le faible impact en termes d'artificialisation des sols (cf. « *Lutte contre l'artificialisation des sols* »), un domaine skiable est relativement perméable et peu fragmentant. Néanmoins, certains impacts spécifiques peuvent concerner le risque « câble » pour l'avifaune, par exemple, ou les perturbations occasionnées par des skieurs hors-piste. Les pressions exercées par une destination de Loisirs concernent davantage l'artificialisation des sols (cf. « *Lutte contre l'artificialisation des sols* »), l'approvisionnement en restauration et la fragmentation des espaces dans un parc fermé. Dans les deux cas, la pression par empiètement des activités humaines sur des zones naturelles avoisinantes (ex : bruit) a un impact négatif. Les principaux risques du groupe Compagnie des Alpes en matière de biodiversité concernent donc sa capacité à aménager, ainsi que l'acceptabilité des loisirs dans un monde

avec une conscience écologique de plus en plus forte.

Un ensemble de démarches et d'actions locales visant à une cohabitation des activités et à la protection de la biodiversité a été initié de part et d'autre dans le groupe. Le groupe a notamment généralisé le développement des Observatoires naturels sur chacun de ses domaines skiables. Ces derniers permettent de suivre les impacts des activités d'exploitation et de développement sur toutes les composantes de l'environnement : faune, flore, paysages, eau et biotopes particuliers ; ils constituent aujourd'hui de véritables outils pour la préservation de la biodiversité. Lors d'un projet d'aménagement par exemple, l'observatoire permet de disposer de données concernant le territoire pour une meilleure prise en compte de l'environnement dès l'avant-projet ; il contribue au suivi des mesures de réparation et de compensation engagées lors de projets d'aménagement, mais aussi à optimiser les travaux en fonction des zones d'habitat ou des périodes de reproduction. Les observatoires constituent également des plateformes de dialogue et de collaboration avec de nombreuses parties prenantes.

Les domaines skiables ont un rôle à jouer dans la valorisation des espaces naturels, ainsi que dans la sensibilisation du grand public à leur fragilité et à la nécessité de les préserver. Le projet « Altitude Expériences », porté par la filiale STGM qui opère le domaine skiable de Tignes, est emblématique de cette démarche ; cette initiative public-privé, conçue en étroite collaboration avec le Parc national de la Vanoise, consiste à inviter le plus grand nombre sur le glacier de la Grande Motte pour faire découvrir au grand public la richesse de ce patrimoine de manière divertissante et pédagogique, en offrant l'accès à de magnifiques points de vue et en fournissant des informations sur cet environnement unique.

Les destinations de loisirs ont également noué des partenariats en matière de protection de la biodiversité. Le Parc Astérix travaille par exemple en collaboration avec le Conservatoire des espaces naturels de Picardie (CENP) et le Parc naturel régional Oise-Pays de France pour la préservation de la faune et de la flore de ce site ; cet ensemble de landes et de pelouses sur sables s'inscrit en effet dans un ensemble écologique plus vaste qui est l'un des plus précieux de Picardie. Dans le cadre d'une convention de gestion des milieux naturels sur l'emprise du site, d'une superficie de 600 hectares, des actions communes et complémentaires sont menées (ex : campagnes d'observation et de recensement, débardage à cheval, réalisation de tailles par le personnel du CENP ou des écoles agricoles, création de corridors visant à faciliter le transfert des espèces végétales et animales d'une zone à une autre, etc.). Certaines destinations de loisirs sensibilisent par ailleurs leurs visiteurs à la protection de la biodiversité (ex : mise en place de parcours pédagogiques). Enfin, les parcs animaliers participent à la sauvegarde d'espèces protégées, dans le cadre de travaux de recherche par exemple.

Dans le cadre de sa participation au programme Nature 2050, la Compagnie des Alpes soutient financièrement et logistiquement un projet en lien avec ses activités et les territoires de montagne. Porté par la Ligue de protection des oiseaux (LPO) de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, ce projet porte sur l'adaptation aux changements climatiques d'une forêt de montagne située dans la réserve naturelle régionale des Partias, zone limitrophe du domaine skiable de Serre Chevalier.

■ Egis :

Le fonctionnement propre d'Egis a un impact direct très limité sur la biodiversité ; il en va de même pour ses activités de conseil et d'ingénierie. A travers ses produits et services, l'entreprise peut

exercer un effet de levier positif en proposant à ses clients des projets qui respectent, protègent et/ou restaurent la biodiversité.

L'offre d'ingénierie d'Egis intègre des objectifs et des moyens permettant d'éviter, de réduire et de compenser les impacts des projets sur la biodiversité. Bien que le maître d'ouvrage reste le décideur final, Egis a un rôle d'influence dans les études qu'il mène. Il a en effet développé des outils d'aide à la décision, au regard de l'impact des projets sur la biodiversité notamment (ex : applications développées sur des systèmes d'information géographiques) ; les cartographies qui en découlent constituent de bons outils de visualisation des enjeux permettant d'optimiser les choix. Lors de la conception des projets, de nombreuses solutions d'éco-conception inspirées du biomimétisme sont intégrées, à l'image de *Seaboost*, éco-récifs permettant de restaurer l'environnement marin des projets, et de *Landboost*, module terrestre aux fonctions équivalentes. Egis est également monté en compétence afin de proposer à ses clients la labellisation *BiodiverCity®* de leurs projets urbains. En matière d'exploitation, des méthodes sont développées pour favoriser la biodiversité le long des autoroutes exploitées (réalisation de tests sur l'A88) en y intégrant la notion de services écosystémiques. Dans le domaine du bâtiment, Egis a développé, avec ses filiales, une offre spécifique visant à intégrer l'enjeu de la biodiversité dans la phase amont de la conception des projets. Egis met également en avant le rôle positif de la biodiversité dans la lutte contre le réchauffement climatique en réalisant des projets de reforestation (au Brésil par exemple) ou de restauration de mangroves. Enfin, Egis est membre du club B4B+ et participe au programme Nature 2050 ; dans ce cadre, il participe au groupe de travail relatif au *Global Biodiversity Score*.

■ Icade :

Plusieurs activités d'Icade ont un impact sur la biodiversité : la sélection et l'achat de terrains, la conception, la construction et l'exploitation des bâtiments, ainsi que la gestion des espaces verts. Les nuisances potentielles sont la pollution lumineuse et sonore, la fragmentation des habitats, l'imperméabilisation des surfaces, l'introduction d'espèces invasives et la pollution des sols. Elles peuvent avoir des impacts sur la diversité des milieux, la mobilité et le brassage génétique des espèces, l'apport de nouvelles espèces, la réduction des tailles ou le changement de structure de populations, l'expansion d'espèces nuisibles et la perturbation des cycles naturels des espèces.

Icade s'attache à éviter, réduire et compenser ses impacts sur la biodiversité tout au long du cycle de vie du bâtiment. Il ne s'agit pas seulement de créer des espaces verts en milieu urbain par simple souci paysager, mais également de préserver la biodiversité, ainsi que d'enrichir et de créer de nouveaux écosystèmes urbains. La nature en ville bénéficie également aux des citoyens à travers la réduction des îlots de chaleur, la production agricole directe, le traitement de l'air et des déchets, l'épuration des eaux ou encore la mise à disposition d'espaces verts récréatifs.

Pour mesurer son impact sur la biodiversité, Icade a conclu en 2016 le premier contrat de performance « biodiversité » (CPB) avec CDC Biodiversité pour une durée de trois ans. Ce dispositif innovant vise à développer la nature en ville tout en améliorant la qualité de vie des usagers des parcs d'affaires d'Icade ; il intègre à la fois des indicateurs de moyens et de résultats (ex : faune, flore, diversité biologique, diminution d'intrants chimiques et apport d'eau). En 2018, le CPB couvrait 97 % des surfaces des parcs d'affaires (contre 33 % en 2017) ; plus de la moitié des indicateurs de moyen ont évolué

favorablement, comme la diversité des arbres ou la revalorisation des sols par amendement organique. La tendance est moins nette sur les indicateurs de résultats, sur lesquels des évaluations complémentaires sont attendues en 2019.

En plus de mesurer les impacts de son patrimoine sur la biodiversité, Icade met en place des actions correctives afin de les éviter, de les réduire et de les compenser – tout au long du cycle de vie d'un bâtiment. Le premier levier de protection de la biodiversité consiste à réduire et éviter les impacts en phase de conception/construction. Icade s'est ainsi fixé pour objectif que 25 % de ses nouvelles constructions soient en biodiversité positive en 2020 - cette part était de 15 % en 2018. Pour répondre à cet objectif, fixé pour répondre aux attentes croissantes des collectivités locales notamment, les opérations de promotion s'accompagnent systématiquement d'un diagnostic sur la biodiversité (cf. « *Lutte contre l'artificialisation des sols* ») avec des propositions d'amélioration dès la conception des projets. Icade déploie également le label *BiodiverCity* sur certaines opérations. Du côté des parcs d'affaires, auxquels l'objectif cité précédemment s'applique également, le CPB a été mis en place (voir ci-dessus).

D'autres actions sont menées en faveur de la biodiversité : contribution à la mise au point d'un indicateur standardisé de biodiversité positive en participant au club B4B+, intégration de critères précis dans les contrats de ses gestionnaires d'espaces verts – qui a permis à 100 % des parcs disposant d'espaces verts de recevoir le label EcoJardin –, participation au déploiement de l'agriculture urbaine et conduite d'un projet de recherche sur des toitures végétalisées innovantes, implication auprès du programme Nature 2050 (33 225 m² restaurés et entretenus grâce à sa contribution en 2018), mise en place d'une formation dédiée pour les développeurs (en 2019). Enfin, Icade a réaffirmé l'ensemble de ces engagements

en faveur de la biodiversité en se joignant à la démarche Act4nature en 2018. Cette initiative, lancée par EpE et l'AFEP-MEDEF, réunit 65 entreprises françaises qui s'engagent à intégrer la biodiversité dans leur stratégie de développement.

■ SCET :

La SCET propose à ses clients, opérateurs publics et privés ou maîtres d'ouvrage (sociétés d'autoroute, RFF, etc.), un accompagnement stratégique et opérationnel de leurs projets de biodiversité. Cet accompagnement s'effectue soit directement, par son pôle d'expertise foncière, soit par ses filiales spécialisées CITADIA Conseil (conseil stratégique opérationnel) et EVEN Conseil (conseil environnemental). En matière de conseil et d'expertise en maîtrise foncière, ses prestations sont déclinées en trois axes : réalisation de prestations d'expertise (ex : définition de la stratégie foncière), réalisation de missions opérationnelles (ex : négociation avec les propriétaires et occupants afin de sécuriser les sols éligibles aux compensations environnementales – en partenariat avec CDC Biodiversité), et assistance à maîtrise d'ouvrage pour la préparation et la gestion de projets complexes ou innovants. La SCET peut intervenir sur ces sujets en concertation avec CDC Biodiversité et/ou la Société Forestière de la Caisse des dépôts.

■ Société Forestière :

La gestion forestière a des impacts positifs (bois morts en forêt, préservation des zones humides, etc.) comme négatifs (passage d'engins lourds, travaux d'entretien de plantation, construction de routes forestières, etc.). L'exploitation des bois impacte donc ponctuellement les habitats, mais des précautions particulières sont prises.

La Société Forestière intègre la biodiversité – à plus ou moins grande échelle – à chacune de ses interventions. La Société Forestière met ainsi en œuvre

une gestion forestière durable, certifiée ISO 9 001. Les propriétaires institutionnels (dont la Caisse des Dépôts et CNP Assurances) adhèrent par ailleurs à la certification PEFC qui garantit également la durabilité de la gestion, notamment en matière de biodiversité. Parmi les actions réalisées dans le cadre de la gestion forestière durable pratiquée figurent le maintien d'arbres vieillissants et d'arbres morts – permettant la préservation, voire le développement, de certaines espèces qui peuvent être d'intérêt patrimonial –, le comptage ornithologique et la mise en place de nichoirs pour des rapaces protégés (ex : forêt de Gaudinière), la mise en place de concertations pour la préservation d'espèces menacées (avec la DREAL de Bourgogne pour la préservation du triton marbré en forêt de Quienon notamment), ou encore la gestion spécifique des ripisylves forestières (formations végétales qui se développent le long d'un cours ou d'un plan d'eau) et des milieux particulièrement sensibles pour maintenir la faune et la flore autochtones.

■ Transdev :

La biodiversité ne figure pas parmi les enjeux significatifs du groupe Transdev. L'entreprise participe néanmoins au programme Nature 2050.

Lutte contre l'artificialisation des sols

Caisse des Dépôts

La Banque des territoires lutte contre l'étalement urbain et l'artificialisation des sols par le biais de l'outil de cotation ex ante des projets d'investissement, en cours de développement (cf. « *Préservation de la biodiversité* » dans cette même section). La grille de cotation spécifique à l'activité « Infrastructures et transport » permettra de prendre en compte cette dimension lors de la prise de décision en comité d'engagement.

Filiales et participations stratégiques

■ CDC Biodiversité :

Le *Global Biodiversity Score*, en cours de développement (cf. « *Préservation de la biodiversité* »), prend notamment en compte les impacts liés à l'étalement urbain et à l'artificialisation des sols.

■ CDC Habitat :

L'indicateur d'étalement urbain permet de mesurer l'impact du groupe en la matière et de mesurer l'imperméabilisation des sols. Cet outil prend en compte la localisation du projet, sa proximité des transports en commun et des services, la nature du sol avant-projet (agricole, anciens bâtiments, espace naturel, etc.), les caractéristiques de sa zone de construction (renouvellement urbain, écoquartier, etc.) et sa densité. Il est actuellement utilisé pour toutes les acquisitions foncières et achat en VEFA (vente en état futur d'achèvement) sur les projets neufs du groupe CDC Habitat. En 2018, 63 % des projets étaient en absence d'étalement urbain et 26 % en étalement urbain faible. La part de projets en

absence d'étalement urbain ou en étalement urbain faible est ainsi stable par rapport à 2017 (89 %). La part des projets dont l'étalement urbain est qualifié d'important se maintient également à 1 %.

■ Compagnie des Alpes :

Les domaines skiables utilisent une faible surface du domaine concédé, la surface des pistes ne représentant que 4 % de cette surface en moyenne. En ce qui concerne les destinations de loisirs, la surface bétonnée représente moins d'un quart de la surface totale des sites en moyenne ; 40 % des espaces restant sont réservés à des espaces verts et bleus exploités, le reste étant conservé à l'état naturel avec des milieux de type forêt ou marais.

La politique « Immobilier-Hébergement » mise en œuvre dans les domaines skiables vise à lutter contre les lits froids qui immobilisent du foncier artificialisé sans aucun impact socio-économique positif, alors que la ressource financière est rare en montagne. La Foncière Rénovation Montagne investit en effet dans des foncières locales dont l'objet est d'acquérir des hébergements vieillissants, pour les rénover et les rendre à nouveau attractifs. Cette contribution permet de soutenir une croissance de visites et de répondre aux nouveaux besoins en infrastructures touristiques, sans aucune artificialisation additionnelle des sols. Néanmoins, les domaines skiables peuvent également soutenir de nouvelles opérations de construction, conduisant à une artificialisation additionnelle. Il en est de même pour les projets de développement dans les parcs de loisirs (nouvelles attractions, nouveaux hôtels, etc.). La pratique d'engazonnement des

aires de parking permet de réduire les zones bitumées.

■ Egis :

Egis dispose d'une offre étendue en ingénierie et en urbanisme, notamment en matière de mutation urbaine (reconversion de friches, patrimoine ferroviaire, etc.), de traitement des sols pollués et d'optimisation des emprises des ouvrages. Le groupe a développé des outils d'aide à la décision, au regard de l'impact des projets sur la biodiversité notamment (voir indicateur dédié).

Parmi la palette d'indicateurs suivis dans le cadre des projets de ses clients, Egis évalue l'évolution des zones artificialisées (en hectares ou en pourcentage), la destination de l'urbanisation, la forme de l'étalement, la part des zones artificialisées qui étaient arables ou cultivées, etc.

■ Icade :

L'artificialisation des sols constituant l'impact territorial le plus visible de l'immobilier, la réduction de l'emprise au sol est intégrée à la réflexion de tous les pôles d'activité d'Icade. Pour ses propres bureaux et dans ses activités de promotion, l'entreprise privilégie une densité raisonnée, ainsi que la qualité des opérations (logements collectifs de plusieurs niveaux, logements individuels groupés, immeubles de bureaux compacts). Son engagement en faveur de la restauration, voire même du développement, de la biodiversité en milieu urbain participe également à réduire l'artificialisation des sols.

Les diagnostics sur la biodiversité menés par le pôle Promotion pour ses nouvelles constructions permette d'évaluer l'artificialisation des sols à travers le coefficient de biotope par surface (CBS). Ainsi, Icade mesure si, au lieu de contribuer à l'artificialisation des sols dans le cadre de ses projets de développement immobilier, elle contribue au contraire à améliorer les espaces existants et à

favoriser la biodiversité. Icade mesure également la distance de son patrimoine et de ses nouvelles constructions par rapport aux transports ; 80 % des opérations du pôle Promotion se situaient à moins de 5 minutes à pied d'un transport en commun en 2018.

Economie circulaire

Le Groupe et ses différentes entités n'ont pas mis en place de politique formalisée en matière d'économie circulaire. Cependant, les plans d'action qu'elles mettent en œuvre en matière d'économie d'énergie, d'optimisation de l'utilisation des ressources naturelles et de gestion des déchets (*voir indicateurs dédiés dans le présent supplément*), visent à y contribuer. C'est notamment le cas des politiques environnementales déployées par les filiales immobilières du Groupe, CDC Habitat et Icade. De son côté, Egis propose à ses clients des solutions d'éco-conception et d'autres relevant des principes de l'économie circulaire pour leurs projets.

■ CDC Habitat :

L'économie circulaire est inscrite dans la feuille de route environnementale à 2020 du groupe CDC Habitat à travers l'un des objectifs de cette dernière, la gestion sobre et efficace des ressources, et deux de ses engagements : limiter les consommations d'eau des résidences et gérer de façon exemplaire les déchets de chantier. Par ailleurs, une opération 66 logements, située à Kremlin Bicêtre, a fait l'objet d'un projet de recherche Cerqual sur la méthode d'analyse des flux de matières (MFA) ; ce projet a permis de valider le lancement, à plus grande échelle, du test HQE « Performance Economie Circulaire ».

■ Icade :

L'optimisation de l'utilisation des ressources, le recyclage ou le réemploi de matériaux, la conception et le développement de bâtiments sobres en carbone et en énergie sont autant d'enjeux significatifs qu'Icade a intégré dans sa politique de développement durable et qui contribuent à une économie circulaire.

Ces enjeux ont été formalisés sous forme d'engagements qualitatifs et quantitatifs, comme l'initiation de partenariats locaux sur l'économie circulaire, et l'organisation d'une collecte d'objets usagés par des éco-organismes pour 100 % des parcs à horizon 2017.

Consommation d'eau

Consommation d'eau (en m ³)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	- dont eaux de surface	- dont eau issue des nappes phréatiques	- dont eaux de pluie	- dont eau de distribution
CDC Habitat	-	7 925 932,0	7 678 691,0	-	-	-	-	-
Compagnie des Alpes	3 956 758,0	4 550 281,0	4 418 523,0	-13,0 %	68,2 %	19,3 %	0,0 %	12,5 %
Icade	436 331,0	525 454,0	469 483,0	-17,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
Société Forestière	-	565,5	545,5	-	-	-	-	-
Transdev	2 523 619,8	3 475 208,8	4 816 970,9	-27,4 %	0,0 %	0,0 %	3,1 %	96,9 %
Groupe *	6 916 708,8	16 477 441,3	17 384 213,4					

* L'évolution 2017/2018 a été calculée à périmètre comparable (excluant CDC Habitat et la Société Forestière) à partir d'une donnée 2017 recalculée au niveau du Groupe de 8 550 943,8 m³.

- CDC Habitat :
 - Les données 2017 couvrent 49,5 % du patrimoine ; elles couvrent la consommation d'eau des parties privatives et des parties communes ; elles excluent celles d'Efidis (données indisponibles) et d'Adoma (consommation des résidents indissociable de celle des salariés travaillant sur site) ;
 - Les données 2018 ne sont pas disponibles ;
- Compagnie des Alpes :
 - Les données couvrent la consommation d'eau des domaines skiables et des parcs de loisirs ainsi que celle liée au fonctionnement interne de l'entreprise (non-significative) ;
 - Le périmètre est celui des sociétés consolidées du groupe Compagnie des Alpes ; le groupe TravelFactory France, acquis en janvier 2018, a été intégré tandis que les musées Grévin Séoul et Grévin Prague ont été sortis au cours de l'exercice - leurs informations ont été exclues sur l'ensemble de l'exercice ;
 - La baisse constatée entre 2017 et 2018 est liée à la réduction de la quantité de neige de culture produite et, plus marginalement, à la réparation de fuites ;
- Icade :
 - Les données 2018 couvrent 87 % des surfaces du pôle Foncière Tertiaire (contre 100 % pour 2017) ;
 - La baisse de la consommation observée entre 2017 et 2018 est due à la cession d'actifs plus intensifs en consommation d'eau, ainsi qu'à la mise en place de mesures de réduction des consommations ;
- Société Forestière : Les données 2018 ne sont pas disponibles ; des diligences sont en cours de réalisation afin de fiabiliser la comptabilisation des consommations d'eau ;
- Transdev :
 - Les données couvrent la consommation d'eau liée au lavage du matériel roulant (eaux de pluie ainsi que réseau potable municipal et réseau industriel municipal) ainsi que celle relative au fonctionnement interne de l'entreprise (non-significative) ;
 - Les données sont indisponibles pour les sites situés en Finlande, en Inde et aux Pays-Bas ; par ailleurs, plusieurs entités sont sorties du périmètre du groupe. Cela explique notamment la baisse observée entre 2017 et 2018.

Activités immobilières

■ CDC Habitat :

Pour CDC Habitat, c'est lors de la phase d'utilisation des logements que la consommation d'eau est la plus importante. Des mesures de maîtrise de cette consommation sont ainsi mises en œuvre : utilisation de l'outil de simulation des consommations EVE Habitat pour faire prendre conscience de l'intérêt des équipements hydro-économiques, l'installation de tels équipements sur le neuf et l'existant, limitation de l'arrosage dans les nouveaux projets grâce à l'utilisation de plantes adaptées au climat, étude de la récupération des eaux de pluie à travers un outil d'aide à la décision, sensibilisation des utilisateurs aux gestes permettant de réduire leur consommation (ex : diffusion d'un livret d'accueil pour les locataires). Par ailleurs, CDC Habitat s'est engagé dans une démarche de suivi détaillé des consommations en temps réel afin de mieux gérer les surconsommations, notamment celles liées aux éventuelles fuites ; des compteurs individuels d'eau équipés de télérelève sont ainsi progressivement installés.

■ Icade :

Icade s'est engagé à réduire ses consommations d'eau de 25 % à l'horizon 2020 – à tous les stades de vie d'un immeuble ; des plans d'action spécifiques sont mis en place.

En phase de chantier, les certifications environnementales et les chartes de chantier à faibles nuisances intègrent des critères pour limiter les consommations d'eau. De même, dans le cadre de la généralisation de la certification NF à toutes les nouvelles constructions, le pôle Promotion veille à limiter les consommations d'eau pendant le chantier.

En phase d'exploitation, le premier levier du pôle Foncière Tertiaire (immeubles de bureaux) passe par une cartographie du réseau de distribution, associée à des relevés de consommation établis tous les mois, afin de repérer les éventuelles fuites et de surveiller l'état des équipements. L'automatisation de la collecte et l'analyse des données permettent de mieux suivre et accompagner les locataires dans la mise en place de bonnes pratiques, notamment lors des comités bail vert (ex : installation d'équipements sobres en consommation d'eau, tels que les robinets sanitaires à réducteur de débit et les mécanismes de chasse d'eau économiques, relevés de compteurs, etc.). Icade améliore également sa gestion de l'eau par d'autres mesures, comme la limitation des arrosages automatiques et le recours à des plantes peu consommatrices en eau. Des recherches sont également conduites afin d'analyser l'intérêt des toitures végétalisées dans la limitation du ruissellement des eaux de pluie. Enfin, Icade met en place des équipements plus vertueux au sein de ses nouvelles constructions : bâtiments équipés de robinetteries avec un système de limitation de débit, dispositifs de récupération d'eau pluviale – 7 % des opérations en étaient dotés en 2018. Le pôle Promotion s'est engagé à augmenter de 25 % la part des nouvelles opérations équipées d'un système de récupération d'eau pluviale entre 2016 et 2020. Icade travaille notamment avec des acteurs externes pour proposer des solutions innovantes à ce sujet. C'est le cas du projet innovant Bocage Urbain, mené dans le cadre du laboratoire d'expérimentation urbaine de Paris&Co sur le Parc des Portes de Paris ; il s'agit d'un aménagement urbain et paysager modulaire, destiné à gérer le ruissellement des eaux urbaines : l'eau de pluie issue des toitures est collectée dans des modules végétaux étanches situés aux pieds des immeubles. Enfin, Icade s'est engagée à réaliser un catalogue de solutions d'amélioration de la gestion de l'eau dans les nouveaux logements et les bureaux en 2019.

Activités de transport

■ Egis :

Egis met en œuvre des mesures de limitation de l'utilisation d'eau potable pour des usages industriels (ex : installation de réservoirs de récupération d'eau de pluie dans les centres de maintenance pour laver les véhicules, recyclage des eaux de lavage, etc.).

■ Transdev :

Bien que le groupe dépende fortement des infrastructures mises à disposition par ses clients, il met en œuvre des mesures de réduction de la consommation d'eau des processus d'exploitation sur plusieurs de ses sites : récupération des eaux pluviales, campagnes de sensibilisation, installation de détecteurs automatiques dans les sanitaires et de robinets dotés de dispositifs économiseurs d'eau, etc. Afin de réduire la consommation d'eau pour le lavage de la flotte – exigence essentielle à la qualité de service mais avec un impact négatif sur l'environnement – une revue du fonctionnement des stations de lavage est effectuée et des équipements à recyclage d'eau (plus de 80 % d'économie par cycle moyen de lavage) sont installés.

Activités de tourisme et de loisirs

■ Compagnie des Alpes :

Les domaines skiables limitent le recours à l'eau de ville en privilégiant les solutions de captage de l'eau de surface et de récupération de trop-pleins. 99 % de l'eau utilisée pour la neige de culture est ainsi composée d'eau de surface ; ces prélèvements sont effectués dans le cadre d'autorisations. Pour limiter les prélèvements pendant les étiages hivernaux des cours d'eau, période pendant laquelle leur débit est au plus bas, les stations de la Compagnie des Alpes ont fait un effort particulier en construisant des retenues collinaires qui permettent de stocker les eaux de pluies

d'automne ou celles de la fonte des neiges. Par ailleurs, les domaines skiables utilisent des techniques de préparation et de damage des pistes qui permettent de limiter la quantité de neige nécessaire à la pratique du ski tout en assurant une qualité de service très élevée ; l'utilisation de radars et le travail des surfaces des pistes par un profilage idéal et un bon engazonnement permettent également de diminuer la quantité de neige nécessaire à l'ouverture d'une piste.

L'eau consommée par les destinations de loisirs est issue de forages à 55 %, puis d'eau de ville (44 %) et de, manière plus marginale, d'eau de surface (1 %). Les destinations de loisirs veillent à un usage raisonné de la ressource en eau par des actions variées, incluant le repérage des fuites (ex : mise en place de sous-compteurs), l'installation de robinets mousseurs (temporisés ou infra rouge) et de chasses double flux, ainsi que la récupération d'eaux pluviales pour alimenter les sanitaires ou arroser les parcs.

317 mm³ consommés en moyenne par journée client en 2018 (222 pour les domaines skiables et 95 pour les destinations de loisirs)

Activités d'ingénierie

■ Egis :

Egis dispose d'une offre d'ingénierie étendue en matière de gestion, de préservation et de traitement des ressources en eau ; le groupe possède également une expertise dans le domaine de l'eau potable, de l'épuration, de la mise en valeur de la ressource et de la gestion des inondations. Dans le cadre des projets de ses clients, en coordination avec ces derniers, l'entreprise met ainsi en œuvre de nombreuses mesures (chartes « chantier vert », recommandations sur l'usage du matériel, installation de systèmes de récupération d'eau pluviale

sur les bâtiments labellisés, etc.). Pour les projets liés à la conception d'usines d'eau

potable ou de dépollution, la gestion de la ressource en eau est la priorité.

Egis exporte son savoir-faire en urbanisme durable en Asie du Sud-Est

En 2018, Egis a gagné un vaste programme d'urbanisme durable en Asie du Sud-Est. L'objectif est de rendre ces villes plus habitables, par l'apport de l'eau potable, l'assainissement des eaux usées et le traitement des déchets des populations notamment, en y intégrant une vision d'urbanisme durable. Ce contrat-cadre, d'une durée de trois ans et demi, vise à apporter à l'*Asian Development Bank* une assistance technique dans la préparation de ses projets d'eaux urbaines, de gestion des déchets et de planification urbaine dans six pays d'Asie du Sud-Est (dont les Philippines, le Cambodge et le Myanmar).

Consommation de matières premières

Activités immobilières

La consommation de matières premières des filiales immobilières du Groupe est principalement liée à leur activité de construction. CDC Habitat et Icade ont ainsi développé des initiatives visant à optimiser la consommation de matières premières, à travers l'éco-conception par exemple, à réduire/recycler/réutiliser les déchets produits et/ou à développer l'usage de matières premières biosourcées telles que le bois.

■ CDC Habitat :

Le principal enjeu de CDC Habitat est de maîtriser cette consommation à travers l'éco-conception – en favorisant le recours aux matières premières recyclées, renouvelables (dont biosourcées) ou recyclables –, et en réduisant/recyclant/réutilisant les déchets produits tout au long du cycle de vie de son patrimoine. Les outils de management environnemental utilisés dans le cadre de l'évaluation environnementale des opérations intègrent l'enjeu de l'optimisation des matières premières à travers, par exemple, l'utilisation de matière recyclable. Deux outils en particulier permettent de répondre à cet enjeu : l'analyse environnementale, qui permet d'identifier les ressources locales et notamment les productions de produits recyclés, et l'outil EVE Habitat (ex SNI Environnement), qui s'intéresse aux matériaux et à leur caractère renouvelable. CDC Habitat s'est par ailleurs doté d'un référentiel « Construction bois » pour la maîtrise d'ouvrage. Ce guide – à usage interne – contient l'essentiel des configurations pour lesquelles le procédé « ossature bois » est une réponse pertinente ; il présente, de façon chronologique, les méthodes et bonnes pratiques à observer à chaque

phase de vie du projet (décision, optimisation, conduite d'opération, exploitation/maintenance). L'objectif est d'aider les maîtres d'ouvrage à disposer des bonnes références, à développer une « compétence bois » et à favoriser l'identification, la décision et la maîtrise des opérations de construction en bois.

■ Icade :

Parce qu'ils jouent un rôle primordial dans le bilan environnemental d'une opération, Icade porte une attention particulière au choix des matériaux pour ses nouvelles opérations. Ce choix doit intégrer les enjeux d'épuisement des ressources à toutes les étapes de leur cycle de vie.

Pour favoriser le choix de matériaux bas-carbone et biosourcés, et optimiser l'utilisation de matières premières en phase de construction, Icade réalise des analyses de cycle de vie (ACV) sur ses opérations de grande ampleur ; en 2018, des ACV ont ainsi été réalisées pour 78 % des nouvelles opérations de taille supérieure à 10 000 m² (objectif de 100 %) ; c'est notamment le cas du bâtiment Origine, projet en bois et en béton situé à Nanterre (Ile-de-France) dont la livraison est prévue pour 2020. Icade s'est dotée d'un observatoire des matériaux pour aider ses équipes opérationnelles à privilégier les matériaux les plus durables ; elle a également recruté un expert en matériaux durables, réaffirmant ainsi sa démarche en faveur d'un bâti plus durable. Membre fondateur de l'association BBKA (Bâtiment bas carbone) et de l'ADIVbois (Association pour le développement des immeubles à vivre en bois), Icade participe par ailleurs aux réflexions collectives sur le sujet ; l'entreprise a même été pilote pour les labels « Bâtiment biosourcé », BBKA et E+C- (énergie positive et réduction carbone).

L'utilisation de matériaux durables progresse : Icade a construit 6 opérations en bois en 2018 ; par ailleurs, les achats de matériaux intègrent systématiquement des critères de performance environnementale (ex : émissions de substances volatiles, labels environnementaux, etc.).

Icade développe actuellement un outil qui lui permettra d'intégrer les impacts environnementaux des matériaux dès la conception ; cet outil sera basé sur les données des fiches de déclaration environnementale et sanitaire de la base INIES et favorisera les arbitrages dès la conception pour faciliter le déploiement du label E+C-.

Enfin, la signature, en mars 2018, d'un partenariat de co-promotion avec REI Habitat permettra de renforcer le recours aux opérations bois ; l'objectif est de réaliser 200 000 m² de constructions mixtes dans les prochaines années.

Activités de transport

■ Egis :

Pour ses exploitations routières, Egis effectue des mesures des quantités de matières premières utilisées (sel, etc.), des tests de matériel, des benchmarks dans les réseaux professionnels de type AIPCR (Association mondiale de la route) et des tests d'entretien écologique des dépendances vertes (pâturage). Pour ses exploitations aéroportuaires, toutes les démarches de labellisation « Bas carbone » menées vont dans le sens d'une utilisation raisonnée des ressources.

■ Transdev :

La consommation de Transdev et ses impacts ne sont pas significatifs.

Activités de tourisme et de loisirs

■ Compagnie des Alpes :

La consommation de matières premières de la Compagnie des Alpes est peu significative compte-tenu de ses activités. Cependant, ces activités sont fortement capitalistiques ; la durée d'utilité des immobilisations du groupe peut aller jusqu'à 30 ans ou 40 ans pour les remontées mécaniques ou les attractions. Ainsi, ses équipes techniques travaillent au quotidien sur l'entretien, la maintenance et la réparation des équipements, afin de prolonger leur durée de vie en bon état d'exploitation et en conformité avec les réglementations.

La filiale interne d'ingénierie du groupe, Ingelo, a fait de l'activité de modification et de déplacement de remontées mécaniques, démarrée en 2011, son cœur de métier. Ainsi, ce sont 11 télésièges qui ont été déplacés/modifiés de 2011 à 2018, ainsi que 9 téléskis de 2014 à 2018. Ingelo a ainsi créé, et occupe, ce marché « d'occasion » sur lequel les constructeurs d'équipements ne se positionnent pas réellement. Elle est donc devenue un acteur « maison » de l'économie circulaire, en recyclant et réutilisant au mieux les anciens équipements, pour les réinstaller sur de nouvelles implantations, en lieu et place d'un matériel neuf. Ce sont ainsi environ 600 tonnes d'acier (gares, véhicules, pinces, pylônes et potences) qui ont été réutilisées sur les 3 dernières opérations.

Activités d'ingénierie

■ Egis :

L'optimisation et le réemploi de matériaux font partie intégrante de la phase de conception des missions d'ingénierie, notamment lorsque ces missions comportent un volet environnemental. Dans ces projets, Egis intègre de plus en plus la dimension de l'éco-conception. Le groupe a ainsi développé différentes

méthodes et outils : traitement sur place des sols à faibles caractéristiques mécaniques ou des terres polluées pour éviter leur mise en décharge et l'apport de matériaux neufs, compactage à sec de matériaux de chaussées pour limiter l'apport en eau dans les régions en stress hydrique, solutions de bois-construction sur tous types de programmes (centres sportifs, immeubles de grande hauteur, logements, etc.). Côté services, Egis a créé, en collaboration avec Icade, la plateforme *Cycle up*. Dédiée au réemploi des matériaux de construction, celle-ci a été mise en service en 2018 (cf. « *Production, gestion et valorisation des déchets* »).

Production, gestion et valorisation des déchets

Poids total de déchets produits en phase d'exploitation (en tonnes)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	- dont dangereux	- dont non-dangereux	- dont valorisés et/ou recyclés
CDC Habitat *	-	-	-	-	-	-	-
Compagnie des Alpes **	5 100,0	5 132,0	4 744,0	-0,6 %	7,0 %	93,0 %	-
Icade *	9 396,0	10 810,0	9 079,0	-13,1 %	0,6 %	99,4 %	74,7 %
Société Forestière	-	-	22,9	-	-	-	-
Transdev **	17 231,1	19 690,1	20 714,3	-12,5 %	36,0 %	64,0 %	62,2 %
Groupe	31 727,1	35 632,1	34 560,2	-11,0 %	-	-	-

* Les données relatives à la phase de construction ne sont pas disponibles.

** Les données fournies couvrent à la fois la production de déchets liée au fonctionnement interne de l'entreprise (non significative) et celle liée aux processus d'exploitation.

- CDC Habitat : Ces données ne sont pas disponibles ;
- Compagnie des Alpes :
 - Les données couvrent à la fois les domaines skiables (certains déchets ne sont pas pesés car gérés par les collectivités) et les parcs de loisirs ; elles ont été estimées pour l'année 2018 ;
 - Le périmètre est celui des sociétés consolidées du groupe Compagnie des Alpes ; le groupe TravelFactory France, acquis en janvier 2018, a été intégré tandis que les musées Grévin Séoul et Grévin Prague ont été sortis au cours de l'exercice - leurs informations ont été exclues sur l'ensemble de l'exercice ;
 - La part des déchets dangereux dans la production totale est, en réalité, significativement plus faible car une grande partie des déchets non-dangereux ne sont pas pesés ;
 - La part de déchets valorisés et/ou recyclés n'est pas disponible à un niveau consolidé ;
- Icade :
 - Les données portent sur le périmètre du pôle Foncière Tertiaire ;
 - La baisse constatée entre 2017 et 2018 est liée à une diminution de la surface prise en compte (périmètre : surface cartographiée) qui est passée de 1 006 260 m² en 2017 à 912 995 m² en 2018 (-9 %) ;
- Société Forestière : Ces données ne sont pas disponibles ;
- Transdev : Les données sont indisponibles pour les sites situés en Finlande, en Inde et aux Pays-Bas ; par ailleurs, plusieurs entités sont sorties du périmètre du groupe. Cela explique notamment la baisse observée entre 2017 et 2018.

Activités immobilières

Les deux filiales immobilières du Groupe ont mis en place des mesures de réduction et de réutilisation des déchets, en phase de construction comme d'exploitation.

■ CDC Habitat :

CDC Habitat utilise deux outils pour optimiser les déchets en phases de conception et de construction. L'utilisation

de l'outil d'impact environnemental EVE Habitat (ex SNI Environnement) permet d'anticiper la catégorie et le volume de déchets générés pour une opération et leur répartition par catégorie. Une charte de chantier à faibles nuisances est par ailleurs intégrée dans les contrats ; elle est suivie par la maîtrise d'œuvre. Cette charte comporte notamment un volet sur la gestion des déchets ; il est ainsi précisé dans les objectifs de chantier des entreprises qu'elles doivent prendre en compte l'optimisation des déchets, en favorisant notamment les matériaux peu

emballés. Dans le cadre de l'entretien des espaces verts en phase d'exploitation, les déchets verts sont valorisés et non mis en décharge.

■ **Icade :**

Pour ses nouvelles constructions certifiées HQE, Icade vise un niveau « Très performant » sur les cibles « Chantier à faible nuisance » et « Gestion des déchets d'activités ». Le référentiel de certification HQE comporte un haut niveau d'exigence en matière de réduction et de valorisation des déchets, ainsi que de traitement des

déchets dangereux – tant en phase de chantier que d'exploitation. Ce référentiel prévoit par exemple un taux de valorisation des déchets de chantier d'au moins 50 %. L'ensemble des opérations certifiées HQE d'Icade visent chaque année un taux de valorisation des déchets de chantier d'au moins 60 % ; 80 % d'entre elles ont atteint cet objectif en 2018. De son côté, le pôle Promotion s'est engagé à intégrer une démarche de réemploi pour les démolitions supérieures à 5 000 m² à partir de 2020.

Cycle up lance sa place de marché en ligne pour le réemploi des matériaux de chantier

Cycle up, la plateforme dédiée au réemploi des matériaux de construction créée par Icade et Egis, a lancé sa place de marché en ligne en mars 2018. Ouverte à tous les acteurs de la filière, cette plateforme numérique recense l'ensemble des matériaux disponibles sur un chantier et les répertorie selon leur capacité de réutilisation. Après seulement dix mois, *Cycle up* affiche des résultats très prometteurs : la plateforme a réalisé 35 transactions, le réemploi des matériaux a permis d'éviter la production de 24 tonnes de déchets, soit 125 tonnes de CO₂ évitées, pour une économie moyenne de 79 % par rapport au prix du neuf. Après l'avoir utilisée pour le bâtiment Pulse, sur le Parc des Portes de Paris, Icade a prévu de recourir à *Cycle up* pour le bâtiment 007 sur le Parc du Pont de Flandre dont la livraison est prévue pour 2019. Icade s'engage à renforcer cette démarche en intégrant une démarche de réemploi pour les démolitions supérieures à 5000 m² du pôle promotion à partir de 2020.

Dans une logique « Réduire, réutiliser et recycler », Icade s'engage à optimiser l'utilisation des ressources et à intégrer le recyclage et le réemploi des matériaux lors de l'exploitation d'un bâtiment. Depuis 2018, le pôle Foncière Tertiaire a affiné le suivi des déchets recyclés ou valorisés, ce qui lui fournit une information beaucoup plus précise du traitement final de ses déchets (recyclage sous forme de matière, valorisation par voie de compostage et méthanisation ou valorisation par voie d'incinération). En 2018, les déchets d'exploitation maîtrisés ont ainsi été recyclés ou valorisés à hauteur de 72,3 % (objectif de 100 % en 2020). Pour y

parvenir, Icade conduit différents types d'actions visant à valoriser les déchets sur site, améliorer la qualité du tri et accompagner les locataires.

Activités de transport

■ **Egis :**

Certaines sociétés d'exploitation routière d'Egis mettent en œuvre des démarches ISO 14 001 ; à ce titre, elles assurent une collecte sélective des déchets – en accord avec la réglementation locale. Il en va de même pour les aéroports certifiés « Bas carbone » du groupe.

■ Transdev :

La gestion des déchets ne figure pas parmi les enjeux significatifs de Transdev ; il n'existe donc pas de politique en la matière au niveau du groupe.

Activités de tourisme et de loisirs

■ Compagnie des Alpes :

Les sites du groupe Compagnie des Alpes travaillent principalement sur le tri des déchets afin que ces derniers soient apportés à des filières de traitement ; l'intégralité des déchets dangereux est notamment collectée et retraitée par des prestataires agréés.

Que ce soit pour les domaines skiables ou les destinations de loisirs, un certain nombre de déchets ne sont pas pesés. Par exemple, les gravats issus des travaux d'été réalisés dans les domaines skiables sont en général réemployés, ceux-ci pouvant servir à combler des pistes si nécessaire. Par ailleurs, certains sites apportent leurs déchets non dangereux en déchetterie ou à leur fournisseur, sans obtenir de bordereau correspondant.

En conséquence, le groupe Compagnie des Alpes souhaite davantage piloter le taux de tri sélectif, que le volume ou le poids de déchets générés. Une première étape consiste donc à augmenter le taux de tri sur les principaux déchets ; il s'agira ensuite d'améliorer le niveau de connaissance de leur valorisation finale dans les filières en aval. Enfin, un axe fort de progrès est la mise en place progressive d'une réflexion pour réduire les déchets à la source, en travaillant avec les fournisseurs et en concevant des approches alternatives notamment, dans les destinations de loisirs principalement (cf. « *Préservation de la biodiversité* »).

100 % des sites ont mis en place le tri des principaux déchets générés dans le cadre de leurs processus d'exploitation courante ou de leurs travaux.

Activités d'ingénierie

■ Egis :

L'activité d'ingénierie d'Egis émet un volume de déchets non significatif. Néanmoins, en tant qu'entreprise certifiée ISO 14 001, l'entreprise mène des actions dans le cadre de la réduction de l'impact environnement de ses processus internes (sensibilisation des collaborateurs, mise en place du tri sélectif sur les implantations, recyclage du matériel informatique et des déchets de jardinage, etc.).

Activités de gestion forestière

■ Société Forestière :

Les déchets automobiles, liés aux actions d'entretien et de maintenance, sont gérés par les garages pour les pièces et les fluides changés. Les données issues des différentes agences de la Société Forestière ne sont pas disponibles.

2.4

Impacts environnementaux du fonctionnement interne

Emissions de gaz à effet de serre

Emissions globales

Emissions de gaz à effet de serre (en teqCO ₂)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	- dont scope 1	- dont scope 2	- dont scope 3
Caisse des Dépôts* (Etablissement public)	-	51 124,0	51 144,6	0,7 % (2016/2017)	2 817,0 (2017)	2 728,0 (2017)	45 579,0 (2017)
Bpifrance	3 511,0	3 331,0	3 091,0	5,4 %	-	943,0	2 568,0
CDC Habitat *	-	774 227,0	-	-	401 638,0 (2017)	125 101,0 (2017)	247 488,0 (2017)
CNP Assurances	30 624,0	31 013,0	33 414,0	-1,3 %	1 967,0	1 855,0	26 802,0
Egis	12 001,0	13 943,0	15 635,0	-13,9 %	240,0	1 730,0	10 031,0
Icade	606,0	698,7	915,0	-13,3 %	4,0	154,0	448,0
Informatique CDC *	-	9 059,0	-	-	1 900,0 (2017)	177,0 (2017)	6 982,0 (2017)

Les données relatives au groupe Compagnie des Alpes et à Transdev sont consolidées à part, celles-ci couvrant à la fois les émissions de gaz à effet de serre relatives à leurs activités (prépondérantes) et celles relatives à leurs processus de fonctionnement interne (non-significatives).

* Les données 2017 ont été corrigées.

- Caisse des Dépôts :
 - Les données 2018 ne sont pas disponibles à date ;
 - Les données 2017 ont été calculées d'après la méthode du BEGES réglementaire ; elles ont été consolidées sur le périmètre du contrôle opérationnel ;
 - Les émissions évitées pour 2017 s'élèvent à 1 215 teqCO₂ : elles proviennent de la consommation d'électricité issue de sources renouvelables (scope 2) ;
- Bpifrance :
 - Les données portent sur le périmètre de Bpifrance SA et de ses filiales consolidées par intégration globale, sur lesquelles elle exerce un contrôle opérationnel (hors Bpifrance Courtage (0,46 % des effectifs au 31/12/2018) qui a été intégrée au second semestre 2019) ;
 - Les données relatives au scope 1 ne sont pas disponibles. Les données relatives au scope 2 correspondent à la consommation énergétique des implantations immobilières (incluant les systèmes d'information) ; celles relatives au scope 3 correspondent aux déplacements professionnels des collaborateurs ;
 - La hausse observée entre 2017 et 2018 s'explique par l'augmentation des émissions de GES liées aux déplacements professionnels sur cette même période ;
- CDC Habitat :
 - Les données 2018 ne sont pas disponibles à date ;
 - Les données 2017 ont été calculées dans le cadre de la réalisation du Bilan carbone © 2018 selon la méthodologie du contrôle opérationnel ; elles concernent le groupe CDC Habitat - incluant ADOMA mais excluant SIDOM et Maisons & Cités ;
- CNP Assurances :

- Les données portent sur le périmètre de CNP Assurances SA (contrôle opérationnel) ; elles ont été calculées d'après la méthode Bilan carbone © ;
- La diminution des émissions de GES globales observée entre 2017 et 2018 se retrouve dans les scopes 1 et 2. Ces émissions sont peu significatives. Au-delà des efforts d'optimisation, leur volatilité est inévitable : la baisse des émissions directes (scope 1) s'explique par le remplacement du chauffage au gaz par de la géothermie sur le site d'Arcueil pour le chauffage du bâtiment. La légère diminution des émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2) est due à la fois aux variations climatiques et aux travaux d'efficacité énergétique. Les autres émissions indirectes (scope 3 - hors actifs financiers) restent stables ;
- Egis :
 - Les données concernent les activités d'Egis en France ; elles portent sur le périmètre des sociétés françaises contrôlées (hors sociétés d'exploitation) et moyens contrôlés (ex : prise en compte des véhicules en location longue durée) ; elles ont été calculées d'après la méthode Bilan carbone © ;
 - Les émissions de GES liées aux trajets domicile-travail ne sont pas suivies ;
 - La baisse des émissions de GES globales observée entre 2017 et 2018 est le résultat d'efforts soutenus en faveur d'une empreinte écologique maîtrisée (encadrement des déplacements professionnels, expérimentations en matière de management de l'énergie et suivi réguliers des consommations énergétiques pour les implantations françaises), ainsi que de l'arrêt de contrats très générateurs d'aller-retours longue distance en avion. Les émissions rapportées aux effectifs ont baissé dans la même proportion (3teqCO₂/an/collaborateur en 2018 contre 3,5 en 2017) ;
- Icade :
 - Les données 2018 portent sur le périmètre de l'ensemble des sites dont Icade est propriétaire (contrôle financier) en Ile-de-France (64 % des effectifs d'Icade) et excluent les implantations régionales du pôle Promotion ;
 - La baisse globale des émissions de GES observée entre 2017 et 2018 est due à la réduction de la surface du siège (divisée par plus de 2) à la suite du déménagement vers le bâtiment Open. Les émissions du scope 3 correspondent aux trajets domicile-travail ; elles sont comptabilisées de manière indépendante ;
- Informatique CDC :
 - Les données 2018 ne sont pas disponibles à date ;
 - Les données 2017 ont été calculées sur le périmètre du contrôle opérationnel d'après la méthode Bilan carbone ©.

Pour la Caisse des Dépôts ainsi que ses filiales et participations stratégiques, les efforts de réduction des émissions de gaz à effet de serre générées par les processus internes s'inscrivent dans divers plans d'action relatifs à l'amélioration de l'efficacité énergétique de ces processus (exploitation des bâtiments notamment), à la consommation d'énergies renouvelables et à l'optimisation des déplacements des collaborateurs.

- Le déploiement d'un plan d'achats responsables ;
- L'amélioration de la performance énergétique des bâtiments ;
- La maîtrise des consommations en ressources et en consommables ;
- L'optimisation des déplacements des collaborateurs ;
- Le tri et la valorisation des déchets ;
- Le développement d'une restauration collective responsable.

Caisse des Dépôts

Les plans d'action conduits dans le cadre du programme « Ecotidien, ensemble plus responsables » visent à agir sur l'ensemble des impacts extra-financiers et des comportements quotidiens des collaborateurs de l'Etablissement public.

Les priorités d'actions définies comprennent :

L'objectif global de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2, actualisé à l'occasion de la publication du BEGES_R 2016, s'élève à 275 teqCO₂, pour la période 2017-2019.

L'atteinte de cet objectif repose sur :

- La poursuite des actions menées dans le cadre du plan patrimonial environnemental (PPE – programme d'investissement visant à améliorer la performance énergétique des bâtiments) ;
- L'optimisation de l'exploitation des bâtiments et l'amélioration des usages (démarches de certification de l'exploitation, formation des équipes opérationnelles et sensibilisation des occupants) ;
- La mise en œuvre de la politique de renouvellement de la flotte automobile.

Concernant les émissions de GES de *scope 3*, les actions de réduction portent sur :

- Les déplacements des collaborateurs (plan de mobilité 2018-2022 fixant trois objectifs : réduction des besoins de déplacements, optimisation des déplacements, transfert de ces derniers vers des modes alternatifs à la voiture individuelle solo) ;
- La politique de restauration collective responsable (ex : développement des circuits courts et recours à la filière d'élevage Bleu Blanc Cœur afin de réduire les émissions de méthane) ;
- La poursuite des actions d'amélioration du tri et de la valorisation des déchets.

Personnaliser pour mieux piloter

Le programme « Ecotidien, ensemble plus responsables » est orienté selon une approche unique et généraliste. En complément, la Caisse des Dépôts a instauré, en 2018, une « démarche personnalisée RSE » qui vise à prendre en compte les spécificités de chacune des directions. Le résultat visé ? Des objectifs personnalisés plus cohérents et un pilotage global plus exigeant. Après une première expérimentation l'année dernière, cette démarche sera déclinée auprès de trois nouvelles directions en 2019.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Le plan d'action de réduction des émissions de GES de Bpifrance s'appuie sur l'amélioration de l'efficacité énergétique de ses bâtiments, ainsi que sur la réduction de l'impact environnemental des déplacements de ses collaborateurs (voir indicateurs correspondants).

■ CDC Habitat :

A la suite de la réalisation du bilan carbone 2018, le groupe CDC Habitat s'est fixé 5 objectifs à 2021 : réduire les consommations énergétiques de ses bureaux (16 % des émissions de GES liées au fonctionnement interne du groupe en 2017), déployer le plan de déplacement entreprise sur l'ensemble de son périmètre, réduire et améliorer les achats de fournitures de bureaux, assurer une gestion exemplaire des déchets de bureaux, et sensibiliser les collaborateurs sur l'impact environnemental du fonctionnement interne. Un plan d'action

sera déployé pour garantir l'atteinte de ces objectifs.

■ **CNP Assurances :**

Le bilan des gaz à effet de serre du groupe CNP Assurances, établi annuellement, permet d'orienter les efforts de ce dernier vers les actions les plus pertinentes. Ces actions portent notamment sur les déplacements, la consommation de papier et la gestion des bâtiments d'exploitation (voir indicateurs correspondants).

■ **Compagnie des Alpes :**

Les émissions de GES liées aux processus de fonctionnement interne de Compagnie des Alpes sont non significatives au regard de celles liées à ses activités (cf. « *Impacts environnementaux des activités > Emissions de gaz à effet de serre* »).

■ **Egis :**

Le plan d'action de réduction des émissions de GES d'Egis est formalisé par le biais d'un système de management de l'environnement. Les actions menées consistent à maîtriser l'impact des déplacements et des consommations dans les bâtiments, ainsi qu'à réduire le stockage des données informatiques – poste d'émissions de GES en augmentation qui ne doit pas être négligé. Fin 2018, une réflexion a été engagée concernant la mise en place d'un plan d'action « Egis neutre en Carbone en 2050 » sur l'ensemble du périmètre (France et international).

■ **Icade :**

Afin de réduire ses émissions GES de 40 % entre 2011 et 2020, Icade applique aux bâtiments occupés par ses collaborateurs le même plan d'action qu'elle déploie sur son patrimoine. Ce plan d'actions s'appuie sur un programme d'efficacité énergétique, l'achat de certificats verts pour la consommation

d'énergie renouvelable, le développement de solutions de mobilité douces, etc.

■ **Informatique CDC :**

Informatique CDC s'est doté d'un plan d'action articulé autour des déplacements des collaborateurs, de l'énergie et des investissements.

■ **Transdev :**

Les émissions de GES liées aux processus de fonctionnement interne de Transdev sont non significatives au regard de celles liées à ses activités (cf. « *Impacts environnementaux des activités > Emissions de gaz à effet de serre* »).

Emissions liées aux déplacements professionnels

Emissions totales de GES générées par les déplacements professionnels (en teqCO ₂)	2018	2017	2016	Evolution 2018/2017	- dont trajets en avion	- dont trajets en voiture	- dont trajets en train	- dont trajets en transports en commun	- dont trajets effectués avec un autre mode de transport
Caisse des Dépôts * (Etablissement public)	-	3 222,1	3 391,0	-5,0 % (2016/2017)	59,7 % (2017)	39,4 % (2017)	1,0 % (2017)	0,0 % (2017)	0,0 % (2017)
Bpifrance	2 568,0	2 401,0	2 212,0	7,0 %	37,3 %	61,9 %	0,9 %	-	-
CDC Habitat	3 837,3	238,5	218,4	1508,7 %	18,8 %	78,1 %	2,1 %	-	1,1 %
CNP Assurances	2 847,0	2 935,0	3 031,0	-3,0 %	53,8 %	41,4 %	0,4 %	0,0 %	1,5 %
Compagnie des Alpes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Egis	9 295,0	11 612,0	12 877,0	-20,0 %	41,8 %	37,8 %	0,4 %	-	-
Icade	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Informatique CDC *	-	513,8	-	-	94,8 % (2017)	3,3 % (2017)	1,5 % (2017)	0,1 % (2017)	0,3 % (2017)
Transdev	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Les données 2017 ont été corrigées.

- Caisse des Dépôts :
 - Les données 2018 ne sont pas disponibles à date ;
 - Les données 2016 et 2017 ont été calculées d'après la méthode Bilan carbone® ;
 - Les données relatives aux déplacements en transport en commun locaux ne sont pas disponibles, sauf pour les frais de déplacements remboursés en notes de frais ;
 - La baisse constatée entre 2016 et 2017 est liée à une diminution des distances parcourues pour tous les modes de transport ; cette évolution est à mettre au crédit du renforcement de la gestion des voyages et des notes de frais, ainsi que du développement des moyens de communication numériques (visioconférences et Skype) qui ont permis de limiter les déplacements ;
- Bpifrance :
 - Les données 2018 relatives à la catégorie « Autres » ne sont pas disponibles ;
 - La hausse constatée entre 2017 et 2018 provient pour l'essentiel de l'augmentation des déplacements par avion, liée au développement de l'activité à l'international ;
- CDC Habitat :
 - Les données 2016 et 2017 sont partielles du fait de l'absence de reporting sur les trajets parcourus en voiture, en transports en communs ou utilisant d'autres modes de transport ;
 - Les données 2018 relevant des autres modes de transport intègrent également les déplacements en bateau ;
 - La hausse constatée entre 2017 et 2018 est due à l'élargissement du périmètre du bilan carbone (intégration d'Adoma) et à l'évolution de l'outil Bilan carbone depuis le bilan réalisé en 2014 sur l'exercice 2013 (facteurs d'émission) ;
- CNP Assurances : Les données portent sur le périmètre de CNP Assurances SA ;
- Compagnie des Alpes : Les données sont incluses dans les émissions de scope 1 du bilan GES global pour les véhicules de fonction (uniquement) mais le détail n'est pas disponible ;
- Egis :

- *Les données concernent les activités d'Egis en France ; elles ont été partiellement estimées (voyages suivis par plateforme Amex, relevé des locations courtes durées, estimation des km parcourus en location longue durée, estimation des indemnités kilométriques) ;*
- *Les données relatives aux déplacements en transport en commun locaux ne sont pas disponibles ;*
- *La baisse des émissions de GES globales observée entre 2017 et 2018 est le résultat d'efforts soutenus en faveur de l'encadrement des déplacements professionnels, ainsi que de l'arrêt de contrats très générateurs d'aller-retours longue distance en avion ;*
- *Icade : Les émissions de GES relatives aux déplacements professionnels ne sont pas suivies ;*
- *Informatique CDC :*
 - *Les données 2018 ne sont pas disponibles à date ;*
 - *Les données 2017 ont été calculées d'après la méthode Bilan carbone ® ;*
- *Transdev : Les émissions de GES relatives aux déplacements professionnels ne sont pas suivies.*

La Caisse des Dépôts et la plupart de ses filiales et participations stratégiques disposent de politiques ou de chartes encadrant les modalités de déplacement de leurs collaborateurs ainsi que la composition de leur flotte de véhicules de fonction. Elles ont par ailleurs poursuivi le déploiement de systèmes d'audio- et de visioconférence ainsi que de solutions de communication intégrés.

Caisse des Dépôts

La charte des déplacements professionnels de la Caisse des Dépôts a été mise à jour en septembre 2017. Dans ce cadre, le recours prioritaire aux transports en commun est renforcé. En région parisienne, les collaborateurs n'ont ainsi plus la possibilité d'utiliser le taxi en dehors des comptes ouverts auprès du prestataire référencé. Les trajets aller-retour inférieurs d'une durée inférieure à 6 heures doivent par ailleurs s'effectuer en train. En 2017, la Caisse des Dépôts a également poursuivi sa politique de développement des outils de travail nomade, avec notamment le déploiement de la solution « Skype Entreprise pro » sur tous les postes de travail, et la possibilité de se connecter à des salles de visioconférence.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Les déplacements professionnels constituent la principale source

d'émissions de gaz à effet de serre de Bpifrance. L'ensemble des postes de travail sont équipés de modes de communication à distance permettant des réunions avec plusieurs participants et les sites sont équipés de dispositifs de visioconférences facilitant les échanges et réunions à distance. Plusieurs mesures ont été mises en place sur la flotte de véhicules – aucun d'entre eux n'émettant plus de 120g de CO₂ par km – et à son évolution. L'offre de véhicules a été revue ; trois véhicules électriques sont à la disposition des collaborateurs pour leurs déplacements depuis Paris et les deux principaux sites parisiens. Enfin, l'instruction relative au remboursement des frais de déplacements professionnels fixe des seuils pour l'utilisation des véhicules automobiles et comporte des recommandations visant à limiter l'impact environnemental de ces déplacements.

■ CDC Habitat :

Le déploiement de la visioconférence s'est poursuivi en 2018. Par ailleurs, les consignes d'usage du train ont été renforcées, et l'application du critère de faibles émissions de CO₂ pour le choix des véhicules a été consolidée dans le cadre d'une politique « véhicules ».

■ CNP Assurances :

Les déplacements en voiture représentant l'une des composantes majeures de l'empreinte carbone de CNP Assurances, des formations pratiques sur les risques routiers et l'éconduite sont mises en place auprès de l'ensemble des collaborateurs du réseau commercial ; un module

spécifique d'une journée est également suivi par tous les nouveaux collaborateurs du réseau. Par ailleurs, les supports de visioconférence ont été étendus aux ordinateurs personnels et aux *smartphones*. CNP Assurances a par ailleurs mis en place une politique « voyage » formalisée afin de réduire les impacts sur l'environnement tout en préservant le niveau de confort adéquat et la sécurité des voyageurs. L'utilisation des transports en commun est promue et le recours aux taxis est autorisé sous certaines conditions ; lorsque celles-ci sont remplies, la centrale de réservation alloue en priorité une voiture hybride. En 2018, 46 % des courses en taxi ont ainsi été effectuées avec une voiture hybride (contre 48 % en 2017).

■ Compagnie des Alpes :

La Compagnie des Alpes s'est dotée d'une politique « voyages » qui recommande l'utilisation de modes de transport collectifs, et particulièrement du train. La politique relative aux véhicules de fonction a été revue pour prendre en compte des réductions de seuil d'émission dans la flotte. Enfin, chaque site dispose d'un ou de plusieurs dispositif(s) de vidéoconférence, en salle ou sur ordinateur, qui permettent de limiter le besoin de déplacement entre les sites.

■ Egis :

Egis s'est doté de politiques « voyages » et « véhicules » ; il y est notamment rappelé la préférence pour les modes de transport « longue distance » les moins émetteurs de CO₂. En parallèle, les animations liées aux plans de déplacements interentreprises se sont poursuivies et le nouveau système de communication intégrée (LYNC/Skype entreprise), dont le business model comprend une réduction de 10 % des besoins de déplacement professionnels, a été massivement utilisé.

■ Icade :

Par ailleurs, le groupe met à la disposition de ses collaborateurs des solutions d'autopartage électriques ainsi que des véhicules électriques. Elle privilégie par ailleurs les véhicules peu émetteurs de CO₂ pour les véhicules de fonction (proposition systématique d'un véhicule hybride ou électrique selon les catégories).

■ Informatique CDC :

Informatique CDC a mis en place une charte « voyage » visant à limiter les déplacements professionnels, promeut l'usage de l'audio- et de la visioconférence (via la solution Skype notamment) et le recours aux taxis « *green cabs* ».

■ Transdev :

Cette information n'est pas disponible.

Emissions liées aux déplacements domicile-travail

Emissions totales de GES générées par les déplacements domicile-travail (en teqCO ₂)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	- dont trajets en voiture	- dont trajets en TGV	- dont trajets en transports en commun	- dont trajets effectués avec d'autres modes de transport*
Caisse des Dépôts ** (Etablissement public)	-	6 139,0	4 670,0	31,5 % (2016/2017)	90,9 % (2017)	-	2,5 % (2017)	6,6 % (2017)
Bpifrance	-	-	-	-	-	-	-	-
CDC Habitat	9 467,3	-	-	-	92,3 %	0,1 %	5,6 %	2,0 %
CNP Assurances	-	2 009,0	1 816,0	10,6 % (2016/2017)	84,7 % (2017)	1,0 % (2017)	10,0 % (2017)	4,2 % (2017)
Compagnie des Alpes	-	-	-	-	-	-	-	-
Egis	-	-	-	-	-	-	-	-
Icade	448,6	489,0	376,0	-8,3 %	79,5 %	0,0 %	8,3 %	4,0 %
Informatique CDC **	-	736,2	-	-	87,4 % (2017)	0,0 % (2017)	5,7 % (2017)	6,9 % (2017)
Transdev	-	-	-	-	-	-	-	-

* Déplacements en deux roues motrices ou à vélo, et marche à pieds.

** Les données 2017 ont été corrigées.

- Caisse des Dépôts :
 - Les données 2018 ne sont pas disponibles à date ; les données 2016 et 2017 ont été calculées d'après la méthode Bilan carbone® ;
 - Elles ont été calculées d'après les distances entre les domiciles et les sites de travail, puis complétées des résultats de l'enquête menées sur les déplacements en 2015 pour les déplacements à vélo et en deux roues motrices ;
 - Les données relatives aux déplacements en TGV ne sont pas connues ; celles relevant des autres modes de transport intègrent également les déplacements en ferry ;
 - La hausse observée entre 2016 et 2017 est principalement liée à l'augmentation du nombre de déplacements pris en compte (+3 % en lien avec les arrivées/départs de collaborateurs en cours d'année) et de la distance moyenne domicile-travail sur tout le territoire (+9 %), ainsi qu'à un report modal au détriment des transports en commun (-1 % en Ile-de-France et -12 % en dehors) ;
- Bpifrance : Les émissions de GES relatives aux déplacements domicile-travail ne sont pas suivies ;
- CDC Habitat : Les données 2018 ont été calculées d'après la méthode Bilan carbone® ; elles sont issues d'une enquête réalisée auprès des collaborateurs début 2018 ;
- CNP Assurances :
 - Les données portent sur le périmètre de CNP Assurances SA ;
 - Les données sont issues de la mise à jour 2017 de l'enquête sur les déplacements domicile-travail de 2013 menée dans le cadre de la mise en place du PDE ;
- Compagnie des Alpes : Les données sont incluses dans les émissions de scope 1 du bilan GES global pour les véhicules de fonction mais le détail n'est pas disponible ;
- Egis : Les émissions de GES relatives aux déplacements domicile-travail ne sont pas suivies ;
- Icade :
 - Les données 2018 portent sur le périmètre de l'ensemble des sites dont Icade est propriétaire (contrôle financier) en Ile-de-France (64 % des effectifs d'Icade) et excluent les implantations régionales du pôle Promotion ;
 - Elles ont été estimées par un prestataire, Carbone 4, sur la base de la répartition moyenne par type de transport en Ile-de-France (trajets Paris-Banlieue) ;

- *La baisse constatée entre 2017 et 2018 est liée à une diminution du nombre de déplacements en transport en commun, en deux roues et en voiture (changement de siège et télétravail) ;*
- **Informatique CDC :**
 - *Les données 2018 ne sont pas disponibles à date ;*
 - *Les données 2017 ont été calculées d'après la méthode Bilan carbone® ;*
- **Transdev :** *Les émissions de GES relatives aux déplacements domicile-travail ne sont pas suivies.*

La Caisse des Dépôts, ses filiales et ses participations stratégiques ont mis en œuvre des mesures visant à limiter les déplacements domicile-travail de leurs collaborateurs, à travers le télétravail notamment. Elles ont également déployé des mesures permettant de réduire l'impact environnemental de ces déplacements (indemnités kilométriques vélo, mise à disposition de navettes de transport collectives, incitation aux modes de transport doux et au covoiturage, etc.). Par ailleurs, les entités concernées ont déployé des plans de déplacement d'entreprise (PDE) sur leurs sites de plus de 100 collaborateurs, conformément à la réglementation française.

l'évolution des émissions de GES associées aux différents modes de transport.

En cohérence avec le PME, l'avenant à l'accord de télétravail de 2017 a permis de simplifier les modalités de mise en œuvre de ce dispositif. L'expérimentation du temps de travail sur quatre jours s'inscrit elle aussi dans cette logique de réduction des déplacements. Enfin, le déploiement de la solution « Skype entreprise pro » sur tous les postes de travail facilite également le travail à distance.

Les indicateurs mis en place à compter de 2018 permettront de suivre l'évolution des émissions de gaz à effet de serre des différents modes de déplacement.

Caisse des Dépôts

Dans le cadre du programme « Ecotidien, ensemble plus responsables », la Caisse des Dépôts s'est dotée d'un plan de mobilité d'entreprise (PME) pour la période 2018/2022. Celui-ci fixe pour objectifs :

- la réduction des besoins de déplacements (télétravail, bureaux partagés, services de proximité, etc.) ;
- l'optimisation des déplacements (covoiturage, service d'information, horaires flexibles, etc.) ;
- le transfert des déplacements vers des modes alternatifs à la voiture individuelle solo (autopartage, stationnements pour vélos, indemnité vélo, abonnements aux transports en commun, etc.).

Les principales actions mises en œuvre dans le cadre de ce premier PME concernent prioritairement les déplacements domicile-travail des collaborateurs. Des indicateurs ont été mis en place à partir de 2018 afin de suivre

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Les dispositifs de télétravail ont été élargis sur les deux principaux sites parisiens (163 collaborateurs fin 2018 contre 27 fin 2017) ; le périmètre des indemnités kilométriques pour les déplacements à vélo a également été élargi.

■ CDC Habitat :

Le groupe CDC Habitat dispose d'un accord encadrant et permettant la pratique du télétravail ; un plan d'action de réduction des émissions de GES générées par les déplacements domicile-travail sera mis en place d'ici à 2021, à la suite de la mise à jour du bilan carbone l'année passée.

■ CNP Assurances :

CNP Assurances a actualisé l'enquête sur les déplacements domicile-travail de ses

collaborateurs en 2017. L'enquête a révélé que la distance moyenne parcourue en voiture individuelle a peu évolué par rapport à la précédente édition de 2013 alors que le nombre moyen de kilomètres parcourus en train a augmenté de 38 % par rapport à cette période. Elle a également mis en avant le fait que seulement 0,7 % des répondants utilisent une voiture électrique (le double pour une voiture hybride). Afin d'encourager les collaborateurs à utiliser un véhicule électrique pour leurs déplacements domicile-travail, huit bornes de recharge électrique, réparties entre les parkings des principaux sites de Paris et d'Angers, ont été mises à leur disposition. Le covoiturage a quant à lui sensiblement augmenté puisque 4 % des répondants utilisant la voiture dans leurs déplacements domicile travail ont recours au covoiturage. Enfin, 3 % des répondants ont indiqué utiliser un vélo pour se déplacer.

Dans le cadre d'une incitation à la mobilité vertueuse, quatre bornes de recharge pour véhicules électriques ont été installées dans le parking du siège social de l'entreprise ; au vu du succès rencontré, quatre bornes supplémentaires vont être installées en 2019.

■ Compagnie des Alpes :

8 des 9 domaines skiables et 2 des 7 destinations de loisirs ont mis en place des navettes pour leurs employés afin de limiter l'emploi des véhicules personnels et faciliter l'accès à leur lieu de travail ; les autres sites bénéficient d'un positionnement soit en ville, soit proche des moyens de transport en commun. Certains sites ont par ailleurs la possibilité de fournir un logement à une partie des saisonniers, tandis que d'autres encouragent l'utilisation de remontées mécaniques en fond de vallée pour se rendre sur le lieu de prise des postes. Le covoiturage est proposé, à travers l'adhésion à *Green Wayz up* (mise en relation des usagers de Haute Savoie de différentes entreprises par une application

mobile) par exemple, ou encore l'affichage de tableaux dans les salles de prise de poste. Enfin, les personnels des sites « sièges » bénéficient d'accords de télétravail.

■ Egis :

Bien que les déplacements domicile-travail soient considérés par Egis comme non prioritaires au regard de l'importance des déplacements professionnels générés par ses activités, l'entreprise a mis en œuvre un certain nombre d'actions permettant de favoriser les mobilités alternatives à la voiture (ex : incitation au télétravail jusqu'à deux jours par semaine les postes le permettant, mise en place d'une indemnité kilométrique pour les déplacements à vélo). Egis a par ailleurs établi un plan de mobilité d'entreprise pour tous ses sites de plus de 100 collaborateurs ; dans ce cadre, une enquête nationale a été réalisée pour mieux connaître les besoins des collaborateurs en matière de mobilité (professionnelle et pendulaire). Enfin, ses implantations – celles regroupant la plus grande part de ses effectifs – ont été stratégiquement positionnées à proximité de transports en commun.

■ Icade :

Icade choisit ses implantations au plus près des réseaux de transports en commun, notamment en Ile-de-France où sont localisés 64 % de ses collaborateurs, auxquels elle propose des solutions de mobilité durable, privées ou collectives. Icade propose ainsi des services de navettes fluviales et terrestres électriques, en connexion avec le réseau de transport en commun, ainsi que des solutions d'autopartage et de covoiturage. Enfin, Icade a renforcé son dispositif de travail à distance (33 % des collaborateurs en 2017 contre 27 % en 2017) et propose à ses collaborateurs l'accès à quatre espaces de *co-working*.

■ Informatique CDC :

Informatique CDC met à disposition de ses collaborateurs des bornes de recharge électrique ainsi que des équipements pour les déplacements à vélo (abris, douche, kit de crevaisson, etc.) ; elle promeut le covoiturage (ex : mise en place de Car'apattes, une application dédiée) et généralise la pratique du télétravail. Enfin, une indemnité kilométrique a été mise en place pour les collaborateurs utilisant le vélo comme mode de transport.

■ Transdev :

Cette information n'est pas disponible.

Consommation d'énergie

Consommation d'énergie relative au fonctionnement interne - En valeur absolue et par source (en MWh ef)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	- dont électricité	- dont gaz	- dont réseau de vapeur	- dont fioul/gazole	- dont bois/biomasse	- dont froid
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	43 504,3	40 986,7	42 206,0	6,1 %	22 512,0	5 433,3	8 015,6	58,2	0,0	7 485,2
Bpifrance	9 568,5	9 469,3	8 902,8	1,0 %	8 408,5	1 160,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CDC Habitat*	-	23 779,9	-	-	8 420,041 (2017)	12 556,562 (2017)	2 803,262 (2017)	0,0	0,0	0,0
CNP Assurances	28 559,3	28 718,6	26 538,8	-0,6 %	22 402,9	1 360,0	4 680,0	116,4	0,0	0,0
Egis	10 794,7	10 952,8	11 670,0	-1,4 %	8 286,4	1 298,0	245,2	0,0	0,0	965,2
Icade	1 846,0	2 452,8	4 699,0	-24,7 %	1 829,0	17,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Informatique CDC	18 811,1	18 096,7	19 885,4	3,9 %	16 940,7	1 480,6	0,0	389,9	0,0	0,0
Groupe** ***	113 084,0	134 456,6	113 902,0	2,2 %	80 379,6	10 748,9	12 940,8	564,5	0,0	8 450,4

* Les données 2017 ont été corrigées.

** Les données relatives au groupe Compagnie des Alpes et à Transdev sont consolidées à part, celles-ci couvrant à la fois la consommation d'énergie relative à leurs activités (prépondérante) et celle relative à leurs processus de fonctionnement interne (non-significative).

*** L'évolution 2017/2018 a été calculée à périmètre comparable (excluant CDC Habitat) à partir d'une donnée 2017 recalculée au niveau du Groupe de 110 676,7 MWh ef.

- Caisse des Dépôts :
 - Les données 2018 ont été calculées d'après les consommations réelles issues des factures ou des comptages pour les sites dont la Caisse des Dépôts est gestionnaire ; elles ont été calculées d'après les factures, les relevés de charge ou des estimations (à partir des données de l'exercice précédent ou de ratios) pour les implantations non-gérées (sites locatifs). Les données estimées représentent environ 5 % de la consommation totale d'énergie ;
 - La hausse de la consommation d'énergie globale observée entre 2017 et 2018, après deux années de baisse consécutives, est due à plusieurs facteurs : variations climatiques (incidence d'environ 1 % sur la consommation globale), dysfonctionnement de compteurs sur le site d'Austerlitz 1 (incidence d'environ 1 % également), surconsommation dans la phase de travaux, de livraison et de mise au point des nouvelles installations de gestion technique des bâtiments ;
- Bpifrance :
 - Les données ont été calculées d'après les consommations facturées - sauf pour quelques exceptions de factures manquantes (prise en compte de la consommation lors de la même période en année N-1) ;
 - Les données ne sont pas corrigées des variations climatiques ; elles couvrent l'ensemble des implantations ;
- CDC Habitat :
 - Les données 2018 ne sont pas disponibles ;
 - Les données 2017 ont été calculées d'après les consommations réelles issues des factures 2017 dans le cadre de la réalisation du bilan carbone 2018 ; elles concernent le groupe CDC

Habitat - incluant ADOMA et les SIDOM mais excluant Maisons & Cités (taux de couverture de 55 % des effectifs du groupe) ;

- **CNP Assurances :**
 - Les données 2017 et 2018 concernent le groupe CNP Assurances SA (taux de couverture de 97 % des effectifs) et couvrent l'usage des collaborateurs et des serveurs informatiques (chauffage, climatisation, bureautique) ;
 - Le facteur de conversion utilisé pour la consommation de fioul est de 10 kWh/litre (source : Ademe) ;
 - La consommation de fioul concerne uniquement les groupes électrogènes des principaux sites en France, elle est non-significative et exceptionnelle ;
- **Egis :** Les données concernent les 15 principales implantations d'Egis en France (taux de couverture de 90 % des effectifs). Depuis 2018, certaines de ces implantations ont des sous-locataires ;
- **Icade :**
 - Les données ont été établies à partir des consommations réelles sur factures ; elles sont corrigées des variations climatiques ;
 - Ces données concernent les bâtiments occupés par les collaborateurs en Ile-de-France (taux de couverture de 64 % des effectifs en 2018) ;
 - La baisse de la consommation d'énergie globale observée entre 2017 et 2018 est liée à la réalisation d'un premier exercice complet dans le nouveau siège Open (déménagement courant 2017), plus optimisé que le précédent ;
- **Informatique CDC :**
 - Les données fournies concernent à la fois la consommation relative au fonctionnement interne et celle relative aux activités ;
 - Les données relatives à la consommation d'électricité ont été calculées d'après les factures de l'exercice écoulé pour le site de Bordeaux ; elles sont issues des relevés de consommation pour les autres sites ;
 - Les données 2018 n'intègrent pas la consommation d'énergie du site d'Angers, celle-ci ayant été comptabilisée dans la consommation de la Caisse des Dépôts ;
 - La hausse de la consommation d'énergie globale observée entre 2017 et 2018 est due à plusieurs facteurs : augmentation de la consommation de gaz de 7 % en raison d'une fuite, temps de fonctionnement plus important et démarrage plus fréquent des groupes électrogènes, modification du facteur de conversion pour la consommation de fioul (voir ci-dessous) ;
 - Les facteurs de conversion utilisés pour le site d'Arcueil sont de 11,04 kWh/m³ pour la consommation de gaz et de 10 kWh/litre (contre 3,95 en 2017) pour la consommation de fioul.

Consommation d'énergie	- par m ² (en kWh ef/m ²)				- par collaborateur (en kWh ef/collaborateur)			
	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	233,0	220,4	231,4	5,7 %	7 146,0	6 883,9	7 661,3	3,8 %
Bpifrance	104,2	104,4	101,9	-0,2 %	3 198,0	3 347,2	3 605,8	-4,5 %
CDC Habitat*	-	91,0	-	-	-	3 158,0	-	-
CNP Assurances	155,1	158,0	251,5	-1,8 %	5 634,1	5 598,2	8 869,9	0,6 %
Egis	134,0	136,0	140,0	-1,5 %	2 743,3	2 994,0	3 335,0	4,0 %
Icade	157,0	129,0	210,0	21,7 %	2 361,0	1 929,4	3 203,0	22,4 %
Informatique CDC	603,8	568,8	626,4	6,1 %	24 751,5	21 882,3	25 235,3	13,1 %

Les données relatives au groupe Transdev sont consolidées à part, celles-ci couvrant à la fois la consommation d'énergie relative à ses activités (prépondérante) et celle relative à ses processus de fonctionnement interne (non-significative) ; cet indicateur n'est pas pertinent sur le périmètre du groupe Compagnie des Alpes.

* Les données 2017 ont été corrigées.

- **Caisse des Dépôts :**
 - Les données 2018 ont été calculées d'après les consommations réelles issues des factures ou des comptages pour les sites dont la Caisse des Dépôts est gestionnaire ; elles ont été calculées d'après les factures, les relevés de charge ou des estimations (à partir des données de l'exercice précédent ou de ratios) pour les implantations non-gérées (sites locatifs). Les données estimées représentent environ 5 % de la consommation totale d'énergie ;
 - Les données couvrent l'ensemble du périmètre de la Caisse des Dépôts hors patrimoine social (les consommations du chalet de Courchevel ne sont pas prises en compte) ;
 - La hausse des consommations appréciées au regard de la surface occupée et des effectifs observées entre 2017 et 2018 est liée à la hausse de la consommation énergétique globale (voir indicateur relatif à la consommation énergétique en valeur absolue) ;

- **Bpifrance :**
 - Les données ont été calculées d'après les consommations facturées - sauf pour quelques exceptions de factures manquantes (prise en compte de la consommation lors de la même période en année N-1) ;
 - Les données ne sont pas corrigées des variations climatiques ; elles couvrent l'ensemble des implantations ;
 - Les consommations appréciées au regard de la surface occupée sont calculées d'après une surface totale de 91 855 m² (contre 90 736 m² en 2017 et 87 363 m² en 2016) ;
 - Les consommations appréciées au regard de l'effectif sont calculées d'après des effectifs au 31/12 (CDI/CDD/contrats d'apprentissage et de professionnalisation) de 2 992 collaborateurs (hors Bpifrance Courtage – 0,46 % des effectifs au 31/12/2018, contre 2 829 en 2017 et 2 469 en 2016) ; elles sont en baisse malgré la hausse des consommations en valeur absolue en raison d'une augmentation plus importante des effectifs ;
- **CDC Habitat :**
 - Les données 2018 ne sont pas disponibles ;
 - Les données 2017 ont été calculées d'après les consommations réelles issues des factures 2017 dans le cadre de la réalisation du bilan carbone 2018 ; elles concernent le groupe CDC Habitat - incluant ADOMA et les SIDOM mais excluant Maisons & Cités (taux de couverture de 55 % des effectifs du groupe) ;
- **CNP Assurances :**
 - Les données 2017 et 2018 concernent le groupe CNP Assurances SA (taux de couverture de 97 % des effectifs) et couvrent l'usage des collaborateurs et des serveurs informatiques (chauffage, climatisation, bureautique). Les données 2016 concernent CNP Assurances SA uniquement ;
 - Les consommations 2017 appréciées au regard de la surface occupée ont été calculées d'après une surface totale (hors jardin) de 184 111 m² (contre 181 752 en 2017 et 105 514 en 2016) ;
 - Les consommations 2017 appréciées au regard de l'effectif ont été calculées d'après un effectif de 5 069 collaborateurs (contre 5 130 en 2017 et 2 992 en 2016) ;
- **Egis :**
 - Les données concernent les 15 principales implantations d'Egis en France (taux de couverture de 90 % des effectifs). Depuis 2018, certaines de ces implantations ont des sous-locataires.
 - Les consommations 2018 appréciées au regard de l'effectif ont été calculées d'après un effectif de 3 935 collaborateurs (contre 3 888 en 2017) ;
 - La hausse des consommations appréciées au regard des effectifs entre 2017 et 2018 est liée à l'augmentation des effectifs dans les bâtiments du périmètre considéré, avec l'occupation par des locataires externes d'espaces qui n'étaient pas loués jusqu'alors ;
- **Icade :**
 - Les données ont été établies à partir des consommations réelles sur factures ; elles sont corrigées des variations climatiques ;
 - Ces données concernent les bâtiments occupés par les collaborateurs en Ile-de-France (surface de 117 729 m² et taux de couverture de 64 % des effectifs en 2018) ;
 - La hausse des consommations appréciées au regard de la surface occupée et des effectifs observée entre 2017 et 2018 est liée à une réduction de cette surface plus importante (> 50 %) que celle de la consommation énergétique en valeur absolue (environ 25 %), ainsi qu'à la compacité du nouveau siège Open, qui a entraîné une augmentation de l'intensité énergétique par m² et par collaborateur ;
- **Informatique CDC :**
 - Les données fournies concernent à la fois la consommation relative au fonctionnement interne et celle relative aux activités ;
 - Les données relatives à la consommation d'électricité ont été calculées d'après les factures de l'exercice écoulé pour le site de Bordeaux ; elles sont issues des relevés de consommation pour les autres sites ;
 - Les données 2018 n'intègrent pas la consommation d'énergie du site d'Angers, celle-ci ayant été comptabilisée dans la consommation de la Caisse des Dépôts ;
 - Les consommations 2018 appréciées au regard de la surface occupée ont été calculées d'après une surface totale de 31 156 m² (contre 31 812 en 2017) ;
 - Les consommations 2018 appréciées au regard de l'effectif ont été calculées d'après un effectif de 760 collaborateurs (contre 827 en 2017) ;
 - La hausse des consommations appréciées au regard de la surface occupée et de l'effectif observée entre 2017 et 2018 est liée à la hausse de la consommation énergétique globale (voir indicateur relatif à la consommation énergétique en valeur absolue).

Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts s'est dotée d'un Plan patrimonial environnemental (PPE) visant à réduire la consommation énergétique (en kWh ef/m²) de ses bâtiments d'exploitation de 38 % sur la période 2013-2020. Celui-ci s'est poursuivi en 2018 avec la mise en service des programmes d'efficacité énergétique de 5 bâtiments (pour une surface totale supérieure à 75 000 m²) et le lancement des travaux pour les 4 derniers bâtiments parisiens. La mise en service des nouveaux équipements (gestion technique des bâtiments – GTB, comptages, amélioration des régulations et remplacement de certains équipements de chauffage et de climatisation) a nécessité une période de réglages et de mises au point complexes. L'impact de ces programmes d'amélioration sur les consommations énergétiques devrait donc être plus significatif en 2019. Néanmoins, la trajectoire visée est encore tenue avec une étiquette énergétique 2018 une nouvelle fois en baisse. Un suivi énergétique mensuel est désormais en place pour les sites parisiens avec un historique sur deux années, permettant une plus grande réactivité dans le pilotage des installations. Par ailleurs, des réflexions ont été engagées en 2018 concernant le nouveau plan environnemental qui prendra la suite du PPE 2013-2020 – établi sur 5 ans, celui-ci devrait associer plus largement l'ensemble des facteurs d'amélioration de la performance environnementale. En phase avec la stratégie 2°C de la Caisse des Dépôts, il est prévu, en 2019, d'actualiser les audits énergétiques des principaux bâtiments et de proposer des orientations pour une trajectoire 2050. Parallèlement, les démarches de certification de l'exploitation se poursuivent. Enfin, des actions de sensibilisation des occupants parisiens seront proposées à l'issue des importants déménagements en cours début 2019.

Enfin, la part de renouvelables dans la consommation énergétique totale de la Caisse des Dépôts est en légère hausse en 2018, grâce à la progression de la part d'énergie renouvelable dans les réseaux de chauffage et de climatisation urbains de Paris, ainsi qu'à une amélioration de la part d'électricité « verte » dans les achats.

-10 kWh ep/m² pour l'étiquette énergétique globale des principaux bâtiments³¹ entre 2017 et 2018

71 % d'énergies renouvelables dans la consommation énergétique totale (+1 point par rapport à 2017)

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Bpifrance maintient les mesures d'amélioration continue de la performance énergétique de son siège social, certifié HQE tertiaire en exploitation (suivi de la gestion de l'énergie et du pilotage des consommations des équipements, etc.). Le bâtiment parisien de Drouot a également obtenu la certification HQE. Les surfaces et sites créés ou déménagés sont systématiquement équipés d'éclairages à basse consommation et à détecteur de présence. Les interventions au cas par cas sont réalisées dans la volonté de meilleures performances.

■ CDC Habitat :

Entre 2013 et 2017, bien que la surface des bureaux ait augmenté de 39 %, les émissions liées aux consommations d'énergie ont diminué de 32 %. Ceci s'explique par le déménagement de certaines entités dans des bâtiments plus récents (moins consommateurs en énergie

³¹ Ile de France, Bordeaux et Angers – hors autres sites dans les régions.

et/ou avec un vecteur d'énergie moins émissif), ainsi que le remplacement des équipements de chauffage par des équipements plus performants. Le plan d'actions 2021 a pour objectif de réduire les consommations énergétiques des bureaux en améliorant le suivi des consommations d'énergie (ex : relevés de compteurs mensuels et suivi du bail vert), en réalisant des audits énergétiques des équipements (chauffage, climatisation, ventilation, matériels informatiques).

■ CNP Assurances :

CNP Assurances a mis en place une politique d'économie d'énergie en optimisant l'exploitation et la conduite des installations. A la suite de l'audit énergétique réalisé en 2015, une campagne de remplacement des éclairages a ainsi été mise en œuvre en 2017 à la faveur de luminaires LED équipés de détecteurs de présence – cette politique se poursuivra dans les années à venir. Par ailleurs, à l'occasion de la création de salles de réunion supplémentaires, des sondes de CO₂ ont été ajoutées afin de permettre un ajustement des paramètres du système de climatisation en fonction du nombre de collaborateurs présents.

De plus, dans le cadre des opérations de maintenance régulière, CNP Assurances systématise la recherche de la performance énergétique (ex : sélection de l'élément le moins énergivore lors du remplacement d'équipements techniques). Des travaux d'efficacité énergétique significatifs ont été réalisés. En 2018, dans le cadre d'un plan pluriannuel de travaux, trois étages du site d'Angers et six étages du bâtiment de Paris Montparnasse ont été entièrement rénovés. Toutes les informations sont rassemblées dans un système de gestion permettant de conserver dans le temps la performance énergétique du bâtiment. CNP Assurances s'efforce également de réduire l'impact environnemental de ses data centers et des postes de travail. A titre d'exemple, la virtualisation est aussi largement utilisée,

non seulement sur les serveurs mais aussi sur les systèmes de stockage et les réseaux de CNP Assurances. Cette technique, qui consiste à séparer les services informatiques des systèmes physiques qui les fournissent, augmente l'efficacité du système d'information (moins de ressources consommées pour un même service). Enfin, les filiales de CNP Assurances ont également mis en place des mesures portant sur l'éclairage, le chauffage et les serveurs pour réduire leur consommation électrique.

En matière d'énergies renouvelables, le site de CNP Assurances à Arcueil bénéficie, depuis 2017, d'un chauffage par la géothermie ; cela a permis de supprimer totalement la consommation de gaz en 2018 (près de 634 000 KWh).

■ Compagnie des Alpes :

La consommation d'énergie liée aux processus de fonctionnement interne de Compagnie des Alpes est non significative au regard de celle liée à ses activités (cf. « *Impacts environnementaux des activités > Consommation d'énergie* »).

■ Egis :

Depuis 2015, Egis pilote un dispositif d'expérimentation de management de l'énergie avec suivi hebdomadaire, sur l'immeuble de Montreuil d'abord (déjà HQE exploitation), puis sur le bâtiment du siège dans les Yvelines. Les consommations de ce dernier diminuent régulièrement grâce aux actions d'optimisation de l'exploitation du bâtiment mises en œuvre par le biais des moyens généraux. Les collaborateurs sont par ailleurs sensibilisés aux économies d'énergie via des campagnes écogestes. Ils ont également accès, à travers le site « l'empreinte à la trace », à l'empreinte environnementale de leurs bâtiments (pour les principaux sites) et aux progrès constatés pour ceux-ci. En 2019 seront réalisés des audits réglementaires pour les principales implantations.

■ Icade :

Icade applique aux bâtiments occupés par ses collaborateurs le même plan d'action qu'elle déploie sur les actifs qu'elle détient. L'objectif est ainsi de réduire la consommation énergétique de son patrimoine de 30 % entre 2011 et 2020. Pour cela, l'entreprise a mis en place une cartographie environnementale de son patrimoine et mène des audits énergétiques. Plusieurs actions sont menées, comme le déploiement de LED et de capteurs de détection de présence. En 2018, Icade a renforcé le pilotage de ses données environnementales par la mise en place d'un système de management de l'énergie (SME), développé par Ubigreen ; désormais opérationnel, celui-ci permet de suivre et de piloter les consommations du bâtiment en temps réel et de réagir dès la détection d'anomalies.

100 % de l'énergie totale consommée par les bâtiments occupés par Icade en Ile-de-France³² était issue d'énergies renouvelables en 2018 (contre 97 % en 2017).

■ Informatique CDC :

Informatique CDC a complété les actions menées depuis 2016 (installation de systèmes de climatisation plus efficaces pour les salles informatiques, sélection d'équipements informatiques labellisés Energy Star, etc.) par l'installation de luminaires dotés de LED dans certains bureaux et lieux de passage en 2018.

87 % de la consommation électrique des sites d'Informatique CDC était d'origine renouvelable en 2018 (contre 78 % en 2017).

■ SCET :

Le siège social de la SCET est certifié « NF Bâtiments tertiaires en exploitation – démarche HQE ». En janvier 2018, il a obtenu la certification HQEX V2 grâce à une performance améliorée, avec l'obtention d'une étoile supplémentaire dans la thématique « Confort » de chacun des axes « Bâtiment durable » et « Gestion durable ». Cette certification implique la mise en place de mesures en matière de suivi des consommations et de gestion des déchets.

■ Transdev :

La consommation d'énergie liée aux processus de fonctionnement interne de Transdev est non significative au regard de celle liée à ses activités (cf. « *Impacts environnementaux des activités > Consommation d'énergie* »).

³² Ces bâtiments accueillent 64 % des effectifs d'Icade.

Préservation de la biodiversité

Caisse des Dépôts

Si la Caisse des Dépôts veille à prendre en compte les enjeux de biodiversité dans ses activités d'investissement, elle déploie cet effort dans ses processus internes également. Dans le cadre du projet Nature 2050 porté par CDC Biodiversité, elle s'est ainsi engagée à contribuer à la restauration de la biodiversité sur et à l'adaptation au changement climatique – jusqu'en 2050 – une surface égale à l'emprise au sol des bâtiments qu'elle construira de 2016 à 2020 pour ses propres besoins. Cela représente une participation de 45 000 € pour 9 000 m². Des ruches sont par ailleurs actives sur les toits de son siège, de l'un de ses autres sites parisiens et du site de Bordeaux. En 2018, une démarche de végétalisation des toits et terrasses de l'immobilier d'exploitation parisien s'est concrétisé par la mise en place de trois potagers en permaculture représentant 400 m² et plus de 5000 plants.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

Les impacts des processus internes de Bpifrance sont non significatifs.

■ Autres filiales et participations stratégiques : Les impacts de leurs processus de fonctionnement interne sont non significatifs au regard de ceux de leurs impacts (cf. « *Impacts environnementaux des activités > Préservation de la biodiversité* »).

2.5

Achats responsables

Politiques d'achat responsable

Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts s'est dotée d'une politique d'achat responsable structurée selon quatre axes :

- Consommer responsable (intégrer des critères RSE dans les marchés, évaluer la performance RSE des fournisseurs, faciliter les clauses d'insertion, favoriser les TPE/PME et l'innovation) ;
- Maîtriser les impacts sociétaux et environnementaux (procéder à des achats auprès du secteur protégé et adapté, favoriser le recours aux produits éco-responsables, intégrer la fin de vie des produits) ;
- Rendre compte de l'état d'avancement des engagements du schéma promotionnel des achats durables (publié fin 2017 – en cours d'actualisation à partir des actions menées en 2018) ;
- Sensibiliser et former les acheteurs, ainsi que les prescripteurs.

Tous les marchés d'achats généraux et immobiliers (travaux/maintenance) de la Caisse des Dépôts intègrent, dans les

cahiers des charges techniques et administratifs, des critères d'achats responsables et des clauses contraignantes. En ce qui concerne les achats « métiers », la part de marchés intégrant des clauses RSE est en progression, même si elle demeure de nature incitative. Ces clauses concernent essentiellement la relation prestataire/pouvoir adjudicateur (dématérialisation des échanges et priorité aux vidéoconférences afin de limiter les déplacements).

100 % des achats généraux, immobiliers et « métiers » intégraient des clauses RSE en 2018

Le contrôle des fournisseurs et sous-traitants s'effectue en phase de consultation, dans le cadre des achats immobiliers et des achats généraux essentiellement. Les fournisseurs, en appui de leur offre, doivent renseigner un questionnaire RSE ou répondre à des engagements sur lesquels ils sont évalués. Cette évaluation repose sur un ou plusieurs des critères de sélection des offres et pèse dans le choix définitif du titulaire. Un suivi est effectué pour les achats immobiliers à travers le reporting demandé lors de l'exécution des prestations. L'objectif est de vérifier le

respect des engagements pris par les fournisseurs (par rapport à leur offre technique) ainsi que celui du cahier des charges. Pour les achats généraux, le suivi est effectué à travers le pilotage du service en charge de cette mission. Cela se traduit également par la vérification du respect des engagements des

fournisseurs ainsi que celui du cahier des charges.

95 % des fournisseurs et sous-traitants ont été contrôlés sur des critères RSE en 2018

La Caisse des Dépôts lutte contre le délit de marchandage

En raison de son important volume d'achats de prestations intellectuelles, la Caisse des Dépôts est exposée au risque de prêt de main d'œuvre illicite et de délit de marchandage, i.e. le recours à une main d'œuvre mise à disposition par un tiers dans le but, notamment, d'en retirer un gain financier³³. Pour prévenir ce risque, elle a intégré à sa politique d'achats les dispositions suivantes :

- Sensibilisation des directions opérationnelles
- Analyse par les acheteurs des CV reçus à chaque appel d'offres relatif à une prestation intellectuelle ;
- Mise en place d'un dispositif d'alerte (avis émis par la direction des achats) en commission d'attribution ;
- Exigence de mise en place d'un plan de sortie sous 24 mois dès lors qu'une alerte a été émise en commission d'attribution ;
- Réalisation de contrôles de second niveau sur les alertes par le secrétariat général (en projet : extension de ces contrôles de second niveau au suivi de la mise en place des plans de sortie) ;
- Révision du cahier des charges et de l'acte d'engagement des appels d'offres afin de mieux formaliser les livrables attendus en matière de prestation intellectuelle.

³³ Le délit de marchandage consiste à avoir recours à une main d'œuvre mise à disposition par un tiers dans le but, notamment, d'en retirer un gain financier ; il se caractérise par trois critères : transfert du lien de subordination, but lucratif de l'opération et violation des droits du salarié.

Filiales et participations stratégiques

■ Bpifrance :

En 2018, Bpifrance a intégré une fonction « Développement expertise achats groupe » à la direction de contrôle de gestion du groupe. Cette fonction assure les missions suivantes : appui des acheteurs pour garantir le respect des procédures privées et – surtout – publiques, veille règlementaire pour transposition dans les procédures internes, mise en place d'un outil transversal de suivi des achats en coordination avec les directions acheteuses.

Les principes appliqués sont les suivants : équité dans la concurrence (au moment de la consultation et du choix final), absence de conflits d'intérêts, respect des procédures applicables en matière de cadeaux, de marques d'hospitalité et d'autres avantages, confidentialité des échanges ainsi que traçabilité et archivage de l'ensemble du processus d'achat.

La mise en place d'un outil transversal de suivi des achats doit permettre à Bpifrance de remplir ses objectifs de transparence et de répondre aux obligations en matière de lutte contre la corruption. L'outil a été déployé en fin d'année 2018 ; il prévoit que le fournisseur, obligatoirement référencé sur la plateforme, déclare la note RSE qu'il a éventuellement obtenue dans le cadre d'une évaluation EcoVadis ou AFAP 26 000 (ou toute autre source), ou, à défaut, établit son autodiagnostic avec l'aide de l'outil LUCIE. Une base de ces données RSE est en cours de constitution ; le dispositif de suivi sera défini et mis en place en 2019.

■ CDC Habitat :

La politique d'achat de CDC Habitat vise à systématiser l'intégration de critères RSE dans les marchés et à recourir à des

pratiques de consommation raisonnée et durable. Des critères environnementaux (ex : chantiers verts) et sociaux (ex : sécurité et santé des intervenants) sont ainsi insérés dans les appels d'offres de marché de travaux et de maîtrise d'œuvre. Des actions en faveur du secteur adapté et protégé sont également menées (ex : mise en place de contrats de service ESAT lorsque c'est possible). Plusieurs actions ont été menées : mise en place d'un outil de suivi des fournisseurs (niveau de dépendance et engagements sur le devoir de vigilance), déploiement (en cours) d'un outil de cartographie des TPE/PME, élaboration d'une charte RSE (en phase de pré-diffusion interne) qui sera, à terme, diffusée à tous les fournisseurs du groupe. Enfin, un guide RSE incluant des préconisations d'achat est en cours d'élaboration, et une réflexion est en cours concernant la mise en place d'un médiateur.

■ CNP Assurances :

Les engagements RSE de CNP Assurances sont déclinés par la direction des achats. Tous les acheteurs sont sensibilisés et la plupart formés aux exigences RSE. La charte éthique interne aux achats et le guide de déontologie gouvernent leurs pratiques d'achat. La quasi-totalité des fournisseurs de biens, de services et de prestations intellectuelles de CNP Assurances est située en France.

Les principaux appels d'offres et consultations comportent un volet RSE, critère de qualification de la proposition. Une plaquette sur l'engagement sociétal de l'entreprise est transmise avec les dossiers de consultation. Signataire du Pacte mondial, CNP Assurances promeut systématiquement son engagement en faveur du respect des droits de l'homme auprès de ses sous-traitants et fournisseurs. Les principaux appels d'offres et consultations comportent ainsi un volet RSE, critère de qualification de la proposition. Par ailleurs, des clauses contractuelles relatives à la protection des

travailleurs figurent dans les contrats. Le groupe Caixa Seguradora intègre également des clauses RSE – reprenant les engagements du Pacte mondial – dans ses contrats.

100 % des achats de CNP Assurances SA comportaient des clauses RSE en 2018

CNP Assurances a noué un partenariat avec EcoVadis afin de mutualiser le suivi des performances environnementales, sociales et éthiques de ses fournisseurs. Chaque année, les principaux fournisseurs de CNP Assurances (une partie des 250 fournisseurs dépassant 200 000 € de chiffre d'affaires avec) est ainsi évaluée. À l'issue de l'évaluation, les fournisseurs évalués reçoivent un retour approfondi sur leurs pratiques RSE, comprenant une note sur chacun des thèmes évalués, et la liste de leurs principaux points forts et points d'amélioration.

110 fournisseurs évalués selon des critères RSE en 2018 (soit 55 % du montant total des achats de CNP Assurances SA)

■ Compagnie des Alpes :

La politique « Achat » de la Compagnie des Alpes, déployée au niveau du groupe, se déploie autour de trois axes :

- Avantage compétitif et efficacité économique (quantitative et qualitative) ;

- Déontologie ;
- Développement durable et achats responsables (spécifications et critères en faveur de la protection et de la mise en valeur de l'environnement, du progrès social et du développement économique).

Dans le cadre de son ancrage territorial, le groupe choisit des fournisseurs – si possible – locaux, reconnus et partageant les mêmes valeurs en termes de prévention des risques et de respect de l'environnement. Dès que cela est pertinent, les contrats prévoient par ailleurs des clauses concernant la protection de l'environnement et un plan de prévention, éventuellement accompagné d'un guide « Prévention-Sécurité-Environnement ». Tout acteur de la filière « Achats » doit être intraitable vis-à-vis d'un fournisseur qui ne respecterait pas les droits fondamentaux reconnus sur le plan international. A titre d'exemple, toute relation commerciale sera immédiatement interrompue avec des sous-traitants ayant recours directement, ou du fait de ses sous-traitants, au travail des enfants, au travail illégal ou au travail forcé.

Des audits sont réalisés auprès des fournisseurs de produits à risques vendus dans les boutiques des destinations de loisirs (cf. « *Politiques en faveur du respect des droits de l'homme* »).

La Compagnie des Alpes mesure l'empreinte locale de ses activités

Une étude a été réalisée par le cabinet Utopies©, à partir de la méthodologie Local Footprint©, pour quantifier l'effet multiplicateur d'un sous-ensemble d'activités du groupe Compagnie des Alpes en prenant en compte la typologie des achats réalisés notamment. Sur le périmètre de 6 domaines skiables de la vallée de la Tarentaise (Savoie), les achats sont réalisés à hauteur de 73 % en France. Ces sites irriguent le tissu économique local avec 34 M€ de dépenses auprès de 736 PME en Savoie, et 49 M€ auprès d'environ 1 200 PME en Région Auvergne-Rhône-Alpes. Autre exemple : le Parc du Futuroscope achète pour 52 M€ de biens ou de prestations en France (77 % de ses achats), dont 25 M€ sont dépensés auprès de 192 PME de Vienne (Nouvelle Aquitaine).

■ Egis :

Le groupe Egis ne dispose pas de politique d'achat responsable formalisée ; il a cependant défini des politiques allant dans le sens de l'éco-responsabilité (ex : encadrement des déplacements des collaborateurs, entretien des jardins et des bâtiments, recours aux entreprises du secteur protégé et adapté, recyclage d'une partie des équipements informatiques, etc.).

Pour ses principaux achats, Egis a mis en œuvre des mesures spécifiques : définition d'un « *Code of Ethics for Partners* » et réalisations d'évaluations KYC pour les prestations intellectuelles. Les enjeux d'éthique des affaires constituent une priorité pour Egis au regard de son périmètre géographique d'intervention. L'accent est donc mis sur cette thématique qui est pilotée en central, structurée, et animée. Egis a par ailleurs intégré des clauses RSE dans certains de ses contrats, notamment pour les achats liés à l'exploitation de ses immeubles et dans le cadre de prestations intellectuelles. Le groupe travaille à faire augmenter la présence de telles clauses et critères RSE dans ses achats de prestations, en fonction des demandes de ses clients. Une réflexion a notamment été initiée sur l'intégration de clauses d'insertion dans les consultations relatives aux projets situés en France, en lien

notamment avec l'évolution du code des marchés publics.

Des contrôles inopinés en matière d'environnement sont réalisés auprès des prestataires intervenants sur les sites (ex : jardinage, ménage, etc.) mais ces derniers ne sont pas formalisés. Par ailleurs, un plan d'action a été défini afin de mener des audits inopinés auprès des principaux fournisseurs et sous-traitants jugés à risques. Pour les autres, une procédure d'auto-évaluation a été définie.

■ Icade :

Ayant recours à un important volume d'achats, Icade veille à renforcer sa politique d'achats responsables. Sa démarche vise à associer ses fournisseurs et prestataires à ses ambitions RSE, en tenant compte de leurs enjeux, ainsi que des attentes de ses parties prenantes. La politique d'achats d'Icade est pilotée par la direction des achats, créée en 2018. Elle a pour mission l'industrialisation, la coordination et le contrôle de la filière « Achats ».

La charte d'achats responsables d'Icade régit l'ensemble des nouveaux contrats de prestation de services du pôle Foncière Tertiaire, ainsi que les chantiers du pôle Promotion (en dehors des opérations de co-promotion dont la gestion administrative et/ou technique n'est pas contrôlée par Icade). Son respect fait pleinement partie des obligations

contractuelles des fournisseurs. Cette charte sera élargie aux chantiers du pôle Foncière Santé à partir de 2019. En 2019, l'objectif sera également de poursuivre son déploiement sur chaque nouveau contrat de prestation de services du pôle Foncière Tertiaire, ainsi que sur le contrat de travaux de chaque nouveau chantier du pôle Promotion (hors co-promotion). Cette charte commune engage les fournisseurs sur différents sujets : emploi et insertion, respect des droits de l'homme et du travail, prévention des risques environnementaux et des pollutions, sécurité et protection de la santé, etc. Elle a été actualisée en 2018 pour intégrer la conformité aux nouvelles réglementations sur l'éthique des affaires, la lutte anti-corruption (loi Sapin 2) et la protection des données (règlement général sur la protection des données – RGPD), ainsi que certains sujets sociaux comme la liberté syndicale et la prévention du harcèlement.

100 % des nouveaux contrats du pôle Promotion (2/3 du chiffre d'affaires d'Icade) comportaient des clauses RSE en 2018

Au-delà des principes RSE inscrits dans la charte d'achats responsables, Icade a défini une série d'exigences spécifiques vis-à-vis de ses fournisseurs et sous-traitants. L'ensemble des nouvelles constructions doivent utiliser des matériaux et produits respectant des standards exigeants en matière de respect de l'environnement et de santé. En outre, Icade prévoit des clauses spécifiques incitant ses prestataires d'entretien d'espaces verts à utiliser des techniques respectueuses de l'environnement. En ce qui concerne les impacts sociétaux de sa politique d'achat, Icade encourage les achats auprès du secteur du travail protégé et adapté. Le recours aux emplois d'insertion est en outre systématique sur les chantiers d'envergure. En 2018, la direction des achats a intégré un critère RSE à l'analyse multicritères de sélection des fournisseurs. Les exigences listées ci-

dessus seront donc complétées et renforcées graduellement.

Pour s'assurer du bon respect de la charte, Icade évalue les principaux fournisseurs du pôle Foncière Tertiaire en ayant recours à l'agence EcoVadis. Ceux dont la note est inférieure à 50/100 sont amenés à coconstruire un plan d'actions avec Icade pour améliorer leurs pratiques sur chacun des thèmes d'évaluation. D'autres mesures sont détaillées dans la présentation de la politique d'Icade en faveur du respect des droits de l'homme.

100 % des principaux fournisseurs du pôle Foncière Tertiaire (soit 90 %* des achats³⁴ du pôle) ont été évalués selon des critères RSE en 2018

■ Informatique CDC :

La politique d'achats responsables d'Informatique CDC est présentée dans un guide interne dédié. Des critères RSE sont intégrés dans certains appels d'offres en fonction de la prestation sollicitée. Enfin, un paragraphe de sensibilisation au développement durable figure dans tous ses appels d'offres.

18 % des marchés « Moyens et services généraux » comportaient des clauses RSE et ont fait l'objet de contrôles sur des critères RSE en 2018

■ SCET :

La SCET met en œuvre, à travers sa politique d'achats, des actions éco-responsables. Celles-ci visent par exemple à réduire l'impact environnemental des déplacements de ses collaborateurs (ex : diminution du nombre de véhicules de fonction ou de service, réduction du nombre de places de

³⁴ Estimation du montant d'achats de prestations de services du pôle Foncière Tertiaire incluant les parcs et bâtiments de bureaux cédés au cours de l'exercice 2018.

parking louées sur ses implantations, recours à des véhicules à faibles émissions de CO₂ pour les locations de longue durée, incitation à l'utilisation des nouveaux modes de transport, etc.) et des bâtiments qu'elle occupe (ex : certification HQE Exploitation v2 du siège en 2018). Elle a reconduit des contrats avec des fournisseurs labellisés en matière de développement durable.

75 % des achats réalisés en 2018 intégraient des clauses RSE

15 % des fournisseurs et sous-traitants ont été contrôlés sur des critères RSE en 2018

■ Société Forestière :

Les marchés de travaux passés pour le compte des propriétaires forestiers institutionnels sont contractualisés dans le cadre des engagements de certification de gestion durable PEFC de ces derniers. Les entrepreneurs de travaux forestiers s'engagent ainsi à respecter les cahiers des charges de PEFC ou à adhérer à cet organisme. La Société Forestière est attentive au respect de ces engagements lors de la contractualisation et du suivi des marchés pour le compte des propriétaires. Les fournisseurs locaux sont sélectionnés par appels d'offre. Enfin, les achats de matériel informatique se font en fonction des accords-cadres de la Caisse des Dépôts qui intègrent la dimension durable dans les critères de sélection des offres.

10 % des fournisseurs et sous-traitants ont été contrôlés sur des critères RSE en 2018

■ Transdev :

La politique Achats Responsables déployée par Transdev repose sur les axes suivants :

- Intégration de la charte « fournisseurs » RSE que les fournisseurs doivent parapher dans 100 % des contrats d'achat (périmètre France) ;
- Transmission d'un questionnaire de préqualification demandant aux fournisseurs de préciser leurs actions RSE en phase de consultation ;
- Insertion de clauses relatives au respect des règles et normes environnementales ou relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs ; renforcement des exigences sur certains sujets (ex : véhicules, gestion des déchets spéciaux comme les huiles de vidange, etc.) avec des critères éliminatoires pour les candidats ne présentant pas d'actions ou ne respectant pas les normes sur ces sujets ;
- Mise en place d'une plateforme (*My Procurement*) de traitement des documents légaux des prestataires de services et sous-traitants (environ 3 500 fournisseurs concernés) pour lutter contre le travail illicite ;
- Création d'un modèle simplifié de questionnaire d'autoévaluation RSE pouvant être envoyée à tous types de prestataires ;
- Rédaction d'un guide pratique accompagnant la procédure de gestion des risques liés aux fournisseurs (périmètre siège et France).

Concernant le point 4., cette mesure répond à une obligation qui concerne l'ensemble des entités du groupe Transdev. Un suivi des fournisseurs est réalisé par la direction des achats pour aider ces dernières à respecter leurs obligations. Par ailleurs, les fournisseurs sont informés par mail de leurs propres obligations en la matière et une clause correspondante figure dans tous les contrats.

La procédure de gestion des risques liés aux fournisseurs mentionnée en point 6. porte sur les risques suivants : travail illicite, risque de dépendance financière, délit de marchandage et prêt illicite de main d'œuvre, santé et sécurité des salariés des prestataires et sous-traitants intervenant pour le compte de Transdev. Déployée courant 2017, elle est obligatoire pour toutes les entités en France. Le guide pratique permet aux opérationnels de s'approprier plus facilement les règles édictées dans la procédure.

Enfin, Transdev a mis en place, dans le cadre des procédures ISO 9 001, un suivi du taux de dépendance financière et une analyse financière des fournisseurs avant chaque contractualisation, ainsi qu'une enquête de satisfaction pour les fournisseurs titulaires d'un accord-cadre au niveau du siège.

100 % des achats réalisés par la direction des achats France en 2018 comportaient des clauses RSE

Achats auprès du secteur protégé et adapté

Plusieurs entités du Groupe font appel à des fournisseurs et prestataires issus du secteur protégé et adapté : la Caisse des Dépôts, CDC Biodiversité, Bpifrance, Egis (périmètre France), Icade, Informatique CDC, la SCET, CDC Habitat, CNP Assurances (périmètre CNP Assurances SA), Transdev (montant indisponible) et la Société Forestière.

Les achats concernés portent principalement sur des fournitures de bureau ainsi que sur certains types de prestations : secrétariat et édition (impression, publipostage), fournitures de bureau, gestion des déchets ainsi qu'entretien des bureaux et des espaces verts.

Deux filiales se sont démarquées par leurs efforts au cours de l'année passée : CDC Habitat et la SCET.

+2 % d'achats réalisés auprès du secteur protégé et adapté au sein du Groupe entre 2017 et 2018

Montant des achats auprès des entreprises du secteur protégé et adapté (en € HT)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	788 076	741 583	849 668	6,3 %
Bpifrance	450 923	433 726	679 000	-100,0 %
CDC Biodiversité	0	2 000	2 000	-100,0 %
CDC Habitat	1 211 911	933 949	982 000	29,8 %
CNP Assurances	756 481	976 142	1 122 950	-22,5 %
Compagnie des Alpes	-	-	-	-
Egis	206 000	210 800	206 900	-2,3 %
Icade	112 094	172 405	132 008	-35,0 %
Informatique CDC *	89 500	86 665	37 500	3,3 %
SCET	10 000	4 000	5 000	150,0 %

Montant des achats auprès des entreprises du secteur protégé et adapté (en € HT)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018
Société Forestière	1 457	2 059	-	-29,2 %
Transdev	-	-	-	-
Groupe	3 626 442	3 563 329	4 017 026	1,8 %

* Les données 2016 et 2017 ont été corrigées.

- *Bpifrance* : Les données correspondent au montant net de récupération de TVA ;
- *CDC Biodiversité* : Les prestations de publipostage, confiées à une entreprise du secteur protégé et adapté jusqu'en 2017, sont désormais opérées par un prestataire agréé par le contrat-cadre de la Caisse des Dépôts ;
- *CNP Assurances* :
 - Les données portent sur le périmètre de CNP Assurances SA ;
 - La diminution observée entre 2017 et 2018 est liée à une baisse de l'activité traitée par des entreprises du secteur protégé et adapté ;
- *Egis* : Les données portent sur le périmètre des activités situées en France ;
- *Icade* : Les achats auprès du secteur protégé avaient fortement augmenté en 2017 (+50 % par rapport à 2015) du fait de plusieurs achats ponctuels mais significatifs effectués dans le cadre de l'emménagement dans le nouveau siège d'Icade. En 2018, le montant d'achats est proche du niveau de 2015. L'engagement est reconduit dans le cadre du plan 2019-2022. Icade n'est pas soumis à la réglementation liée aux marchés réservés ;
- *Transdev* : Ces données ne sont pas consolidées au niveau du groupe.

Délai de paiement des prestataires, fournisseurs et sous-traitants

Délai de paiement des fournisseurs et sous-traitants (en nombre de jours)	2018	2017	2016	Evolution 2017/2018
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	18,2	20,2	-	-9,9 %
Bpifrance	-	-	-	-
CDC Biodiversité	34,0	32,0	-	6,3 %
CDC Habitat	-	-	-	-
CNP Assurances	-	47,0	45,0	-
Compagnie des Alpes	-	-	-	-
Egis	-	30,0	-	-
Icade	45,0	45,0	-	0,0 %
Informatique CDC	30,0	45,0	-	-33,3 %
SCET	60,0	60,0	-	0,0 %
Société Forestière	52,0	51,0	-	2,0 %
Transdev	-	-	-	-
Groupe	39,9	41,3	-	-3,4 %

- *CNP Assurances : Cette donnée n'est pas disponible pour l'exercice 2018 ;*
- *Compagnie des Alpes : Cette donnée n'est pas disponible de manière consolidée ;*
- *Egis : Cette donnée n'est pas disponible pour l'exercice 2018 ;*
- *Icade : Le délai de paiement généralement convenu avec les fournisseurs est compris entre 30 et 60 jours ;*
- *Société Forestière : Le délai indiqué varie de plus ou moins 5 jours en fonction des agences.*

2.6

Droits de l'homme

Politiques en faveur du respect des droits de l'homme

Caisse des Dépôts

Voir le rapport d'activité et de développement durable 2018 (page 57).

Filiales et participations stratégiques

■ CDC Habitat :

Le groupe CDC Habitat veille au strict respect des droits de l'homme. Acteur majeur de la politique du logement et de la cohésion sociale, il œuvre en outre pour les publics les plus fragilisés, notamment grâce sa filiale Adoma (hébergement d'urgence, accueil des migrants, etc.).

■ CNP Assurances :

Conformément à son engagement auprès du Pacte mondial des Nations unies depuis 2003, CNP Assurances est vigilante quant au respect des lois et de la réglementation des droits humains de chaque pays. Ses filiales Compañía de Seguros, le groupe Caixa Seguradora, CNP UniCredit Vita et CNP Partners (depuis 2018) sont également signataires du Pacte mondial. Le Groupe Caixa Seguradora a également adhéré aux principes pour une assurance durable (PSI) de l'ONU en 2015.

Cet engagement se traduit dans plusieurs domaines. En matière de gestion des actifs financiers, le respect des droits de l'homme et des conventions fondamentales de l'OIT constitue l'un des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance pris en compte dans la sélection des investissements, ainsi que dans la gestion des actifs financiers et du patrimoine immobilier.

Par ailleurs, des procédures promeuvent le respect des droits civils : codes et règlements intérieurs, accords sur le droit syndical ou encore politique de protection des données personnelles. Les collaborateurs sont également couverts par une convention collective d'assurance (hors Irlande et certaines catégories en Argentine en raison des dispositions locales).

En matière de gestion des ressources humaines, l'Intranet informe les collaborateurs de CNP Assurances de leurs droits (convention collective, dialogue social, diversité professionnelle, gestion du stress, etc.). Un espace syndical permet une communication continue des syndicats envers les collaborateurs.

CNP Assurances et ses filiales portent une vigilance particulière sur le travail forcé et le travail dans leur politique d'achat

(n'étant pas concernées en direct par ces sujets). En matière de relation avec les fournisseurs, la clause sociale RSE type des contrats de CNP Assurances prévoit que le prestataire s'engage à agir contre les violations aux droits de l'homme, en respectant notamment la déclaration universelle des droits de l'homme, la convention des Nations unies sur les droits de l'enfant et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

■ Compagnie des Alpes :

Le groupe Compagnie des Alpes reconnaît les principes directeurs de l'ONU sur les droits de l'homme ; il promeut, dans l'exercice de ses activités, le respect des droits fondamentaux (respect des droits de l'homme et des normes internationales du travail). Les sociétés du groupe s'engagent à respecter la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT), étant précisé que ces directives sont entièrement traduites dans le droit du travail de la plupart des pays dans lesquels le groupe exerce ses activités.

Cependant, le groupe ne considère pas le risque lié au respect des droits de l'homme comme étant un risque spécifique. D'une part, les sites exploités (domaines skiables et destinations de loisirs) sont essentiellement situés en Europe, dans des pays où le risque en matière d'atteinte aux droits de l'homme est faible. D'autre part, une analyse, réalisée en 2018 dans le cadre d'une étude d'impact socio-économique, a permis d'établir qu'environ 97 % des achats réalisés par les sites concernés par l'étude sont faits auprès de fournisseurs de rang 1 basés en France ou plus largement en Europe.

Un faible montant d'achats de produits proposés à la vente sur les sites (achats dits « *retails* ») est réalisé auprès de fournisseurs basés en Asie. Ces achats sont donc plus spécifiquement à risque concernant le respect des droits

fondamentaux au travail. Depuis 2011, des audits sont réalisés dans les usines des principaux fournisseurs du Sud-Est asiatique pour contrôler la conformité des produits, principalement pour les usines de jouets et d'articles de vaisselle. Ces audits sont prolongés sur la base de critères sociaux (travail des enfants, travail forcé, discrimination, temps de travail, rémunération, santé/sécurité, etc.). Les résultats obtenus à ce jour montrent que les critères sociaux sont respectés. S'agissant des achats hors « *retails* », le groupe Compagnie des Alpes s'attache à imposer des clauses contractuelles contraignantes aux fournisseurs, clauses qui seront, le cas échéant, renforcées.

La Compagnie des Alpes forme aux questions de respect des droits de l'homme les collaborateurs en charge de l'achat de produits identifiés comme étant à risque (*retail* en grand export) ; cette démarche est incluse dans la démarche de vérification de la conformité de ces produits.

■ Egis :

Le Code de management des ressources humaines, aligné avec le Pacte mondial des Nations unies, définit les grands principes de la politique RH du groupe Egis. Cette politique RH est ensuite déclinée dans les différents pays dans lesquels le groupe est présent, selon les réglementations et contraintes locales.

Un plan d'action, réparti entre la direction du contrôle interne et la direction des ressources humaines du groupe, a également été défini. A titre de plan d'action initial, une vérification par voie auto-déclarative, concernant les principes fondamentaux en matière de législation du travail appliqués dans les différentes entités de la direction des régions internationales, a été engagée. Les unités couvrant les différentes régions du monde où le groupe opère ont également fait l'objet d'une étude bilancière. A l'issue de cette étude, il a été décidé de produire plusieurs processus devant s'imposer à

toutes les entités en matière de conditions de travail, d'intégration, de rémunération, de mobilité, etc. Ces actions ont été complétées par la mise en place d'une auto-évaluation annuelle au sein de chacune des entités à l'international ; un dispositif de contrôle aléatoire est également prévu.

■ Icade :

Les principaux enjeux d'Icade sont relatifs aux conditions de travail de ses propres collaborateurs et de ceux de ses sous-traitants. Très attaché au respect des droits humains au sein de sa propre organisation, le groupe applique scrupuleusement toutes les réglementations françaises à ce sujet. Par sa politique d'achats responsables, il demande à ses sous-traitants et fournisseurs le même engagement.

Icade s'attache à garantir à l'ensemble de ses collaborateurs des conditions de travail conformes aux normes internationales et nationales en matière de droit du travail, mais aussi de protection sociale. Icade veille ainsi au respect des salaires minima édictés tant sur le plan législatif qu'en matière conventionnelle, qu'il s'agisse des accords négociés au niveau de la branche professionnelle ou dans l'entreprise. Sur le point des rémunérations, Icade s'attache particulièrement à respecter les principes édictés par l'OIT relatifs au « salaire égal pour un travail égal ». Ce point fait l'objet d'un suivi attentif au travers des indicateurs observés dans le cadre des bilans sociaux. Icade s'attache à respecter l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles édictées en matière de durée du travail, de droit au repos hebdomadaire, de droits aux congés et de protection sociale (accès à des régimes de frais de soins de santé et de prévoyance). Des accords et des plans d'actions visent à renforcer les droits fondamentaux des collaborateurs, en matière de lutte contre les discriminations (accord intergénérationnel de 2017, accord sur l'égalité hommes-femmes de 2017,

avenant de prorogation de l'accord handicap de 2018) et de dialogue social (accords sur la représentation élue et désignée de 2018) par exemple.

Le devoir d'entreprise responsable d'Icade inclut également les relations avec ses sous-traitants. Le groupe attend notamment de ces derniers un traitement décent et conforme aux règles du travail français de leurs salariés, ainsi que le refus du travail illégal. La charte d'achats responsables d'Icade, qui régit l'ensemble des nouveaux contrats de prestation de services du pôle Foncière Tertiaire, ainsi que les chantiers du pôle Promotion (en dehors des opérations de co-promotion dont la gestion administrative et/ou technique n'est pas contrôlée par Icade), engage les fournisseurs sur le respect des normes de travail et des droits de l'homme notamment ; son respect fait pleinement partie des obligations contractuelles des fournisseurs. Enfin, Icade impose également des exigences en matière de respect du droit du travail et de sécurité. Afin de lutter contre le travail illégal, le groupe a mandaté des prestataires pour collecter et vérifier l'ensemble des documents administratifs attestant que les entreprises qui travaillent pour elle respectent le Code du travail. L'ensemble des sous-traitants des pôles Promotion, Foncière Tertiaire et Foncière Santé doivent souscrire un abonnement auprès de l'un de ces prestataires. Icade a également recours à un spécialiste indépendant qui, conformément au code du travail, coordonne la sécurité et la protection de la santé, et garantit l'exhaustivité du suivi des règles de sécurité pour l'ensemble des chantiers de construction.

■ Transdev :

Signataire du Pacte mondial des Nations unies, Transdev considère le respect des droits de l'Homme comme inhérent à sa culture et à ses engagements sociétaux. Les incidents relatifs au non-respect des droits de l'homme sont traités par un système d'alerte facilement accessible à

l'ensemble de ses collaborateurs et dont l'existence a fait l'objet d'une information interne. L'action de Transdev est principalement dirigée par la loyauté des pratiques inscrite dans le code éthique. Elle s'appuie sur un réseau de correspondant « Ethique et Compliance » présents dans chaque pays, ainsi que sur le pilotage d'un comité « Ethique et Compliance ».

En 2018, le groupe a mis en place une politique relative aux droits fondamentaux, qui prévoit notamment la prise en compte de ces enjeux lors des comités d'engagement. Dans le cadre de la diffusion de cette politique, l'ensemble des dirigeants de Transdev ont été sensibilisés au cours de l'année passée.

Intégration de clauses relatives aux droits de l'homme dans les accords commerciaux et les contrats

- Icade : Depuis 2015, 100 % des nouveaux chantiers du pôle Promotion (2/3 du chiffre d'affaires d'Icade) sont signataires de la charte d'achats responsables qui inclut des clauses de respect des droits de l'homme.
- Au niveau de CNP Assurances, les principaux appels d'offres et consultations comportent un volet RSE, critère de qualification de la proposition. Par ailleurs, des clauses contractuelles relatives à la protection des travailleurs figurent dans les contrats.
- En ce qui concerne Transdev, tous les contrats faits par la direction des achats France contiennent une clause RSE. Une charte des fournisseurs et des réseaux partenaires du groupe est par ailleurs annexée à ces contrats ; celle-ci comporte un volet consacré au respect des droits de l'homme.
- Enfin, des mesures sont en cours de déploiement au sein du groupe Compagnie des Alpes (mise à jour des conditions générales d'achat afin d'y intégrer un socle de demandes de conformité en matière de droits de l'homme notamment) et d'Egis (élaboration d'un plan d'action pour les sociétés avec lesquelles le groupe entretient des relations commerciales établies – au-delà d'un certain seuil financier – dans le cadre du devoir de vigilance).

Responsabilités et procédures

Les filiales du Groupe concernées par les enjeux relatifs au respect des droits de l'homme encadrent ces sujets par leur dispositif déontologique (ex : codes internes et règlements intérieurs, déontologue, procédure relative au droit d'alerte, etc.), leurs procédures de gestion des risques et des incidents, et/ou leur dispositif de gestion des réclamations.

■ Compagnie des Alpes :

Le déontologue peut être contacté par les collaborateurs, en particulier en cas de manquement aux principes de la charte de déontologie. Un système de gestion des réclamations existe dans chacun des sites, sous la responsabilité de la direction de ces derniers.

■ CNP Assurances :

Au sein de CNP Assurances, la directrice des ressources humaines est responsable de l'application du respect des droits de l'homme pour ce qui relève des collaborateurs ; il s'agit de la directrice de la RSE pour ce qui relève des parties prenantes externes.

■ Egis :

Egis a nommé un référent RH pour gérer les alertes relatives aux manquements sur les sujets liés aux droits de l'homme, dans le cadre de la mise en place de la procédure du droit d'alerte.

■ Icade :

Les questions liées au droit de l'homme relèvent des règles de déontologie de l'entreprise. Le pilotage de l'ensemble des règles de déontologie fixées par la charte éthique est assuré par un déontologue interne indépendant qui ne rend compte qu'au directeur général d'Icade.

■ Transdev :

En cas d'incident, le mandataire de la société est responsable ; en cas d'incident majeur, la cellule de crise du groupe Transdev est mise en place.

03

Annexes

3.1

Note méthodologique du reporting extra- financier

Introduction

Contexte et enjeux du reporting

Le directeur général de la Caisse des Dépôts a pris la décision, fin 2012, de renforcer la qualité et l'exhaustivité du reporting extra-financier de cette dernière par référence aux obligations prévues par les lois Grenelle I et II, malgré le fait qu'elle n'y soit pas soumise.

La mise en œuvre d'un reporting extra-financier de qualité permet en effet d'ancrer la démarche RSE au cœur du Groupe par l'implication des collaborateurs et de leurs managers dans la préparation du reporting extra-financier, ainsi que par l'utilisation de ce dernier comme un outil de pilotage de la stratégie en matière de développement durable et d'évaluation des impacts extra-financiers des interventions du Groupe. Par ailleurs, le renforcement de la qualité et de l'exhaustivité du reporting extra-financier est d'ores et déjà rendu nécessaire par les exigences croissantes des observateurs extérieurs, notamment les agences de notation extra-financière qui évaluent la performance extra-financière de la Caisse des Dépôts, de ses filiales et de ses participations stratégiques (ensemble ou séparément).

Le 19 juillet 2017, la publication de l'ordonnance n°2017-1180 a initié la transposition dans le droit français de la directive 2014/95/UE relative à la publication d'informations extra-financières par les entreprises. Le décret n°2017-1265 associé a instauré, en complément des lois Grenelle, l'obligation pour les entreprises de publier, pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} septembre 2017, une « déclaration de performance extra-financière » (DPEF) dans leur rapport de gestion. La Caisse des Dépôts, ne correspondant à aucune des formes juridiques concernées, applique ces dispositions de manière volontaire.

Des travaux ont été menés dès 2018 (au titre de l'exercice 2017) afin d'intégrer progressivement les dispositions de la directive 2014/95/UE dans le reporting extra-financier du Groupe tout en garantissant la conformité de ce dernier avec les obligations en vigueur de la loi Grenelle II. Cette intégration se poursuit dans le cadre du présent exercice 2018 ; elle sera finalisée lors de l'exercice suivant.

Présentation du reporting

Le reporting extra-financier du Groupe consolide l'ensemble des informations

relatives aux actions et impacts sociaux, sociétaux et environnementaux du fonctionnement interne et des métiers de l'établissement public Caisse des Dépôts, ainsi que de ceux de ses filiales et participations stratégiques – sauf éventuelles limites précisées pour les informations et indicateurs concernés (cf. « Périmètre du reporting »).

Le reporting extra-financier au sein des entités du Groupe varie selon le cadre réglementaire applicable à chacune d'entre elles et la maturité de leur démarche de responsabilité sociétale.

Par ailleurs, certaines filiales et participations stratégiques produisent et publient, de manière autonome, des informations relatives à leurs enjeux extra-financiers. Depuis l'exercice 2018, les filiales et participations stratégiques suivantes sont soumises à l'obligation de produire une DPEF :

- à un niveau consolidé : Bpifrance, CNP Assurances, Compagnie des Alpes, Egis, Icade, Transdev Group ;
- à un niveau individuel : CDC Habitat, ainsi que ses filiales CDC Habitat Social et Adoma, la maison-mère ne produisant pas de reporting comptable consolidé.

Il est à noter que, la démarche du Groupe de publication d'une DPEF étant volontaire et non obligatoire, les filiales et participations mentionnées ci-dessus ne peuvent se soustraire à l'obligation réglementaire d'établir une DPEF dans leur propre rapport de gestion.

D'autres filiales et participations stratégiques, comme la Société Forestière, explicitent leurs engagements et actions en matière de développement durable sur leurs sites Internet respectifs.

Pilotage et publication du reporting

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la démarche de reporting extra-financier du Groupe, ainsi que l'interface avec les agences de notation extra-financières, est pilotée par le service « Politique durable » de la direction des finances du Groupe ; elle est menée en collaboration avec les différents métiers de la Caisse des Dépôts, les fonctions Groupe de cette dernière, ainsi que le réseau de correspondants en matière de reporting extra-financier dans les filiales et participations stratégiques.

Le reporting extra-financier du Groupe est publié sous la forme d'un rapport d'activité

et de développement durable (RADD) et de son supplément (« supplément du RADD »). Aux informations prévues par les dispositions réglementaires s'ajoutent ainsi d'autres informations financières et extra-financières, plus spécifiques au profil du Groupe et à ses activités, et nécessaires à la bonne compréhension de ces derniers.

Le RADD 2018, ainsi que le présent supplément, constituent ainsi la première DPEF du Groupe.

Périmètre du reporting

Périmètre global

Le reporting extra-financier porte sur l'ensemble du périmètre du groupe Caisse

des Dépôts : l'Etablissement public, ainsi que des filiales et participations stratégiques – sauf éventuelles limites

précisées pour les informations et indicateurs concernés.

Le périmètre des filiales et participations stratégiques à prendre en compte dans le processus de reporting RSE Groupe est défini selon les règles suivantes :

- Les filiales et sociétés que la Caisse des Dépôts contrôle en application des articles 233-1 et 233-3 du Code de commerce (tels que prévu par la transposition de la directive 2014/95/UE) :
 - Les participations consolidées dans le reporting comptable par intégration globale ;
 - Les participations consolidées dans le reporting comptable par mise en équivalence à condition que la Caisse des Dépôts en soit l'actionnaire de référence ou qu'elles soient détenues par la Caisse des Dépôts à part égale avec un autre actionnaire ;
- Puis exclusion des filiales et participations suivantes :
 - les sociétés de type SCI, OPCI ou SAS relatives à la location de terrains ou biens immobiliers ainsi que les foncières ;
 - les sociétés en charge de la gestion des actifs de la Caisse des Dépôts ;
 - les fonds gérés par une entité du Groupe, ces derniers étant traités par l'entité correspondante ;
 - les sociétés sans activité pertinente au regard de leur taille (effectif et chiffre d'affaires) ;
- Les filiales du Groupe détenues à 100 % et partageant des fonctions supports avec la Caisse des Dépôts sont intégrées uniquement dans le périmètre des données sociales quantitatives.

Ces règles doivent être appliquées pour prendre en compte les filiales ou groupes de filiales aussi bien au niveau de rang 1 que de rang n. Le niveau d'information à remonter par entité devra prendre en

compte, aussi bien pour les activités que pour les effectifs, l'ensemble du périmètre de chaque filiale ou groupe de filiales, sans notion de proportionnalité par rapport à la part du capital détenue.

Compte tenu de la diversité des métiers, des secteurs d'intervention et de l'organisation des différentes entités du Groupe, le périmètre de reporting peut varier selon les indicateurs ; ce périmètre est précisé pour chaque indicateur.

Les entités contributrices ont la faculté de ne pas renseigner un indicateur si celui-ci n'est pas pertinent au regard de leur organisation ou de leurs activités, ou que les informations demandées ne sont pas disponibles. Dans ce dernier cas, l'indisponibilité des données est précisée.

Concernant les indicateurs environnementaux de fonctionnement interne, le périmètre de reporting est précisé pour chaque indicateur publié dans le présent supplément ; les filiales dont l'effectif est restreint et/ou qui ne sont pas propriétaires de leurs locaux sont exclues de ce périmètre.

Certaines filiales ne distinguent pas les données relatives au fonctionnement interne de celles relatives aux métiers, celles-ci étant peu significatives par rapport à leur impact global ; les données environnementales de ces filiales sont publiées uniquement dans les parties du supplément relatives à l'impact environnemental des activités.

Périmètre social

Le périmètre des données sociales a été défini par le service des relations sociales au sein de la direction des ressources humaines Groupe (DRH Groupe) et est suivi directement par cette dernière ; il peut varier par rapport au périmètre général du présent exercice de reporting. Le périmètre du reporting extra-financier, pour les données sociales, est constitué par le périmètre social du groupe Caisse

des dépôts, élargi entre autres à quelques filiales de la Compagnie des Alpes, d'Egis et de Transdev (cf. « *Liste des entités incluses dans le périmètre du reporting* »). Certaines filiales et participations stratégiques suivent un périmètre social différent du périmètre élargi, pour publication dans leur propre rapport de gestion (Compagnie des Alpes, Egis et Transdev) et/ou en raison de la présence d'effectifs à l'international (CNP Assurances, Compagnie des Alpes, Egis et Transdev).

Il est demandé aux entités de remonter les informations les concernant dans un outil

de reporting dédié. Il est bien entendu possible de ne pas répondre à certains items tel que cela est prévu par la loi mais cela doit être justifié et justifiable au regard de l'activité de l'entité. Dans le cas d'une indisponibilité à court terme de l'information, un plan d'action et une cible devront être établis afin de la rendre disponible pour un prochain exercice. Ainsi, un taux de couverture est calculé pour chaque indicateur. Ce dernier est calculé de la façon suivante : Taux de couverture = (effectif couvert par les entités pour lesquelles la donnée est disponible) / (effectif total du Groupe).

Période de reporting

La période retenue pour le présent exercice de reporting est l'année calendaire du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018. Toutefois, pour certains indicateurs, les données N-1 n'étant pas disponibles au moment de la consolidation, les données N-2 sont renseignées en remplacement ; les données N-1 sont alors publiées dans le cadre de l'exercice suivant. Dans le cas

particulier de la Compagnie des Alpes, la période de reporting correspond à l'exercice comptable, c'est-à-dire du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2018.

Le précédent rapport extra-financier, publié en juillet 2018, portait sur l'année calendaire du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.

Référentiel d'indicateurs

Le renforcement du reporting extra-financier au niveau du Groupe a conduit à la publication, en juillet 2013, d'un premier rapport de responsabilité sociétale au niveau du Groupe portant sur l'exercice 2012, en référence aux informations de la loi Grenelle II.

En 2015 puis en 2018, la Caisse des Dépôts a décidé de renforcer à nouveau la qualité et l'exhaustivité de son reporting extra-financier par référence aux obligations respectivement prévues par le titre VI de l'article 173 de la loi TECV et la transposition de la directive 2014/95/UE relative à la publication d'informations extra-financières par les entreprises. Etant

donné les enjeux vis-à-vis des parties prenantes du Groupe (ex : tiers investisseurs et agences de notation extra-financière), il a été décidé de prendre en compte des éléments d'information complémentaires.

Le référentiel de reporting RSE Groupe s'appuie ainsi sur les principes suivants :

- prise en compte de référentiels externes :
 - informations attendues dans le cadre de la transposition de la directive 2014/95/UE ;
 - les travaux de mise en conformité du reporting RSE Groupe avec les

dispositions associées étant toujours en cours lors de l'actualisation du référentiel RSE Groupe pour l'exercice 2018/2019, la prise en compte totale de leurs résultats sera opérée pour l'exercice suivant ;

- lignes directrices GRI-G4 et indicateurs associés ;
- complétion du référentiel de reporting par des indicateurs GRI-G4 (niveau de conformité « Essentiel ») complémentaires pertinents ;
- informations demandées par les agences de notation extra-financière non prises en compte par ailleurs ;

■ articulation avec des référentiels internes complémentaires :

- référentiel permettant de répondre au questionnaire de l'organisation PRI dont la Caisse des Dépôts est adhérente ;
- indicateur de déploiement de la charte d'investissement responsable du Groupe ;
- référentiel d'indicateurs prévus par le titre VI de l'article 173 de la loi TECV ;
- référentiel de reporting dédié au pilotage stratégique et financier du Groupe (non applicable pour l'exercice 2018/2019).

Collecte du reporting

Placé sous la responsabilité générale du service « Politique durable » de la direction des finances du groupe Caisse des Dépôts, depuis le 1^{er} janvier 2019, le processus de collecte des données se décompose de la manière suivante :

- la collecte des données environnementales, sociales (qualitatives), sociétales et de gouvernance, réalisée par le service « Politique durable » auprès du réseau de correspondants « Reporting RSE Groupe » de l'Établissement public, des filiales et des participations stratégiques - hors données relatives au fonctionnement interne de l'Établissement public, placées sous la responsabilité du Secrétariat général du Groupe (dans le cadre du programme « Ecotidien, ensemble plus responsables ») ;
- la collecte des données relatives à l'investissement responsable (IR), réalisée par le service « Politique durable » auprès du réseau de correspondants « Reporting IR » ;

- la collecte des données sociales quantitatives, réalisée par le département « Gestion administrative et données sociales » de la direction des ressources humaines du Groupe auprès du réseau de correspondants « Reporting social » de l'Établissement public, des filiales et des participations stratégiques.

Le processus de gestion des données sociales s'intègre dans le processus global de production du reporting extra-financier du Groupe. Les données sont collectées auprès des entités appartenant au périmètre social élargi du Groupe, par le biais des systèmes de paie et des systèmes d'information RH (SIRH) notamment, et sont saisies dans l'outil de consolidation Pilotis du Groupe. Au sein de chaque entité, un correspondant est en charge de la consolidation des données de son entité (plus de 30 correspondants). La consolidation et le contrôle des données collectées sont réalisés au sein du service des données sociales de la DRH Groupe.

Consolidation du reporting

Les données environnementales, sociales (qualitatives), sociétales et de gouvernance collectées sont structurées selon plusieurs niveaux d'analyse :

- indicateurs relatifs aux processus de fonctionnement interne (« Fonctionnement interne ») ;
- indicateurs relatifs aux processus d'activité (« Métiers ») ;
- indicateurs relatifs aux deux types de processus à la fois (« Mixte »).

La nature de ces données est diverse :

- indicateurs qualitatifs ;
- indicateurs quantitatifs.

Reporting global

Du fait de la variété des métiers et modes d'intervention du Groupe, de l'ampleur du périmètre des filiales et participations stratégiques ainsi que de la diversité des méthodologies de calcul, il n'est pas possible, pour certains indicateurs, de fournir des données quantitatives et qualitatives pertinentes consolidées au niveau du Groupe ; l'antériorité variable des pratiques de reporting extra-financier dans certaines filiales et participations stratégiques explique également la diversité des définitions et des unités de mesure pour un même indicateur. Chaque année, un travail d'harmonisation et de mise en place de définitions communes à chacune des entités est mené sur le référentiel de reporting extra-financier. Pour chaque indicateur, les données sont détaillées par entité et les différentes méthodologies appliquées sont présentées.

Le RADD et son supplément s'efforcent de présenter non seulement les données observées au cours de l'exercice clos mais

également, le cas échéant, celles des exercices précédents, de façon à pouvoir analyser l'évolution de ces données dans le temps.

Reporting social

La diversité des pays d'implantation du Groupe peut entraîner une hétérogénéité dans la compréhension des indicateurs qui peuvent être interprétés différemment selon le contexte local (législation ou pratiques nationales). Par exemple, certaines notions françaises telles que les « cadres » ou les « contrats à durée indéterminée » ne sont pas définies de la même manière dans d'autres pays. La Caisse des Dépôts s'efforce toutefois d'harmoniser ces définitions.

Dans certains cas, les informations relatives aux entités implantées à l'international ne sont pas disponibles avec le niveau de détail demandé par le groupe Caisse des Dépôts. Les données sont donc consolidées en fonction du taux de couverture de l'indicateur sur le périmètre France.

Liste des entités incluses dans le périmètre du reporting

Reporting extra-financier

- Caisse des Dépôts (Établissement public) *
- Bpifrance *
- CDC Biodiversité
- CDC EVM **
- CDC International Capital
- Groupe CDC Habitat (ex Groupe SNI)
- Groupe CNP Assurances *
- Groupe Compagnie des Alpes
- Groupe Egis

Reporting social

- Caisse des Dépôts (Établissement public)
- Entités rattachées à l'Établissement public
 - SAF Environnement
 - SARL Publication d'architecture et d'urbanisme
 - CDC Entreprises Valeurs moyennes
 - CDC International Capital
 - CDC Placement
 - SAS Paris Dock en Seine
 - CDC GPI
 - CDC Arkhinéo
 - CDC Biodiversité
 - Novethic
 - SEGTCE

- Groupe Icade
- Groupe Transdev
- Informatique CDC
- SCET
- Société Forestière *
- STOA **

Les données relatives à CDC International Capital sont partiellement disponibles, ou n'ont été mises à jour que partiellement, en raison de son intégration dans le périmètre du groupe Bpifrance en fin d'exercice 2018.

** Entités également intégrées au reporting en matière d'investissement responsable.*

*** Entités exclusivement intégrées au reporting en matière d'investissement responsable.*

- SITCE
- Société Forestière SA et sa filiale Selvans (ex Forêts Gestion)
- SCET et son GIE SCET GE (UES) ainsi que ses filiales CEI (Conseils Expertises Immobilières) et Aatiko Conseils
- France Brevets
- GPC
- AGR
- COSOG
- STOA
- Bpifrance Investissement, Bpifrance Financement et Bpifrance Assurance Export
- CNP Assurances et ses filiales (Age d'or expansion, M F Prévoyance SA)
- La Compagnie des Alpes SA

- Egis SA et ses filiales : Egis Projects, Egis Eau, Egis Structures et Environnement, Egis International, Egis Holding Bâtiment, Egis Rail, Egis One 5
- Icade SA et ses filiales : Icade Promotion, Sarvilep, Icade Management, SMDH
- SNI SAEM (y compris le centre d'appels de Montpellier) et ses filiales : Sainte Barbe, UES SCIC Habitat, EFIDIS, ADOMA
- Transdev (UES Transdev, Eurolines, Transdev Ile-de-France)
- UES I-CDC – CNP-TI

3.2

Table de correspondance DPEF

Informations	Supports	Page(s) et/ou section(s)
Modèle d'affaires	RADD 2018	Pages : 2 à 8 / 15
Présentation des principaux risques extra-financiers	RADD 2018	Pages : 38 à 45
	RADD 2018	Pages : 38 à 45
Procédures de diligence raisonnable et indicateurs-clés de performance	Supplément du RADD 2018	Correspondance indiquée pour chaque risque dans la colonne « Détails et informations complémentaires »
Conséquences sociales de l'activité	RADD 2018	Pages : 22 à 33 / 37 / 46 à 47 / 57
	Supplément du RADD 2018	Sections : 1.3 / 2.1
	RADD 2018	Pages : 22 à 33 / 37 / 48 à 53 / 56
Conséquences environnementales de l'activité	Supplément du RADD 2018	Sections : 2.3-4
	Bilan « Investissement responsable » 2018	Sections : 2.1-2
Respect des droits de l'homme	RADD 2018	Pages : 46 à 47 / 57
	Supplément du RADD 2018	Sections : 2.1-5-6
Lutte contre la corruption	RADD 2018	Pages : 54 à 55
	Supplément du RADD 2018	Section : 2.2
Lutte contre l'évasion fiscale	Supplément du RADD 2018	Section : 2.2.5
	RADD 2018	Pages : 24 à 26 / 31 / 37 / 50 à 51
Changement climatique	Supplément du RADD 2018	Sections : 2.3-4
	Bilan « Investissement responsable » 2018	Sections : 2.1-2
Economie circulaire	<i>Non applicable</i>	Sections : 2.3.3-7-9-10
Accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés et aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités	RADD 2018	Pages : 46 à 47
	Supplément du RADD 2018	Section : 2.1
Engagements sociétaux en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable	Ces informations ne sont pas significatives au niveau du groupe Caisse des Dépôts ; elles sont traitées dans les DPEF des filiales concernées.	
Lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité (incluant le handicap)	RADD 2018	Pages : 46 à 47
	Supplément du RADD 2018	Section : 2.1.2

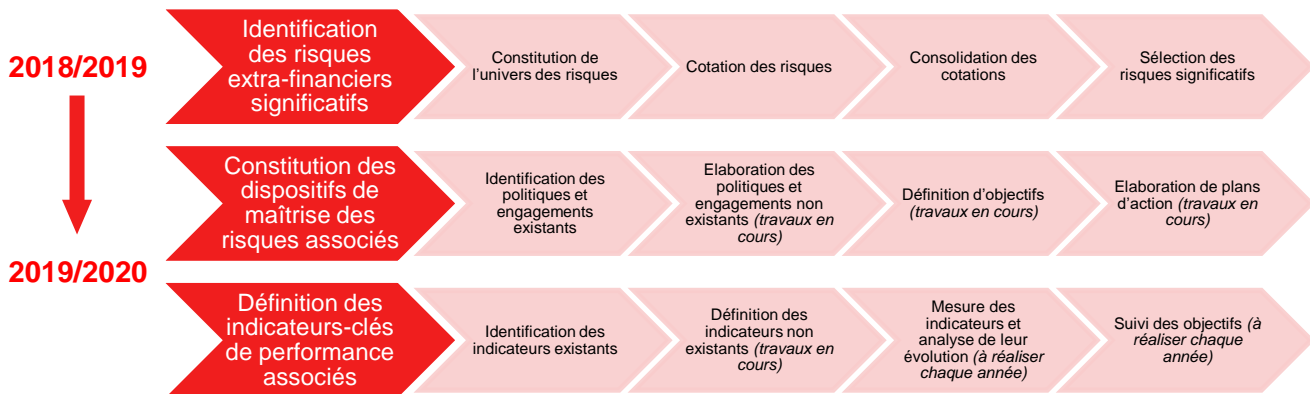
3.3

Note méthodologique des travaux DPEF

Etapes principales

Après avoir formalisé et publié son modèle d'affaires dans le RADD 2017, la Caisse des Dépôts a poursuivi, en 2018, la mise en conformité de son reporting extra-financier avec les évolutions réglementaires relatives à la DPEF.

Ces travaux, menés par le service « Politique durable » de la direction des finances du Groupe, s'articulent autour de trois phases :



Pour certains risques, comme les risques transversaux identifiés au niveau du Groupe et ceux portant sur des enjeux d'investissement responsable, ces éléments existaient déjà et étaient facilement identifiables ; ils ont été publiés

dans le présent rapport. Pour d'autres risques, comme les risques « métiers », des travaux complémentaires devront être menés au cours du second semestre 2019, pour une publication en 2020.

Principes méthodologiques

Segmentation des activités

La segmentation des activités s'est faite selon un principe matriciel. Chacune des directions de la Caisse des Dépôts, ainsi que chacune des filiales et participations stratégiques comprises dans le périmètre de ces travaux (cf. « *Liste des entités incluses dans le périmètre du reporting* ») a en effet été rattachée à l'un (ou plusieurs) des modes d'intervention listés

dans la colonne de gauche du tableau ci-dessous, ainsi qu'à l'un des métiers listés dans la colonne de droite.

L'univers des risques, i.e. l'ensemble des risques auxquels les entités du Groupe sont exposées, a été construit à partir d'une analyse sous l'angle « Modes d'intervention ». L'angle « Métiers » a quant à lui été utilisé comme format de restitution des résultats des travaux.

Modes d'intervention	Métiers
Investisseur	Banque des Territoires
Prêteur / Banquier	Bpifrance
Gestionnaire de mandats	Retraites et solidarité
Ingénieur / Conseil	Gestions d'actifs
Opérateur	Gestion des participations stratégiques → L'ensemble des filiales et participations stratégiques – hormis : - Bpifrance, qui constitue un métier à part entière ; - CDC Habitat et la SCET, rattachés à la Banque des Territoires ; - La Société Forestière, rattachée aux Gestions d'actifs.

Identification de l'univers des risques

L'univers des risques a été construit à partir de :

- l'analyse de matérialité réalisée par le groupe Caisse des Dépôts en 2016 (publiée dans les RADD 2016 et 2017 – non reprise en 2018) ;
- la cartographie des risques d'activité, financiers, opérationnels et stratégiques de la Caisse des Dépôts (établie par la direction du contrôle permanent et de la conformité du Groupe) ;
- la cartographie des risques de chaque filiale et participations stratégiques (si disponibles) ;

- l'analyse comparative des travaux menés par de grands groupes français.

Il se compose de risques de deux natures différentes :

- des risques transversaux concernant toutes les entités du Groupe dans trois thématiques :
 - Gouvernance & Ethique ;
 - Ressources humaines ;
 - Conformité environnementale ;
- des risques « métiers » spécifiques à chacun des modes d'intervention listés précédemment.

Au regard du nombre de risques identifiés, ces derniers ont été regroupés par familles de risques (ou enjeux).

Cet univers a été validé par la direction des finances du Groupe, après

consultation de la direction du contrôle permanent et de la conformité du Groupe.

Evaluation des risques

Chacune des directions de la Caisse des Dépôts, ainsi que chacune de ses filiales et participations stratégiques, a ensuite évalué chacun des risques qui lui étaient rattachés.

Cette évaluation s'est effectuée selon différentes modalités :

- direction de la Caisse des Dépôts : saisie des évaluations dans un tableur dans le cadre d'ateliers regroupant un ou plusieurs collaborateur(s) de la direction concernée disposant d'une expertise particulière sur les questions de gestion des risques et/ou sur les enjeux extra-financiers ;
- filiale ou participation stratégique : saisie des évaluations par le biais d'un outil d'évaluation en ligne transmis conjointement aux responsables de la gestion des risques et des questions extra-financières de la filiale ou participation concernée.

Lors de cette phase, c'est le risque brut qui a été évalué, i.e. le risque inhérent aux activités des entités du Groupe, aux produits et services qu'elles vendent, et aux relations d'affaires qu'elles entretiennent – indépendamment des actions mises en œuvre par ces entités pour maîtriser ce risque.

Le risque brut a été évalué selon deux critères principaux :

- la gravité de ses potentiels impacts :
 - humains (ex : atteinte à l'intégrité physique et/ou morale des personnes) ;
 - financiers (ex : perte de revenus et/ou de clients, surcoûts, arrêts de production, etc.) ;
 - environnementaux (ex : dégradation de la faune et de la flore, contribution

aux changements climatiques) ;

- juridiques (ex : sanctions disciplinaires, poursuites civiles ou pénales) ;
- réputationnels (ex : dégradation de l'image et/ou des relations avec les parties prenantes, perte du capital confiance, etc.) ;
 - ➔ chaque impact a reçu une note comprise entre 0 et 3 – la note maximale attribué à l'un (ou plusieurs) de ces impacts a été retenue comme note de gravité finale ;

- la fréquence (ou probabilité de survenance) qui a reçu une note comprise entre 1 et 6.

Cette méthodologie d'évaluation s'est appuyée sur celle appliquée par la direction du contrôle permanent et de la conformité du Groupe pour réaliser la cartographie des risques globale de la Caisse des Dépôts ; elle a été adaptée, notamment en termes d'impacts à évaluer, afin de répondre aux problématiques de l'évaluation de sujets extra-financiers.

Consolidation des risques

La consolidation des évaluations obtenues s'est faite selon trois paliers :

- Calcul de la gravité et de la fréquence de chaque risque au sein d'un même métier ;
- Consolidation des évaluations de chaque risque à l'échelle du Groupe en appliquant la pondération suivante :
 - Banque des Territoires = 2 ;
 - Bpifrance = 2 ;
 - Retraites et solidarité = 2 ;
 - Gestions d'actifs = 2 ;
 - Gestion des participations stratégiques = 1 ;
 - ➔ cette sous-pondération traduit le fait que la Caisse des Dépôts contrôle les risques de ses filiales et participations stratégiques, assume la responsabilité de leurs potentiels impacts, mais

dispose d'un levier moindre sur les dispositifs de maîtrise des risques associés ;

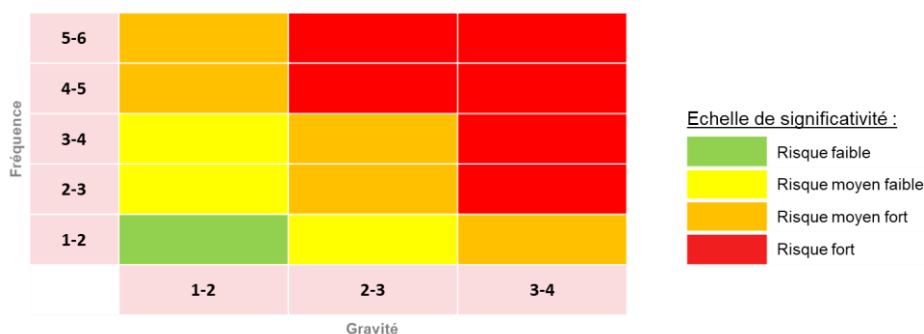
- Consolidations des évaluations à l'échelle des familles de risques.

Une revue de cohérence a été réalisée à chaque étape par le service « Politique

durable » de la direction des finances du Groupe.

Restitution des résultats

Les résultats ont été restitués sous la forme de la matrice de significativité suivante :



Les échelles de fréquence et de gravité retenues pour la présentation des cartographies ont été retraitées pour ne garder que les évaluations comprises entre 1 et 4. En effet, les cotations se situant entre 0 et 1 correspondent à une ou plusieurs cotation(s) « non pertinente(s) », qu'il n'est donc pas nécessaire de faire apparaître sur les cartographies.

Plusieurs cartographies ont été produites, à des niveaux d'analyse différents :

- Une cartographie consolidée au niveau du Groupe ;
- Une cartographie consolidée par métier.

Sélection des risques principaux

L'analyse des principaux risques extra-financiers s'est effectuée en trois temps :

- Analyse des risques au niveau du Groupe, à partir de la cartographie consolidée Groupe (zone de significativité « Risque fort ») ;

- Analyse des risques au niveau de chaque métier, à partir de leur cartographie respective (zone de significativité « Risque fort », sinon zone ayant la significativité la plus forte parmi celles comportant des risques) ;
- Analyse des risques au niveau de chaque filiale et participation stratégiques, à partir du classement des risques par note de significativité globale (Gravité x Fréquence) pour chacune d'entre elles (sélection des quatre risques ayant la note la plus élevée).

Une revue de cohérence a été réalisée par le service « Politique durable » de la direction des finances du Groupe ; celle-ci a conduit, dans certains cas, à ajouter à la liste des principaux risques d'un métier, des risques qui ne figuraient pas dans la zone de significativité retenue.

La sélection finale des principaux risques extra-financiers a été validée par la direction des finances du Groupe.

3.3

Rapport des commissaires aux comptes

Caisse des Dépôts et consignations

Personne morale de droit administratif

*Siège social : 56 rue de Lille - 75007
PARIS*

RCS 180 020 026

Rapport des commissaires aux comptes sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le Rapport d'Activité et Développement Durable (RADD) et son Supplément

Exercice clos le 31 décembre 2018.

Rapport des Commissaires aux comptes sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport d'activité et développement durable (RADD) et son Supplément

En notre qualité de commissaires aux comptes de la Caisse des Dépôts et consignations (ci-après « la Caisse des Dépôts »), et à la suite de la demande qui nous a été faite par la Caisse des Dépôts, nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), que la Caisse des Dépôts a choisi de présenter dans le Rapport d'Activité et Développement Durable (RADD) 2018, son Supplément et le Bilan Investissement responsable 2018,

en référence aux dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au service « Politique durable » de la direction des finances du groupe Caisse des Dépôts d'établir une Déclaration qui, dans le cadre de la démarche volontaire de la Caisse des Dépôts, est conforme aux dispositions

légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la Caisse des Dépôts, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande auprès du service « Politique durable » de la direction des finances du groupe Caisse des Dépôts.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle de la qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité des Commissaires aux comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en référence au 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs

aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la Caisse des Dépôts des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance, de fiscalité et de lutte contre la corruption ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles les commissaires aux comptes conduisent leur mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;

- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la Caisse des Dépôts ;
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs³⁵ que nous avons considérés les plus importants :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives ; ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices³⁶ et couvrent entre 54% et 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes³⁷ ;

³⁵ Voir Annexe 1.

³⁶ Voir Annexe 1.

³⁷ Items « Démarche d'investisseur actif – Questions ESG », « Collecte et analyse des données ESG » et « Prise en compte documentée des données ESG dans la décision d'investissement » de l'indicateur de déploiement de la charte d'investissement responsable du Groupe.

- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance du Groupe.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 14 personnes et se sont déroulés entre avril et juillet 2019 sur une durée totale d'intervention de 7 semaines.

Nous avons mené une vingtaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment le service « Politique durable » de la direction des finances, la direction du contrôle permanent et de la conformité, la direction juridique et fiscale, la direction des ressources humaines, la direction de la communication, les responsables des investissements des différentes entités de l'Etablissement public.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux

dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- En réponse aux principaux « risques extra-financiers transverses », le groupe Caisse des Dépôts définit un cadre commun dans lequel s'inscrivent l'établissement public Caisse des dépôts, les filiales et les participations. Les engagements, les moyens mis en œuvre, l'organisation ainsi que les principales actions peuvent différer sensiblement entre les filiales et participations. Concernant les principaux « risques extra-financiers métiers », les politiques et diligences ne sont pas définies au niveau du Groupe mais par chaque entité ou filiale concernée, à l'exception de la politique d'investissement responsable Groupe, tel que présenté dans le Supplément du Rapport d'Activité et de Développement Durable.
- Une partie des indicateurs clés de performance sont publiés sur un périmètre limité en fonction de la disponibilité des données et des différences méthodologiques entre les filiales et participations, tels que décrit au cas par cas au sein du RADD et de son Supplément.

Fait à Paris La Défense, le 01/07/2019

Les Commissaires aux comptes

MAZARS SAS

*Jean LATORZEFF – Associé
Edwige REY – Associée RSE &
Développement Durable*

**PRICEWATERHOUSE - COOPERS
AUDIT**

*Pierre Clavié – Associé
Sylvain LAMBERT – Associé du
Département Développement
Durable*

Liste des indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs audités et entités contributrices

Thématique de risque	Indicateurs clés de performance et indicateurs audités	Entités auditées
Social	- Pourcentage de femmes dans les recrutements en CDI et CDD/CDP	Toutes sauf CDC Biodiversité, CDC International Capital, la SCET et la Société Forestière
	- Taux d'emploi légal (direct + indirect)	
	- Pourcentage de jeunes de moins de 30 ans parmi les effectifs recrutés	
	- Pourcentage de séniors de plus de 55 ans parmi les effectifs recrutés	
	- Taux d'accès à la formation	
	- <i>Turnover</i>	
	- Taux d'absentéisme maladie	
	- Taux de satisfaction à l'égard de la situation professionnelle	Direction des ressources humaines du Groupe
Investissement	- Item « Démarche d'investisseur actif > Questions ESG » de l'indicateur de déploiement de la charte d'investissement responsable (IRM4.1)	- Caisse des Dépôts : -- Départements des placements financiers de la direction des gestions d'actifs -- Direction de l'investissement de la Banque des Territoires - Bpifrance
	- Part de sociétés en portefeuille ayant fait l'objet d'un dialogue actionnarial sur les sujets énergétiques et/ou climatiques (direct) (IRTEE.16.2.2)	
	- Item « Collecte et analyse des données ESG » de l'indicateur de déploiement de la charte d'investissement responsable (IRM1.1)	- Caisse des Dépôts : -- Départements des placements financiers de la direction des gestions d'actifs -- Direction de l'investissement de la Banque des Territoires - Bpifrance - CNP Assurances - Société Forestière
	- Item « Prise en compte documentée des données ESG dans la décision d'investissement » de l'indicateur de déploiement de la charte d'investissement responsable (IRM2.1)	
Autres indicateurs « Investissement responsable »	- Empreinte carbone du portefeuille de valeurs mobilières (à actions cotées + obligataire) en direct (IRTEE.21.2.3)	- Caisse des Dépôts : -- Départements des placements financiers de la direction des gestions d'actifs - Bpifrance - CDC EVM - CNP Assurances
	- Consommation d'énergie du portefeuille immobilier direct (minoritaire et majoritaire) (IRTEE.21.1.2)	- Caisse des Dépôts : -- Départements des placements financiers de la direction des gestions d'actifs -- Direction de l'investissement de la Banque des Territoires - CNP Assurances
	- Montant des encours sous gestion directe exposés directement au secteur du charbon thermique (IRTEE.22.1.1)	- Caisse des Dépôts : -- Départements des placements financiers de la direction des gestions d'actifs -- Direction de l'investissement de la Banque des Territoires - Bpifrance - CDC EVM - CDC International Capital - CNP Assurances - STOA
Gouvernance & Ethique	Nombre d'alertes professionnelles reçues au cours de l'année écoulée (ST.16.b/c)	Toutes sauf Informatique CDC, CDC International Capital, la SCET et la Société Forestière
	Nombre de griefs et plaintes déposés contre l'entité concernant ses impacts sur l'environnement, la société ou les droits de l'Homme (ST.21.10)	Toutes
	Nombre de plaintes pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données des clients (ST.21.02.b)	Toutes

Le rapport d'activité et de développement durable 2018 du groupe Caisse des Dépôts est disponible sur le site www.caissedesdepots.fr//rapport-annuel-2018.

Merci à celles et ceux qui ont permis de réaliser ce supplément.

Édition et réalisation : Groupe Caisse des Dépôts – Direction des finances du Groupe.

Crédit couverture : GettyImages®.

**Ensemble,
faisons grandir
la France**

