

SUPPLÉMENT AU RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE 2015

GRUPE



SOMMAIRE

UN GROUPE PUBLIC AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DU PAYS	6
ORGANISATION ET GOUVERNANCE DU GROUPE	6
STRUCTURE DE LA GOUVERNANCE DES FILIALES	6
PROCESSUS DE NOMINATION DES MEMBRES DES INSTANCES DE GOUVERNANCE	8
MÉCANISMES DE SUIVI ET DE CONTRÔLE DES INSTANCES DE GOUVERNANCE	9
PARITÉ DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE	10
DIVERSITÉ D'ÂGE DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE	11
RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX	13
CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS	14
UNE POLITIQUE RSE AU CŒUR DES MISSIONS DU GROUPE	15
POLITIQUE RSE ET PRIORITÉS D'ACTION	15
ENJEUX ET STRATÉGIES DD/RSE DES ENTITÉS DU GROUPE	15
RÔLE DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DANS LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE DD/RSE	26
SENSIBILISATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX ENJEUX DD/RSE	26
INTÉGRATION DES RISQUES ESG DANS LA CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES ..	27
ENGAGEMENTS DD/RSE DES ENTITÉS DU GROUPE	28
RELATIONS EXTERNES ET DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES	29
DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES	29
RELATIONS ET SATISFACTION CLIENTS	36
ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DES PARTIES PRENANTES (HORS CLIENTS)	41
POLITIQUES ET MESURES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DES CLIENTS ET CONSOMMATEURS	41
PROTECTION DES DONNÉES ET DE LA VIE PRIVÉE DES CLIENTS	43
RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS CONCERNANT L'INFORMATION SUR LES PRODUITS ET SERVICES	45
IMPACT DE L'ACTIVITÉ DES FILIALES SUR LES POPULATIONS LOCALES	45
ACTIVITÉS D'INFLUENCE DES FILIALES	46
DÉTAIL DES POLITIQUES DE MÉCÉNAT	47
UN GROUPE MOBILISÉ EN FAVEUR DE L'ACCÉLÉRATION DES TRANSITIONS	49
ÊTRE UN ACTEUR MAJEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE	49
CONSOMMATION D'ÉNERGIE DANS LES ACTIVITÉS D'EXPLOITATION	49
ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE	50
CONSOMMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES	51
PRODUCTION DE DÉCHETS	52

CONSUMMATION D'EAU DANS LES MÉTIERS D'EXPLOITATION.....	54
PRÉVENTION DES NUISANCES ET REJETS DANS L'AIR	55
PRÉVENTION DES NUISANCES ET REJETS DANS L'EAU ET LE SOL	57
LUTTE CONTRE L'ÉTALEMENT URBAIN ET L'ARTIFICIALISATION DES SOLS.....	58
MOYENS CONSACRÉS À LA PRÉVENTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX.....	59
RESPONSABILITÉS, SYSTÈMES D'ALERTE ET PROCÉDURES	61
UNE ORGANISATION RESPONSABLE DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE	62
RENFORCER LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES SOCIALEMENT RESPONSABLE	62
RÉMUNÉRATIONS MOYENNES ANNUELLES BRUTES.....	62
ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL.....	62
POLITIQUE D'EMPLOI	63
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.....	66
DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES CARRIÈRES.....	69
DISPOSITIFS DE FORMATION	70
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	72
ABSENTÉISME	74
ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE	75
RESPONSABILITÉS, SYSTÈMES D'ALERTE ET PROCÉDURES	77
MAÎTRISER LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE L'ORGANISATION	79
PLANS D'ACTION INTERNES DES FILIALES.....	79
DÉMARCHES DE CERTIFICATION DE GESTION DURABLE	83
CONSUMMATION D'ÉNERGIE PAR SOURCE.....	84
CONSUMMATION D'ÉNERGIE RAPPORTÉE À LA SURFACE DES BÂTIMENTS ET AUX EFFECTIFS.....	85
AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS.....	86
CONSUMMATION D'ÉNERGIE ISSUE DE SOURCES RENOUVELABLES	88
ÉMISSIONS DE GES GÉNÉRÉES PAR LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS	88
ÉMISSIONS DE GES GÉNÉRÉES PAR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL.....	90
PRODUCTION DE DÉCHETS.....	92
CONSUMMATION D'EAU	93
CONSUMMATION DE PAPIER.....	94
ENCOURAGER LES ACHATS RESPONSABLES	96
PRISE EN COMPTE DES ENJEUX RSE DANS LA RELATION AVEC LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS.....	96
SYSTÈME DE CONTRÔLE, SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	97
INTÉGRATION DE CRITÈRES RSE DANS LES OPÉRATIONS D'ACHAT.....	98
PART DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS CONTROLÉS SUR DES CRITÈRES RSE	99
VOLUME D'ACHATS AUPRÈS DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ.....	100

DÉLAI DE PAIEMENT DES FOURNISSEURS	100
ASSURER LA LOYAUTÉ ET LA TRANSPARENCE DES PRATIQUES	101
FORMATIONS SUR LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT	101
GRIEFS, AMENDES, ACTIONS EN JUSTICE	102
RESPECT DES DROITS DE L'HOMME.....	104
POLITIQUES DES FILALES EN MATIÈRE DE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME.....	104
ENJEUX ET IMPACTS DES FILIALES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.....	105
INTÉGRATION DE CLAUSES RELATIVES AUX DROITS DE L'HOMME DANS LES CONTRATS ET ACCORDS DES FILIALES.....	107
RESPONSABILITÉS, SYSTÈMES D'ALERTE ET PROCÉDURES	107

UN GROUPE PUBLIC AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DU PAYS

ORGANISATION ET GOUVERNANCE DU GROUPE

STRUCTURE DE LA GOUVERNANCE DES FILIALES

Au 31/13/2015	Statut juridique des entités	Instances de direction et de contrôle	Instances de direction	Total administrateurs	Total administrateurs CDC	Total administrateurs indépendants	Taux de présence des administrateurs en CA	Existence de Comités spécialisés
Bpifrance	SA	CA	Pdt + DG	15 + 4 censeurs	4	3	62%	*Comité Audit et Risques *Comité des nominations et rémunérations
CDC Biodiversité	SAS	CA	Pdt +DG	6 + 1 censeur	6	-	95%	*Comité d'engagement et d'investissement •Comité scientifique •Comités des risques
CDC International Capital	SA	CA	PDG	6 + 2 censeurs	5	1	100%	•Comité d'investissement •Comité d'audit et des comptes
CNP Assurances	SA	CA + ComEx	Pdt + DG	18 + 2 censeurs	6	4	86%	*Comité d'audit et des risques *Comité des rémunérations et des nominations *Comité stratégique
Compagnie des Alpes	SA	CA + ComEx	PDG +DG délégué	13 + 1 censeur	4	5	87%	•Comité de la stratégie •Comité de l'audit et et des comptes •Comité des nominations et des rémunérations
Egis	SA	CA + ComEx	PDG + DG délégué	9	4	3	94%	*Comité d'audit *Comité des risques et des engagements *Comité des rémunérations
Groupe SNI	SEM	CS + Directoire + ComEx	Pdt directoire + DG	15	8	7	83%	*Comité d'Audit, *Comité d'Orientation Stratégique *Comité de Sélection et de Rémunérations *Comité de Partenariat Défense
Icade	SA	CA + ComEx	Pdt + DG	13	5	5	83%	*Comité stratégie et investissements *Comité d'audit, des risques et du développement durable *Comité des nominations et des

Groupe Caisse des Dépôts
SUPPLÉMENT AU RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE 2015

Au 31/13/2015	Statut juridique des entités	Instances de direction et de contrôle	Instances de direction	Total administrateurs	Total administrateurs CDC	Total administrateurs indépendants	Taux de présence des administrateurs en CA	Existence de Comités spécialisés
								rémunérations
Informatique CDC	GIE	AG + CoDir	DG	NA	NA	NA	NA	
Qualium Investissement	SAS	CA + ComEx	Pdt + 2 DG délégués	5	4	1	85% (100% avec pouvoir)	*Comités d'investissement spécifiques (un par fond géré) *Comité des rémunérations
SCET	SA	CA + CoDir	PDG + DG délégué	7	7	-	95%	
Société Forestière	SA	CAS	PDG	8 + 2 censeurs	8	0	68%	*Comité d'audit et stratégie et rémunérations *Comité d'investissement
Transdev	SA	CA + ComEx	PDG	9	2	1	ND	*Comité Stratégique *Comité Rémunérations et nominations *Comité Audit interne *Comité des engagements

AG : Assemblée générale
CA : Conseil d'administration
CoDir : Comité de direction
ComEx : Comité exécutif
DG : Directeur général
GIE : Groupement d'intérêt économique
PDG : Président-directeur général
Pdt : Président
SA : Société anonyme
SAS : Société par actions simplifiée
SEM : Société d'économie mixte

PROCESSUS DE NOMINATION DES MEMBRES DES INSTANCES DE GOUVERNANCE

Bpifrance	La loi de création de la société anonyme définit les règles de nomination des administrateurs (article 3), et notamment le principe de parité pour les deux administrateurs représentant les salariés.
CDC Biodiversité	Les administrateurs sont nommés par la Caisse des Dépôts, qui détient 100% du capital de la société.
CDC International Capital	Les administrateurs sont nommés par la Caisse des Dépôts, qui détient 100% du capital de la société. Tout changement d'administrateur est appréhendé avec le prisme de la diversité.
CNP Assurances	Le processus de sélection des administrateurs débute par la recherche de candidats ou l'étude de candidatures spontanées. Cette recherche peut porter spécifiquement sur des candidates afin que les règles de parité au conseil soient respectées. Le processus de nomination est encadré par les textes (cooptation par CA / ratification par AG ou nomination par AG). Les critères utilisés pour sélectionner de futurs membres de l'instance supérieure de gouvernance relèvent de la compétence (dans le domaine de l'assurance notamment), de l'expérience (tant nationale qu'internationale) et de l'honorabilité. Compte tenu de la compétence collégiale dont doit faire preuve le conseil d'administration d'une entreprise d'assurance soumise au contrôle de l'ACPR, les critères relatifs à la compétence et l'expérience prévus récemment à l'article R.322-11-6 du Code des assurances seront particulièrement recherchés.
Compagnie des Alpes	La composition du Conseil d'administration obéit à huit principes visant à promouvoir, en présence d'un Actionnaire de référence (la Caisse des Dépôts), une représentativité démocratique et collective de l'ensemble des actionnaires et la prise en compte de l'intérêt social assurée notamment au moyen de la présence d'Administrateurs Indépendants. Dans l'application de ces principes, 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.
Egis	Le Conseil d'administration est composé de 7 administrateurs choisis par la Caisse des Dépôts (dont 4 collaborateurs du groupe Caisse des Dépôts et 3 administrateurs extérieurs) et de 2 administrateurs représentant les cadres partenaires.
Icade	La nomination des mandataires sociaux est du ressort du comité des nominations et des rémunérations tel que prévu dans le règlement intérieur. En ce qui concerne les nominations, le comité a pour champ de compétence général de rechercher et d'examiner, pour la Société et ses filiales non cotées, toute candidature à la nomination à un poste de membre du CA ou à une fonction de dirigeant devant exercer un mandat social, de formuler sur ces candidatures un avis et/ou une recommandation auprès du CA en tenant compte notamment de l'équilibre souhaitable de la composition du conseil au vu de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la société, et d'apprécier l'opportunité des renouvellements de mandats. Il prépare un plan de succession des mandataires sociaux, soumis à l'avis du président du conseil, pour être en situation de proposer au conseil des solutions en cas de vacance imprévisible. Il organise une procédure destinée à sélectionner les futurs administrateurs indépendants avant toute démarche auprès de ces derniers.
Informatique CDC	Chaque membre d'Informatique CDC nomme un ou plusieurs représentants et un administrateur. Ce dernier les représente au sein du GIE lors de l'assemblée générale des membres.
Qualium	Les administrateurs sont nommés par la Caisse des Dépôts, qui détient 100% du

Investissement	capital de la société.
SCET	Les administrateurs sont nommés par la Caisse des Dépôts, qui détient 100% du capital de la société.
SNI	Les membres du Conseil de Surveillance (CS) sont désignés par l'Assemblée Générale Ordinaire (AGO) des actionnaires. Le remplacement d'un membre du CS en cours de mandat s'effectue par cooptation par le CS devant être ratifiée par la plus proche AGO. Les membres des Comités spécialisés qui doivent être choisis parmi les membres du CS sont désignés par le Conseil de Surveillance. Les membres du Directoire de la SNI sont désignés par le Conseil de Surveillance de la SNI après consultation du Comité de Sélection et des Rémunérations.
Société Forestière	Les deux actionnaires, la Caisse des Dépôts et CNP Assurances, ont des procédures de sélection propres.
Transdev	Les membres du Conseil d'Administration sont désignés par Veolia Environnement et la Caisse des Dépôts, de telle manière que le premier désigne un administrateur de plus que le second. Le Comité d'Audit est composé de 4 membres choisis parmi les membres du conseil d'administration (2 propositions pour chaque actionnaire), et le Comité des nominations et rémunérations de 4 membres choisis parmi les membres du conseil d'administration (idem).

MÉCANISMES DE SUIVI ET DE CONTRÔLE DES INSTANCES DE GOUVERNANCE

Existence d'un processus/mécanisme formalisé permettant :

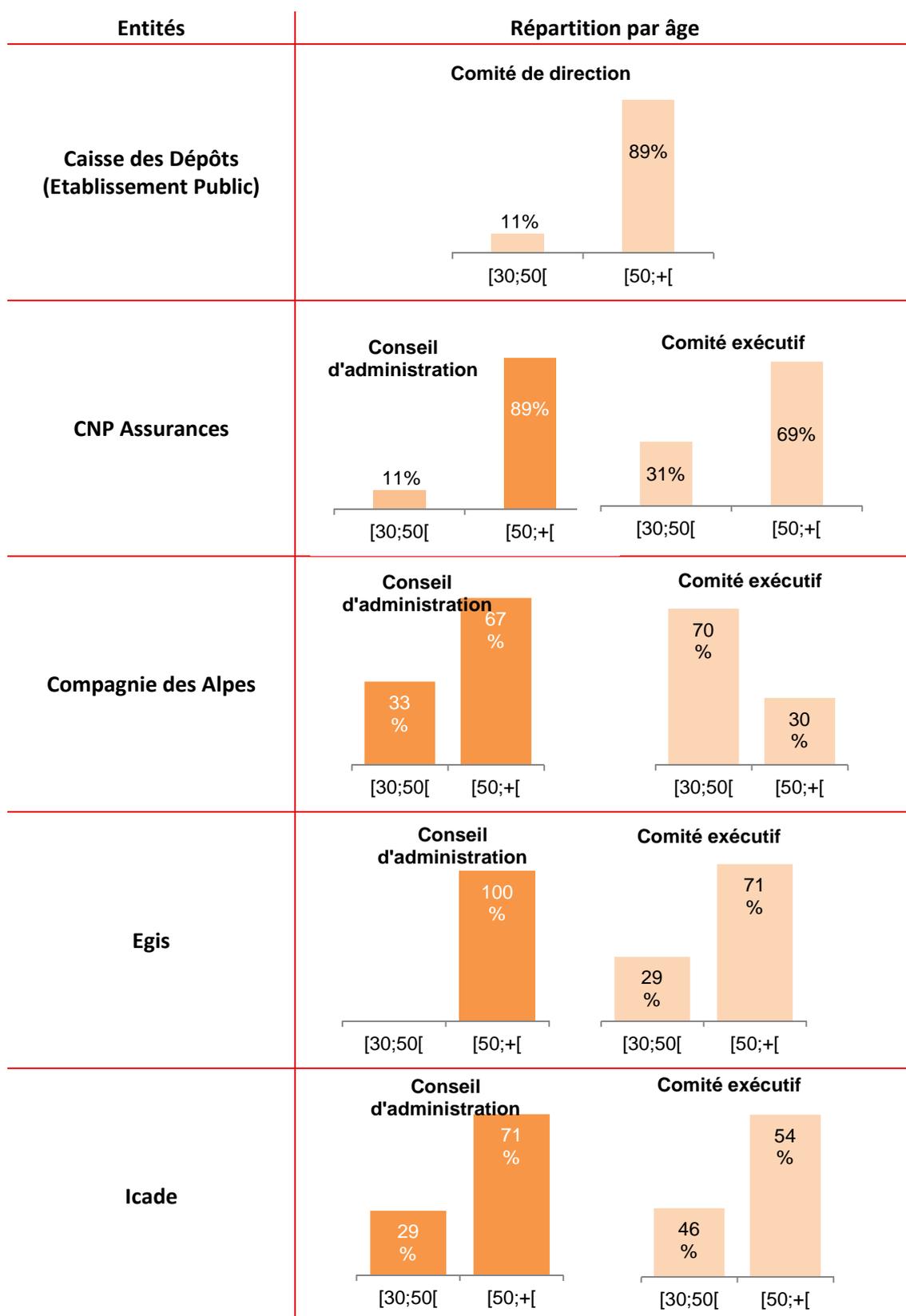
	d'éviter les conflits d'intérêt	de suivre la performance du CA	de faire des recommandations au CA/CS (pour les salariés)	de faire des recommandations au CA/CS (pour les actionnaires)	de consulter les parties prenantes (pour le CA/CS)
Bpifrance	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Compagnie des Alpes	OUI	OUI	-	-	-
CDC Biodiversité	NON	NON	NON	OUI	OUI
CNP Assurances	OUI	OUI	OUI	OUI	NON
Egis	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
Groupe SNI	OUI	NON	OUI	OUI	NON
Icade	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Informatique CDC	NON	NON	NA	NA	NON
Qualium Investissement	OUI	NON	NON	OUI	NON
SCET	NON	NON	OUI	OUI	NON
Société Forestière	OUI	NON	OUI	OUI	NON
Transdev	OUI	OUI	-	-	-
CDC International Capital	OUI	OUI	NON	OUI	NON
Total	10/13	6/13	7/13	10/13	4/13

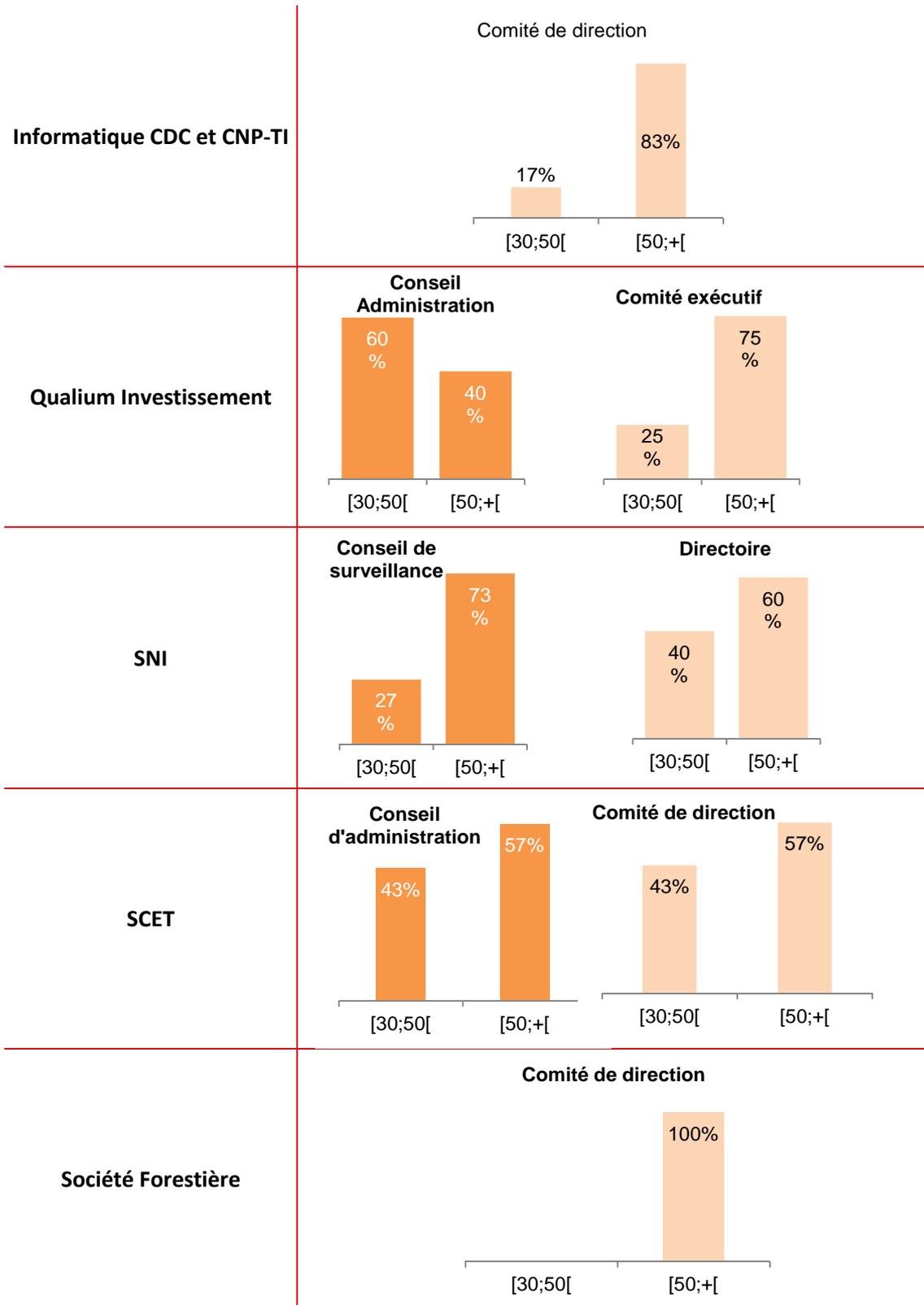
PARITÉ DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

Entités	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)			2F et 11H	15%			8F et 9H *	47%				
CNP Assurances et filiales	7F et 11H	39%			5H		3F et 2H	60%	5F et 8H	38%		
Compagnie des Alpes	3F et 9H	25%					1H		6F et 4H	60%	1F et 1H	50%
Egis et filiales	4F et 5H	44%					5F et 17H	23%	2F et 7H	22%	2H	
Icade et filiales	5F et 9H	36%					8F et 29H	22%	5F et 3H	63%	2H	
Informatique CDC et CNP-TI							2F et 4H	33%			1H	
Qualium Investissement	2F et 3H	40%							4H		3H	
SCET	2F et 5H	29%					5F et 5H	50%			1F et 1H	50%
SNI et filiales	88F et 136H	39%	17F et 34H	33%	5H		68F et 73H	48%	5F et 17H	23%	12H	
Société Forestière et filiales							1F et 6H	14%			1H	
Transdev							1H					

* Appartenance au comité de direction de l'Etablissement public et/ou du Groupe

DIVERSITÉ D'ÂGE DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE





RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DES MANDATAIRES SOCIAUX

Au niveau des filiales

Bpifrance

La rémunération du mandataire social de Bpifrance est exclusivement composée d'une rémunération fixe et d'une Prime Variable sur Objectifs (PVO). Cette rémunération est fixée sur décision du Conseil d'Administration, après avis du Comité des Rémunérations, et approbation ministérielle.

Le DG de Bpifrance SA ne perçoit aucune rémunération (en ce compris jetons de présence) au titre des mandats qu'il exerce au sein des sociétés du groupe Bpifrance.

Aucun dispositif n'est prévu pour les mandataires sociaux en cas de prise, de cessation ou de changement de fonctions.

CDC International Capital

La rémunération du mandataire social est composée d'une rémunération fixe et d'une PVO. Une indemnité de départ plafonnée est prévue si celui-ci a atteint ses objectifs sur les années précédentes et si la cessation intervient en cours de mandat.

CNP Assurances ne prévoit aucun dispositif pour les mandataires sociaux en cas de prise, de cessation ou de changement de fonctions.

Compagnie des Alpes

La détermination de la rémunération du Président Directeur Général (PDG) et de la Directrice générale déléguée est placée sous la responsabilité du Conseil d'administration, lequel s'appuie sur les avis et recommandations du Comité des nominations et des rémunérations en la matière. Leur rémunération est composée d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable, d'avantages en nature (voiture de fonction), du contrat d'assurance Groupe (régime de retraite supplémentaire), du régime complémentaire de santé et de prévoyance en vigueur au sein de la CDA, et de l'accord d'intéressement.

Les membres du Conseil d'administration ne perçoivent pas au sein du Groupe, sauf cas exceptionnel, d'autre rémunération que celle représentée par les jetons de présence. Ceux-ci sont alloués par l'Assemblée générale et sont répartis par le Conseil.

Les statuts de la Compagnie des Alpes encadrent le versement d'une indemnité de rupture par la société au PDG et à la Directrice générale déléguée par un certain nombre de conditions, liées notamment au motif de départ ainsi qu'à la performance individuelle et à celle du Groupe. Le montant de cette indemnité de rupture sera égal à deux fois la « rémunération annuelle de référence ».

Egis

Les entités du groupe Egis ne paient pas en direct leurs mandataires sociaux. Un cadre de référence de leur rémunération est fixé, uniforme au niveau de la SA, à l'exception de celle du PDG et du Directeur général délégué, qui est fixée dans le cadre du comité des rémunérations du CA d'Egis SA.

Les membres du CA gagnent un jeton de présence de 1 500€ chacun (3 000€ pour le Président du Comité des rémunérations) par séance du CA d'Egis SA ou des Comités. Concernant les membres salariés du groupe Caisse des Dépôts, Egis applique les principes du code de déontologie de l'Établissement public sur la non-perception de jetons de présence.

Un changement de structure de la part d'un mandataire social n'entraîne pas de changement de sa rémunération.

Concernant le groupe SNI, ces éléments sont examinés par le comité des rémunérations. Le groupe SNI respecte par ailleurs les règles édictées par la Caisse des Dépôts.

Icade

La rémunération des mandataires sociaux d'Icade est composée d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable annuelle, d'une rémunération exceptionnelle selon les cas et d'avantages en nature (voiture). Certains mandataires sociaux non-dirigeants bénéficient par ailleurs de jetons de présence. Au 31 décembre 2015, Icade n'a pris aucun engagement de pensions de retraite et assimilé au bénéfice de ses mandataires sociaux. De même, aucun mandataire social ne bénéficie au sein d'Icade d'un régime de retraite sur-complémentaire. Icade n'a accordé aucun prêt, avance ou garantie à ses mandataires sociaux. Il n'existe aucune convention conclue entre les membres du conseil d'administration et Icade ou ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages.

Une indemnité de rupture peut être versée à un mandataire social lorsque celui quitte ses fonctions, notamment en cas de départ contraint lié à un changement de contrôle (au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce) ou à un désaccord stratégique avec le conseil d'administration. La détermination de cette indemnité repose à la fois sur l'évolution du résultat part net du Groupe (RNPG), sur l'évolution tendancielle du marché et sur le respect des conditions liées aux performances du bénéficiaire en termes de création de valeur constatée au niveau d'Icade.

La rémunération du PDG de la SCET est fixée par le Conseil d'Administration. Elle composée d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable et d'une voiture de fonction. Ces mêmes éléments composent la rémunération du PDG de la Société Forestière. Ces mêmes dispositions sont prévues par les statuts de Qualium Investissement pour la rémunération du président et du DG, avec un intéressement en plus. Par ailleurs, les dirigeants investissent dans les fonds gérés, pouvant générer soit une perte soit un gain en cas de performance minimale dudit fonds. Aucun dispositif n'est prévu pour les mandataires sociaux en cas de prise, de cessation ou de changement de fonctions.

CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

9 filiales du Groupe disposent d'un comité des rémunérations.

Le comité des rémunérations de Bpifrance réunit notamment des représentants de l'Etat, de la Caisse des Dépôts et des Régions.

Au sein de CDC International Capital, cette question est également débattue avec l'actionnaire dans le cadre du Conseil d'administration.

Concernant CNP Assurances, le dispositif du "say on pay" est appliqué lors de l'Assemblée générale des actionnaires.

Au niveau d'Egis, les niveaux globaux de rémunération des cadres de direction sont discutés en interne entre la Direction des ressources humaines d'Egis SA et les directeurs généraux des filiales. Lors de l'Assemblée Générale d'Icade en 2015, les résolutions portant respectivement sur la rémunération du PDG et sur la fixation du montant des jetons de présence alloués au conseil d'administration ont fait l'objet d'un vote des actionnaires.

UNE POLITIQUE RSE AU CŒUR DES MISSIONS DU GROUPE

POLITIQUE RSE ET PRIORITÉS D'ACTION

ENJEUX ET STRATÉGIES DD/RSE DES ENTITÉS DU GROUPE

Au niveau de la Caisse des Dépôts

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
Secrétariat général du Groupe (Direction de la RSE)	<p>Le programme « Ecotidien, ensemble plus responsables » vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) générées par le fonctionnement interne de l'Etablissement public par des pratiques responsables et à compenser une part des émissions de GES.</p> <p>Principaux enjeux 2015 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - poursuite de l'intégration de la démarche RSE au sein des process et projets (ex : méthode d'achat, aspects RSE d'un projet, etc.) ; - consommation responsable des ressources ; - développement d'une mobilité durable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Création en septembre 2015 d'une direction RSE (rattachée directement à la Secrétaire générale du Groupe) ; - mise en place d'un fonds interne visant à accompagner des projets innovants et/ou expérimentaux permettant la réduction des émissions de GES de l'EP dans le cadre de son fonctionnement interne ; - mise en œuvre des plans d'actions (achats, énergie, alimentation, etc.) ; - planification des projets immobiliers de Bordeaux et Angers (avec exigences RSE) ; - expérimentation du recours à une navette fluviale pour les déplacements professionnels parisiens.
Direction des ressources humaines Groupe	<ul style="list-style-type: none"> - Création en 2015 un pôle « Qualité de vie au travail (QVT) et égalité professionnelle », composé de 4 services (QVT, Handicap, Diversité/Egalité professionnelle, Santé & sécurité au travail, qui porte la dimension RH/sociale de la RSE) ; - lancement en fin d'année des négociations sur l'accord QVT ; - conclusion de plusieurs accords (dons de jours, parentalité, égalité professionnelle) ; - édition 2015 du Baromètre social ; - campagne de recrutement d'apprentis via les associations Mozaik RH et les Entretiens de l'Excellence. 	
Direction des Fonds d'Epargne (DFE)	<p>La Caisse des Dépôts s'est engagée dès 2009 au côté de l'Etat sur le chantier prioritaire du Grenelle de l'environnement, dont l'un des objectifs est de réduire la consommation d'énergie des bâtiments existants d'au moins 38% entre 2009 et 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Signature en octobre 2015 d'un contrat avec la BEI qui va permettre à la Caisse des Dépôts de distribuer la ressource européenne pour un montant de 2 Md€ en faveur de projets TEE (investissements du secteur public local et réhabilitation thermique des logements sociaux) ;

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
	<p>Le comité d'investissement du Fonds d'Epargne prend en compte la dimension DD/RSE dans l'appréciation de dossiers financiers, tel que décrit dans la charte ISR.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 40 000 rénovations de logements financées grâce aux éco-prêts à taux bonifiés engagés en 2015 ; - 1,9 Md€ de prêts croissance verte signés en 2015 pour le secteur public local en faveur de projets contribuant à la transition écologique et énergétique (TEE) dans les territoires.
<p>Direction des investissements et du développement local (DIDL)</p>	<p>Formalisation en 2015 des grands axes et enjeux stratégiques DD/RSE de la direction dans le cadre de l'élaboration de ses principes d'intervention, déclinés pour chaque secteur d'intervention : infrastructures et transport, ville immobilier et tourisme, transition numérique, transition énergétique et écologique, économie et cohésion sociale, économie mixte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Signature de la convention avec l'ANRU sur le co-investissement dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ; - poursuite du dispositif NACRE d'accompagnement à la création/reprise d'entreprise ; - accompagnement des territoires à l'amélioration de l'efficacité énergétique (livraison en septembre 2015 du groupe scolaire de Mandre les Roses, seul groupe scolaire en France bénéficiant d'une garantie de performance énergétique et le premier à être labellisé Effinergie) ; - poursuite du développement des énergies renouvelables ; - développement du dispositif des Maisons de Services au public (MSAP) ; - valorisation immobilière de friches industrielles (Ginkgo).
<p>Département des infrastructures et des transports (ex filiale CDC Infrastructure)</p>	<p>Axes de la politique d'investissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intégration systématique des critères ESG dans l'analyse et l'identification des projets d'investissement ; - prise en compte systématique des enjeux ESG dans le suivi des participations (à travers une implication active dans les instances de gouvernance) ; - réduction de l'empreinte carbone du portefeuille (à travers l'orientation des investissements vers des actifs sobres en carbone et la réalisation d'un bilan annuel de cette empreinte). <p>3 grands enjeux et 10 engagements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enjeu 1 : Environnement <ul style="list-style-type: none"> o Participation à la réduction des émissions de gaz à effet de serre ; o Contribution à la maîtrise des ressources 	<ul style="list-style-type: none"> - Construction de la ferme éolienne offshore de Butendiek, située en mer du Nord, au large de l'Allemagne (contribuer à la production d'énergie renouvelable et l'expérience et le savoir-faire nécessaire à la réplique de ce type de projet en France) ; - signature d'une convention entre la Société de la Rocade L2 de Marseille et Planète Emergence pour monter un projet d'art urbain utilisant comme support les murs de la L2.

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
	<ul style="list-style-type: none"> ○ énergétiques ; ○ Réduction de l'impact sur l'équilibre hydrique ; ○ Maîtrise des impacts sur la biodiversité ; ○ Prévention de la pollution et des nuisances. - Enjeu 2 : Social <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestion responsable des ressources humaines ; ○ Respect des standards sociaux par les sous-traitants et fournisseurs ; ○ Souci du territoire local et du dialogue avec les parties prenantes. - Enjeu 3 : Gouvernance <ul style="list-style-type: none"> ○ Connaissance profonde des partenaires ; ○ Gouvernance efficace. 	
Direction du réseau et des territoires (DRT)	Création en 2015 d'une instance qui propose des évolutions des offres du Groupe dans les territoires en déclinaison de ses priorités stratégiques (4 transitions), en assurant une articulation entre les métiers et en intégrant les enjeux territoriaux ;	Proposition d'un projet de certification ISO 14001 dans le cadre de l'organisation et des activités de la direction.
Direction des retraites et de la solidarité (DRS)	Plan stratégique « Oser 2014 » : intégration de sujets liés aux RH (diversité, handicap, intergénérationnel) et à l'investissement responsable.	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de la mission digitale ; - Déclinaison de l'offre de services ISR ; - Déploiement des réseaux apprenants.
Direction des services bancaires (DSB)	La digitalisation est un axe de transformation extrêmement porteur en matière de DD/RSE. L'orientation grand public incarné par le projet CICLADE (mise en œuvre de la loi Eckert sur les avoirs en déshérence) est mise en œuvre via une plateforme entièrement digitale avec un impact sociétal fort.	<ul style="list-style-type: none"> - Atterrissage du programme stratégique Horizon 2015 ; - lancement du projet CICLADE.
Pôle Finance, Stratégie et Participations (FSP)		Pilotage du chantier de l'évaluation de l'empreinte carbone sur les portefeuilles d'actifs.

Au niveau des filiales

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
<p>Bpifrance</p>	<p>4 priorités stratégiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développement de l'emploi (plus particulièrement des jeunes) ; - TEE (plus particulièrement l'optimisation de l'utilisation des ressources énergétiques) ; - Qualité de la gouvernance et du management (en y promouvant l'intégration des femmes notamment) ; - Promotion de l'entrepreneuriat féminin. <p>Pratiques internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse ESG systématique pour les investissements directs en fonds propres, et au-delà de certains seuils dans les dossiers de financement et innovation ; - Accompagnement des entrepreneurs. <p>Plan stratégique 2015-2018 : mobilisation de plus de 4 Mds€ en faveur des enjeux énergétiques et climatiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de l'évaluation ESG dans les études et les décisions sous des formats différenciés selon les métiers ; - déploiement d'outils d'analyse de la responsabilité des entreprises (ex : « Bpifrance ESG Invest », outil aidant les investisseurs à identifier des enjeux majeurs et pertinents des entreprises étudiées en fonction de leur taille et de leur secteur d'activité) et formation des équipes d'investissement à ces outils ; - contribution à la COP 21 : <ul style="list-style-type: none"> -- organisation d'une conférence qui a réuni des financeurs venus d'Afrique, d'Amérique du Sud et d'Europe, ainsi que des porteurs de projets, pour échanger et faire connaître les enjeux climatiques auxquelles ils sont confrontés et les solutions qu'ils ont mises en place ; -- organisation d'une table ronde qui donnait la parole à une start-up et à une grande entreprise pour présenter leurs démarches d'innovations pour le climat et la façon dont elles les financent. - engagement dans une démarche volontaire de mesure et de publication annuelle de l'empreinte carbone de son portefeuille coté suite à la signature de la déclaration de Montréal (<i>Montreal Carbon Pledge</i>) et de l'accord de Paris.
<p>CDC Biodiversité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agir pour la nature, dans les domaines de l'écologie et des paysages ; - Contribution à la Stratégie Nationale pour la Biodiversité ; - Direction de la Mission Economie de la Biodiversité, mission de recherche financée par la Caisse des Dépôts qui vise à inventer 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. 	<p>Activité globale de CDC Biodiversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - déploiement de la démarche de Projet Territoriaux de Biodiversité visant à permettre aux maîtres d'ouvrage de petits projets la mise en œuvre effective de leur compensation à un coût optimisé ; - développement et lancement des premiers contrats de performance Biodiversité pour la conception et la gestion des espaces extérieurs en ville ; - lancement à l'occasion de la COP21 d'un programme visant à adapter les territoires au changement climatique.

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
		<p>Pôle Recherche : publications des lettres Biodiv'2050 sur des thèmes variés : mobilisation des ressources pour la biodiversité et contribution du secteur privé, entreprises et biodiversités, biodiversité et développement économique des territoires.</p> <p>Mission Economie de la Biodiversité : prolongation pour une période de 5 ans.</p>
CDC International Capital	Investissement responsable : prise en compte des enjeux extra-financiers dans les décisions d'investissement.	
CNP Assurances	<p>4 engagements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour une protection de tous : <ul style="list-style-type: none"> o favoriser l'accès à l'assurance ; o concevoir des produits et services à avantage sociétal ; o satisfaire au mieux les assurés. - Pour une économie durable : <ul style="list-style-type: none"> o être un investisseur responsable ; o être un acheteur responsable. - Pour une entreprise attractive : <ul style="list-style-type: none"> o développer les compétences en ligne avec la stratégie du Groupe ; o proposer un environnement de travail propice au bien-être et à la performance ; o déployer une politique d'égalité professionnelle engagée. - Pour une société et un environnement durable : <ul style="list-style-type: none"> o optimiser l'empreinte environnementale du fonctionnement interne ; o réduire l'impact carbone et environnemental des produits ; o maîtriser l'impact local. 	<p>Financement de la TEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - publication de l'empreinte carbone du portefeuille actions cotées détenues en direct ; - exclusion et cession de titres de sociétés dont l'activité est fortement liée au charbon thermique ; - développement des « investissements verts » (800 M€ fin 2015) ; - mesure de l'empreinte environnementale de la digitalisation des produits emprunteurs de la souscription à la signature électronique. <p>Achats responsables : évaluation de la performance RSE des fournisseurs sur 45% du montant des achats.</p>
Compagnie des Alpes	<ul style="list-style-type: none"> - Agir en entreprise responsable sur l'ensemble des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux liés à ses activités ; - Favoriser les initiatives innovantes dans les domaines 	En 2015, la Société des Téléphériques de la Grande Motte (STGM) est devenue le premier domaine skiable au monde certifié Green Globe. Cette certification internationale, spécifique au

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
	<p>sociaux et à approfondir continuellement le dialogue social ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partager ses valeurs de respect et de protection de l'environnement avec ses collaborateurs et ses partenaires ; - Diminuer l'impact de ses activités, notamment en matière d'énergie, de gestion de la ressource en eau, de biodiversité ; - S'impliquer dans le tissu économique et social en faveur de l'emploi, de la solidarité et de la mise en valeur des territoires. 	<p>secteur du tourisme, s'appuie sur 41 critères autour du développement durable.</p> <p>En 2015, CDA a également développé un programme de formation certifiante préalable à l'embauche destiné aux collaborateurs saisonniers des Destinations Loisirs. Objectifs : assurer la montée en compétence des équipes et améliorer la satisfaction des visiteurs. Ce programme a abouti sur la remise de 138 certificats, couvrant l'accueil en attractions, la restauration ou la vente en boutique.</p>
Egis	<p>4 axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faire du développement durable un véritable levier de différenciation de son offre, de création de valeur au service de la compétitivité de l'entreprise et de l'attractivité des territoires (focus particulier sur la TEE) ; - développer l'ancrage territorial grâce à une politique soutenue d'implication des parties prenantes ; - assurer l'essaimage des bonnes pratiques dans ses différents métiers ; - fiabiliser et consolider son reporting extra-financier et en faire un outil de pilotage intégré au système de management de la performance. 	<p>TEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - élaboration d'une stratégie TEE en étroite collaboration avec la Caisse des Dépôts ; - mise en œuvre du Plan Biodiversité partagé avec la Caisse des Dépôts ; - poursuite du développement des nouveaux services à la mobilité et à l'autonomie énergétique des territoires (Kiwhipass, The New Motion, smart parkings, Wind-It, waste-to-energy) ; - poursuite du développement des services liés au génie écologique et à la biodiversité positive ; - livraison du simulateur Ville Durable "Astainable". <p>Climat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - implication dans le sommet mondial Climat et Territoires à Lyon et dans la COP21 ; - partenariat avec R20 (régions pour le climat) ; - signature d'un partenariat France GBC-World Climate Ltd. ; - présentation des travaux "Adaptio" (prise en compte de l'adaptation dans l'analyse économique) dans le réseau VITECC. <p>Divers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Triple certification du groupe en qualité, sécurité, environnement ;

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
		<p>- plus de 10 prix significatifs reçus (ex : grand prix de l'ingénierie pour Wind-It, grand prix de l'aménagement urbain et paysager pour le Parc du Heyritz, prix de la WSO en santé-sécurité au travail pour le métro de Chennai, etc.) ;</p> <p>- regroupement des 4 bureaux d'Egis India à Delhi sur un seul site certifié « <i>zero organic waste discharge facility</i> ».</p>
<p>Groupe SNI</p>	<p>4 enjeux et 8 engagements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enjeu 1 - Une offre de logements globale répondant aux besoins du territoire : <ul style="list-style-type: none"> . Engagement 1 - L'aménagement durable des territoires et à l'amélioration du cadre de vie Engagement ; . Engagement 2 - La maîtrise de l'impact environnemental des logements ; - Enjeu 2 - La responsabilité envers toutes les parties prenantes : <ul style="list-style-type: none"> . Engagement 3 - Une relation clients sur mesure à toutes les étapes de leur parcours résidentiel ; . Engagement 4 - Le respect des droits et des enjeux de carrière des collaborateurs ; . Engagement 5 - La promotion de relations responsables et équilibrées avec les fournisseurs ; - Enjeu 3 - Les défis des évolutions économiques et sociétales dans les territoires : <ul style="list-style-type: none"> . Engagement 6 - Les réponses à l'urgence sociale Engagement ; . Engagement 7 - L'adaptation des logements au vieillissement de la population ; - Enjeu 4 - Des modalités de gouvernance transparentes et responsables : <ul style="list-style-type: none"> . Engagement 8 - Des modalités de gouvernance efficaces. Ces engagements feront l'objet d'une "mise à jour" courant 2016 compte-tenu de l'évolution du Groupe depuis ces dernières années. 	<p>Un plan d'action pluriannuel a été défini en 2015 pour renforcer la structuration de la démarche RSE du groupe SNI. Ce plan d'action prévoit notamment de renforcer le portage, la sensibilisation et la responsabilisation sur ces sujets en interne. A titre d'exemple une Commission RSE a été mise en place en 2015 pour assurer un pilotage transversal de la démarche.</p> <p>En 2015, des audits RSE ont été réalisés dans l'ensemble du groupe SNI (en dehors de 3 entités) et ont donné lieu à des préconisations qui feront l'objet de plan d'actions.</p>

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
Icade	<p>Une nouvelle politique RSE a été définie en 2015. Partie intégrante de la feuille de route stratégique 2016-2019 globale d'Icade, elle repose sur les 3 axes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la transition énergétique et la préservation des ressources ; - l'intégration territoriale et les relations durables avec les clients ; - la politique sociale et l'engagement des salariés. <p>Ces 3 thèmes sont déclinés en 42 objectifs chiffrés, avec des échéances précises, qui concernent tous les pôles d'activités.</p>	<p>Renforcement de la gouvernance RSE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - création du Comité d'Orientation Stratégique RSE ; - portage de la responsabilité de la RSE par 3 membres du comité exécutif ; - définition d'une nouvelle stratégie RSE ; - intégration dans la réflexion stratégique RSE des salariés et des parties prenantes externes (analyse de matérialité) pour les pôles Foncière Tertiaire et Promotion ; - intégration d'objectifs relatifs à la RSE et à l'innovation pour les membres du comité exécutif et les managers. <p>TEE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nouveaux engagements pris à l'occasion de la COP 21 : réduire de 40% les émissions de gaz à effet de serre du patrimoine et atteindre 20% du mix énergétique d'origine renouvelable à horizon 2020 ; - pilote du label « BBCA » (bâtiment bas carbone) avec l'opération Themis à Clichy-Batignolles ; - 1^{er} opérateur à obtenir le label « bâtiment biosourcé » sur l'opération du Parc des Closbilles ; - signature d'un partenariat avec Schneider portant sur la mesure et l'analyse des données énergétiques et les garanties de performance énergétique et de charges. <p>Divers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouverture de la 1^{ère} pépinière dédiée aux start-up entièrement financée par un acteur privé en France ; - mise en place de partenariats avec des start-up sur des thèmes liés à l'innovation et la RSE (covoiturage, pilotage intelligent des déchets, télécabine de santé, conciergerie numérique, laveries écologiques partagées dans les logements) ; - renouvellement de la Charte Entreprise-Territoire avec Plaine Commune.

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
		<p>- RH : -- 1^{ère} place du palmarès 2015 de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SPF120 dans la catégorie « parité du comité exécutif » ; -- signature d'un nouvel accord pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.</p>
<p>Informatique CDC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir la diversité et l'égalité : <ul style="list-style-type: none"> . 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 : <ul style="list-style-type: none"> . 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 : <ul style="list-style-type: none"> . 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 (Commissions d'Evaluation Technique, Roadmaps, Achats...). 	<p>Publication de la politique d'engagement développement durable.</p>
<p>Qualium Investissement</p>	<p>Pratiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des enjeux extra-financiers tout au long du cycle d'investissement ; - accompagnement des sociétés en portefeuille. 	<p>Organisation d'une formation spécifique aux sujets RSE/ISR pour l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion afin de permettre à l'ensemble de l'équipe d'avoir une vision à jour du contexte général et de l'évolution des pratiques tout en ayant un</p>

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mieux maîtriser les risques (ex : gestion de la chaîne d'approvisionnement, risque de réputation, conflits sociaux, etc.) ; - optimiser la gestion des coûts (ex : réduction des consommations d'énergie et / ou des matières premières utilisées, augmentation de productivité, réduction du turn-over, etc.) ; - développer de produits ou services répondant à des besoins environnementaux ou sociaux spécifiques (ex : demande des donneurs d'ordres, différenciation avec la concurrence, etc.) ; - répondre aux attentes des LPs (<i>limited partners</i>), notamment lors de la sélection pour de levées de fonds (critère discriminant). 	<p>focus sur les différents moyens de mise en œuvre d'une démarche efficace.</p>
<p>SCET</p>	<p>Les orientations stratégiques 2015-2019 de la SCET visent à élargir son offre aux enjeux des territoires en la déclinant autour de 3 grands axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'appui au management ; - l'appui au développement de projets ; - l'appui à la gestion d'actifs et de sociétés. <p>La SCET exerce ces grandes activités dans des secteurs historiques comme l'aménagement, le logement ou la gestion de services publics. Elle souhaite consolider sa présence sur ces marchés, mais également développer son expertise sur ce qui constitue les nouveaux enjeux des territoires, comme la TEE, la transition démographique, le développement économique ou encore le tourisme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adoption du PMT 2015-2019 qui intègre ses valeurs et les 4 transitions au service du développement des territoires ; - réalisation de nombreuses prestations pour le compte de clients dans le domaine de la TEE ; - création de structures de type EPL porteuse de projets relatifs aux énergies renouvelables, aux certificats d'économie d'énergie, aux nouveaux types de stationnement, à la mobilité durable, à la prise en compte du développement durable dans la construction de l'aménagement, pour le compte de SEM ou la construction de bâtiments pour d'autres opérateurs.
<p>Société Forestière</p>	<p>Gestion durable des forêts de ses clients :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise en œuvre d'un manuel et de pratiques de gestion durable certifiés ISO 9001 (version 2000) ; - éco-certification des forêts selon le label PEFC, adaptation de la gestion forestière aux effets du changement climatique. 	<p>NA</p>
<p>Transdev</p>	<p>4 axes et 16 engagements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Offrir aux clients et passagers des transports attractifs et 	<ul style="list-style-type: none"> - Changement de gouvernance de la RSE (rattachement de la direction de la RSE à la DRH du groupe Transdev) ;

Entité	Enjeux et axes stratégiques	Faits marquants 2015
	<p>bénéfiques pour l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> . en conseillant, expérimentant et coproduisant les systèmes de mobilités de demain ; . en promouvant l'utilisation de transports variés, responsables et innovants, qui répondent à leurs besoins ; . en devenant un acteur de l'économie circulaire ; . en agissant en faveur de l'environnement ; <p>- S'impliquer dans la vie des communautés locales :</p> <ul style="list-style-type: none"> . en sensibilisant les citoyens de demain ; . en participant au dynamisme et au développement des territoires ; . en nous engageant pour des achats responsables ; . en renforçant la cohésion sociale et urbaine et en favorisant l'inclusion sociale ; <p>- Mobiliser les hommes et les femmes du groupe autour de valeurs partagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> . en favorisant le respect de la diversité ; . en favorisant la relation sociale et l'accompagnement tout au long de la vie professionnelle de nos salariés ; . en conciliant qualité de vie au travail et performance collective de l'entreprise ; . en promouvant des projets transverses collaboratifs et mobilisateurs ; <p>- Intégrer la RSE au sein de notre gouvernance :</p> <ul style="list-style-type: none"> . en faisant de la RSE un levier de performance à tous les niveaux de l'entreprise ; . en se reposant sur une éthique forte et partagée ; . en dialoguant avec nos parties prenantes ; . en communiquant sur nos résultats de manière transparente et ouverte. 	<ul style="list-style-type: none"> - certification ISO 9001 des processus de prestations de services des directions support Groupe ; - lancement en France du label FACE RSE ; - lancement aux Etats-Unis de la démarche RSE "Our core beliefs" ; - Reconduction de la certification ISO 26 000 du réseau IDF TVO Argenteuil.

RÔLE DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DANS LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE DD/RSE

Au niveau du Groupe

La Commission de surveillance a notamment pour rôle de veiller sur les décisions majeures et les orientations stratégiques du groupe Caisse des Dépôts. Elle contrôle, par conséquent, la bonne mise en œuvre des priorités stratégiques du Groupe, articulées autour de quatre transitions : la transition écologique et énergétique (TEE), la transition numérique, la transition territoriale et la transition démographique. Celles-ci reposent sur des enjeux à la fois économiques, environnementaux et sociétaux. Les sujets liés à la TEE ont été particulièrement abordés au cours de deux réunions de la Commission de Surveillance les 18 février et 3 juin 2015.

Au niveau des filiales

Pour une partie des filiales, la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance RSE relève du Conseil d'administration (ou assimilé) :

- Bpifrance : validation de la charte RSE et du plan stratégique – y compris sur la partie RSE ;
- CNP Assurances : plans d'actions et objectifs suivis annuellement par le CA, reporting réglementaire présenté au CA dans le rapport de gestion ;
- Egis : objectifs DD/RSE fixés dans la lettre d'orientation adressée par le CA ;
- Groupe SNI : la démarche RSE du groupe SNI est portée par un des cinq membres du Directoire ;
- lcade : comité d'audit, des risques et du développement durable rattaché au CA ;
- Société Forestière : le CA peut opposer son veto aux missions.

Pour d'autres, ces sujets relèvent de la responsabilité de l'exécutif :

- Informatique CDC : la direction assume et porte la stratégie de développement durable de l'entreprise ;
- Qualium Investissement : au niveau des comités d'investissement ;
- Transdev : validation de la politique RSE.

Pour CDC International Capital, Qualium Investissement, CDC Biodiversité, la Compagnie des Alpes et la SCET, le CA n'assume pas ce rôle mais peut éventuellement être consulté ou intervenir sur les sujets RSE.

SENSIBILISATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AUX ENJEUX DD/RSE

lcade a amélioré en 2015 l'information fournie aux administrateurs en matière d'environnement économique et de comparaison avec les concurrents, en réponse aux recommandations issues de l'évaluation du conseil d'administration. De son côté, CDC International Capital a prévu de former à ces sujets l'ensemble de son équipe en 2016.

Concernant CDC Biodiversité et la Société Forestière, les activités de ces entreprises impliquent nécessairement des échanges permettant d'élargir les connaissances collectives du CA, en matière environnementale notamment.

Les autres filiales n'ont pas mis en œuvre d'action de sensibilisation particulière, mais pour la plupart d'entre elles (Bpifrance, CNP, Egis, groupe SNI, SCET, Transdev), l'évocation de ces sujets dans le cadre des réunions du CA conduit à la sensibilisation des administrateurs.

INTÉGRATION DES RISQUES ESG DANS LA CARTOGRAPHIE GLOBALE DES RISQUES

Au niveau des filiales

Egis

Dans le cadre du dispositif global de maîtrise des risques d'Egis, 15 risques majeurs sont pilotés à l'échelle du groupe, parmi lesquels, en lien avec des critères ESG : la sécurité des déplacements à l'international, l'éthique des affaires.

Groupe SNI

Dans la cartographie des risques du groupe SNI, trois risques prennent explicitement en compte les risques ESG : le risque de durcissement de la réglementation technique pour le logement ainsi que les risques de fraude interne et de fraude externe.

Icade

La gestion des risques repose sur une cartographie des risques opérationnels, dont la criticité est réévaluée tous les semestres, ainsi qu'une cartographie des risques de fraude et des risques comptables, révisée annuellement. Les risques les plus critiques issus de ces cartographies, dits stratégiques, sont évalués par le Comité exécutif semestriellement. Sur plus de 300 risques suivis, environ 20% portent sur la RSE. Parmi ces risques, aucun n'est susceptible d'affecter gravement l'environnement, à l'exception des ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement).

Transdev

Les risques ESG sont intégrés dans la cartographie globale des risques, mise à jour et suivie semestriellement par la direction des Risques, Engagement et Ethique du groupe.

Concernant les métiers de financement, le département des infrastructures et des transports de la Caisse des Dépôts (ex filiale CDC Infrastructure) et CDC International Capital étudient les risques ESG au niveau des dossiers d'investissement.

ENGAGEMENTS DD/RSE DES ENTITÉS DU GROUPE

Entité	Engagements
Etablissement public	Charte Paris Action Climat de la Mairie de Paris (2014)
Bpifrance	<ul style="list-style-type: none"> - Principes de l'Investissement Responsable (PRI) - Charte d'investissement responsable de l'Association Française des Investisseurs pour la Croissance (AFIC) - Déclaration Mondiale sur le Changement Climatique (2014) - <i>Montreal Carbon Pledge</i> (2015) - Appel de Paris (<i>Paris Pledge for Action – 2015</i>) - <i>Statement by Financial Institutions on Energy Efficiency Finance</i> (2015)
CDC International Capital	<ul style="list-style-type: none"> - PRI - Charte d'investissement responsable de l'AFIC
CNP Assurances	<ul style="list-style-type: none"> - Déclaration de Kyoto de l'Association de Genève (2009) - Pacte Mondial de l'ONU (depuis 2003) - PRI (2011) - Charte d'engagements des annonceurs pour une communication responsable (UDA)
Egis	<ul style="list-style-type: none"> - Pacte mondial (depuis 2011) - Charte Vivapolis (2014) - Principes directeurs pour un dialogue constructif avec les parties prenantes (2015) - Charte d'engagement des bureaux d'études dans le domaine de l'évaluation environnementale (2015)
Icade	Charte Paris Action Climat de la Mairie de Paris (2015)
Qualium Investissement	<ul style="list-style-type: none"> - Charte des Investisseurs en Capital de l'AFIC (2008) - Charte d'investissement responsable de l'AFIC (2014) - PRI (2010)
Transdev	<ul style="list-style-type: none"> - Pacte Mondial de l'ONU (depuis 2003) - Charte de la diversité - Charte des Relations Inter-entreprises

RELATIONS EXTERNES ET DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le groupe Caisse des Dépôts s'est doté d'un comité d'orientations stratégiques (COS) spécifique à la transition écologique et énergétique (TEE). Il a pour cela mobilisé un cercle d'experts externes dont la vocation est d'apporter les éclairages utiles aux prises de décisions du comité de direction du Groupe.

Le COS TEE, constitué des directeurs du Groupe les plus concernés par la TEE et de personnalités externes de haut niveau, se réunira deux fois par an à partir de mai 2016. Il aura pour vocation de donner des avis sur des projets de développement et d'enrichir les axes de travail du groupe Caisse des Dépôts.

Son rôle d'influence interviendra dans deux domaines :

- éclairages et recommandations sur la stratégie TEE du Groupe ;
- propositions et facilitation de partenariats de place afin de promouvoir des axes d'interventions et des projets innovants.

Toutes les entités et filiales du Groupe ont par ailleurs mis en place un dialogue avec leurs parties prenantes.

Entité	Groupes de parties prenantes	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
Etablissement public	ND	Variables selon les directions et métiers : - Conventions (de partenariats, territoriales, etc.) - Règlements - Partenariats associatifs - Réseaux métiers et conférences - Protocoles d'accord - Clubs ou plateformes multilatérales	Variables selon les directions et métiers : - Transitions (territoriale, écologique et énergétique, démographique, numérique) - Financement de projets (ex : nouveaux modes de financement) - Intégration du développement durable en amont des opérations d'investissement - Sujet RH : handicap, diversité, égalité professionnelle, égalité des chances, etc.
Bpifrance	- Actionnaires (Etat et Caisse des Dépôts) - Régions et collectivités territoriales - Partenaires et écosystème - Entreprises - Banques	Bpifrance dispose d'un Comité National et de Comités Régionaux d'Orientation (CNO et CRO), 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	- Accomplissement et impacts de sa mission d'intérêt général au service des entreprises et en appui des politiques publiques de cette mission (actionnaires, collectivités territoriales, CA, CNO/CRO, organisations patronales et syndicales) - Adéquation aux besoins de financement et

Entité	Groupes de parties prenantes	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
	<ul style="list-style-type: none"> - Fonds investis - Collaborateurs - Fournisseurs - Tutelles - Institutionnels - Agences de notation (financière et extra-financière) - ONGs - Société civile 	<p>énergétique pour le CNO, sur la cohérence des orientations stratégiques du Groupe avec les stratégies régionales de développement économique pour les CRO.</p> <p>Autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'administration - Réunions bilatérales - Organisation de manifestations (Bpifrance Excellence, tour de France des régions, salon des entrepreneurs, etc.) - Enquête de satisfaction (clients et partenaires) 	<p>d'accompagnement, failles de marché (clients, partenaires et écosystème)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rémunérations, évolution de carrière, QVT et formation (collaborateurs) - Respect des réglementations et normes (autorités de tutelle, agences de notation et ONG)
CDC Biodiversité	ND	<p>Le comité scientifique de CDC Biodiversité est composé de personnalités reconnues dans les domaines de la recherche en écologie et en économie. Il assure trois missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - Préservation de la biodiversité - Moyens d'action mis en œuvre par CDC Biodiversité
CNP Assurances	<ul style="list-style-type: none"> - Assurés - Partenaires-distributeurs - Collaborateurs et partenaires sociaux - Sociétés détenues en portefeuille 	<ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes de satisfaction régulières auprès des assurés et partenaires distributeurs - Dispositif d'écoute clients - Etudes qualitatives et quantitatives - Dialogue actionnarial - Participation à des groupes de travail et travaux de place - Site Internet - Dialogue social - enquêtes auprès des collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfaction des clients et des partenaires distributeurs - Evolutions sociales/démographiques et impacts dans le domaine de l'assurance - Responsabilité sociétale des entreprises - Performance des participations - Investissement responsable - Sujets liés aux ressources humaines (ex : risques psycho-sociaux)
Compagnie des Alpes	<ul style="list-style-type: none"> - Clients - Partenaires publics 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontres bilatérales - Partenariats 	<ul style="list-style-type: none"> - Impact environnemental des activités d'exploitation (en matière de biodiversité)

Entité	Groupes de parties prenantes	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
	<ul style="list-style-type: none"> - Partenaires commerciaux - Partenaires associatifs (associations environnementales, de propriétaires ou de voisins) - Partenaires sociaux - Collaborateurs - Agriculteurs et bergers - Entreprises des bassins d'emploi locaux - Organismes environnementaux (Office National des Forêts, Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage, Conservatoire des espaces naturels de Haute-Savoie, Parc Naturel de la Vanoise, IRSTEA) 	<ul style="list-style-type: none"> - Evènements - Observatoires Naturels (mis en place dans les Domaines skiables afin de suivre l'impact environnemental des activités d'exploitation) 	<p>notamment)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nuisances sonores pouvant être engendrées par l'activité des sites - Pérennisation de l'emploi des saisonniers - Etc.
<p>Egis</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Economiques : <ul style="list-style-type: none"> -- clients (donneurs d'ordre publics et privés) -- partenaires financiers -- partenaires économiques -- groupements professionnels -- think-tanks - Institutionnelles et territoriales : <ul style="list-style-type: none"> -- acteurs territoriaux (collectivités, riverains, etc.) -- autres pouvoirs publics (Union Européenne, états, autorités de régulation, etc.) - Sociales : 	<p>Egis a mis en place dès 2010 un Comité d'orientation développement durable, présidé par le PDG 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.</p> <p>Autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instances de concertation dans le cadre des projets (avec outils dédiés si nécessaire) - Enquêtes de satisfaction client annuelles au niveau corporate 	<ul style="list-style-type: none"> - Enjeux et orientations de l'entreprise en matière de RSE - Développement et aménagement durable du territoire en France et à l'international - Solutions et les réponses proposées par l'entreprise - Dilemmes rencontrés dans le cadre de projets opérationnels - Spécifiques à 2015 : contribution à la COP21, nouvelles offres de service et solutions

Entité	Groupes de parties prenantes	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
	<ul style="list-style-type: none"> -- collaborateurs -- partenaires sociaux - Sociétales : -- monde académique -- société civile 		
Groupe SNI	<ul style="list-style-type: none"> - Actionnaires - Salariés et leurs représentants - Clients locataires et leurs représentants - Demandeurs de logement - Collectivités publiques - Fournisseurs - Associations et société civile 	Conseils de concertation locative organisés une fois par a minima avec les représentants des locataires, dans le cadre des plans de concertation locative (PCL) signés par chaque entité.	Variables selon les parties prenantes
Icade	<ul style="list-style-type: none"> - Clients et utilisateurs - Salariés et représentants du personnel - Communauté financière et extra-financière (investisseurs, actionnaires institutionnels et individuels, prêteurs, agences de notation, banques et assurances) - Élus, collectivités territoriales et riverains - Partenaires d'affaires et fournisseurs (architectes, constructeurs, entreprises de travaux, prestataires intellectuels et de services, Groupe Caisse des Dépôts, start-up et partenaires industriels) - Secteur professionnel 	<p>Icade a créé en 2015 un comité d'orientation stratégique RSE, regroupant le comité exécutif, le Président du Conseil d'administration et un panel d'experts représentatifs de ses parties prenantes (élus, clients, experts environnementaux et sociaux, enseignants, chercheurs, partenaires, etc.)</p> <p>Autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes - Analyse de matérialité - Partenariats - Comités bail vert - Plateformes web et réseaux sociaux - Assemblée générale des actionnaires - Dialogue social - Evènements - Echanges bilatéraux - Groupes de travail - Chartes 	Stratégie RSE de l'entreprise et priorisation de ses enjeux dans le cadre du COS RSE et de l'analyse de matérialité

Entité	Groupes de parties prenantes	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
	(certIFICATEURS et LABELISATEURS, associations professionnelles et autorités réglementaires) - Associations et ONG - Média - Universités et Écoles	- Etc.	
Informatique CDC	- Clients - Actionnaires - Salariés et représentants du personnel - Fournisseurs et sociétés de prestations - Ecoles partenaires (apprentissage) - Associations d'insertion sociale et de solidarité - Collectivités territoriales - Riverains ou associations représentatives	- Entretiens semi-directifs - Dispositif de réclamations - Groupes de travail	Attentes des parties prenantes en termes de responsabilité sociétale de l'entreprise (consommation d'énergie, politique d'achat, déplacements)
Qualium Investissement	- Clients (souscripteurs des fonds) - Sociétés en portefeuille - Co-actionnaires des sociétés en portefeuille - Prestataires (notamment conseils et avocats)	- Conseils de surveillance des participations (à minima trimestriels) - Réunion annuelle et reportings pour les clients	Participations : - Suivi de l'activité de la société - Approbation des budgets - Approbation de mesures à fort impact pour l'activité de la société
SCET	- Entreprises Publiques Locales - EPL adhérentes au Réseau SCET - Fédération des EPL - Organismes de Logements Sociaux (OLS) et leur fédération - Fédération des Ports de	- Echanges bidirectionnels - Journées d'échanges - Groupes de travail - Partenariats	ND

Entité	Groupes de parties prenantes	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
	Plaisance - Fédération des métiers du stationnement - Instances réglementaires - Monde académique (universités)		
Société Forestière	- Délégation unique du personnel - Syndicats - Direction générale	ND	ND
Transdev	- Salariés - Partenaires sociaux - Autorités organisatrices (donneurs d'ordre) - Actionnaires - Investisseurs - Opérateurs/partenaires - Fournisseurs - Constructeurs - Sous-traitants - Assureurs - Clients voyageurs - Entreprises clientes - Associations de voyageurs - Agences nationales (ADEME, AFIMB, etc.) - Autorités (Police, DREAL, etc.) - Organismes & Pouvoirs publics / Etat - Education Nationale - Institutions / CEE - ONGs - Médias /Presse	- Réalisation et diffusion interne d'une cartographie des parties - Constitution d'une commission des parties prenantes en cours de réflexion	Variables selon les parties prenantes

Groupe Caisse des Dépôts
SUPPLÉMENT AU RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE 2015

Entité	Groupes de parties prenantes	Modalités du dialogue	Thèmes abordés
	- Grand Public - Riverains / Association de riverains		

RELATIONS ET SATISFACTION CLIENTS

Au niveau de la Caisse des Dépôts

Entités	Types de clients	Gestion de la relation clientèle et de la loyauté des pratiques	Mesure et suivi de la satisfaction client
Direction des Fonds d'Epargne (DFE)	<p>Personnes morales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - collectivités - secteur hospitalier - associations, - établissements financiers - etc. 	<p>Relation client assurée par le réseau des directions régionales, les relations téléphoniques, des supports comme des plaquettes commerciales, et la présence à des salons, colloques...</p>	<p>Réalisation d'enquêtes de satisfaction auprès des organismes de logement social.</p> <p>La note de satisfaction globale de l'enquête menée par TNS-Sofres auprès des organismes de logements sociaux entre décembre 2015 et janvier 2016 a atteint 7,8/10.</p>
Direction des retraites et de la solidarité (DRS)	<ul style="list-style-type: none"> - Pensionnés (3,6 millions de pensionnés soit 1 retraité sur 5 en France) - Cotisants ou affiliés et organisations (7,5 millions) - Employeurs publics (75 000) : collectivités territoriales, établissements hospitaliers... 	<ul style="list-style-type: none"> - Objectifs : faciliter l'accès aux services essentiels, informer et accompagner les mandants et les assurés, notamment dans le cadre de la résolution des réclamations et litiges. - Gestion de la relation clients multicanale (courriels, téléphone, courriers, espaces personnalisés sur le web, entretiens) afin d'adapter la communication aux différents profils de clients, de mettre à disposition toutes les informations utiles et de faciliter l'autonomie des clients dans la recherche d'informations. - Développement d'une stratégie digitale globale avec accompagnement des assurés. - Engagements sur les délais de traitement et l'accessibilité des appels, certification ISO des processus d'information et de communication de fonds gérés. - Promotion de la culture de service au cœur du plan stratégique « Oser 2014 ». 	<ul style="list-style-type: none"> - Dispositifs d'évaluation de la satisfaction (enquête de satisfaction, baromètre, etc.) portant sur la relation clients (centre d'appel, traitement des demandes, etc.) ou sur les prestations fournies par les fonds. - Suivi de la qualité de la relation clients par des indicateurs (taux de réponse, délais de traitement, etc.)
Direction du réseau et des territoires (DRT)	<ul style="list-style-type: none"> - Institutions publiques - Collectivités territoriales - Associations d'élus - Acteurs du développement territorial 	<ul style="list-style-type: none"> - Certification ISO 9001 sur le périmètre de la relation client - Actions de communication (séminaires, salons,...) - Mise en place de plans d'actions orientés client au sein du siège et du réseau dans le cadre de la politique Qualité 	<p>Vis-à-vis des clients et partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'enquêtes et suivi d'un baromètre de notoriété - Diagnostics territoriaux - Visites régulières via le réseau des directions régionales et participation à des événements - Dispositifs de veille, d'assistance et d'évaluation de la satisfaction des clients et partenaires (Mairie Conseils et Localtis) - Outils opérationnels de suivi et d'analyse de la qualité

Entités	Types de clients	Gestion de la relation clientèle et de la loyauté des pratiques	Mesure et suivi de la satisfaction client
			de la relation client (tableau de pilotage des objectifs orientés clients, suivi de la qualité de l'accueil téléphonique et des réclamations client, etc.) En interne : réalisation d'une enquête annuelle auprès des directions régionales pour recenser les besoins et vérifier l'efficacité des mesures appliquées.
Direction des services bancaires (DSB)	<ul style="list-style-type: none"> - Professions juridiques - Organismes sociaux - Institutionnels d'intérêt général 	<ul style="list-style-type: none"> - Présence d'un dispositif de proximité : un chargé de clientèle face à chaque client, visites régulières sur place, suivi des relations avec les instances de professions juridiques clientes, panels de clients. - Dispositif complété par la refonte de la banque en ligne. - Suivi assuré par le comité Qualité tous les 3 mois. 	<p>Enquêtes menées auprès des différents segments de clientèles.</p> <p>En septembre 2015, 77,5% des 4 471 clients interrogés se déclarent satisfaits (taux de réponse de 15%) de la relation bancaire avec la Caisse des Dépôts.</p>

Au niveau des filiales

Entités	Types de clients	Gestion de la relation clientèle et de la loyauté des pratiques	Mesure et suivi de la satisfaction client
Bpifrance	<ul style="list-style-type: none"> - Sociétés de gestion - Investisseurs 	<p>Transparence sur l'offre et l'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> - présentation de l'intégralité de l'offre sur internet - implantation décentralisée (42 implantations régionales) - large délégation des pouvoirs (90% des décisions d'investissement prises en région) - accompagnement non-financier renforcé - création d'un dispositif de gestion des réclamations clients sur Internet - procédure spécifique de traitement des réclamations pour Bpifrance Investissement <p>La communauté « Bpifrance Excellence », composée de 3000 entreprises, a donné lieu à 26 rencontres en régions en 2015.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Enquête de satisfaction externe est réalisée par l'Institut CSA, de façon anonyme, auprès de plus d'un millier de clients et partenaires (entreprises financées et investies, banques, fonds d'investissements, Régions) - reportings réguliers dans le cadre des conventions de partenariat ; - Comité National d'Orientation (CNO) et Comités Régionaux d'Orientation (CRO).
CNP Assurances	<ul style="list-style-type: none"> - Assurés individuels - Partenaires distributeurs : banques, collectivités locales, associations, entreprises, mutuelles. 	<p>Adaptation des offres aux besoins des clients et aux évolutions de la société :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'études en propre ou collectives pour anticiper les besoins résultant des évolutions sociales et démographiques (2015 : perception des patrons des TPE de leur activité et de leur environnement, attentes de ces clients en termes de service en 	<ul style="list-style-type: none"> - Double suivi de la satisfaction des clients au niveau du groupe CNP Assurances: auprès des assurés, mais aussi des partenaires-distributeurs. - Enquête de satisfaction annuelle auprès des collectivités et établissements assurés en prévoyance (notes comprises entre 7-8/10 selon les collectivités en

Entités	Types de clients	Gestion de la relation clientèle et de la loyauté des pratiques	Mesure et suivi de la satisfaction client
		<p>ligne).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposition à chaque adhérent de contrat d'entreprise, d'association ou de collectivité d'une couverture identique à tarif unique grâce à la mutualisation inter-risque et intergénérationnelle. <p>Sélection des risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualisation régulière de la 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 invalidité et incapacité. - Ecrêtages des surprimes pour les emprunteurs aux ressources modestes avec des conditions élargies depuis 2012. - Maintien du taux de refus en assurance emprunteur en dessous de 0,2% depuis sept ans. - Actions dans le cadre de la convention AERAS (S'Assurer et Emprunter avec un Risque Aggravé de Santé) : proposition d'une couverture invalidité à des clients auxquels il n'a pas été possible de garantir l'incapacité ou l'invalidité initialement inscrite au contrat. <p>Accès à l'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une fiche standardisée d'information, remise avant contractualisation. - Validation du niveau de transparence des informations contractuelles communiquées aux assurés par la direction Conformité (sur l'intelligibilité et l'équilibre de la présentation des bénéfiques et des risques notamment). - Mise en accessibilité du site Internet (conforme RGAA à 95%). <p>Prévention santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégrant dès 2003 de prestations d'assistance et de prévention ciblées dans les contrats d'assurance vie/épargne et dépendance (filiale Filassistance International). <p>Qualité de service :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'outils mutualisés et développement de l'offre de services en ligne. - Facilitation des démarches des assurés par le déploiement de nouvelles technologies. <p>Conformité des produits et services :</p>	<p>2015).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation par échantillonnage de la qualité des courriers adressés aux clients en réponse à leurs demandes d'information ou à leurs insatisfactions (les résultats font l'objet de rapports qui sont présentés aux services émetteurs dans une perspective d'amélioration continue). <p>En 2015 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 enquêtes quantitatives de satisfaction sur les processus de gestion des contrats individuels ; - 3 enquêtes en face à face permettant de cibler le niveau de compréhension des courriers (taux de satisfaction des bénéficiaires de 85%) ; - Acquisition d'un progiciel de sondage en ligne, qui permettra dès 2016 d'adresser un questionnaire toutes les semaines aux conseillers Amétis afin d'améliorer le processus de production des contrats.

Entités	Types de clients	Gestion de la relation clientèle et de la loyauté des pratiques	Mesure et suivi de la satisfaction client
		<ul style="list-style-type: none"> - Vérification de la conformité des documents contractuels à chaque étape du circuit de conception des nouveaux produits. - Certification ISO 9001 de CNP Assurances et de plusieurs filiales (élargissement du périmètre de certification chaque année tout en s'assurant du renouvellement des certifications acquises antérieurement). <p>Suivi des requêtes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Médiation via la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA). - Engagement à raccourcir le délai de traitement des réclamations à moins de 2 mois. <p>Communication responsable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Signature de la Charte d'engagements des annonceurs pour une communication responsable (UDA). 	
<p>Compagnie des Alpes</p>	<p>Visiteurs des parcs et des domaines skiables</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programme « Très Grande Satisfaction » du client. - Organisation de forums d'accueil et de formations pour les employés, avant le début de chaque saison. - 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 promotions ciblées. - Traitement rigoureux des réclamations. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mesure hebdomadaire de la satisfaction des clients sur des items-clés. - Analyse des résultats afin de définir des actions correctives ou de tester de nouveaux services au plus près du terrain. - Comparaison des résultats avec ceux des concurrents, afin d'affiner la stratégie de chaque parc.
<p>Egis</p>	<p>Maitres d'ouvrage publics et privés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relation clients gérée sur chaque projet. - Thème intégré à la Charte et au code de déontologie. - Pour les activités qui ciblent directement le consommateur, des clauses spécifiques sont intégrées aux conditions de vente. 	<p>Toutes les sociétés certifiées ISO 9001 réalisent des enquêtes de satisfaction client selon une trame d'enquête commune, qui peut être adaptée selon les sociétés. Chaque société en réalise une synthèse annuelle, qui est consolidée au niveau du groupe Egis, et les principales conclusions sont discutées en revue de direction.</p>
<p>Groupe SNI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acquéreurs de logement - Locataires ou propriétaires des logements - Collectivités locales 	<ul style="list-style-type: none"> - Garantie de rachat donnée à l'acquéreur dans le cadre d'une vente à l'unité de logement. - Mise en place de chartes et procédures : charte d'attribution pour les demandeurs de logements sociaux, corpus de procédures relatives à la gestion locative, charte qualité, guide d'entretien du logement, livret d'accueil du locataire, etc. - Création d'un espace web dédié aux locataires (mise à 	<ul style="list-style-type: none"> - Baromètre de satisfaction clients annuel et commun à l'ensemble des filiales (taux de satisfaction global de 76,3% en 2015). - Réalisation d'enquêtes sur les locataires entrants (sauf Efidis) et sortants (sauf Efidis, Osica et Adoma).

Entités	Types de clients	Gestion de la relation clientèle et de la loyauté des pratiques	Mesure et suivi de la satisfaction client
		<p>disposition d'informations personnelles, d'actualités sur les résidences, d'annonces sur les logements à la location ou à la vente, des services en ligne).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présence de gardiens sur site - 2 centres d'appels internes (ouverts du lundi au vendredi et sans interruption entre 8h et 19h) et un service externe en dehors des heures d'ouverture pour les appels d'urgence. 	
Icade	<ul style="list-style-type: none"> - Clients institutionnels - Locataires et acquéreurs du parc - Collectivités locales 	<p>Pôle Promotion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pratiques encadrées par la certification NF (exigences précises en matière de contractualisation et d'information notamment. - Mise en place d'un plan d'action dédié dans un objectif d'amélioration de la satisfaction client de 33% d'ici 2018 (soit une progression de l'indice de satisfaction de 6,4 à 8,5/10). - Démarche d'amélioration du « Parcours client » en partenariat avec le master Distribution et relation clients de l'université Paris Dauphine (plusieurs recommandations sont déjà en cours de mise en œuvre, comme les mesures d'interlocuteur unique et d'accompagnement du client par des outils digitaux tout au long du parcours résidentiel). <p>Pôle Foncière :</p> <p>Déploiement d'un Service Client (centre d'appel et outil informatique) sur l'ensemble des sites.</p>	<p>Pôle Foncière Tertiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - service clients déployé sur près de 100% des surfaces ; - enquêtes de satisfaction adressées aux utilisateurs des différents services proposés sur ses parcs. <p>Pôle Promotion :</p> <p>Réalisation d'enquêtes de satisfaction régulières auprès des clients. L'indice de satisfaction clients à la livraison en 2015 ayant été jugé insuffisant par Icade (6,4/10), un plan d'action dédié a été mis en place dans un objectif d'amélioration de 33% en 2018, soit un indice de satisfaction de 8,5.</p>
Informatique CDC		Mise en place de conventions de suivi encadrant la relation clients et les pratiques loyales.	<ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes de satisfaction clients - Bilans - Plans d'actions
Transdev	<ul style="list-style-type: none"> - Autorités organisatrices - Passagers des transports en commun 	<ul style="list-style-type: none"> - Sujets encadrés par le code d'éthique - Gestion de la satisfaction client au niveau local (déploiement des certifications ISO 9001 et du label FACE QSE pour la France). - Moyens de communication avec les usagers : agences client, outils de communication (sites internet, brochures, affichages, applications mobiles), contact avec les agents, traitement des réclamations, etc. 	ND

ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DES PARTIES PRENANTES (HORS CLIENTS)

Concernant les collaborateurs, l'ensemble des filiales sont couvertes par le baromètre social mené en 2015 par la DRH Groupe (voir rapport RSE 2015).

Au niveau de la Caisse des Dépôts

La plupart des directions métiers, ainsi que la direction de la communication, évaluent la satisfaction de leurs parties prenantes au travers d'enquêtes de satisfactions. La convention d'objectifs et de gestion 2014-2017 de la CNRACL (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales) comporte par exemple un indicateur de suivi de la satisfaction des administrateurs. Le questionnaire, annuel, est adressé à l'ensemble des administrateurs et porte sur l'organisation et le suivi des instances, la qualité des supports ou des publications adressées, l'outillage de partage d'informations, la formation, etc. En 2015, 100% des répondants étaient globalement satisfaits de l'accompagnement du conseil d'administration dans la vie sociale du régime (taux de réponse de 55%).

Au niveau des filiales

Bpifrance

L'enquête de satisfaction annuelle menée par Bpifrance lui permet de suivre les attentes de ses clients et d'élaborer des plans d'actions pour mieux les satisfaire. Les résultats de cette enquête sont positifs et en progression par rapport à 2014. C'est notamment le cas des principaux indicateurs : la satisfaction des clients et partenaires (7,3 contre 7,2/10), l'image (6,9 contre 6,7/10) et la confiance (8,1 contre 7,9/10). La propension des clients à recommander Bpifrance a atteint un niveau exceptionnel (score de 34 contre 27 en 2014 – contre une moyenne située entre -10 et 0 pour le secteur banques et assurances), en particulier chez les entreprises investies, les banques et les fonds d'investissement.

CNP Assurances

Les enquêtes menées périodiquement par les entités du Groupe sont réalisées non seulement auprès des assurés, mais également auprès des partenaires-distributeurs.

Egis

Au 1^{er} semestre 2014, une enquête de satisfaction a été réalisée auprès du Comité Développement durable. Les résultats ont indiqué un très bon niveau de satisfaction et les propositions d'évolutions ont été mises en œuvre dès le second semestre 2014. Cette enquête a été mise à jour en 2015.

Groupe SNI

Le baromètre social a révélé que 73% des collaborateurs (hors ADOMA) mettent en avant leur sentiment d'appartenance au groupe SNI, et 84% d'entre eux (hors ADOMA) se sentent bien dans leur entreprise.

POLITIQUES ET MESURES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DES CLIENTS ET CONSOMMATEURS

Au niveau de la Caisse des Dépôts

Depuis 1992, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), dont la gestion a été confiée à la Direction des retraites et de la solidarité, 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 millions d'euros.

En ce qui concerne les Fonds d'Epargne, la gamme de prêts à la réhabilitation pour les logements sociaux a été renforcée en 2015 par un prêt anti-amiante.

Au niveau des filiales

CNP Assurances

Le cœur de métier du groupe CNP Assurances n'a pas d'impact direct sur la santé des consommateurs. Cependant, considérant qu'il est de sa responsabilité d'accompagner les assurés tout au long de leur vie, le Groupe a été précurseur en intégrant dès 2003, via la filiale Filassistance International, des prestations d'assistance et de prévention ciblées dans ses contrats d'assurance vie/épargne et dépendance. En 2015, Filassistance a notamment mis en place des solutions de prévention de l'absentéisme avec une grande entreprise pour ses 12 000 salariés. Pour répondre à la demande croissante d'informations interactives et instantanées en matière de prévention et de santé, le Groupe a par ailleurs lancé, fin novembre 2015, un site pilote « Lyfe » pour ses clients et partenaires. Au-delà de télé-conseils médicalisés disponibles 24h/24 et d'un accompagnement personnalisé, cette plateforme offre la possibilité d'obtenir dans un délai très court un rendez-vous médical, un bilan ou d'autres examens médicaux adaptés. CNP Assurances et ses filiales mènent par ailleurs des campagnes de prévention, contre l'obésité et le stress par exemple. L'entreprise a notamment lancé en 2015 « cespetiteschoses.fr », une plateforme digitale d'information, de sensibilisation et d'accompagnement sur le thème du « bien vivre longtemps ».

Compagnie des Alpes

La CDA considère la sécurité et l'intégrité de ses clients sont considérés comme des priorités. Avant le début de chaque saison, des formations sont dispensées aux employés pour veiller au bon accueil des clients, ainsi que pour l'apprentissage des procédures d'exploitation, de prévention sécurité (gestes et postures, travail en hauteur, utilisation des produits chimiques etc.) et des conduites à tenir en cas d'incident. 25 029 heures de formations relatives à la sécurité au travail ont été réalisées en 2015. Les filiales du groupe CDA 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, à la qualité de l'eau utilisée pour l'exploitation, à la santé de ses animaux, et à l'information des clients (affiches, panneaux, signalétique, sécurisation des zones à risques, 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 tranquille ou familial, des actions de sécurisation de l'embarquement sur télésiège (convention ESF, élévateurs pour enfants, tapis, siège école, etc.), la sensibilisation aux risques d'avalanches, le développement interne d'un système de retenue sur les *roller coasters*, etc.

Egis développe en direction des consommateurs des nouveaux services à la mobilité. 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.

Le groupe SNI a de son côté 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. Par ailleurs, diverses actions participent à prévenir les risques en matière de santé et sécurité pour nos locataires (ex : dispositions concernant l'entretien et l'exploitation des installations d'Eau Chaude Sanitaire collective pour prévenir tout risque de développement de la légionnelle).

lcade

Afin d'améliorer le confort de ses occupants, lcade a généralisé l'intégration de mesures spécifiques (acoustique, sécurité intrusion, qualité de l'air) dans le cadre des certifications NF et HQE. En phase de construction, les chartes « chantier vert » impliquent de limiter le nombre de décibels. En phase d'exploitation, le pôle Foncière Tertiaire mesure annuellement la qualité de l'air sur tous les immeubles HQE Exploitation et s'assure de la performance des systèmes de ventilation. Le pôle Promotion sensibilise quant à lui les acquéreurs à l'impact des choix des matériaux sur la qualité de l'air intérieur au travers d'un guide dédié, et exige systématiquement des fournisseurs qu'ils n'utilisent que des matériaux et équipements dont l'impact sur la qualité de l'air est maîtrisé. Toutes les opérations certifiées NF Habitat font l'objet d'un contrôle in situ via une vérification de l'efficacité des systèmes de ventilation et un suivi pointu de leur mise en œuvre. La création en 2013 par le pôle Foncière Tertiaire d'une direction sécurité a par ailleurs permis d'améliorer la gestion et la prévention des risques de sécurité. Enfin, lcade a récemment renforcé ses procédures de gestion de crise pour faire face à des événements exceptionnels, en période de menaces d'attentats par exemple.

En ce qui concerne Transdev, les politiques « santé et qualité » du groupe intègrent ces dimensions et sont déployées localement au quotidien. Des campagnes sur la santé et la civilité sont ainsi régulièrement organisées par les réseaux locaux d'exploitation.

PROTECTION DES DONNÉES ET DE LA VIE PRIVÉE DES CLIENTS

L'ensemble des entités et filiales du Groupe concernées par ces sujets se sont dotées d'un dispositif de protection des données et de la vie privée des clients.

Aucune plainte pour atteinte à la vie privée et pour la perte de données des clients n'a été déposée à l'encontre des entités du Groupe en 2015.

Au niveau de la Caisse des Dépôts

	Sécurisation des systèmes d'information	Déclarations CNIL	Correspondants Informatique et Liberté	Mise en place de dispositifs anti-fraude
Direction des retraites et de la solidarité (DRS)	OUI	OUI	OUI	
Direction des services bancaires (DSB)	OUI			

Au niveau des filiales

	Sécurisation des systèmes d'information	Déclarations CNIL	Correspondants Informatique et Liberté	Mise en place de dispositifs anti-fraude
CNP Assurances	OUI		OUI	

	Sécurisation des systèmes d'information	Déclarations CNIL	Correspondants Informatique et Liberté	Mise en place de dispositifs anti-fraude
Compagnie des Alpes				OUI
Groupe SNI	OUI		OUI	
Icade	OUI			
Informatique CDC	OUI	OUI		
Transdev	La protection des données et de la vie privée des clients relève de la responsabilité des réseaux locaux.			

CNP Assurances

L'assurance de personne reposant sur la connaissance de données personnelles, CNP Assurances met la confidentialité des données personnelles de ses assurés au cœur de ses processus de gestion et des obligations inscrites aux codes de bonne conduite : les informations médicales et personnelles des clients sont protégées par des procédures conformes à la réglementation en vigueur dans chaque pays d'implantation (une veille dédiée a été mise en place). Par ailleurs, une démarche de « privacy by design » (intégration de la protection des données des clients dès la conception du produit et de son processus de commercialisation, de souscription et de gestion administrative) est en cours de généralisation lors de la conception des nouveaux produits et les demandes d'accès aux informations personnelles des assurés sont facilitées par une application disponible sur le site internet du Groupe. CNP Assurances dispose par ailleurs d'un CIL pour assurer la protection des données à caractère personnel de ses prospects et clients. Celui-ci est systématiquement consulté avant toute mise en exploitation d'applicatifs comportant des données à caractère personnel. Il participe également aux réflexions de place, anime un réseau interne, diffuse les procédures via un Intranet dédié et contrôle l'application des procédures, ce qui conduit à la présentation d'un bilan annuel. Par ailleurs, l'utilisation de l'adresse mail pour tous les envois par e-mail de CNP Assurances est soumise à l'autorisation de l'assuré gérée dans un système d'information dédié. L'entreprise s'est ainsi engagée via la signature de la Charte d'engagements des annonceurs pour une communication responsable (UDA) à « utiliser avec loyauté les données privées sur ses clients finaux dans sa démarche marketing et commerciale ».

CNP Assurances a également mis en place depuis 10 ans une démarche structurée de sécurisation de son système informatique. Cette démarche s'appuie sur un référentiel de sécurité aligné sur les meilleures pratiques de la norme ISO 27001 et les guides associés. 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. En 2015, conscient de l'évolution importante de la cybercriminalité alors que les besoins de digitalisation sont incontournables, CNP Assurances a initié une évolution importante de sa démarche de sécurité en renforçant la gouvernance de la démarche, en complétant les dispositifs de défense préventifs de capacités de détection et de traitements d'incidents, avec les utilisateurs comme acteurs clés de la démarche. Les filiales du Groupe ont également mis en place des mesures concernant la sécurité des données de leurs clients. Celles localisées dans l'Union européenne suivent la transposition locale de la directive européenne 95/46/EC, que certaines ont également traduites dans leur code de bonne conduite.

Compagnie des Alpes

La CDA dispose d'une Charte d'utilisation des ressources du Système d'information (SI), progressivement rendue opposable à l'ensemble des salariés du Groupe. Dans le cadre du dispositif de contrôle interne, un dispositif de prévention de la fraude a également été mis en place. Il se compose notamment d'une sensibilisation des collaborateurs à la protection des informations sensibles.

Groupe SNI

Le groupe SNI a revu son système des habilitations pour que celui-ci soit conforme au pack « Logement social » de la CNIL. Ce dernier, déployé dans toutes les entités du Groupe, fait l'objet de process sécurisés intégrés à l'applicatif de gestion. Par ailleurs, il existe des procédures appropriées pour la sécurisation des données, des campagnes de sensibilisation, ainsi que la tenue d'un registre de tous les traitements comprenant des données personnelles. Du fait du nombre important de données sensibles gérées, le groupe SNI est obligé de nommer des Correspondants Informatique et Liberté (CIL), relais de la CNIL, qui sont en charge de sensibiliser les utilisateurs dans l'utilisation qu'ils font de ces données et de vérifier sous forme de contrôle interne le respect de la loi Informatique et libertés. Ils veillent également à l'application du pack « Logement social », en collaboration avec les bailleurs sociaux, et conseillent les directions métier lors de la mise en œuvre d'application utilisant ces données sensibles. A chaque demande de transfert de données à des organismes externes, le responsable de traitement s'adresse au CIL pour vérifier s'il est autorisé. L'ensemble des traitements sont répertoriés dans un logiciel (RETIL) dédié à la gestion de l'activité du CIL.

RESPECT DES RÉGLEMENTATIONS CONCERNANT L'INFORMATION SUR LES PRODUITS ET SERVICES

Concernant les filiales immobilières du groupe Caisse des Dépôts, aucun incident n'a été relevé sur la période de reporting. Les autres filiales du Groupe ne suivent ou ne consolident pas cette information.

IMPACT DE L'ACTIVITÉ DES FILIALES SUR LES POPULATIONS LOCALES

Au niveau des filiales

Compagnie des Alpes

La plupart des sites du Groupe ont noué des relations de collaboration avec les agriculteurs locaux. Si la pratique est relativement historique pour les Domaines skiables, elle tend à se généraliser aux Parcs de loisirs avec, pour certains, la mise en œuvre d'éco-pâturage, facilitant par la même occasion l'entretien des espaces verts des parcs. Les filiales du Groupe CDA 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. Une attention particulière est donnée à l'étude et à la diminution des nuisances sonores pouvant être engendrées par l'activité des sites. Quatre sites du Groupe effectuent régulièrement des mesures de bruit, et des actions spécifiques sont menées : adaptation du plan de damage, au niveau horaire et tracé, canons à neige et garniture de galet plus silencieux à proximité des logements, couverture des zones à spectacles, aménagement des attractions, etc. La plupart des parcs de loisirs organisent des événements avec le voisinage, ceux-ci constituant de véritables moments d'échange.

CNP Assurances

A travers leurs activités, les entités du Groupe contribuent à résoudre des problématiques de société. Le groupe Caixa Seguradora participe activement au soutien des populations locales. L'opération « Jovem de expressao » favorise par exemple le développement humain face aux conditions de transition démographique et épidémiologique actuelle du Brésil. L'opération vise à réduire la violence par l'accès au marché du travail et l'exposition aux maladies sexuellement transmissibles chez les jeunes de la région d'implantation en partenariat avec les centres culturels locaux. Ce programme, reconnu dès 2010 pour son caractère innovant, a reçu en 2015 un prix pour ses actions en faveur de la lutte contre le SIDA/HIV. Celles-ci ont pu être partagées internationalement en 2015, lors du congrès mondial contre le Crime à Doha et lors de la conférence sur l'éducation sexuelle aux Etats-Unis.

Icade

Les principaux impacts sur les populations riveraines ou locales sont les nuisances potentielles liées aux chantiers de construction. Ces nuisances sont maîtrisées dans le cadre des certifications HQE, avec une cible visée "très performante" sur les chantiers à faible nuisance.

De plus, Icade contribue positivement au désenclavement de territoires en mettant en place des solutions de mobilité durable, utilisées à la fois par ses locataires et les populations riveraines : navette fluviale électrique, stations velib et autolib, passerelle piétonne etc.

Dans le cadre de ses activités, Icade s'engage pour favoriser une mixité fonctionnelle (coexistence de bureaux, de commerces et de logements), sociale (accession libre, accession à prix maîtrisés, logement social) et générationnelle (logements adaptés notamment pour les personnes âgées) dans les nouveaux quartiers de ville qu'elle développe.

Informatique CDC

Les principaux impacts des activités de l'entreprise sur les populations riveraines sont les nuisances sonores.

ACTIVITÉS D'INFLUENCE DES FILIALES

Au niveau des filiales

Icade mène des actions de lobbying au travers de sa participation à des associations professionnelles notamment, mais n'a pas formalisé sa stratégie à l'heure actuelle. Elle rend compte de ses activités de lobbying dans son document de référence dans la partie consacrée au dialogue avec les parties prenantes. Concernant le groupe SNI, opérateur public du logement résidentiel d'intérêt général, sa vocation est de contribuer à la définition de politiques publiques.

Egis est représenté dans les groupes d'intérêts du Sénat de l'Assemblée nationale par le biais d'un chargé de mission des relations institutionnelles. Le groupe contribue par ailleurs aux réflexions nationales et internationales via les associations, réseaux techniques et think tanks auxquels il participe.

Les principales activités de lobbying de Transdev sont déployées auprès de la Commission européenne, du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne. Le groupe est par ailleurs membre de l'UTP et de l'UITP. La direction des relations institutionnelle suit une feuille de route annuelle, mise à jour semestriellement, et guidée par la transparence et le respect de la Loi. Par ailleurs, les salariés de cette direction sont accrédités et inscrits au registre des institutions de l'Union européenne ainsi qu'au registre de l'Assemblée nationale en France. Le groupe Transdev a signé la charte du lobbying du parlement européen (soft law).

La Compagnie des Alpes a joué un rôle déterminant pour faire évoluer le calendrier scolaire aux fins de redynamiser le ski de printemps. De la même façon, le Groupe a activement contribué à la réflexion des autorités publiques sur le développement du tourisme en France, qui a débouché sur création de la plateforme d'investissement France Développement Tourisme, orchestrée par la Caisse des Dépôts sous l'impulsion du ministère des affaires étrangères et du tourisme.

Bpifrance est inscrit sur la liste des représentants d'intérêts auprès de l'Assemblée Nationale et auprès de la Commission Européenne. La Direction des relations institutionnelles et médias est en charge des relations avec le parlement français. Une équipe de trois personnes (dont l'une basée à Bruxelles), logée dans la Direction de l'International, de la Stratégie, des Etudes et du Développement, est en charge des relations avec le Parlement Européen.

Les entités du groupe CNP Assurances participent aux instances professionnelles d'assurances et, pour les filiales internationales, aux rencontres dans le cadre des représentations diplomatiques de la France. Le groupe CNP Assurances participe aux défis de la société civile en intervenant dans la

recherche et les débats, notamment en France sur la retraite et la dépendance. CNP Assurances n'expose pas de position à son seul titre. Ses actions passent systématiquement par les organisations de place en particulier la FFSA (Fédération française des sociétés d'assurances) et les acteurs européens du secteur de l'assurance. En 2015 CNP Assurance a pris une part active à élaboration de la « déclaration des acteurs de la place financière de Paris sur le changement climatique », signée par sept associations dont l'ORSE, Paris Europlace et l'AFA.

CDC Biodiversité, en tant que pionnier et premier opérateur de la compensation écologique, a la volonté de contribuer positivement aux décisions publiques dans un contexte d'évolution réglementaire. En 2015, CDC Biodiversité a notamment contribué au débat relatif à la loi "Biodiversité".

La SCET est partenaire de la Fédération des Entreprises Publiques Locales (EPL), qui a pour vocation principale de faire du lobbying pour les EPL.

DÉTAIL DES POLITIQUES DE MÉCÉNAT

Principaux axes et montants dédiés aux actions de mécénat au titre de l'année 2015 en euros :

Entité	Montant	Axes
Etablissement Public	4 600 000 €	<ul style="list-style-type: none"> - Mécénat national : 3 000 000 €, dont 1 200 000 € pour l'axe « Architecture et paysage », 800 000 euros pour l'axe « Musique » et 300 000 euros pour l'axe « Danse ». - Mécénat régional : 1 600 000 € pour des actions sociales et culturelles dans les territoires ruraux et urbains
CNP Assurances	5 700 000 €	CNP Assurances réalise ses opérations de mécénat en partenariat avec des associations et des établissements d'enseignement supérieur à la suite d'appels à projets. Les filiales sont investies dans de nombreux programmes de mécénat essentiellement sociaux. CNP Assurances mène par ailleurs des actions de mécénat spécifiques, en faveur de la formation et de la recherche (financement de centres de formation et de CFA, soutien à des chaires ou à des projets de recherche, etc.) et de la réinsertion (accueil de jeunes en formation, soutien à l'association « Nos quartiers ont du talent », etc.)
Compagnie des Alpes	NA	Bien que le groupe Compagnie des Alpes n'ait pas de politique de mécénat, ses filiales s'engagent dans des actions de soutien ou de partenariat local dans les domaines du sport (skis Club, accueil des équipes de ski de la FFS, Fédération Française Handisport, évènements sportifs, courses à pied, rugby, etc.), de la culture (festival du cinéma, fête de la Musique) et des loisirs (organisation de journées des associations dans certains parcs). Elles sont aussi partenaires d'actions humanitaires ou caritatives en faveur des enfants malades ou défavorisés, ou de victimes de catastrophes naturelles (don d'anciennes tenues par exemple).
Egis	250 000 €	Fondation Egis : <ul style="list-style-type: none"> - 30 000 €, dotation en soutien à des projets étudiants

		<p>ou dans l'enseignement supérieur ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 000 € pour le climat (COP21) ; - Egis SA : 11 000 € pour le social (ex : « Nos quartiers ont du talent ») ; - Différentes sociétés d'Egis : Environ 190 000€, mécénat culturel et sur des thèmes « métiers ». <p>Axes privilégiés d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la solidarité (actions pouvant impliquer les collaborateurs - projets humanitaires, projets initiés par les collaborateurs) ; - les actions innovantes contribuant à la transition énergétique et écologique ; - la culture et le sport (valorisation de l'excellence, de l'esprit d'équipe, de l'esprit de conquête). <p>La fondation d'entreprise Egis vise la promotion de l'innovation et de la créativité de l'ingénierie, en particulier dans les domaines du développement durable, ainsi que le soutien de recherches, formations, actions sociales et éducatives en faveur d'étudiants français ou étrangers</p>
Groupe SNI	128 670 €	La majeure partie de ce budget est consacrée au soutien de la chaire « Ville et immobilier » de la fondation Paris Dauphine.
Icade	510 655 €	<p>Les actions de mécénat et de sponsoring visent à renforcer l'ancrage local d'Icade dans les territoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le sponsoring est dédié au soutien de manifestations sportives et culturelles locales, comme le festival de Saint-Denis ou la course Odyssée, qui finance la recherche sur le cancer de sein ; - la démarche de mécénat soutient par exemple les missions d'ONG comme Action contre la faim.
Transdev	303 295 €	La Fondation Transdev œuvre, aux côtés de porteurs de projets, pour un développement plus responsable et plus solidaire de la mobilité sous toutes ses formes. Ses actions de mécénat sont en cohérence avec ses valeurs, sa charte de déontologie et son code d'intégrité. Seul le montant alloué par la Fondation Transdev est remonté, les donations et actions de mécénat faites par les réseaux locaux ne sont pas consolidées.

UN GROUPE MOBILISÉ EN FAVEUR DE L'ACCÉLÉRATION DES TRANSITIONS

ÊTRE UN ACTEUR MAJEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE

CONSOMMATION D'ÉNERGIE DANS LES ACTIVITÉS D'EXPLOITATION

Consommation d'énergie totale (en MWh ef)

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du Groupe.

	2015	2014	Evolution 2014/15	- dont électricité	- dont gaz	- dont vapeur et froid	- dont carburants fossiles	- dont bois/ biomasse
Compagnie des Alpes	5 297 000	5 648 000	-6,2%	154 000	30 000		5 113 000	
Transdev	791 722	689 100	14,9%	218 436	184 207		389 079	

Périmètres :

- Compagnie des Alpes :
 - o les données fournies couvrent à la fois l'énergie consommée pour le fonctionnement interne (non significative) et celle consommée par les activités (principal poste de consommation) ;
 - o elles intègrent également la consommation de carburants liés à l'activité de damage et au déplacement des véhicules sur le périmètre de la Compagnie des Alpes ;
- Transdev :
 - o les données fournies couvrent à la fois l'énergie consommée pour le fonctionnement interne (non significative) et celle consommée par les activités (principal poste de consommation) ;
 - o elles n'intègrent que l'énergie consommée par les infrastructures (voir ci-dessous pour la consommation énergétique de la flotte de véhicules).

Compagnie des Alpes

Afin de diminuer la consommation d'électricité, de nombreuses actions, adaptées aux spécificités de chaque activité, sont lancées dans les sites :

- isolation des bâtiments, rénovation des toitures ou des huisseries, généralisation des LEDs, installation de détecteurs de présence, baisse des températures ou coupures d'appareils la nuit ;
- régulation de la vitesse des remontées mécaniques en fonction du trafic ;
- installation de variateurs de fréquence pour la production de neige ;
- réalisation de diagnostics énergétiques des bâtiments ;
- sensibilisation du personnel des Musées Grévin pour favoriser les économies d'énergie.

La consommation de carburants de l'activité damage a diminué de 16%, principalement grâce à l'optimisation des processus de damage ; la variation de la consommation reste cependant dépendante de la météo. Il s'agit de la deuxième année consécutive de baisse significative des consommations liées au damage, preuve de l'efficacité des actions mises en place. Parmi ces dernières, les conducteurs de dameuses sont, par exemple, formés à l'éco-conduite et à l'optimisation des parcours grâce à l'utilisation de GPS.

En ce qui concerne les véhicules, 3 Domaines skiables détiennent 4 véhicules électriques. En effet, leur utilisation en montagne est limitée, par leur puissance, aux déplacements au sein de la station. Dans les parcs de loisirs, leur usage se développe avec l'utilisation de 53 véhicules électriques sur 6 parcs, sans compter les vélos, soit un peu plus de 15% de la flotte concernée. Leur utilisation est

favorisée par la configuration des sites fermés, notamment pour les véhicules non-spécifiques tels que les camions ou les véhicules d'entretien.

Egis

La donnée n'est pas consolidée au niveau du groupe Egis. La mise en place d'une « task-force », regroupant les différents départements, permet cependant d'améliorer l'efficacité énergétique en mode projet. Pour l'exploitation routière, cela peut se traduire par un effort de pilotage des équipements (ventilation des tunnels, zones de bureaux) et 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 prises pour limiter l'attente en barrière de péage les jours de forte affluence. Pour l'exploitation aéroportuaire, cela se traduit aussi bien par le management de l'énergie des bâtiments et équipements que par la mise au point de procédures d'exploitation visant à optimiser la capacité de l'aéroport (et donc réduire les temps d'attentes des aéronefs 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.

Transdev

Divers types de mesures sont prises en fonction des situations locales (état des bâtiments, possibilités d'investissement, volonté du client). Transdev a conduit des développements pilotes, comme le dépôt d'Orsonville, 1^{er} dépôt de France à être au standard HQE, ou les nouveaux dépôts innovants de Toulon et de Loudon (USA). Par ailleurs, chaque pays et réseau a mis en place des stratégies adaptées (ex : démarches ISO 14001 et ISO 26000).

Consommation d'énergie de la flotte de véhicules de Transdev (en MWh ef)

Entité	2015	2014	Evolution 2014/2015
Transdev	6 394 184	7 104 351	-10,0%

Les programmes de réduction des consommations d'énergie mis en œuvre au niveau de la flotte permettent d'atteindre entre 3 et 10% de réduction de la consommation sur un an, par rapport à la consommation de référence.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Mesure des émissions de gaz à effet de serre (en TeqCO2)

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du Groupe.

Entité	2015	Scope 1	Scope 2	Scope 3
Compagnie des Alpes	32 339			
Groupe SNI	532 044*			
Transdev	1 848 936	1 777 364	71 572	

Périmètres :

- Compagnie des Alpes :
 - o les données fournies couvrent à la fois les émissions générées dans le cadre du fonctionnement interne (non significatives) et celles générées par les activités (principal poste d'émission) ;
 - o les données correspondent aux scopes 1+2 et, partiellement, au scope 3 ;
 - o les consommations de carburant de l'ensemble des véhicules du Groupe ont été inclus, qu'ils soient la propriété du Groupe ou loués ;
- Groupe SNI :

- aucun bilan de GES n'ayant été réalisé en 2015, les données reportées correspondent au bilan de GES mené en 2013 (*données corrigées) ; la prochaine évaluation aura lieu en 2017 ;
- les données fournies couvrent à la fois les émissions générées dans le cadre du fonctionnement interne (non significatives) et celles générées par les activités (principal poste d'émission) ;
- Transdev :
 - les données fournies couvrent à la fois les émissions générées dans le cadre du fonctionnement interne (non significatives) et celles générées par les activités (principal poste d'émission) ;

CONSOMMATION DE MATIÈRES PREMIÈRES

Ingénierie et conseil

Egis

Différents outils et méthodes sont développés dans les projets conduits pour les clients : traitement sur place des sols à faibles caractéristiques mécaniques ou des terres polluées pour éviter leur mise en décharge et apport de matériaux neufs, méthodes de 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.) En phase d'exploitation, Egis effectue des mesures des quantités utilisées, des tests de matériel, des benchmarks dans les réseaux professionnels et des tests d'entretien écologique des dépendances vertes (pâturage).

Immobilier et logement

Groupe SNI

Dans le cadre de ses opérations de construction, le groupe SNI utilise des outils de management environnemental, qui intègrent l'enjeu d'optimisation des matières premières au travers par exemple de l'utilisation de matières recyclables. L'analyse environnementale permet par exemple d'identifier les ressources locales, notamment les productions de produits recyclés, tandis que l'outil SNI Environnement s'intéresse aux matériaux et à leur caractère renouvelable afin de les favoriser.

Icade

Première étape de son plan de progrès pluriannuel, le pôle Promotion d'Icade a mis en place en 2014 un observatoire des matériaux, qui fournit aux équipes opérationnelles des informations auxquelles se référer lorsqu'elles prescrivent des solutions techniques. L'entreprise promeut l'utilisation de matériaux durables en participant à des initiatives nationales dans le secteur du bâtiment et s'est elle-même engagée concrètement dans l'utilisation de matériaux biosourcés. Elle est notamment devenue le premier opérateur privé à utiliser le nouveau label "Bâtiment biosourcé" en 2015 avec l'opération du Parc des Closbilles. Plus généralement, elle a augmenté pour ses nouvelles constructions certifiées HQE l'utilisation de bois certifié, matériau peu émetteur de composés organiques volatiles (COV). Enfin, Icade a développé une réflexion sur les matériaux de construction et de nouvelles techniques vont être testées prochainement, avec notamment l'utilisation de moquette bénéficiant du label « cradle to cradle », recyclable à 99%. L'entreprise s'est fixée pour objectif de réaliser une analyse de cycle de vie (ACV) sur l'ensemble des nouvelles constructions de taille significative à partir de 2016. La généralisation des bilans globaux en ACV pour les immeubles neufs permettra à terme d'utiliser les résultats afin d'optimiser les nouvelles constructions.

PRODUCTION DE DÉCHETS

Volume total de déchets produits (en tonnes)

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du Groupe.

Entités	2015	2014	Evolution 2014/2015
Compagnie des Alpes	5 444	5 639*	-3,5%
Groupe SNI	1 158	3 369	
Icade	9 863	6 518	51,3%
Transdev	21 160	17 728	19,4%

* Les données 2014 ont été corrigées d'après le rapport de gestion 2015 du groupe CDA

Périmètres :

- Compagnie des Alpes :
 - o 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 ;
 - o les données couvrent à la fois les déchets dangereux et non-dangereux ;
- Groupe SNI : les données sont calculés sur un périmètre partiel et variable d'une année sur l'autre ;
- Icade : l'évolution entre 2014 et 2015 s'explique par des évolutions de périmètre (hausse de 3% à périmètre constant) ;
- Transdev : les données couvrent à la fois les déchets dangereux et non-dangereux.

Loisirs

Compagnie des Alpes

Les activités d'exploitation de domaines skiables et de parcs de loisirs de la Compagnie des Alpes génèrent des déchets pendant la période d'activité, mais également pendant celle de maintenance.

Au niveau des domaines skiables, les déchets générés (9% du poids total des déchets non-dangereux) pendant la période d'activité correspondent principalement au papier/carton, déchets ménagers, verre et pneumatiques. Ces déchets sont majoritairement pris en charge par les collectivités territoriales et envoyés en déchetterie pour être triés et valorisés. Les Domaines skiables tentent constamment de pousser leurs clients à garder leurs déchets pour les jeter dans les poubelles présentes sur leurs sites et leur distribuent par exemple des cendriers de poche. Par ailleurs, ces derniers mettent en place, annuellement, des opérations de dépollution des sols sur une journée à la fin de la saison. Organisées à l'initiative du Domaine skiable lui-même ou en partenariat avec des associations ou la commune, ces opérations viennent compléter le ramassage des déchets réalisé par l'ensemble des équipes tout au long de l'année. En outre, elles permettent de sensibiliser et de fédérer les différentes parties prenantes sur cette thématique à travers la participation des salariés et de personnes bénévoles.

Les déchets générés pendant la période de maintenance proviennent des opérations de maintenance des appareils de remontées mécaniques et des travaux sur les pistes. Le métal généré par le démontage d'un appareil est récupéré pour recyclage ou réemploi par le constructeur ou un tiers spécialisé. Le bois et les gravats sont en général réemployés, les gravats pouvant servir à combler si nécessaire des pistes.

Au niveau des parcs de loisirs, les déchets sont principalement générés pendant la saison d'exploitation (91% du poids total des déchets non dangereux), et proviennent des activités de restauration et des boutiques : papier/carton, verre, ordures ménagères, mais aussi de l'entretien des espaces verts. Les bassins sont nettoyés chaque année et les boues sont récupérées par des prestataires spécialisés mais ne sont en général pas pesées. Les Parcs de loisirs réalisent un tri des déchets pendant la période d'exploitation. Le parc du Futuroscope a testé cette année les machines Lemon Tri permettant une optimisation de la collecte et de la valorisation des déchets type bouteilles

en plastiques ou cannettes. L'installation de ces machines a été accompagnée par l'organisation d'un jeu récompensant le bon geste de tri sous forme de loterie à l'attention des visiteurs.

Ingénierie et conseil

Egis

Une partie des sociétés d'exploitation met en œuvre des démarches ISO 14 001 mais cette information n'est pas consolidée au niveau du Groupe.

Immobilier et logement

Groupe SNI

Deux outils sont utilisés pour optimiser les déchets en phase de conception et de construction : un outil permettant le calcul des quantités générées et une charte de chantier à faibles nuisances. L'utilisation de l'outil d'impact environnemental SNI Environnement permet d'anticiper la catégorie et le volume de déchets générés par la construction. Il est précisé dans les objectifs de chantier des entreprises qu'elles doivent prendre en compte l'optimisation des déchets et notamment favoriser les matériaux peu emballés. Le charte de chantier à faibles nuisances, qui inclue un volet sur la gestion des déchets, est intégrée dans les contrats et suivie par la maîtrise d'œuvre. Pour l'entretien des espaces verts, il est prévu une valorisation des déchets verts et non une mise en décharge.

Icade

Dans le cadre de la certification HQE de ses opérations de promotion, Icade vise, pour toute nouvelle construction, un niveau très performant pour les cibles "chantier à faibles nuisances" et "gestion des déchets d'activités". Ces opérations comportent des exigences strictes en matière de réduction et de valorisation des déchets, ainsi que de traitements des déchets dangereux, en phase de chantier et à l'exploitation. Un « Guide des prescriptions pour un chantier à faible impact environnemental » a été réalisé, comprenant des recommandations concrètes à l'attention des divers acteurs d'un programme immobilier en matière de collecte sélective et de leur orientation vers les filières de recyclage. En 2015, 50% des opérations de promotion ont mis en œuvre des chartes « chantier à faibles nuisances » et 12% ont mis en place des systèmes de compostage. Les déchets générés ont été valorisés à hauteur de 50% en phase de construction et de 39,4% en phase d'exploitation. L'objectif est de valoriser 60% des déchets de chantier pour les bureaux certifiés HQE d'ici 2020.

Mobilité

Transdev a mis en place le tri et le recyclage des déchets, des mesures de rationalisation de l'utilisation des matières, ainsi que des actions de sensibilisation. Des systèmes de management de l'environnement (exemple : programme « FACE » en France) et des certifications environnementales sont par ailleurs déployés dans les réseaux. A titre d'exemple, l'ensemble des réseaux situés aux Pays-Bas et en Suède sont couverts par une certification ISO 14 001. Transdev valorise 46,7% des déchets dangereux et non-dangereux générés dans le cadre de ses activités d'exploitation, ce qui représente 9 890 tonnes.

CONSOMMATION D'EAU DANS LES MÉTIERS D'EXPLOITATION

Consommation d'eau (en m³)

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du Groupe.

Entités	2015	2014	2013	Evolution 2014/2015
Compagnie des Alpes	4 138 096	3 666 526*	4 300 000	12,9%
Groupe SNI	8 626 611	8 845 809	22 225 325	
Icade	451 656	374 011	237 940	20,8%
Transdev	12 699 417	14 933 449**	4 807 866	-15,0%
Groupe	25 915 780	27 819 795	31 571 131	-6,8%

* Les données 2014 ont été corrigées d'après le rapport de gestion 2015 du groupe CDA

** Les données 2014 ont été corrigées (erreur d'unité)

Périmètres :

- Compagnie des Alpes :
 - o les données couvrent la consommation d'eau des domaines skiables et des parcs de loisirs ainsi que celle relative au fonctionnement interne de l'entreprise (non-significative) ;
- Groupe SNI :
 - o les données 2015 concernent 37% du patrimoine (hors ADOMA) ;
 - o les données 2014 concernent 85% du patrimoine ;
 - o la stabilisation des données entre 2014 et 2015 malgré l'évolution du périmètre s'explique par un important travail de fiabilisation réalisé sur les données ;
- Icade : les données couvrent les pôles Foncière Tertiaire et Santé ;
- Transdev :
 - o les données couvrent la consommation d'eau liée au lavage du matériel roulant ainsi que celle relative au fonctionnement interne de l'entreprise (non-significative) ;
 - o l'évolution des données entre 2013 et 2014 s'explique par l'évolution des périmètres de reporting ainsi que la fiabilisation des données.

Loisirs

Compagnie des Alpes

Les activités de la Compagnie des Alpes sont fortement dépendantes de la ressource en eau. Les Destinations de loisirs veillent à un usage raisonné par des actions variées sur le repérage des fuites (mise en place de sous-compteurs, installation de robinets mousseurs, récupération d'eaux pluviales pour alimenter les sanitaires ou arroser les parcs, etc.) Depuis plusieurs années, 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. Ils limitent par ailleurs le recours à l'eau de ville en privilégiant les solutions de captage de l'eau de surface et de récupération de trop pleins. Près de 95% de l'eau utilisée pour la neige de culture est ainsi captée localement. Enfin, les prélèvements se faisant en partie durant la période où le niveau d'eau est au plus bas, les stations de la CDA ont construit des retenues collinaires, qui permettent de stocker les eaux de pluies d'automne ou celles de la fonte des neiges.

Ingénierie et conseil

Egis met en œuvre en phase d'exploitation des mesures de limitation de l'utilisation d'eau potable pour des usages industriels : charte chantier vert, recommandations sur l'usage du matériel, installation de réservoirs d'eau pluviale sur les bâtiments labellisés, installation de citernes pour recycler les eaux de lavage des véhicules, etc. Les dossiers qui passent en Comité des Risques et des Engagements

doivent comporter une analyse des risques en matière de développement durable. L'optimisation des moyens et la limitation des impacts sur l'environnement font par ailleurs partie intégrante des principes de conduite de projet. L'entreprise dispose également d'une offre d'ingénierie étendue en matière de gestion, de préservation et de traitement des ressources en eau. Elle ne consolide ses consommations d'eau directes que pour les activités localisées en France.

Immobilier et logement

Groupe SNI

La phase d'utilisation des logements étant le premier poste de consommation d'eau, des mesures sont ainsi mises en œuvre lors de cette phase : utilisation d'un outil de simulation des consommations pour faire prendre conscience de l'intérêt des équipements hydro-économiques, investissement dans de tels équipements, limitation de l'arrosage dans les nouveaux projets grâce à l'utilisation de plantes adaptées au climat, sensibilisation des utilisateurs aux gestes permettant de réduire leur consommation, installation progressive de compteurs individuels d'eau équipés de télé-relève, etc.

Icade sensibilise ses locataires au travers d'une campagne de gestes, de la mise en place de robinets sanitaires à réducteur de débit, de l'installation de chasses d'eau économiques et des comités bail vert. Concernant le Pôle Promotion, les bâtiments sont équipés de robinetteries pourvues d'un système de limitation de débit à 50%. Par ailleurs, en 2015, 31% des opérations ont mis en œuvre des systèmes de récupération d'eau pluviale. L'objectif pour l'avenir est de maintenir ces résultats avec un seuil minimum de 25% d'opérations dotées d'un système de récupération d'eau pluviale. Icade a par ailleurs intégré la maîtrise des consommations d'eau dès la phase de conception et de construction, par la mise en œuvre de certifications environnementales (ex : HQE, NF) et d'une charte de chantier propre notamment. Le pôle Foncière effectue une cartographie de la consommation d'eau de son patrimoine de bureaux significatifs ainsi que du réseau de distribution d'eau de ses parcs d'activités, ce qui permet de mieux planifier en cas de besoin les travaux de renouvellement des équipements vétustes ou défectueux.

Mobilité

Transdev

Bien que Transdev dépende fortement des infrastructures mises à disposition par ses clients, des mesures de réduction de la consommation d'eau sont mises en place sur plusieurs sites : récupération des eaux pluviales, revue du fonctionnement des stations de lavage avec installation d'équipements à recyclage d'eau (plus de 80% d'économie par cycle moyen de lavage), campagnes de sensibilisation, installation de détecteurs automatiques dans les sanitaires et de robinets avec dispositifs économiseurs d'eau, etc. Dans les quelques pays à fort stress hydrique où l'entreprise opère, une attention forte est portée à la question de l'eau, en matière d'adaptation des infrastructures ou d'application des niveaux d'alertes décidés par les gouvernements régionaux notamment.

PRÉVENTION DES NUISANCES ET REJETS DANS L'AIR

Loisirs

Compagnie des Alpes

Les impacts significatifs des activités du groupe CDA dans l'air concernent les émissions de GES, traitées par ailleurs. Les rejets de liquides frigorigènes ne concernent que le système de refroidissement de quelques salles informatiques, ainsi que les chambres froides des Destinations de loisirs. Ces circuits sont contrôlés, tous les ans, par des prestataires habilités et certains font l'objet de rechargement.

Ingénierie, conseil et services

Egis

En matière de construction, Egis dispose d'entités spécialisées dans la mesure, l'éviction, la réduction, la compensation des impacts environnementaux, dont les rejets dans l'air (y compris odeurs, poussières). L'outil Variways permet par exemple, 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.

En matière d'exploitation, les activités d'exploitation routière et aéroportuaire d'Egis sont particulièrement concernées. L'autorisation d'exploiter des aéroports étant liée à des niveaux de performance environnementale, notamment en matière de rejets dans l'air, le secteur aérien est fortement mobilisé sur ce sujet. Concernant les exploitations routières, les cahiers des charges couvrent indirectement le sujet (ex : exigences en matière de maîtrise des congestions). Egis propose par ailleurs une large gamme de solutions pour optimiser la capacité de ces infrastructures et le ratio impacts/passagers (ex : « le péage inversé », qui consiste à récompenser les usagers de la route qui acceptent de différer leurs déplacements).

Société Forestière

Les forêts gérées par la Société Forestière 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. Dans le cadre de ses certifications environnementales, la Société Forestière a mis en place des procédures prévoyant une stricte limitation de l'utilisation d'intrants en forêt.

Immobilier et logement

Groupe SNI

Les risques et impacts les plus importants pour le groupe SNI concernant les phases de construction et d'exploitation sont les émissions indirectes de SO₂ et, surtout, de CO₂, suivies grâce à l'outil SNI Environnement.

Icade

Les principaux impacts des chantiers sont les nuisances acoustiques, visuelles et olfactives (poussière et boue), ainsi que la pollution liée à l'utilisation de matériaux émettant des fibres et des particules. Icade vise, dans le cadre de la certification HQE de ses nouvelles constructions, un niveau très performant en matière de réduction des nuisances sur les chantiers. En 2015, 50% de ses opérations de promotion ont mis en œuvre des chartes « chantier à faibles nuisances ». Concernant la phase d'exploitation, les impacts sont peu significatifs pour Icade, qui n'héberge pas de sociétés industrielles sur ses parcs et dans ses bureaux. La seule exception concerne les ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement), qui sont principalement des équipements de chauffage et de refroidissement des bâtiments. Leur maîtrise est assurée dans le cadre des certifications ISO 14001 des parcs.

Mobilité

Transdev est concerné par deux types de rejets atmosphériques : les gaz polluants locaux, qui dépendent essentiellement de la technologie des véhicules opérés et dont l'évolution dépend des investissements consentis par les clients pour renouveler la flotte, et les émissions de CO₂, qui dépendent essentiellement de la consommation de la flotte. Bien que ces dernières ne soient pas significatives au regard d'un territoire donné, le groupe travaille à les diminuer via des programmes

adaptés de réduction des consommations au niveau de chaque pays (matériel, conduite, management des activités, stratégies d'exploitation).

PRÉVENTION DES NUISANCES ET REJETS DANS L'EAU ET LE SOL

Loisirs

Compagnie des Alpes

Dans les parcs de loisirs, l'eau est principalement utilisée pour les attractions, les bassins pour animaux ainsi que les consommations liées aux restaurants et toilettes destinés aux visiteurs. Dans les Domaines skiabiles, son usage concerne la production de la neige de culture, qui représente 74% de l'eau utilisée dans le Groupe. La neige fabriquée n'est rien d'autre que de l'eau transformée en cristal sous l'effet des basses températures et aucune transformation chimique ni aucun additif n'est utilisé. L'eau prélevée dans la nature pour cet usage est restituée lors de la fonte. La principale cause possible de pollution des sols est la fuite causée par la casse accidentelle d'un flexible hydraulique sur un engin de damage, qui reste très localisée.

Lorsque cela est pertinent, les sites du Groupe 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. Concernant les Domaines skiabiles, près de 95% de l'eau utilisée pour la neige de culture est captée localement. Les prélèvements se faisant en partie durant la période d'étiage des cours d'eau, pendant laquelle leur débit est au plus bas, les stations de la CDA ont fait un effort particulier dans la construction de retenues collinaires qui permettent de stocker les eaux de pluies d'automne ou celles de la fonte des neiges. Les sociétés du Groupe sont attentives aux débits des prélèvements afin de maintenir la biodiversité en aval des points de prélèvements. Concernant l'éventualité d'une fuite causée par la casse accidentelle d'un flexible hydraulique sur un engin de damage, les Domaines skiabiles pratiquent tous la maintenance préventive sur ces flexibles, travaillent en collaboration avec les fournisseurs afin de les fiabiliser et ont une procédure d'urgence comprenant le traitement de la neige souillée et la dépollution du sol l'été. De plus, les Domaines skiabiles veillent à une maîtrise des produits chimiques en termes d'impact environnemental, mais aussi de sécurité, afin de diminuer ou d'éradiquer l'utilisation des plus dangereux.

Ingénierie, conseil et services

Egis

Les risques sur l'eau et le sol sont particulièrement importants en phase de construction (déversement de produits toxiques, contamination de la nappe, etc.) Egis propose à ses clients plusieurs solutions visant à réduire les risques de pollution dans l'eau et le sol, comme le retraitement et le confinement sur place de terres polluées. De plus, des études préalables au chantier sont réalisées afin d'identifier les risques environnementaux liés au contexte (terrain, période de l'année, etc.) et de proposer des mesures adaptées. Enfin, Egis a publié à l'attention de la profession un guide de bonnes pratiques en matière d'assainissement provisoire sur les chantiers.

En phase d'exploitation, les accidents peuvent occasionner des écoulements de fluides et de matières dangereuses. Les personnels d'exploitation reçoivent 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).

Société Forestière

Les risques de rejets dans l'eau et dans le sol sont concentrés sur les activités d'exploitation forestières, qui sont généralement réalisées par des prestataires ou directement par les clients

acheteurs de bois. Les engagements de gestion forestière durable de la Société Forestière visent à limiter les risques et à sensibiliser les acteurs concernés. Des contrôles sont par ailleurs réalisés sur le terrain.

Immobilier et logement

En phase de construction, les filiales immobilières du Groupe sont peu exposées aux risques de pollution de l'eau et du sol. Icade comme le groupe SNI ont mis en place une charte de chantier à faibles nuisances, afin de limiter les consommations et les risques de pollution du sol et de l'eau.

En phase d'exploitation :

Groupe SNI

En phase d'exploitation, le principal risque de pollution du sol et de l'eau vient de l'utilisation de produits phytosanitaires dans l'entretien des espaces verts. Le groupe SNI a réalisé un contrat type d'entretien interdisant l'utilisation de ces produits et prônant un entretien durable différencié utilisant la lutte biologique. Ce contrat est progressivement déployé. Un contrat d'entretien des ouvrages d'assainissement autonomes a également été mis en place afin de maîtriser les pollutions liées à ces équipements spécifiques.

Icade

Les principales mesures mises en place par Icade sont le déploiement de la démarche de certification ISO 14001, la veille sur l'état des nappes phréatiques des parcs tertiaires d'Aubervilliers et Saint-Denis au moyen de campagnes semestrielles, la politique de prévention active des risques environnementaux (diagnostics et contrôles réglementaires réguliers, mise en place d'un système de gestion électronique des documents améliorée fin 2013) et des mesures pour limiter la pollution de l'eau en ville ainsi que la saturation des stations d'épuration en cas de fortes pluies.

Mobilité

Transdev met en œuvre différents systèmes de management dans les pays dans lesquels il est implanté, en intégrant un suivi réglementaire. Si besoin, et en fonction des investissements consentis par ses clients, des mesures de prévention ou de mise en conformité supplémentaires peuvent être prises (construction d'un nouveau dépôt de bus, protection du sol par revêtement, modification d'éléments d'infrastructure, etc.).

LUTTE CONTRE L'ÉTALEMENT URBAIN ET L'ARTIFICIALISATION DES SOLS

Au niveau de la Caisse des Dépôts

Les interventions de la Caisse des Dépôts s'inscrivent dans une démarche de limitation de l'étalement urbain. En novembre 2015, un investissement de 17,5M€ a été engagé dans le fonds Gingko 2, destiné à l'acquisition et la dépollution de sites urbains pollués pour permettre leur développement.

Au niveau des filiales

Compagnie des Alpes :

Les Domaines skiables utilisent une faible surface du domaine concédé, la surface des pistes représentant en moyenne 8% de la totalité de la surface des Domaines skiables. Le reste est laissé à l'état nature ou exploité hors saison d'hiver par des propriétaires agricoles, pour l'essentiel des surfaces pâturées. En moyenne, plus d'un tiers de la surface occupée par les pistes est susceptible d'être enneigée par la neige de culture. La partie du domaine mise à disposition du pâturage accueille environ 8 500 bêtes.

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. Pour les projets de ses clients, l'entreprise suit une palette de plus de 80 indicateurs territoriaux : évolution des zones artificialisées (en ha ou en %), destination de l'urbanisation, forme de l'étalement, part des zones artificialisées qui étaient arables ou cultivées, etc.

Groupe SNI :

Le groupe SNI a mis en place un indicateur de l'étalement urbain, qui permet de mesurer son impact 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, éco-quartier, 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 SNI. D'après cet indicateur, 98% des projets réalisés en 2015 ont un impact nul ou faible et 2% d'entre eux ont un impact moyen ou fort.

Icade :

L'artificialisation des sols constitue l'impact territorial le plus visible de l'immobilier. Pour ses propres bureaux et dans ses activités de promotion, Icade privilégie une densité raisonnée ainsi que la qualité des opérations (logements collectifs de trois à cinq niveaux, logements individuels groupés, immeubles de bureaux compacts), sans participer à l'étalement urbain concrétisé par les lotissements des périphéries urbaines.

En outre, Icade et CDC Biodiversité ont mis en place un groupe de travail sur la mise en place d'un indicateur de suivi d'occupation des sols de la foncière. Dans le cadre du développement de ses parcs d'affaires, l'entreprise se projette en effet à moyen et long terme en étudiant divers scénarios de développement de ces territoires. L'idée est de planifier les surfaces construites en réduisant l'emprise au sol grâce à une densification et des immeubles plus élevés.

L'impact de la Promotion est par nature négatif, cette activité consistant à construire sur des parcelles vierges (sauf exception de démolition/reconstruction ou réhabilitation). Certains projets en lien avec une réflexion urbaine locale et sous certification d'aménagement durable minimisent ces impacts en travaillant notamment sur les trames verte et/ou bleue (exemples : opérations de Cergy Closbilles et de La Riche à Tours).

MOYENS CONSACRÉS À LA PRÉVENTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

Au niveau de la Caisse des Dépôts

Afin de garantir la continuité de ses activités essentielles en cas de sinistre majeur et pour répondre aux directives du Comité de la Réglementation Bancaire et Financière, la Caisse des dépôts a mis en place un Plan de Continuité d'Entreprise (« PCE »). Dans le cadre de son PCE, elle s'est dotée d'une « procédure de dispositif fédéral de gestion de crise » qui prévoit le dispositif d'alerte, la constitution d'une cellule de crise fédérale et les modalités de déclenchement du PCE.

Au niveau des filiales

Compagnie des Alpes

Les filiales du Groupe dispensent une formation régulière à leur personnel destinée à le sensibiliser à la protection de l'environnement, comme le tri des déchets, l'éco-conduite pour les conducteurs d'engins de chantier, les éco-gestes et économies d'énergie, l'utilisation des produits chimiques. Ces formations représentent un volume de 712 heures pour la période de reporting. En 2015, 2,8 M€

d'investissements ont par ailleurs été réalisés par le groupe CDA pour prévenir et anticiper les risques environnementaux.

Egis

En 2015, le groupe Egis a obtenu la triple certification Qualité-Sécurité-Environnement. Dans ce cadre, une veille réglementaire est effectuée. Le réseau social d'entreprise comporte par ailleurs des espaces dédiés à l'environnement et aux risques associés, et les compétences des spécialistes de cette thématique sont répertoriées. Egis dispose enfin d'entités spécialisées en environnement.

Groupe SNI

Deux outils sont utilisés en phase de conception. La fiche environnementale, utilisée au stade de l'acquisition foncière, permet de connaître le contexte environnemental du projet, d'en mesurer les risques environnementaux et d'identifier les protections qui sont à intégrer. SNI Environnement, outil d'aide à l'éco-conception, est un moyen d'anticiper et de corriger les futurs impacts environnementaux générés par le projet.

Icade

La gestion des risques, y compris environnementaux, est assurée par un dispositif de contrôle interne supervisé par le comité d'audit, des risques et du développement durable. Elle repose sur une cartographie de plus de 300 risques opérationnels, dont la criticité est évaluée tous les semestres, ainsi que sur une évaluation des risques stratégiques par le Comex. La maîtrise des risques passe également par le déploiement de certifications environnementales, qui imposent des processus stricts de système de management et d'audit. Ceux-ci sont portés par les équipes internes, régulièrement formées et appuyées par des cabinets de conseil externes. Trois ingénieurs HSE à plein temps suivent les risques environnementaux dans le cadre de l'ISO 14 0001, en particulier les ICPE. Un outil informatique « Oscar » sert au suivi des échéances réglementaires sur le patrimoine, en particulier pour les équipements à risque environnementaux (exploitation). Pour la construction, ces risques sont intégrés par la démarche HQE sur les nouveaux immeubles.

Société Forestière

Dans le cadre de l'activité de gestion des patrimoines, les risques environnementaux se traduisent résident principalement dans la destruction de biodiversité et l'érosion des sols suite à l'exploitation des forêts. Ces risques sont systématiquement réduits par les pratiques de gestion durable mises en œuvre dans le cadre de la certification PEFC et du manuel de gestion durable certifié ISO 9001 (ex : mise en œuvre de travaux mécaniques en lieu et place de dégagements chimiques).

Transdev

L'ensemble des programmes environnementaux du Groupe et de chaque pays participent de la prévention des risques : déploiement de systèmes de management environnemental, certifications, actions et programmes ciblés, etc. Le groupe Transdev a par ailleurs mis en place un programme spécifique de maîtrise des risques qui couvre les aspects environnementaux.

RESPONSABILITÉS, SYSTÈMES D'ALERTE ET PROCÉDURES

Au niveau des filiales

En cas d'incident grave ou de violation de la réglementation en matière d'environnement, la responsabilité dépend à la fois de la législation du pays concerné, ainsi que du contexte et du périmètre d'application de l'incident.

	Responsabilités	Systèmes d'alerte
CDC Biodiversité	Le mandataire social porte la responsabilité de ce type d'incident.	NA
Egis	ND	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des non-conformités dans le cadre du système de management QSE. - Dispositif ouvert aux parties prenantes internes, audité en interne et en externe. - Parties prenantes externes : mise à disposition d'un point de contact selon les projets.
Groupe SNI	Les sujets environnementaux sont portés par le Directeur du Patrimoine. Par ailleurs, chaque entité a localement des équipes en charge du patrimoine et du déploiement des objectifs environnementaux. En cas d'incident, c'est la réglementation qui définira les responsabilités sur ces sujets.	NA
Icade	Ces sujets sont sous la supervision du comité d'audit, des risques et du développement durable.	Système d'alerte intégré au dispositif de gestion des risques.
Transdev	En fonction des dispositions locales, c'est généralement le dirigeant de l'entreprise concernée qui est ultimement et personnellement responsable.	<ul style="list-style-type: none"> - Classification des alertes - Dispositif de communication dont les destinataires varient selon les situations (Comex, Directeur pays, Directeurs groupe concernés, etc.)

UNE ORGANISATION RESPONSABLE DANS SON FONCTIONNEMENT INTERNE

RENFORCER LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES SOCIALEMENT RESPONSABLE

RÉMUNÉRATIONS MOYENNES ANNUELLES BRUTES

	2015	2014	Evolution 2014/2015
Caisse des Dépôts et entités rattachées	59 575 €	59 297 €	0,5%
CNP Assurances et filiales	57 454 €	55 856 €	2,9%
Compagnie des Alpes*	106 305 €	85 073 €	25,0%
Egis et filiales	48 950 €	50 454 €	-3,0%
Icade et filiales	59 795 €	66 292 €	-9,8%
Informatique CDC & CNP-TI	68 111 €	67 864 €	0,4%
SNI et filiales	33 572 €	33 920 €	-1,0%
Transdev	31 329 €	31 142 €	0,6%

* Holding du Groupe

ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Caisse des Dépôts (Etablissement public)	Voir le rapport RSE 2015 chapitre « RENFORCER LA GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES »
Bpifrance	L'organisation du dialogue social est structurée autour de plusieurs rencontres avec les institutions représentatives du personnel : <ul style="list-style-type: none"> - délégués du personnel ; - comité d'entreprise ; - délégués syndicaux ; - CHSCT ; - commissions spécialisées (temps de travail, santé et handicap). Des élections professionnelles sont organisées tous les 3 ans afin de renouveler ces organes. Les dernières ont eu lieu en mars 2015.
CNP Assurances	A CNP Assurances, les instances représentant le personnel de droit privé salarié et les fonctionnaires mis à la disposition de l'entreprise sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - le comité d'entreprise ; - les délégués du personnel ; - le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; - les délégués (accord sur la représentation des fonctionnaires) ; - le comité d'entreprise européen, mis en place en 2010 au titre du régime subsidiaire. <i>(Données 2014)</i>
Compagnie des Alpes	- En Europe : comité d'entreprise européen (réuni deux fois par an pour s'informer de la situation sociale, économique et financière du Groupe, peut être consulté sur des opérations d'envergure). - France : comité de groupe (cf. réglementation pour les groupes). Conformément à la législation en vigueur, la holding CDA SA dispose d'une représentation du personnel composée d'une délégation unique du personnel (DUP) et d'un CHSCT.
Egis	Le groupe est doté de coordinateurs syndicaux qui sont réunis par la DRH tous les mois. Il dispose également d'un comité de groupe qui se réunit 2 fois par an.

	<p>Chaque filiale est dotée d'un CE, de délégués du personnel ou d'un CHSCT en fonction de leur effectif respectif. Chaque syndicat et chaque instance a son espace dédié sur l'intranet de son entreprise.</p> <p>Cette organisation des instances de représentation du personnel (IRP) permet de négocier l'essentiel des accords au niveau du Groupe avec une déclinaison dans les filiales.</p> <p><i>(Données 2014)</i></p>
Groupe SNI	<p>Le groupe SNI dispose d'un comité de groupe et de délégués syndicaux.</p>
Icade	<p>Icade et ses filiales sont organisées en une seule unité économique et sociale (UES). C'est dans ce cadre que sont mises en place la représentation élue et la représentation désignée et qu'est organisé le dialogue social. Des moyens spécifiques sont alloués aux organisations syndicales et aux instances de représentation du personnel, en termes de budgets notamment, garantissant le fonctionnement des instances de représentation du personnel.</p> <p><i>(Données 2014)</i></p>
Informatique CDC et CNP-TI	<p>L'UES est composée de deux groupements d'intérêt économique (GIE). Il y a un comité d'entreprise et des négociations au niveau de l'UES, des délégués du personnel et un CHSCT au niveau de chaque GIE.</p>
Transdev	<p>Au niveau européen, le comité européen de branche Transport, créé en juillet 2012, a vu son appellation modifiée en comité d'entreprise européen en décembre 2015. Ses attributions et prérogatives sont restées inchangées. Au niveau central en France, un nouvel accord sur le dialogue social a été signé le 24 juin 2015. Le comité de branche VTD France (comité de groupe - instance conventionnelle) a été remplacé par un comité de groupe France (instance légale), lieu de discussion, d'échange et de consultation entre les représentants de salariés en France et la Direction Générale du Groupe. Cette instance a été complétée par l'accord signé le 19 juin 2015 pour la Création de la Commission Nationale d'Hygiène, Sécurité, Santé et Conditions de Travail (CNHSSCT), chargée de partager et de mutualiser les bonnes pratiques des sociétés du groupe dans ces domaines.</p>

POLITIQUE D'EMPLOI

Les principales entités du groupe Caisse des Dépôts en termes d'effectifs mettent en œuvre une politique de recrutement active. Cette politique met l'accent sur l'emploi des seniors et des jeunes, notamment dans le cadre d'accords intergénérationnels.

Au niveau de la Caisse des Dépôts

L'accord-cadre 2015/2017 fixe un volume de recrutements pérennes de 500 personnes en se fondant sur les prévisions de départ à la retraite sur la même période. La priorité est donnée à l'emploi public, par voie de concours ou de détachement. La mobilité interne constitue également un enjeu dans la politique de recrutement de l'Etablissement public.

Concernant la politique d'emploi envers les seniors (55 ans et plus), l'accord intergénérationnel 2013/2016 prévoit des mesures en faveur :

- de leur maintien dans l'emploi à hauteur de 30% minima :
 - o bilan de compétences à 55 ans ;
 - o entretien de carrière à 60 ans ;
- de leur promotion/mobilité/formation :
 - o désignation d'une personne en charge de la lutte contre les discriminations liées à l'âge ;
 - o promotions automatiques liées à l'âge pour les fonctionnaires ;
 - o maintien d'un taux de formation semblable à celui des autres classes d'âge ;
- de la prévention de la pénibilité du travail :
 - o renouvellement automatique du télétravail pour les collaborateurs de 57 ans et plus ;
 - o proposition d'un bilan médical complet externe tous les 2 ans ;

- aménagement du poste de travail ;
- formation préventive contre l'usure professionnelle ;
- allègement du temps de travail 3 ans maximum avant le départ à la retraite (MATT) sans perte de salaire sous la forme de jours d'autorisations d'absence co-financés par le collaborateur en partie et par l'employeur en majorité (mesure reprise dans l'accord-cadre 2015-2017).

Concernant l'intégration professionnelle des jeunes, il prévoit :

- un engagement de recrutement de jeunes de moins de 30 ans pour un tiers des collaborateurs (fonctionnaires ou salariés) recrutés chaque année ;
- une intensification de l'apprentissage avec un taux de 200 apprentis par an ;
- la garantie d'un même taux de formation pour les jeunes que pour les autres classes d'âge.

Par ailleurs, l'accord-cadre 2015-2017 prévoit :

- le recrutement de 30 jeunes ayant décroché du système scolaire par la voie du contrat « Pacte » (Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique d'Etat, territoriale et hospitalière) ;
- le recrutement d'alternants et la pérennisation de 19% d'entre eux dans les effectifs permanents sur la période 2015-2017 ;
- l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi au travers des contrats aidés par l'Etat (CAE) et des contrats uniques d'insertion (CUI) pour un objectif de 40 recrutements en CAE par an sur la même période (atteint en 2015).

Au niveau des filiales

Bpifrance

L'entreprise va renforcer sa politique de recrutement dans les deux années à venir afin de soutenir sa croissance et sa stratégie, en matière d'internationalisation notamment. Les liens avec les écoles et universités cibles se poursuivront afin d'attirer les jeunes talents et la politique de recrutement permettra d'accompagner les évolutions d'organisation et les nouveaux métiers du Groupe.

Bpifrance poursuit par ailleurs le pilotage de la pyramide des âges afin de maintenir à un haut niveau son capital de compétences. Au niveau de Bpifrance Financement et de Bpifrance Investissement, des accords intergénérationnels sont en vigueur avec des mesures pour les seniors (bilans professionnels, accès privilégié à la formation etc.) et pour les jeunes (politique d'intégration sous la forme de tutorat/mentorat, partenariats avec les associations Fratelli et « Nos Quartiers ont du Talent », politique active auprès des écoles et universités cibles, contrats d'apprentissage et professionnels – 85 recrutements en 2015, contrats de stage – 226 en 2015).

CNP Assurances

L'entreprise favorise depuis plusieurs années une politique de recrutement favorisant la mobilité interne. L'objectif est double : maîtriser les effectifs et capitaliser les savoirs et expertises internes. Cette politique s'intègre dans la démarche GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) initiée en 2013/2014 et développée en 2015. En 2015, 72% des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) ont été pourvus par des mobilités internes, autorisant ainsi un volet de recrutements externes ciblés pour renforcer des compétences nécessaires à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise, sur de nouveaux métiers ou de nouveaux axes de développement, ou afin de répondre à des exigences réglementaires renforcées. En 2015, l'essentiel des postes ouverts au recrutement externe a concerné les familles professionnelles finances/actuariat/risques ainsi que les fonctions commerciales.

CNP Assurances a par ailleurs mis en place en 2013 un plan d'actions « contrat de génération » qui fixe des objectifs chiffrés. Concernant l'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors et des jeunes, l'entreprise a maintenu son engagement avec 30 contrats à durée déterminée (CDD) seniors fin 2015. Les collaborateurs de plus de 55 ans représentent ainsi plus de 21% des effectifs fin 2015, soit une progression de près de 4% par rapport à fin 2014. Concernant l'accès des jeunes à un emploi durable, la part des moins de 25 ans en CDI s'élevait à 3,4 % en 2015 (12 embauches dans l'année). A fin 2015, CNP Assurances accueillait par ailleurs plus d'une centaine de jeunes en contrats en alternance et 86 stagiaires.

Compagnie des Alpes

Les activités du groupe Compagnie des Alpes sont marquées par une forte saisonnalité. Dans les Domaines skiabiles, 92% des contrats de saisonniers sont reconduits d'une saison à l'autre, dans les conditions définies par l'article 16 de la Convention collective nationale des Remontées Mécaniques et Domaines skiabiles. En ce qui concerne les Destinations de loisirs, la structure d'emploi des saisonniers est plus volatile même si une tendance à plus de stabilisation se dessine ces dernières années (taux de retour des saisonniers de 53 % en moyenne en 2014/2015 contre 48% en 2013/2014). Depuis l'accord collectif signé en 2011 sur la sécurisation des parcours des collaborateurs saisonniers, la Compagnie des Alpes s'est engagée à développer les passerelles internes entre les deux métiers et externes dans le bassin d'emplois.

L'entreprise recrute avant tout des collaborateurs intéressés par ses métiers et présentant une capacité à développer les qualités associées. C'est pourquoi elle donne souvent un tremplin à des candidats en recherche de leur premier emploi ou en reconversion. La politique d'insertion dans l'emploi se traduit au sein du siège par une volonté renouvelée depuis 3 ans d'accueillir et d'amener jusqu'au diplôme (du Bac au Bac+5) des collaborateurs qui intègrent une formation en alternance.

Egis

Egis agit en employeur responsable en privilégiant l'emploi durable (plus de 95% des salariés France sont en CDI) et en favorisant le développement professionnel de ses collaborateurs. Plusieurs accords-cadres ont été signés avec les représentants syndicaux, notamment sur la GPEC (renouvelé début 2016). Des chantiers GPEC spécifiques ont par ailleurs été menés depuis 2013 sur les principales filières de métiers. Egis poursuit également son accompagnement en matière de mobilité professionnelle et/ou géographique : plus de 300 mobilités ont eu lieu en France en 2015 dont 100 vers/depuis la France.

Concernant l'emploi des jeunes et des seniors, un accord « contrat de génération » est en vigueur. A fin 2015, le taux d'emploi des plus de 55 ans dans l'effectif total était de 15% pour un objectif de 10%. A la même période, les moins de 30 ans représentaient plus de 13% de l'effectif en France et plus de 20% des effectifs pour les filiales et projets ingénierie localisés hors de France. Parmi les mesures mises en œuvre en faveur de l'emploi des jeunes : partenariat avec les grandes écoles, politique incitative de recours à l'alternance et aux stages d'études, promotion des VIE pour favoriser de premières expériences à l'international.

Groupe SNI

Le groupe SNI prévoit de nombreux recrutements dans le cadre du plan de relance du logement intermédiaire au niveau des fonctions commerciales et de supports. En 2013 a été signé un accord « contrat de génération » afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences, de garantir l'évolution dans l'entreprise et d'accompagner les collaborateurs vers la retraite. Une politique de recrutement et d'intégration des jeunes récemment diplômés a notamment été mise en place.

Icade a adapté sa politique RH à la nouvelle stratégie du Groupe, dont elle constitue un pilier essentiel. La politique de recrutement pour les 2 prochaines années sera maîtrisée et ciblée sur les métiers de développeurs et d'*asset managers*. Afin de maîtriser ses recrutements, Icade favorise la mobilité interne et se fixe un objectif de pourvoir 25% de postes en interne en moyenne sur 2016-2018. Elle vise également à développer des synergies entre les pôles Foncière et Promotion par des actions de formation à l'accompagnement du changement. D'autres dynamiques sont au centre de l'attention des équipes RH, comme le renforcement du pôle Santé dont l'activité évolue de façon significative et qui fait l'objet d'efforts importants en termes de développement des ressources et des compétences.

Enfin, compte-tenu de sa pyramide des âges, Icade vise un maintien du taux d'emploi des seniors (18% en 2015) et un renforcement du taux d'emploi des jeunes de moins de 26 ans (4% en 2015). L'entreprise a ainsi mis en place un plan d'actions intergénérationnel qui vise à accompagner les seniors par des mesures adaptées (entretiens de carrière, dispositif d'information retraite et télétravail par exemple). Concernant l'emploi des jeunes, 13% des salariés embauchés en CDI en 2015 avaient moins de 26 ans (objectif de 15% en moyenne pour 2016-2018). Des actions ont été prises en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, comme la mise en place de partenariats avec l'ESTP et l'Essec afin d'accueillir des étudiants dans le cadre de leur stage de fin d'études, et l'intégration des jeunes embauchés (entretien d'intégration systématique et organisation d'un séminaire d'intégration). Près de 20% des CDD et contrats d'alternance existants à fin 2014 ont ainsi débouché sur une embauche en CDI en 2015.

Informatique CDC

L'entreprise prévoit 30 recrutements nets sur 3 ans en plus du remplacement des départs.

Concernant le maintien de l'emploi des seniors, plusieurs mesures ont été mises en œuvre : cotisation sur la base d'un salaire à temps plein pour les salariés à temps partiel, dispositif de Compte Epargne Temps (CET), télétravail, visite médicale annuelle, entretiens de 2^{ème} et 3^{ème} partie de carrière, accès à la formation, recrutements en CDD de plusieurs seniors.

Concernant l'insertion professionnelle des jeunes, des actions sont également été menées : parcours d'accueil dans l'entreprise, politique d'apprentissage et de stage, politique de formation, aide dans la démarche d'accès au logement. Un minimum de 5 embauches d'apprentis est par ailleurs prévu sur les 3 années à venir.

Transdev

Il n'existe pas de politique de recrutement formalisée au niveau du groupe, les besoins variant d'un réseau local à un autre. Transdev a signé un accord « contrat de génération » qui définit des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Les principales entités du Groupe en termes d'effectif s'engagent, dans le cadre réglementaire et au-delà, à lutter contre les discriminations. En général, les politiques et actions menées se concentrent sur trois critères : le genre, l'âge et le handicap. Cette partie de l'annexe vient compléter la sous-partie « Favoriser la diversité et l'égalité des chances » au sein du chapitre « RENFORCER LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES SOCIALEMENT RESPONSABLE » du rapport RSE 2015.

Au niveau de la Caisse des Dépôts

L'Etablissement public a mis en œuvre des actions concrètes concernant trois critères : le genre, l'âge et le handicap.

Concernant le genre :

La Caisse des Dépôts mène une politique volontariste de mixité et de promotion des femmes. La direction des ressources humaines (DRH) du Groupe s'est engagée à ne pas relâcher sa vigilance et à porter une attention particulière sur la féminisation de certaines filières (comme celle de l'investissement et des marchés financiers) et la nomination équilibrée aux corps et aux qualifications les plus élevées (emplois supérieurs de fonctionnaires et cadres dirigeants).

La DRH Groupe porte une attention particulière à la question des écarts de rémunération. Une procédure de recours concernant les rémunérations au titre de l'égalité F/H a été mise en place. Ces recours sont examinés et instruits par une référente en fonction des critères définis dans l'accord égalité professionnel femmes/hommes (F/H). En 2015, 10 recours ont été traités.

De plus dans le cadre de cet accord, un dispositif d'identification des écarts de rémunération¹ (identification collective et statistique sur les critères suivants : genre, qualification, ancienneté Groupe, tranche d'âge, filière et emploi repère) a été mis en place. A des fins de compensations et sur la période de l'accord-cadre 2012-2014, une enveloppe de rattrapages des écarts de 150 000 € pour tous statuts confondus a été mise en place (121 591 € consommés en 2015). Dans le cadre de l'avenant n°2 sur l'égalité professionnelle F/H, signé en mars 2016, elle est passée à 250 000 € sur la période 2015-2017. Par ailleurs, le dispositif d'identification des écarts a été renforcé par un examen individuel des dossiers identifiés par la DRH et les RH métiers concernés.

Dans un objectif de transparence et d'optimisation du dispositif en vigueur, la DRH engagera dès le second semestre 2016 une étude externe sur les dispositifs de rattrapages et la méthodologie employée pour détecter les écarts éventuels entre les femmes et les hommes.

Concernant le handicap :

Depuis 2008, la Caisse des Dépôts a fait de son engagement pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap un axe prioritaire de sa politique des Ressources Humaines. Le taux d'emploi légal de 6% est dépassé depuis 2012.

¹ Éléments de rémunération pris en compte : rémunération indiciaire ou forfaitaire + pvo le cas échéant

Concernant le fait religieux :

L'Établissement public 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.

Au niveau des filiales

Bpifrance

Au sein de Bpifrance, des accords s'appliquant à toutes les entités du groupe ont été signés pour lutter contre les discriminations. Bpifrance s'engage ainsi à lutter contre la discrimination fondée sur l'âge (accord intergénérationnel), le genre (accord sur l'égalité professionnelle homme/femme) et le handicap. Un rapport a par ailleurs été commandé dans le cadre de l'accord intergénérationnel sur la discrimination liée à l'âge et une commission de suivi sur le handicap a été lancée. Ces accords seront renforcés, dans le cadre du chantier sur la qualité de vie au travail, par une « charte diversité et non-discrimination » visant à lutter contre toutes les formes de discriminations.

Compagnie des Alpes

Les sites qui forment le groupe Compagnie des Alpes s'engagent à respecter la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et notamment le bannissement de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession (accord parité professionnelle femmes/hommes) et la non-discrimination/l'égalité des chances. En 2009, le Parc Astérix a par exemple signé une convention de partenariat avec l'AGEFIPH en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Il a obtenu en 2010 le Label Diversité, remis par le Ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire.

En ce qui concerne la promotion des femmes au sein du groupe Compagnie des Alpes, le pourcentage de femmes tant sur l'effectif total que dans l'encadrement connaît une stabilisation depuis 3 ans après une croissance lors des exercices précédents (faible turn-over du personnel permanent). A noter toutefois que la parité au sein du COMEX du Groupe a été atteinte depuis plusieurs années, situation encore marginale parmi les sociétés cotées de la taille du groupe Compagnie des Alpes.

CNP Assurances

CNP Assurances exerce également une vigilance constante pour prévenir tout risque de discrimination, quelle qu'en soit la cause. Sa politique affirmée en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité a été reconnue par le Label Diversité. L'étude de situation menée courant 2015 a montré un taux de performance des pratiques CNP Assurances comparées aux exigences du cahier des charges de labellisation proche de l'exemplarité (64%).

Concernant la diversité : Le comité de pilotage interne Diversité, mis en place en 2010, réalise annuellement un état des lieux des actions engagées afin de démontrer la cohérence de la politique mise en œuvre par l'entreprise. Des conférences sur Arcueil et Angers ont permis à l'encadrement d'être alerté sur les stéréotypes et les manières de les déconstruire. Plus de 300 managers ont été formés, notamment en matière d'égalité de traitement dans le recrutement. De nombreux dispositifs ont été mis en place pour assurer un suivi régulier de la politique de diversité et dresser un bilan annuel communiqué aux partenaires sociaux.

Concernant le genre : CNP Assurances se classe à la 8^{ème} place du palmarès annuel des entreprises françaises les plus féminisées (et premier du secteur de l'assurance) publié par le ministère des Affaires Sociales, de la Santé et des droits des Femmes. Ce palmarès met en lumière les entreprises les plus avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'ensemble des organisations syndicales a signé en 2011 le deuxième accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes. Celui-ci prévoit notamment des objectifs chiffrés en termes de mixité, promotion, formation et conciliation vie professionnelle et vie privée. Une attention particulière est portée aux retours de congés de maternité et aux éventuels écarts de rémunération et de promotion hommes/femmes. Un nouvel accord, le prorogeant jusqu'à fin 2016, est intervenu en 2015.

Concernant le handicap : CNP Assurances a fêté cette année les 20 ans de la mission Handicap. La politique volontariste d'insertion des personnes en situation de handicap menée toutes ces années a permis une augmentation de 10% par rapport à 2014 du nombre d'employés en situation de handicap.

Concernant les moyens syndicaux : Conformément à son accord, les représentants du personnel consacrant plus d'un mi-temps à l'exercice de leur mandat bénéficient chaque année d'une augmentation de salaire au moins équivalente à la moyenne des augmentations individuelles de l'ensemble des salariés de leur catégorie professionnelle.

Egis

Les principales actions d'Egis en faveur de la lutte contre les discriminations portent sur le genre, l'âge et le handicap. Ainsi des actions adaptées sont mises en place après l'analyse du bilan « égalité professionnelle » dans chaque société. Du fait de son exposition internationale, environ cent nationalités sont représentées à Egis et les profils multiculturels sont recherchés. La question de la diversité est donc à la fois très prégnante et relativement bien couverte. Des actions de sensibilisation sont menées auprès des équipes de recrutement sur les aspects susmentionnés.

Groupe SNI

Le groupe SNI veille à l'application stricte de la législation sur les discriminations prohibées.

Icade

En 2015, le directeur général d'Icade a déclaré que les sujets de parité et de diversité seraient au cœur de la feuille de route RSE d'Icade pour les prochaines années. Une chargée de mission diversité a notamment été nommée en 2011 et plusieurs accords et plans d'actions ont été mis en œuvre pour aller au-delà des réglementations françaises et internationales relatives à la diversité et la lutte contre les discriminations. Les principaux accords et plans d'actions relatifs à la diversité actuellement en vigueur sont :

- accord collectif handicap signé en 2009, renouvelé en 2012 et en 2015 ;
- plan d'actions égalité professionnelle femmes/hommes de 2015 ;
- plan d'actions intergénérationnel de 2013, actualisé en 2014 et en 2015.

Concernant le handicap : Plusieurs initiatives sont déployées, comme l'aménagement matériel des postes de travail, l'accès à des chèques emploi-service (CESU), la souplesse des horaires de travail, etc. Des formations destinées à l'encadrement et des actions de sensibilisation en interne (semaine du handicap, publication d'un livret diversité sur l'intranet), destinées aux acheteurs par exemple, sont également proposées. Grâce à ces actions, la part des achats auprès du secteur protégé et adapté a représenté 128 339 euros en 2015. 3,4% des collaborateurs bénéficient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé contre 1,7% en 2012. Ceci sanctionne la réussite du travail d'accompagnement, qui a incité des collaborateurs à déclarer leur handicap, et de la politique de recrutement (2 CDI en 2015).

Concernant l'égalité femmes-hommes : Suite aux nominations intervenues durant l'année 2015, le comité exécutif d'Icade est désormais composé de 5 femmes et de 3 hommes. Icade prend ainsi la première place du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF 120, ce qui lui a valu de recevoir un prix remis par la secrétaire d'État chargée des Droits des femmes. Ces nominations s'inscrivent dans l'engagement pris par Icade en faveur de l'épanouissement professionnel des collaboratrices à tous les niveaux de l'entreprise. Un engagement de féminisation des fonctions d'encadrement a été pris et est accompagné d'un objectif de 40% de femmes managers en 2018. Parmi les mesures volontaristes mises en œuvre, Icade a neutralisé le genre de ses offres d'emploi, a sensibilisé ses cabinets de recrutement, a créé une formation au leadership réservée aux femmes et a mis en œuvre des mesures dédiées à l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

Transdev

Transdev veille à la prévention des 20 critères de discrimination et à l'égalité de traitement pour tous par la mise en œuvre de procédures RH rigoureuses et scrupuleusement observées, qui sont régulièrement revisitées (recrutement, accès à la formation, conditions de travail, rémunération, promotion et mobilité, etc.). De plus un accord sur la qualité de vie au travail, qui intègre une rubrique sur la discrimination, a été finalisé en 2015 et sera signé en 2016.

DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES CARRIÈRES

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

Au niveau de la Caisse des Dépôts

Les collaborateurs de l'Etablissement public sont accompagnés tout au long de leur carrière au travers de différents dispositifs :

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

Ceux-ci leur permettent de s'informer, d'exprimer leurs attentes et de bénéficier d'un conseil portant sur les actions à mettre en œuvre pour construire leur projet professionnel. En 2015, l'accompagnement de proximité a été déployé par le renforcement du rôle de conseil et d'accompagnement des interlocuteurs RH de proximité (mise en place d'un réseau de 33 conseillers RH).

Au niveau des filiales

Bpifrance :

Les collaborateurs de Bpifrance bénéficient d'entretiens d'évaluation annuels et d'entretiens professionnels tous les deux ans. Ils peuvent également demander des bilans professionnels d'étape.

CNP Assurances :

Depuis 2013/2014, CNP Assurances conduit une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), associant l'ensemble des acteurs concernés. Outre une politique encadrée d'ouverture de postes et de mobilité interne, la dynamique de développement professionnel est soutenue par un accompagnement personnalisé des collaborateurs dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. Ainsi, en 2015, 373 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité interne et 125 collaborateurs ont été promus. CNP Assurances a par ailleurs revu son entretien d'appréciation annuel, désormais dématérialisé. Afin de consolider ce moment d'échange privilégié entre un manager et un collaborateur, il permet de synthétiser l'ensemble des événements de l'année passée, de mettre en exergue les points forts, les points de progrès, de caler les attentes et les objectifs pour l'année à venir. Au niveau du groupe CNP Assurances, 96 % des collaborateurs ont bénéficié d'entretiens d'évaluations en 2015.

Groupe SNI :

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.

Icade :

Icade souhaite accompagner l'évolution de carrière de ses salariés et mettre l'accent sur la mobilité interne. La gestion dynamique des carrières et le développement de l'employabilité passe tout d'abord par la réalisation d'un entretien d'annuel, qui a concerné 91% des collaborateurs en 2015. Ce dispositif est complété d'entretiens de carrière menés par l'équipe RH. 198 entretiens de ce type ont été réalisés en 2015, dont 86 portaient sur des sujets de mobilité. Pour permettre à ses salariés d'évoluer professionnellement, l'entreprise a également mis en place en 2015 une GPEC fonctionnelle. Celle-ci a été soumise aux partenaires sociaux, avec lesquels la négociation devrait se poursuivre en 2016.

Parmi les principaux outils mis en place figurent :

- une cartographie des emplois, des fiches emploi-repère et un référentiel des compétences métiers par filière professionnelle ;
- un tableau de bord d'évolution à 3 ans de l'emploi et des compétences par filière professionnelle ;
- des parcours de formations spécifiques dans le cadre de dispositifs collectifs et individuels sur des métiers en forte évolution ;

- des mesures d'accompagnement à la mobilité et au développement des compétences ;
- un référentiel de compétences managériales mis en place au niveau du groupe Caisse des Dépôts.

De nombreux dispositifs concourent par ailleurs à faciliter la mobilité interne, comme la plateforme de mobilité en ligne « Mobil'idées » du groupe Caisse des Dépôts, l'accompagnement aux entretiens de mobilité par le service RH d'Icade, les commissions « Mobilité » d'Icade et du groupe Caisse des Dépôts ou encore les viviers de talents de ce dernier. En 2015, 25% des recrutements ont été pourvus en interne.

Transdev :

Certains salariés seniors, compte tenu de leur situation personnelle ou professionnelle (problème de santé ne leur permettant pas de poursuivre les missions du poste dans les mêmes conditions notamment) peuvent solliciter une adaptation du poste ou un aménagement de leur fin de carrière. Dans le cadre du contrat de génération signé par le groupe Transdev en décembre 2013, différentes mesures d'aménagement et d'accompagnement ont été prévues. Celles-ci sont complétées par l'accord « compte épargne-temps » signé au niveau de l'unité économique et sociale Transdev le 27 février 2013, qui propose aux salariés le souhaitant un dispositif de dispense totale d'activité dès lors que ceux-ci sont à 15 ans de leur départ à la retraite et qu'ils ont acquis une ancienneté de 5 ans dans le groupe Transdev. Cette dérogation a pour finalité de permettre à ce personnel, de cesser totalement son activité par anticipation avant la date normale de départ en retraite.

DISPOSITIFS DE FORMATION

Les principales entités du Groupe en termes d'effectif ont mis en place des dispositifs de formation à destination de leurs collaborateurs.

Au niveau de la Caisse des Dépôts

L'effort de formation de l'Etablissement public demeure soutenu. Au bilan social 2014, il représente 5,6% de la masse salariale, soit 20 737 jours et un taux d'accès de 79 % (données 2015 non disponibles). Les actions de formation visent en priorité à améliorer les pratiques professionnelles par un renforcement des compétences managériales et à accompagner les personnels par le développement des compétences et des parcours professionnels. Cela permet de répondre aux besoins d'adaptation à l'évolution de leurs activités et à leurs souhaits de mobilité.

Au niveau des filiales

Bpifrance :

Bpifrance mène une politique de formation soutenue, 4% de sa masse salariale étant consacrés à la formation. Cette politique est conçue pour accompagner les enjeux stratégiques de l'entreprise et utilise des modalités pédagogiques innovantes, comme les *MOOC* ou l'*e-learning*. Les axes principaux de la politique de formation sont la découverte des métiers de Bpifrance, l'international, l'accompagnement des entreprises et outils, les formations métiers, le management, le développement de la performance et l'efficacité personnelle. Des catalogues de formation sont accessibles par tous les salariés. Environ 54 000 heures de formation ont été dispensées en 2015 et plus de 80% des collaborateurs ont suivi au moins une formation dans l'année.

Compagnie des Alpes :

Dans l'optique de la sécurisation des parcours, le groupe Compagnie des Alpes développe l'employabilité par le renforcement et l'acquisition de compétences. À cet égard, elle poursuit ses efforts de formation : alors que ses effectifs en Equivalent Temps Plein ont diminué de 4,4 %, on constate une légère hausse de 3,26 % du nombre d'heures de formation par salarié.

Dans les domaines skiabiles, l'accent est mis sur les actions de formations liées à la sécurité, aux habilitations, ainsi qu'au développement de compétences au service des clients (accueil, langues). Pour permettre à leurs salariés l'obtention de certificats de qualification professionnelle (CQP), développés par la branche professionnelle, ils mettent également en place des accompagnements en particulier sur les sujets techniques. En 2015, la Compagnie des Alpes a par ailleurs développé un programme de formation certifiante préalable à l'embauche pour les collaborateurs saisonniers. Ce programme vise à assurer la montée en compétence des équipes pour développer la qualité d'accueil

dans les parcs. Lancé début 2015, ce programme a abouti sur la remise de 138 certificats couvrant l'accueil en attractions, la restauration ou la vente en boutique.

Dans les parcs de loisirs, sont mis en place pour la prochaine saison des parcours de formation à l'intersaison afin de fidéliser les saisonniers et, en parallèle, de développer leurs compétences par de la formation ou par de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ceci augmente leur employabilité, que ce soit au sein du groupe Compagnie des Alpes ou dans les entreprises recherchant le même type de profils.

Le groupe Compagnie des Alpes poursuit par ailleurs l'accompagnement de ses managers en proposant une gamme de modules de formations adaptées à sa culture, à ses spécificités et à ses métiers. Cette année, plus de 150 managers ont pu suivre au moins un des modules de formation proposés dans le catalogue de formations internes. De nouveaux modules sont en réflexion en lien avec les sujets stratégiques du Groupe comme la sensibilisation au digital.

CNP Assurances :

Afin de capitaliser sur son image d'expertise et de favoriser la mobilité interne, CNP Assurances place le développement des compétences de ses collaborateurs est au cœur de ses priorités. Environ 5% de sa masse salariale sont ainsi consacré à la formation. Bien que le nombre d'heures de formation soit en légère diminution en 2015 par rapport à 2014 (-1,2%), en raison principalement de la réalisation décalée dans le temps des entretiens annuels d'évaluation, plus de 93% des collaborateurs ont suivi un cursus de formation et 67 collaborateurs ont pu s'engager dans une formation diplômante en 2015. Sur les trois dernières années, ce sont plus de 7% des collaborateurs CDI qui ont bénéficié d'une formation individuelle diplômante, à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les domaines.

Les formations proposées sont managériales, notamment pour accompagner la mise en œuvre du nouveau dispositif d'entretien annuel d'appréciation de la performance, destinées à soutenir la mise en œuvre des axes stratégiques de développement de l'entreprise, ou centrées sur le développement des compétences personnelles des collaborateurs. Les formations suivies portent en premier lieu sur les techniques d'assurance et Solvency 2, viennent ensuite les formations sur l'informatique/bureautique, le commercial/marketing, le développement personnel, le management et les langues. Par ailleurs, des actions de formation ciblées en fonction des populations concernées concourent depuis trois ans au développement de l'expertise sur la gestion des risques.

Egis :

Sur les trois dernières années, Egis a maintenu son effort en faveur de la formation. En France, cet effort représente en moyenne 4 000 actions de formation pour 55 000 heures réalisées. Les axes clés s'articulent autour de l'excellence technique, du management de projet, du management des hommes, de la santé-sécurité et des compétences en langues.

Groupe SNI :

Le groupe SNI s'est doté d'un plan de formation et a mis à la disposition des collaborateurs une offre de formation.

lcade :

La politique de formation d'lcade vise à accompagner les principaux axes du plan stratégique : accompagner les métiers en forte évolution, anticiper les nouvelles tendances affectant l'ensemble des métiers et former les managers à travailler de façon collaborative et transversale. Deux parcours de formation ont ainsi été développés pour accompagner les métiers en forte évolution d'lcade, les *asset managers* et la filière des gestionnaires de patrimoine. Ces parcours seront déployés en 2016 et 2017 avec pour objectif d'atteindre au moins 80% des salariés concernés formés.

La démarche de formation comprend également l'anticipation de l'évolution des métiers. Elle inclut ainsi le digital, avec un objectif de 70% de salariés formés en 2016 et la RSE, avec un objectif de 80% de salariés sensibilisés à la RSE d'ici à 2018. Le développement des compétences managériales fait l'objet d'un plan de formation dédié en 2014-2016.

En 2015, lcade a maintenu son budget de formation à 2,6% de la masse salariale. 67% des salariés ont reçu une formation en 2015, de 18,4 heures en moyenne. L'objectif est de renforcer cet effort avec au moins 80% de salariés formés en moyenne sur 2016-2018. Les principaux thèmes des formations suivies sont l'immobilier et la construction, cœur de métier d'lcade, l'informatique et le domaine réglementaire en matière de vente notamment.

lcade souhaite développer de nouvelles formes de partage d'expertises. Le Hub, créé en 2014, permet d'échanger et de créer des innovations de façon transversale. Le réseau de formateurs internes permet également une transmission des connaissances et des expertises métiers au sein

d'Icade. Une vingtaine d'experts ont ainsi été identifiés et ont été accompagnés afin de renforcer leurs compétences pour créer un module de formation, animer de manière dynamique et variée une formation et créer des supports efficaces.

Informatique CDC :

Un plan de formation a été décliné à partir des orientations de l'entreprise. Des parcours de professionnalisation pour les collaborateurs en reconversion ont été mis en place sur des compétences clés, dans le cadre d'un dispositif de formations accompagné d'un tutorat. L'entreprise propose également des accompagnements personnalisés pour les collaborateurs en prise de fonction sur des postes d'encadrement.

Transdev :

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 en France 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.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les principales entités du Groupe en termes d'effectif ont mis en place des mesures de prévention des risques de santé et de sécurité au travail.

Au niveau de la Caisse des Dépôts

L'Établissement public a mis en œuvre, dans l'ensemble de ses services, un programme d'actions sur les risques professionnels, qui définit les axes de sa politique de prévention des risques dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Cette dernière vise à conforter tous les dispositifs favorables à la protection de la santé physique et psychique des personnels. Ce programme est détaillé dans le rapport RSE dans le chapitre « RENFORCER LA GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES ».

Par ailleurs, la mission interne pour les risques psycho-sociaux (MIRPS), créée en 2010, intervient à la demande (saisine individuelle ou alerte des acteurs) pour améliorer les situations de travail dans leurs dimensions individuelles et collectives. Composée d'experts, elle 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. Ces dispositifs contribuent à l'animation et à la coordination du réseau des acteurs de la prévention des RPS (chefs de service, représentants du personnel, médecins du travail, assistantes sociales, assistants et conseillers de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail). De plus, la qualité du management ayant un impact direct sur les RPS, des actions de formations et de sensibilisations ont été mises en place, via des formations managériales.

Au niveau des filiales

Bpifrance :

Dans le cadre de l'accord sur la qualité de vie au travail au niveau du groupe Bpifrance, un chantier est en cours avec des dispositions en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS), de santé au travail et d'amélioration de l'environnement de travail. En matière de RPS, un accord est en vigueur depuis 7 ans au sein de Bpifrance Financement.

CNP Assurances :

CNP Assurances dispose d'un service de santé au travail autonome, déployé sur ses principaux sites, et propose à ses collaborateurs des actions de prévention complémentaires à travers des vacations de médecins spécialistes. Une assistante sociale assure par ailleurs une permanence régulière. En matière de sécurité au travail, le plan de formation de l'entreprise intègre des actions de formation à la sécurité routière pour les commerciaux itinérants. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui se réunit une fois par mois, est compétent pour l'ensemble des collaborateurs de CNP Assurances ainsi que pour les prestataires externes travaillant dans ses locaux. Un

programme de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail est élaboré chaque année.

CNP Assurances accorde depuis une dizaine d'années une attention soutenue à la prévention du stress et des risques psycho-sociaux (RPS). À travers ses actions de formation managériale et ses dispositifs spécifiques (médiation sociale interne, dispositif d'écoute extérieur à l'entreprise ouvert à tous les salariés, service autonome de santé au travail, etc.), elle a créé un environnement favorable à la limitation des situations à risques. Elle reste attentive à l'évolution des conditions d'exercice des métiers, tant sur le plan des systèmes d'information que sur le plan des comportements attendus, au regard de la digitalisation par exemple. Dans le cadre de l'accord conclu sur ce thème avec les organisations syndicales en avril 2012, un premier diagnostic sur les RPS a été réalisé au second semestre 2013, donnant lieu à un plan d'actions qui s'est déroulé sur la durée de l'accord. Fin 2015, un second diagnostic a été effectué pour mesurer les effets des actions engagées.

Egis :

Egis est certifié OHSAS 18001 sur les sujets de santé et de sécurité au travail. Le groupe déploie à ce titre la démarche « *safety attitude by Egi* » ainsi que la maîtrise des aspects réglementaires liés à l'hygiène et à la sécurité. Cette démarche est décrite dans le manuel de management de la performance. Une formation en ligne a été déployée en 2015 auprès des entreprises françaises certifiées OHSAS 18001. Elle sera déployée en 2016 auprès des autres sociétés françaises. Compte tenu de l'importance de l'activité à l'international, une démarche RH spécifique encadre la sûreté des déplacements et l'assistance aux personnels concernés.

Groupe SNI :

Le groupe SNI met en œuvre une démarche de prévention visant à réduire les facteurs de pénibilité au travail (formation spécifique « gestes et postures » par exemple) et réalise des diagnostics de site afin de les aménager ou d'acquérir les équipements permettant de réduire les facteurs de pénibilité. Il dispose par ailleurs de procédures visant à gérer des situations entrant dans une démarche de prévention des RPS ainsi que d'un plan d'action spécifique.

lcade :

lcade a mis en place plusieurs mesures de prévention des risques en matière de santé et de sécurité au travail. En lien avec la médecine du travail, des formations Sauveteur-Secouriste du Travail (SST) et des formations incendie ont été réalisées. Pour limiter les risques liés aux déplacements, une démarche de sensibilisation à la sécurité au volant a été mise en œuvre. Enfin, lcade teste depuis 2015 une plateforme de santé accessible sur internet à tous ses salariés, en partenariat avec CNP Assurances. Grâce à cette plateforme, les salariés d'lcade bénéficient d'un accès aux soins simplifié et rapide, en lien avec un réseau de centres de santé qui proposent notamment des rendez-vous médicaux, des bilans de santé et un service de prévention de la perte d'autonomie.

lcade a par ailleurs engagé depuis plusieurs années un plan d'actions sur la gestion des risques psycho-sociaux, qui comporte de nombreuses mesures de prévention et d'accompagnement. Un réseau de prévention a été mis en place, ainsi que la formation des managers et le partage d'expériences. Deux numéros verts, l'un à destination des salariés et l'autre à destination des managers, permettent de traiter de façon indépendante les interpellations des salariés. Ceux-ci ont également accès à des entretiens de visu avec un psychologue. En 2015, le taux d'appel des salariés d'lcade à ces numéros verts était de 1,8%. La majorité des appels relevaient d'une problématique personnelle et non professionnelle. Une procédure visant à prévenir les risques de harcèlement est également mise en place depuis 2012. La mise à disposition d'une assistante sociale pour répondre aux besoins des salariés complète le dispositif de prévention.

Les activités des salariés d'lcade étant essentiellement tertiaires et sédentaires, les CHSCT ont comme principales missions de les accompagner dans le cadre de projets de déménagement, de l'évolution de l'organisation et la prévention des risques psycho-sociaux. Afin d'assurer un pilotage local des sujets de santé et de sécurité au travail, le plan d'actions de chaque CHSCT est défini par lieu de travail. Les CHSCT se sont réunis à 13 reprises en 2015.

Informatique CDC :

Les mesures mises en œuvre par Informatique CDC sont la création d'une formation sur les troubles musculo-squelettiques, la mise en œuvre d'un document unique et la création d'une entité dédiée à la qualité de vie au travail.

Transdev :

Initié par la direction RSE, le programme « Inventons notre mode de vie au travail » de Transdev s'est déployé sur le site de Sereinis. Les enjeux du programme sont de contribuer à la performance durable et à l'engagement des collaborateurs, de créer de la cohésion dans les équipes et de permettre aux collaborateurs de s'approprier leur lieu de travail. Diverses initiatives ont été mises en œuvre par l'entreprise, comme la mise à disposition d'espaces pour les activités des collaborateurs (chant, association musicale, etc.), ou par les collaborateurs. Le programme a également pour vocation de permettre aux collaborateurs de découvrir des pratiques créatrices de santé et de bien-être (massages chinois, cours de yoga, sophrologie, réflexologie, etc.). Un espace d'échange et de partage d'initiatives avec la communauté « Inventons notre mode de vie au travail » a été créé sur Yammer et une conciergerie a été mise en place pour contribuer au confort du collaborateur. Si ce programme est en expérimentation sur le site pilotage de Sereinis, il a vocation à être déployé et décliné dans les autres sites de l'unité économique et sociale Transdev.

ABSENTÉISME

Répartition des motifs d'absentéisme au sein du Groupe en 2015 (en %) – France

(périmètre social élargi)

	Maladie	CLM/CLD Invalidité	Accidents du travail et du trajet	Congés maternité ou d'adoption	Absences diverses	Total
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	51%	25%	2%	11%	10%	100%
Bpifrance	46%	0%	0%	43%	11%	100%
CNP Assurances et filiales	74%	3%	3%	11%	9%	100%
Compagnie des Alpes*	77%	0%	1%	17%	5%	100%
Egis et filiales	45%	20%	2%	27%	6%	100%
Entités rattachées EP	57%	19%	6%	12%	6%	100%
Icade et filiales	63%	0%	2%	14%	21%	100%
Informatique CDC et CNP-TI	50%	35%	1%	7%	8%	100%
SNI et filiales	67%	0%	11%	12%	10%	100%
Transdev	86%	0%	3%	6%	5%	100%
GROUPE	74%	4%	5%	10%	7%	100%

* Holding du groupe Compagnie des Alpes

ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

Les principales entités du Groupe en termes d'effectif ont mis en place des mesures en faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Au niveau de la Caisse des Dépôts

L'Etablissement public a mis en œuvre, au travers de ses politiques sociale et RH, différentes actions en faveur de l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

En matière de responsabilités familiales, l'Etablissement public souhaite inciter ses collaborateurs, tant hommes que femmes, à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Pour cela, il a adhéré à la Charte de la Parentalité qu'il décline par des actions de communication et de sensibilisation destinées à l'ensemble des personnels. Dans la continuité de son action, il a 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. Les périodes d'absences relatives aux congés maternité ou adoption ne doivent en aucun cas influencer sur les décisions relatives à la rémunération et à l'évolution de carrière des personnels concernés.

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 et a fait l'objet d'une communication en 2014. Elle a pour objet de faciliter la gestion du temps de travail, élément clé d'une bonne articulation entre activité professionnelle et familiale, et s'appuie sur des mesures simples et concrètes. Ces mesures sont 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 sus de ces mesures, des autorisations d'absence sont par ailleurs accordées afin de faciliter l'articulation vie familiale/vie professionnelle : dérogation prénatale (1h/jour), congé 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.).

Au niveau des filiales

Bpifrance :

Au niveau du groupe Bpifrance, un accord sur la qualité de vie au travail a été conclu et est en cours de mise en œuvre, avec un volet sur la conciliation vie professionnelle/vie privée (mesures sur la parentalité, droit à la déconnexion, etc.) Au niveau de Bpifrance Financement et de Bpifrance Investissement, un accord sur le temps de travail ainsi qu'un accord assorti d'un plan d'action sur l'égalité hommes/femmes est en vigueur.

CNP Assurances :

L'ensemble des organisations syndicales a signé en 2011 le deuxième accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes. Celui-ci prévoit notamment des objectifs chiffrés en termes de conciliation vie privée/vie professionnelle. Une attention particulière est portée aux retours de congés de maternité. Un nouvel accord, le prorogeant jusqu'à fin 2016, est intervenu en 2015. En matière d'aménagement du temps de travail, 21% de l'effectif de CNP Assurances travaillait à temps partiel choisi en 2015, sur des rythmes de travail égaux ou supérieurs à 80 % du temps de travail collectif pour la quasi-totalité d'entre eux. La totalité des avantages sociaux accordés aux salariés à temps plein bénéficient également aux salariés à temps partiel. Par ailleurs, 64 % des collaborateurs de CNP Assurances bénéficient d'horaires personnalisés autorisant une conciliation « vie personnelle/vie professionnelle » facilitée et une organisation du temps de travail en fonction des impératifs professionnels.

Egis :

En matière de flexibilisation du temps et du lieu de travail, Egis a investi dans un outil de communication unifié permettant de faciliter le travail collaboratif et à distance. Un accord sur le

télétravail a été signé dès fin 2013. Par ailleurs, des entretiens professionnels et un forfait jours ont été mis en place afin d'adresser le sujet.

Groupe SNI :

Dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle, le groupe SNI a mis en œuvre des actions concrètes visant à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, par une meilleure prise en compte de la parentalité dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail notamment.

Icade :

Les enjeux d'équilibre vie privée/vie professionnelle sont encadrés par un plan d'action en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes datant de 2015. Ce plan d'action prévoit entre autres la prise en compte des contraintes personnelles des familles monoparentales et des salariés bénéficiant d'un congé de présence parentale notamment pour éventuellement aménager leur temps de travail tout en veillant à l'équilibre de l'équipe, ou encore la motivation de tout refus de passage à temps partiel sollicité par le salarié pour des contraintes personnelles.

En cohérence avec sa démarche sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, Icade a mis en place des services pour ses collaborateurs : espace forme, conciergerie, transports en commun privatifs, système de vidéoconférence, etc. Pour aller plus loin, un groupe de réflexion sur les relations de travail a été créé et certaines de ses propositions font l'objet d'une expérimentation. Dans le cadre de sa démarche d'innovation, Icade expérimente par ailleurs de nouveaux services pour ses collaborateurs, qui serviront à alimenter les offres de services immobiliers demain.

Le dernier axe d'amélioration de la qualité de vie au travail porte sur le télétravail. Initiée dans le cadre du déménagement du siège en 2007, la démarche a été étendue aux seniors et aux salariés en situation de handicap. En 2015, 68 salariés avaient ainsi recours au télétravail. Icade souhaite aujourd'hui déployer plus largement ce dispositif, en lien avec la réflexion sur les modes de management et l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Pour cela, l'entreprise va mener une expérimentation élargie avec pour objectif d'atteindre 10% de salariés en télétravail en 2016. Dans ce contexte, l'encadrement du dispositif a été renforcé (critères d'éligibilité, équipements mis à disposition, conditions de rétractation, etc.) Un bilan sera réalisé à l'issue du premier semestre 2016 pour analyser les facteurs de succès et les difficultés rencontrées, ceci afin de déterminer s'il existe une opportunité à élargir la démarche et sous quelles conditions.

Informatique CDC :

L'entreprise a mis en place différentes mesures : un régime de travail à temps partiel, des dérogations horaires pour les femmes enceintes et les parents d'enfants de moins de 18 mois, des congés pour événements familiaux, un supplément familial, le maintien du salaire pendant le congé paternité ainsi que la possibilité d'utiliser le compte épargne-temps (CET) pour les salariés ayant des enfants en situation de handicap.

Transdev :

Dans le cadre du futur accord sur la qualité de vie au travail, Transdev s'engage à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Des formations seront ainsi organisées pour inciter les manager à porter une attention particulière à cet équilibre. Concernant les horaires de réunion, celles-ci devront se tenir dans le cadre des horaires habituels de travail sauf situation exceptionnelle. Pour les collaborateurs dont les missions le permettent, un assouplissement des horaires de travail et des aménagements individuels sont des options envisageables à construire avec le manager.

RESPONSABILITÉS, SYSTÈMES D'ALERTE ET PROCÉDURES

Pour les sujets de procédures de prévention des risques sociaux, se référer également aux parties du supplément ci-dessus, notamment « SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ».

Entité	Responsabilité	Dispositifs d'alerte et procédures
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	La responsabilité en termes de prévention et de gestion des RPS revient au directeur des ressources humaines de l'Etablissement public.	Un dispositif d'aide et de soutien psychologique, individualisé, anonyme et confidentiel pour permettre d'aborder avec un psychologue clinicien extérieur tous les sujets d'ordre professionnel ou personnel. Ce service est traité par la société externe PROS-CONSULTE, disponible 24h/24 et 7j/7 au 0805 230 400 (numéro gratuit). En 2012, une charte de référence a été signée pour la prévention du harcèlement et de la violence au travail, dotée d'une procédure d'alerte et de médiation pilotée par la DRH de l'Etablissement public
Bpifrance	ND	La procédure d'alerte aux RPS, créée chez Bpifrance Financement, va être étendue à tout le groupe dans le cadre du chantier sur la Qualité de Vie au Travail. Cette procédure inclura des interlocuteurs désignés (ressources humaines, médecin du travail, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), une garantie de confidentialité et la marche à suivre pour lancer une alerte. Le dispositif existant a conduit au lancement de quatre alertes (2 à la médecine du travail, 2 à la DRH) en 2015.
CNP Assurances	La directrice des ressources humaines est responsable au sein de CNP Assurances en cas d'incident grave ou de violation de la réglementation sur des questions sociales et de ressources humaines.	Médiation sociale interne, dispositif d'écoute extérieur à l'entreprise ouvert à tous les salariés, service autonome de santé au travail, etc.
Egis	ND	Pas de système spécifique, les dispositions légales prévalent.
Groupe SNI	ND	Procédure de « gestion de crise »
Icade	En cas d'incident, la responsabilité est attribuée au directeur général d'Icade, au directeur des ressources humaines et aux managers opérationnels.	Une procédure visant à prévenir les risques de harcèlement est mise en place depuis 2012. Celle-ci est traitée par le service des ressources humaines et donc non confidentielle. La mise à disposition d'une assistante sociale pour répondre aux besoins des salariés

Entité	Responsabilité	Dispositifs d'alerte et procédures
		<p>complète le dispositif de prévention.</p> <p>Tous ces risques sont pris en compte dans la cartographie qui prévoit des actions correctives, et la criticité des risques est revue tous les six mois. Les incidents remontés par la procédure de gestion des risques relatifs aux ressources humaines étaient de 11 en 2015, principalement liés à des accidents du travail.</p>
Transdev	ND	<p>Au sein du groupe Transdev, tout incident significatif doit être déclaré :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par mail, en utilisant la fiche alerte, - et en cas d'urgence, par téléphone. <p>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.</p>

MAÎTRISER LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE L'ORGANISATION

PLANS D' ACTIONS INTERNES DES FILIALES

Au niveau de la Caisse des Dépôts

Les différentes actions menées en 2015 dans le cadre du programme « Ecotidien, ensemble plus responsables » sont les suivantes :

Achats	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des achats pour lesquels des exigences DD/RSE supplémentaires peuvent être posées ; - développement de l'intégration des clauses environnementales et relatives à l'insertion (dans les marchés de travaux notamment) ; - réalisation de travaux afin d'améliorer la transmission, par les prestataires, de données de pilotage des émissions de GES ; - poursuite des objectifs d'achat de produits verts.
Energie	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite de l'intégration d'électricité issue de sources renouvelables dans l'ensemble des sites ; - amélioration du processus de pilotage de la performance énergétique des bâtiments (PPE) (lancement d'une opération pilote sur un bâtiment) ; - structuration d'une démarche visant au pilotage des consommations d'eau courante des bâtiments (définition d'indicateurs et actions prioritaires).
Mobilité	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement et analyse des résultats d'une enquête mobilité menée auprès des collaborateurs pour les trajets « domicile-travail » ; - identification des données et actions permettant d'optimiser les déplacements des parties prenantes externes ; - identification des impacts de la loi TECV et intégration de ces impacts dans le plan d'action.
Déchets	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un état des lieux et mise en place d'un tableau de bord ; - identification des axes d'optimisation ; - lancement d'un appel d'offres multi-sites afin d'optimiser la gestion déchets (mise en place des prestations en 2016).
Papier	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un pilotage de la consommation de papier (via l'amélioration de l'accès à l'ensemble des données de consommation notamment) ; - renouvellement du marché de fourniture de papier avec intégration d'exigences RSE ; - réduction du grammage (expérimentation à 70g).
Alimentation	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des exigences en matière d'achats de produits biologiques ou labellisés (13,6%), ou issus de circuits courts (8,4%).
Formation et sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> - Définition d'un dispositif de formation générale à la RSE et d'un dispositif de formation ciblé sur la filière achat ; - organisation de manifestations de sensibilisation (petits déjeuners thématiques, rencontre dans les établissements de la DRS à Bordeaux et Angers, rencontre des directions, etc.) ; - communication autour des éco-gestes (démarche de recyclage, recours à du matériel fabriqué à partir de matériaux recyclés).

De nombreuses actions de sensibilisation au développement durable et à la RSE sont par ailleurs menées dans les différentes entités de l'Etablissement public. Grâce à l'utilisation des différents supports de communication (Intranet, magazine interne, newsletters internes), l'ensemble des collaborateurs sont visés par ces actions.

Au niveau des filiales

Bpifrance

La politique d'éco-gestes de Bpifrance vise la réduction de la consommation de papier et d'électricité. Les accords d'intéressement, conclus en 2014, intègrent des objectifs de diminution de ces intrants, qui sont donc suivis à la fois pour le calcul de l'intéressement et pour les besoins du reporting RSE annuel. En 2015, les actions suivantes ont été réalisées :

- réduction de la consommation d'énergie : voir AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS
- réduction de la consommation de papier :
 - o passage en recto/verso du parc de copieurs des implantations en région ;
 - o poursuite et l'élargissement de la politique de dématérialisation des relations contractuelles avec les clients.
- politique RH :
 - o renforcement de l'accompagnement des jeunes en formation : plus de 200 étudiants ont été accueillis en 2015 dans le cadre de contrats d'alternance et de stages de fin d'études ;
 - o mise en œuvre de plans d'actions relatifs à la diversité ainsi qu'à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes ;
- dialogue social : signature d'un accord sur le dialogue social et d'un autre sur la qualité de vie au travail.

De la même manière, CDC Biodiversité a mis en place un programme de sensibilisation aux comportements responsables en matière de consommation électrique ainsi qu'à la réduction des impressions, via l'accord d'intéressement notamment sur ce dernier point.

CNP Assurances

Le groupe CNP Assurances étant une société de services, son empreinte environnementale est liée à l'activité des collaborateurs et à l'usage des serveurs informatiques. La réduction de cette empreinte, qui constitue l'un des enjeux de la politique RSE du Groupe, passe essentiellement par la réduction des consommations, en particulier les trois principaux facteurs d'émission directe : l'utilisation du papier, les déplacements et la gestion des bâtiments d'exploitation. Certains gestes de tri sont ainsi devenus des réflexes pour les collaborateurs. De même, le train remplace plus souvent l'avion et la visioconférence est rentrée dans les habitudes.

Dans le cadre de la tenue de la COP21 à Paris du 30 novembre au 12 décembre 2015, 900 collaborateurs de CNP Assurances ont participé à un serious game interactif sur les enjeux du développement durable et sur la stratégie de CNP Assurances face à ces défis.

Egis

Le Groupe dispose d'une politique DD/RSE interne, dont les engagements sont expliqués par une charte. Le Groupe a par ailleurs mis en place une feuille de route, définissant sa politique à court-terme (2014-2017). Les réalisations de sa démarche RSE en 2015 sont les suivantes :

- volet environnemental :
 - o voir AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS
 - o engagement du siège d'Egis India dans une démarche « *zero organic waste discharge facility* » ;
 - o accréditation carbone de 2 aéroports du réseau Egis (sur les 3 aéroports africains accrédités) via le certificat « *Airport Carbon Accreditation* » d'ACI (Airport Council International) Europe ;
- volet social :
 - o animation du partenariat avec l'association « Nos Quartiers ont du Talent » ;
 - o mise en place de dispositifs de dialogue interne (petits déjeuners de la DG, des RH, etc.).

Groupe SNI

Bien que le groupe SNI ne dispose pas de politique RSE interne formalisée à ce jour, de nombreuses actions sont menées concernant l'impact environnemental relatif au fonctionnement interne de l'entreprise (mise en place de dispositifs de collecte et de recyclage, déploiement d'un système de visioconférence réduisant les déplacements d'un site à un autre, veille automatique des ordinateurs, etc.) et à son impact social (recours à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi, de personnes en situation de handicap, recrutement de jeunes et maintien dans l'emploi des seniors, formation des collaborateurs, actions visant à limiter les accidents du travail et prévenir les risques de RPS, etc.)

Parmi les réalisations majeures de l'année 2015, le groupe SNI a conduit des audits d'opinion RSE dans l'ensemble du Groupe avec l'aide d'un cabinet externe, a formalisé un plan d'actions visant à renforcer la structuration de sa démarche RSE et a renforcé ses moyens avec la création d'un poste dédié à l'animation de cette démarche.

Icade

En 2015, Icade a pris de nouveaux engagements RSE ambitieux. Le succès de cette stratégie reposera sur la mobilisation de l'ensemble des salariés dans la démarche. Elle est liée à trois facteurs : la sensibilisation, l'implication et l'incitation. En matière de politique RSE interne, les salariés d'Icade sont notamment incités à intégrer dans leur quotidien des actions en faveur de l'environnement, à travers la mise à disposition de véhicules électriques, de solutions d'auto-partage et de campagnes d'éco-gestes, qui contribuent à leur sensibilisation. En 2016, ils seront par ailleurs encouragés à participer à des initiatives sociétales, qui contribuent à leur engagement et à celui d'Icade. Un nouveau partenariat avec l'association « Nos quartiers ont des talents » a ainsi été signé en 2016. Cette démarche sera enrichie de nouvelles actions pour inciter les collaborateurs volontaires à s'impliquer dans des partenariats associatifs.

Icade sensibilise depuis plusieurs années ses salariés aux enjeux RSE de leur métier. En 2015, l'organisation d'un cycle de conférences lors de la semaine du développement durable a permis d'informer les salariés sur les constructions bois, la mobilité durable, la biodiversité et la maquette numérique 3D. La diffusion de newsletters sur le développement durable est également l'occasion de les sensibiliser aux derniers faits d'actualité et aux bonnes pratiques. Icade s'est engagé à mener des actions de sensibilisation à la RSE pour 80% des salariés d'ici 2018.

Informatique CDC

En 2015, le GIE a publié une politique de développement durable, qui fait de la performance environnementale notamment une priorité. Les actions réalisées en 2015 dans le cadre de cette politique portent sur :

- l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap ;
- le maintien de l'ancrage territorial de l'entreprise ;
- la réduction des émissions de gaz à effet de serre ;
- l'amélioration de l'efficacité énergétique des salles informatiques ;
- la sensibilisation et l'implication des collaborateurs en matière de préservation de l'environnement ;
- l'intégration de critères de développement durable dans les processus (Commissions d'Evaluation Technique, Roadmaps, Achats).

Qualium Investissement ne dispose pas de programme formalisé, mais la société a mis en place plusieurs initiatives pour réduire son impact environnemental (recyclage d'une partie de ses déchets avec la société les « Joyeux Recycleurs », suppression des bouteilles d'eau en plastique avec l'installation d'une machine de microfiltration de l'eau du réseau local).

SCET :

La SCET a mis en place un programme d'éco-gestes ainsi que de nombreuses mesures d'optimisation de l'impact environnemental de son fonctionnement interne. En 2015, les mesures suivantes ont été déployées :

- programme d'éco-gestes :
 - o mise en place de détecteurs de présence dans les couloirs et les sanitaires ;
 - o mise en place d'une température de consignes dans les sanitaires ;
 - o arrêt automatique des lumières et de la ventilation/climatisation en fin de journée ;
 - o utilisation de matériels informatiques et bureautiques économes en énergie ;
 - o sensibilisation à l'arrêt des appareils électriques plutôt qu'à la mise en veille ;
- optimisation des consommations énergétiques :
 - o réduction du chauffage la nuit et le week-end ;
 - o utilisation maîtrisée de l'électricité ;
- optimisation des déplacements et limitation de leur impact environnemental : voir **AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS**
- économies de consommables :
 - o dématérialisation des documents de travail ;
 - o limitation du nombre de dossiers imprimés en concertation avec les clients ;
 - o mise en ligne des documents de travail et des livrables ;
 - o mise à disposition de l'extranet SCET à tous les clients pour le transfert et le stockage de fichiers ;
- économie de ressources :
 - o installation de fontaines connectées au réseau d'eau de ville ;
 - o distribution de tasses et de verres pour limiter l'usage de gobelets plastiques ;
 - o programmation par défaut des impressions et copies (noir et blanc, recto/verso, 4/page pour classement) ;
 - o récupération des cartouches d'impression pour recyclage ;
 - o tri sélectif du papier ;
 - o remplacement des abonnements papier à des revues par des abonnements numériques ;
 - o archivage automatique national de l'ensemble du travail produit par les consultants de la SCET et sauvegardes journalières ;

Au 30 novembre 2015, la SCET avait par ailleurs accueilli 1 stagiaire de courte durée (moins de 2 mois), 20 stagiaires de longue durée et 1 contrat en alternance de longue durée.

Société Forestière

L'entreprise n'a pas mis en place de programme de sensibilisation particulier concernant son impact environnemental. Une poubelle pour le recyclage des cartouches d'encre et une poubelle pour les piles usagées ont été installées. Bien qu'il n'y ait pas de politique RSE formalisée, celle-ci existe sous la forme de formations obligatoires, de procédures ISO 9001, d'une journée d'expression des salariés et d'une revue interne trimestrielle diffusée à l'ensemble des salariés. En 2015, un plan de réduction d'énergie a été élaboré (ex : mesure de remplacement des lampes par des LED).

La politique RSE de Transdev, élaborée en 2015 et en cours de validation, fait partie des processus certifiés ISO 9001. Les nouveaux enjeux RSE du Groupe ont été diffusés et communiqués auprès des collaborateurs via des actions de formation et de sensibilisation à la RSE, la mise en place d'une boîte à outils pour les appels d'offre, etc.

DÉMARCHES DE CERTIFICATION DE GESTION DURABLE

Entités	Normalisation
Caisse des Dépôts (Établissement public)	<p>Management de la qualité (ISO 9001) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direction des services bancaires (DSB) ; - Etablissements de Bordeaux et d'Angers de la Direction des retraites et de la solidarité (DRS) sur certains processus de gestion (Bordeaux : CNRACL, RAFP, FSPOEIE / Angers : Ircantec, Fonpel) ; - AGR (renouvellement prévu pour 2016) ; - Direction du réseau et des Territoires (DRT) sur le périmètre de la relation client. <p>Management environnemental (ISO 14001) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablissement de Bordeaux de la DRS.
Bpifrance	Siège social certifié HQE tertiaire en exploitation
CNP Assurances	<p>Les principaux processus de l'activité de CNP Assurances et de plusieurs de ses filiales sont à ce jour certifiés ISO 9001 (élargissement du périmètre de certification chaque année). Fin 2014, le suivi d'exploitation est passé en niveau 2 tout en s'assurant du renouvellement des certifications acquises antérieurement).</p> <p>Des audits d'évaluation du système de gestion de la qualité du groupe Caixa Seguradora sont réalisés périodiquement.</p>
Compagnie des Alpes	<p>100% des Domaines skiables sont engagés 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.</p> <p>Certains Parcs de loisirs s'engagent eux aussi dans des démarches de certification QSE, à l'image du Parc du Futuroscope qui a pour objectif d'obtenir la certification ISO 50 001 en 2016, ou du Parc Astérix certifié ISO 9001 en 2014.</p>
Egis	<ul style="list-style-type: none"> - Harmonisation des démarches, avec pour la première année un dispositif de certification commun pour la majorité des sociétés françaises. - Triple certification du groupe obtenue en octobre 2015 : <ul style="list-style-type: none"> -- 88% des activités du groupe sont certifiées ISO9001 ; -- 79% des activités sont certifiées ISO14001 ; -- 33% des activités sont certifiées OHSAS 18001/MASE ; - Autres démarches : diffusion progressive de la démarche "safety attitude", certification d'une exploitation routière en Croatie pour le management de l'énergie, préparation de la certification en asset management et en sécurité de l'information (ISO 50001 et ISO 27001) pour d'autres activités.
Icade	78% de la surface des parcs du pôle Foncière Tertiaire est certifiée ISO 14001, dont le parc du Millénaire, dans lequel est situé son siège social. Icade vise 100% de ses parcs certifiés ISO 14001 en 2017.
Informatique CDC	Certification ISO 9001
Société Forestière	Le manuel de gestion durable de la Société Forestière est certifié ISO 9001 (version 2008).
Transdev	<p>Plusieurs certifications avec un périmètre variable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ISO 9001 (17% des réseaux) ; - ISO 14001 (15% des réseaux) ;

- OHSAS 18001 (1 réseau situé en France) ;
- audit ISO 26000 (1 réseau situé en France).

Label interne :

- FACE Qualité (77% des réseaux situés en France) ;
- FACE Sécurité (84% des réseaux situés en France) ;
- FACE Environnement (45% des réseaux situés en France).

CONSOMMATION D'ÉNERGIE PAR SOURCE

Consommation totale d'énergie (en MWh ef)

	Consommation totale	- dont électricité	- dont gaz	- dont vapeur et froid (réseau de chaleur)	- dont carburants fossiles (fioul, gazole)	- dont bois/biomasse
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	44 876	24 192	6 317	13 960	407	
Bpifrance	7 822	6 907	915			
CNP Assurances	25 185	17 698	2 171	4 437	879	
Egis	15 126	11 700	1 586	1 840		
Groupe SNI	7 647	4 166	2 331	1 139		11
Icade	6 179	5 190	144	845		
Informatique CDC	19 892	18 560	1 161	95	76	
GROUPE	126 727	88 413	14 625	22 316	1 362	11

Périmètres et remarques :

- Les données de la Compagnie des Alpes et de Transdev sont consolidées dans la partie « métiers », qui représente une part plus significative de leur consommation d'énergie ;
- Etablissement public :
 - o les données ont été estimées sur le périmètre des directions régionales et des sites de Metz et de Bruxelles, pour un total estimé de 5 026 MWh (dont 4 913 MWh d'électricité et 113 MWh de gaz) ;
 - o les données intègrent la consommation énergétique du Fonds de Réserve des Retraites (FRR), normalement hors périmètre ;
 - o l'augmentation entre 2014 et 2015 s'explique par la prise en compte des consommations des parties communes des immeubles en location ;
- Bpifrance :
 - o les données prennent en compte, pour un site, une évaluation de la consommation de gaz sur une période de deux mois ; les données ne prennent pas en compte, pour deux sites en région, les consommations d'électricité en l'absence de factures reçues du fournisseur (impact marginal au regard du volume global) ;
 - o le facteur d'émission retenu pour le gaz est celui de la Base Bilan Carbone ;
- CNP Assurances :
 - o le périmètre concerne CNP Assurances SA ;
 - o les données fournies comprennent l'énergie consommée par les collaborateurs et celle consommée par les serveurs informatiques (chauffage, climatisation, bureautique) ;
 - o le facteur de conversion utilisé pour la consommation de fioul est d'1 kWh/litre (source : ADEME) ;
- Egis : les données 2015 ont été obtenues par extrapolation à l'ensemble des bâtiments situés en France des données couvrant 72% de leur surface ;
- Groupe SNI : les données fournies en 2015 couvrent 79,6% du groupe SNI en surface (hors loges des gardiens et ADOMA qui a rejoint le Groupe en juin 2015) ;
- Icade : les données ont été corrigées des variations climatiques ;
- Informatique CDC :
 - o les données fournies concernent à la fois la consommation relative au fonctionnement interne et celle relative aux activités ;

- les facteurs de conversion utilisés pour le gaz sont de 11,04 kWh/m³ pour Arcueil et de 13,06 kWh/m³ pour Angers ; ceux utilisés pour le fioul sont de 3,95 kWh/litre pour Arcueil et de 10 kWh/litre pour Angers).

CONSOMMATION D'ÉNERGIE RAPPORTÉE À LA SURFACE DES BÂTIMENTS ET AUX EFFECTIFS

Consommation d'énergie (en MWh ef)

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du Groupe.

	Consommation d'énergie par m ²				Consommation d'énergie par collaborateur			
	2015	2014	2013	Evolution 2014/2015	2015	2014	2013	Evolution 2014/2015
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	247	224	261	10,3%	8 093	7 510	9 279	7,8%
Bpifrance	99	111	109	-10,8%	3 260	3 546	3 691	-8,1%
CNP Assurances	240				8 379			
Egis	153	157	181	-2,5%	4 111	3 955	4 609	3,9%
Groupe SNI	162	138	215		1 726	1 640	3 354	
Icade	196	204	212	-3,9%	2 974	2 885	3 068	3,1%
Informatique CDC	628				18 444			

* Les données 2014 ont été corrigées.

Périmètres et remarques (+ informations du tableau précédent) :

- Etablissement public : les données intègrent la consommation énergétique du Fonds de Réserve des Retraites (FRR), normalement hors périmètre ;
- Bpifrance :
 - consommation par m² : surface totale des implantations ;
 - consommation par collaborateur : la donnée 2015 comprend l'effectif CDI/CDD/contrats d'apprentissage et de professionnalisation au 31/12/2015 (hors intérimaires) tandis que la donnée 2014 exclut les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- CNP Assurances :
 - consommation par m² : surface totale hors jardins de 104 976 m² ;
 - consommation par collaborateur : CNP Assurances (3006 collaborateurs) ;
- Egis : les consommations énergétiques ont été estimées à partir d'un panel de bâtiments représentant plus de 70% des surfaces exploitées en France métropolitaine et près de 80% des effectifs français ;
- Groupe SNI :
 - les consommations énergétiques fournies en 2015 couvrent 79,6% du groupe SNI en surface (hors loges des gardiens et ADOMA qui a rejoint le Groupe en juin 2015) ;
 - la consommation par m² en 2015 a été rapportée à l'effectif total du groupe SNI et non nombre de collaborateurs présents sur les sites inclus dans le périmètre ;
 - les données fournies en 2014 couvrent 65% du patrimoine en surface ;
- Icade : les données ont été établies à partir des consommations réelles (non corrigée des variations climatiques) ;
- Informatique CDC :
 - consommation par m² : surface totale de 31 694.35 m² ;
 - consommation par collaborateur : effectif de 1 067 collaborateurs.

L'augmentation de la consommation d'énergie de l'Etablissement public entre 2014 et 2015 s'explique notamment par :

- une meilleure prise en compte des énergies intégrées dans les charges pour les immeubles en location ;
- des données climatiques un peu moins favorables en 2015 ;
- des problèmes techniques sur le site de Bordeaux ayant nécessité une consommation supérieure pour maintenir le confort suffisant pour les occupants.

Au niveau de la Caisse des Dépôts

Le Plan Patrimonial Environnemental (PPE) 2013-2020 poursuit son déploiement sur les sites pérennes : programmes de remplacement des éclairages et des équipements techniques énergivores, amélioration des équipements de chauffage/ventilation/climatisation, études pour l'équipement en 2016/2017 de 2 bâtiments parisiens (puis 3 bâtiments supplémentaires) en comptages, mise en place d'un système de Gestion Technique des Bâtiments (GTB) de nouvelle génération, programmes de performance énergétique, etc. L'objectif de ce PPE est de réduire les consommations énergétiques de 10% supplémentaires pour le patrimoine parisien.

Sur les sites parisiens de l'Etablissement public, l'intéressement des exploitants à l'amélioration des performances énergétiques commence à produire des résultats. L'objectif de performance énergétique du PPE est globalement tenu en 2015, et l'étiquette énergétique a baissé de 27% par rapport à la référence de 2006. Une analyse plus fine des consommations de l'année 2015 sera réalisée à mi-année 2016.

Par ailleurs, l'extension de la politique d'achats d'électricité "verte" à l'ensemble des sites se poursuit, et les projets de réimplantation de services sur les sites de Bordeaux et Angers intègrent des objectifs de sobriété énergétique.

Au niveau des filiales

Bpifrance

Bpifrance poursuit les mesures d'amélioration continue de la performance énergétique de son siège social, certifié HQE tertiaire en exploitation en 2014 :

- remplacement des réglettes d'éclairage par des modèles plus économes ;
- lancement du remplacement des cloisons de séparation des bureaux sur les couloirs par des cloisons vitrées ;
- installation systématique d'éclairages à basse consommation et de détecteurs de présence pour toutes les surfaces créées ou les sites déménagés ;
- utilisation de matériaux acoustiques performants pour les barrières phoniques entre les bureaux ;
- interventions au cas par cas dans la volonté de meilleures performances (climatisation du site de Paris par exemple) ;
- réalisation d'un audit énergétique avant le 5 décembre 2015 (obligation réglementaire) et analyse des préconisations d'amélioration pour mise en œuvre en 2016 le cas échéant.

La mesure des consommations énergétiques est effectuée au fil de l'eau pour les implantations immobilières. Ramenée au m², la consommation en MWh a diminué de 7% entre 2014 et 2015.

CNP Assurances a mis en place une politique d'économie d'énergie en optimisant l'exploitation et la conduite des installations : le pilotage des équipements de chauffage (site France excepté Arcueil), de climatisation et de ventilation requiert une gestion experte des programmes horaires de mise en service et en hors service des installations. L'entreprise a également mis en place un contrôle des consignes de température d'ambiance et de la régulation des ventilo-convecteurs, dont l'efficacité a été améliorée par la fermeture des ouvrants. Des opérations significatives de travaux visant à réduire les consommations d'énergie ont été réalisées, notamment sur le site d'Angers (lancement d'un plan pluriannuel de travaux sur 2014/2018 par des travaux de rénovation de la production frigorifique). Par ailleurs, conformément à l'article L233-1 du code de l'énergie, CNP Assurances a mené en 2015 un audit énergétique sur ses bâtiments d'exploitation. Cet audit, effectué au siège social et sur le site angevin, couvre 65% du montant des factures énergétiques acquittées par la société. Les filiales de

CNP Assurances ont également mis en place progressivement des mesures pour réduire la consommation électrique, notamment sur l'éclairage, le chauffage et les serveurs, et pour sensibiliser leurs collaborateurs. Enfin, différentes actions de sensibilisation aux gestes éco-responsables ont été menées dans les entités du groupe.

Compagnie des Alpes :

De nombreuses actions, adaptées aux spécificités de chaque activité, sont lancées dans les sites du groupe CDA :

- isolation des bâtiments ;
- rénovation des toitures ou des huisseries ;
- généralisation des LEDs ;
- installation de détecteurs de présence ;
- baisse des températures ou coupures d'appareils la nuit,
- régulation de la vitesse des remontées mécaniques en fonction du trafic ;
- installation de variateurs de fréquence pour la production de neige ;
- réalisation de diagnostics énergétiques des bâtiments ;
- sensibilisation des personnels des sites tertiaires pour favoriser les économies d'énergie.

En 2013/2014, les Domaines skiables ont par ailleurs signé un contrat de fourniture d'électricité renouvelable avec EDF. Dans les Parcs de loisirs, la part de l'énergie électrique renouvelable est de 4% et concerne 4 sites sur 8.

Egis

Le groupe Egis a mis en place plusieurs mesures d'amélioration de l'efficacité énergétique de son patrimoine :

- suivi d'indicateurs énergétiques ;
- regroupement progressif des effectifs régionaux dans des immeubles plus efficaces ;
- réalisation d'audits énergétiques sur 5 sites en 2015 (identification d'un potentiel d'économie d'énergie de plus de 15% en énergie primaire) ;
- emménagement des équipes de Tours dans « La Nef », premier immeuble de bureau à énergie positive de la région ;
- contribution aux démarches du PDIE de Saint-Quentin-en-Yvelines (trophées de la mobilité en Ile-de-France).

Egis expérimente par ailleurs un dispositif de management de l'énergie avec suivi hebdomadaire sur un immeuble déjà HQE exploitation à Montreuil. Ce projet a été récompensé en 2015 par le prix CUBE2020, organisé par l'Institut français pour la performance du bâtiment. Sur cet immeuble pilote, Egis a observé une baisse de la consommation énergétique de 16% entre 2013 et 2014 (données 2015 en cours d'analyse). Le test du système d'identification des consommations s'est avéré réussi puisqu'il a permis de mieux piloter ces consommations (-90% pour l'éclairage des parkings en week-end et -75% en semaine).

Les mesures mises en place par Icade pour améliorer l'efficacité énergétique de son fonctionnement interne sont la mise en place de la démarche HQE Exploitation, la réalisation d'une cartographie énergie détaillée de chaque immeuble et des équipements liés afin de suivre le niveau de consommation réel et complet de chacun d'entre eux, l'achat de certificats verts, la mise en place de compteurs d'énergie par usage afin de pouvoir piloter et mesurer les actions d'économie d'énergie (lancement d'un pilote sur le siège), ainsi que des campagnes d'éco-gestes. Entre 2014 et 2015, la consommation énergétique d'Icade ramenée à la surface occupée a baissé de 4%.

Concernant Informatique CDC, les mesures prises sont la virtualisation des serveurs, l'installation de systèmes de climatisation plus efficaces pour les salles informatiques (réduction de la consommation de ces systèmes de 15 à 20%) et le choix d'équipements informatiques Energy Star.

Les enjeux énergétiques du groupe SNI portent essentiellement sur le patrimoine géré. Des actions ont cependant été menées en interne, comme la mise en place d'un dispositif de veille automatique des ordinateurs, qui a contribué à éviter 120 tonnes de CO₂ depuis son lancement en 2015.

Au sein du groupe Transdev, divers types de mesures ont été prises en fonction des situations locales (état des bâtiments, possibilités d'investissement, volonté du client). Au niveau du siège, le bâtiment « Sereinis » dispose d'un niveau d'efficacité proche du standard HQE. De plus, le groupe a conduit des développements pilotes, comme la mise à niveau du dépôt d'Orsonvilles au standard HQE, le premier en France. Enfin, chaque pays et chaque réseau a mis en place des stratégies adaptées, comme la démarche « Best Management Practices » aux Etats-Unis ou des démarches ISO 14001 et ISO 26000.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ISSUE DE SOURCES RENOUVELABLES

Part d'énergie renouvelable dans la consommation énergétique totale (en %)

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du Groupe.

Caisse des Dépôts (Etablissement public)	La part totale de l'énergie consommée issue de la production d'énergies renouvelables ou de récupération est de 52,72%, constituée pour : - 32,47% d'électricité verte ; - 5,09% de chauffage urbain ; - 15,16% de réseau Froid Climespace.
Compagnie des Alpes	61% de l'électricité consommée par le groupe CDA
Egis	12% (biomasse via les réseaux de chaleur et de froid)
Icade	92% au niveau du siège social (100% électricité verte et 49% pour le chaud/froid), ce qui couvre 42% des salariés du groupe.
Informatique CDC	80% de la consommation électrique du site d'Arcueil
Transdev	7,74% (tous types d'énergie renouvelable – concerne aussi bien la consommation des infrastructures que celle de la flotte).

ÉMISSIONS DE GES GÉNÉRÉES PAR LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Emissions totales de GES générées par les déplacements professionnels (en TeqCO₂)

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du Groupe.

	Total	- dont avions	- dont voitures	- dont trains (TGV, TER, Intercités)	- dont transports en commun locaux	- autres
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	3 571	1 884	1 445	82		160
Bpifrance	2 374	832	1 507	27		8
CNP Assurances	2 955	1 377	1 505	13		60
Egis	15 821	8 839	6 902	80		
Groupe SNI	342	327		15		
Informatique CDC	420	377	33	5	1	3

Périmètres et remarques :

- Etablissement public :
 - o méthode Bilan carbone ®
 - o les données 2015 sont issues du projet du bilan GES 2015 (méthode Bilan carbone ®) ; elles sont donc provisoires et en partie estimées d'après le bilan GES 2013 ;
 - o voitures : les courses en taxis G7 sont des données 2015, de même que les consommations des véhicules de fonction et de service ; les autres déplacements sont estimés d'après le bilan GES 2013 (frais kilométriques, taxis province et locations courte durée) ;
 - o avions et trains : les données 2015 incluent les voyages 2015 gérés par le voyageur AEV ainsi que les voyages en avion hors AEV des directions régionales ; les déplacements remboursés en notes de frais sont estimés à partir du bilan GES 2013 ;
 - o transports en commun locaux : non-disponibles sauf pour la partie remboursée en notes de frais (données 2013 incluses dans les trains) ;
 - o autres : la donnée correspond aux voyages en autocar (donnée du bilan GES 2013) ;
- Bpifrance :
 - o ne sont pas pris en compte (en l'absence de données) les taxis hors abonnement et les locations de voitures hors intermédiation de l'agence de voyages (France et étranger) ainsi que tous autres moyens de transport (étranger essentiellement) non réservés par l'intermédiaire de l'agence de voyages ;
 - o autres : la donnée correspond aux locations de voiture effectuées par l'intermédiaire de l'agence de voyages et aux taxis utilisés dans le cadre d'abonnements ;
- CNP Assurances : le périmètre concerne CNP Assurances SA ;
- Egis :
 - o les données concernent le périmètre France ;
 - o trains et avions : plateforme AMEX pour le kilométrage, utilisation du tableur BEGES pour les facteurs d'émission ;
 - o véhicules : fichiers des principaux loueurs (longue durée et courte durée) + indemnités kilométriques ;
 - o les données n'intègrent pas les déplacements organisés directement par les salariés et payés par note de frais ou organisés par une autre agence de voyage.
- Informatique CDC : les véhicules à deux roues motrices sont comptabilisés dans « Autres ».

Au niveau de la Caisse des Dépôts

L'augmentation des émissions de GES générées par les déplacements professionnels des collaborateurs de l'Etablissement public entre 2014 et 2015 s'explique par l'augmentation du nombre de véhicules de services et de fonction ainsi que des distances des trajets en avion (+10%). En revanche le nombre de trajets en avion a diminué.

Le développement des visio-conférences se poursuit : équipement de 7 salles supplémentaires et expérimentation de web conférences. En 2015, le nombre de réunions en visio-conférence et d'heures de connexion ont respectivement augmenté de 27% et de 15%. La refonte de la politique sur les véhicules de service et de fonction, lancée en application de la directive de mars 2015, a par ailleurs abouti en janvier 2016. Concernant les transports en taxis, l'augmentation du recours aux trajets en « green cab » a permis de réduire les émissions générées sur ce poste en Ile-de-France. Enfin, des tiers lieux sont expérimentés dans les implantations de l'Etablissement public.

Au niveau des filiales

Bpifrance a diffusé une note interne sur les déplacements professionnels, dans laquelle sont précisées des règles sur le mode de déplacement à utiliser en fonction des distances et du temps de trajet.

CNP Assurances a mis en place une politique « voyages » formalisée, qui encadre les pratiques des collaborateurs afin de réduire l'impact de leurs déplacements tout en préservant un niveau de confort et de sécurité adéquat. CNP Assurances encourage notamment l'utilisation des transports en commun et limite le recours aux taxis à certaines conditions. Lorsque celles-ci sont remplies, une voiture hybride est allouée en priorité. Ainsi, en 2015, 40% des courses en taxi ont été effectuées avec une voiture hybride (contre 36% en 2014). L'usage des visio-conférences et des conférences téléphoniques s'est par ailleurs généralisé dans le groupe CNP Assurances. En 2015, 11 742 heures

de connexion de visioconférence ont été enregistrées dans le Groupe, en hausse de de 31% par rapport à 2014. 70% de ces heures de connexion reviennent à CNP Assurances.

Egis a révisé ses politiques « voyages » et « véhicules » entre 2014 et 2015 afin d'améliorer l'efficacité énergétique du parc de véhicules et de rappeler la préférence pour les modes de transport longue distance les moins émetteurs de CO₂. En parallèle, les animations liées aux PDIE se sont poursuivies et le nouveau système de communication intégrée (LYNC) a été massivement utilisé. Ce dernier vise notamment à réduire de 10% les besoins de déplacement professionnels.

Icade met à disposition de ses salariés des solutions d'auto-partage électriques (7 véhicules en auto-partage pour le siège – dont 2 électriques) ainsi que des véhicules électriques pour les équipes de sûreté, et privilégie les véhicules peu émetteurs de CO₂ pour les véhicules de de fonction. Pour chaque catégorie de véhicule de fonction, un véhicule électrique ou hybride est ainsi systématiquement proposé. Icade a par ailleurs déployé un système de vidéo-conférence en Ile-de-France et en régions. Ce système, qui couvre plus de 70% de l'effectif total, a permis de réduire les déplacements professionnels.

Informatique CDC encourage l'usage de la visio-conférence et des conférences téléphoniques, ainsi que le recours aux « green cabs » pour les déplacements en taxi.

SCET

Les mesures de limitation des impacts environnementaux liés aux déplacements professionnels sont :

- mise à disposition sur certains sites de véhicules et vélos de service en partage (Paris et Toulouse) ;
- obligation d'utiliser les transports en commun pour les trajets de plus de 200 km ;
- généralisation de l'achat d'abonnements SNCF pour les consultants grands voyageurs ;
- location longue durée de véhicules hybrides ou à faible indice CO₂ ;
- installation de systèmes de visio-conférence dans les agences principales ou éloignées (Lille, Lyon, Marseille, Draguignan, Montpellier, Toulouse, Bordeaux, Nantes, Brest, Tours, Orléans, Rouen, DROM-COM) ;
- déploiement d'outils de type Skype.

Un dispositif de visio-conférence a été mis en place dans l'ensemble du groupe SNI afin de limiter les déplacements des collaborateurs.

Transdev fait évoluer en permanence la flotte de véhicules de fonction des collaborateurs du siège, en fonction des technologies disponibles (ex : renforcement de l'offre véhicules hybrides). La politique de déplacement des employés intègre par ailleurs des contraintes environnementales (ex : obligation de prioriser les trajets en train pour les trajets de longue distance).

ÉMISSIONS DE GES GÉNÉRÉES PAR LES DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

Emissions totales de GES générées par les déplacements domicile-travail (en TeqCO₂)

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du Groupe.

	Total	- dont voitures	- dont TGV	- dont transports en commun*	- autres**
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	4 540	4 166		145	229
CNP Assurances	1 584	1 175	13	312	84

Groupe Caisse des Dépôts
SUPPLÉMENT AU RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE 2015

Icade	564	143	0	262	159
Informatique CDC	886	747	0	58	81
Transdev	1 876	1 876			

**Transports en commun : trains de type TER ou Intercités, transports en commun locaux.*

***Autres = vélos, deux roues motorisées (2RM), marche, ferry.*

Périmètres et remarques :

- Etablissement public : les données 2015 (méthode Bilan carbone®) ont été obtenues à partir des distances entre les domiciles et les sites de travail, complétées des résultats de l'enquête déplacements 2015 pour les déplacements en vélo et en 2RM ;
- CNP Assurances :
 - o le périmètre concerne CNP Assurances SA ;
 - o les données sont issues d'un sondage réalisé en 2013 ;
- Icade : les données concernent 55% des salariés (tous situés en Ile-de-France) et ont été estimées sur la base de la répartition moyenne par type de transport en Ile-de-France (trajets Paris-Banlieue) ;
- Transdev : les données 2015 sont issues de l'évaluation 2013, qui ont été estimées sur le périmètre de la flotte des collaborateurs du siège (essentiellement diesel), à partir d'un kilométrage annuel et de facteurs d'émission moyens.

Au niveau de la Caisse des Dépôts

Le développement du télétravail se poursuit : 742 collaborateurs du Groupe en bénéficiaient au 31 décembre 2015, contre 571 en 2014 (données non corrigées des évolutions de périmètres). Par ailleurs, une enquête a été réalisée auprès des collaborateurs afin de mieux connaître leurs pratiques et leurs attentes dans ce domaine. Les résultats seront utilisés en 2016 dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail, et en 2017 pour la définition des plans de déplacement entreprise (PDE) des sites de plus de 100 collaborateurs.

Au niveau des filiales

Dans le cadre de son PDE, CNP Assurances a actualisé en 2013 l'enquête sur les déplacements domicile-travail. Les déplacements en voiture individuelle ont diminué (de -9% à -30% selon les sites), tandis que les déplacements en deux roues motorisées et le covoiturage ont augmenté (8% pour les salariés travaillant à Paris Montparnasse). Sur ce poste, les émissions de gaz à effet de serre ont été réduites de 13% en trois ans.

Concernant la Compagnie des Alpes, les sites les plus excentrés ou éloignés des transports en commun ont mis en place des navettes pour leurs employés afin de limiter l'emploi des véhicules personnels et de faciliter l'accès au lieu de travail.

Depuis plusieurs années, Egis regroupe ses implantations dans des sites multi-filiales, accessibles en transports en commun ou à proximité d'une gare TGV ou d'un aéroport. Egis est impliqué dans plusieurs Plans de Déplacement Inter-Entreprises (PDIE) qui permettent de promouvoir les modes actifs (marche, vélo), d'échanger avec les autorités organisatrices des transports sur l'évolution de la desserte en transports publics et d'échanger avec d'autres entreprises sur la mise à place de moyens privés en complément de l'offre publique. Enfin, Egis a mis en place une convention portant sur le télétravail.

Icade met en œuvre de nombreuses mesures pour réduire les émissions de gaz à effet de serre générées par les déplacements domicile-travail. Ces solutions passent par une large palette d'offres de transport privatif, avec par exemple l'instauration de navettes fluviales 100% électriques en connexion avec le métro, ainsi que de navettes terrestres privatives et de solutions d'auto-partage. Icade a également mis en place un portail Internet dédié à la mobilité, qui permet aux salariés situés sur les parcs du Nord de Paris d'optimiser leurs déplacements grâce à un système de géolocalisation. La mobilité douce est encouragée par l'installation de stations Vélib' et Autolib' sur les parcs situés en

Ile-de-France, où sont situés plus de la moitié des salariés. En 2015, Icade a installé des bornes de recharge et une station Autolib' sur son parc d'affaires des Portes de Paris et sur son parc de Rungis, une première sur des parcs privés. Enfin, l'entreprise a participé au financement de la première passerelle piétonne au-dessus du périphérique depuis 40 ans, permettant de relier facilement à pied le Parc du Millénaire où se situe son siège au 19^{ème} arrondissement de Paris.

Informatique CDC a mis à disposition de ses salariés des bornes de recharge électrique ainsi que des équipements pour les déplacements à vélo (abris, douche, kit de crevaision, etc.), et fait la promotion du covoiturage.

Au niveau de la SCET, le développement du télétravail s'est matérialisé par un accord signé en 2013 et renouvelé 2014, qui concerne 15 salariés. Un aménagement du temps de travail a par ailleurs été mis en place pour 46 salariés.

En février 2015, un accord relatif à l'expérimentation du télétravail au sein du groupe SNI a été signé avec les organisations syndicales.

Transdev a mené fin 2015 une enquête d'opinion sur la mobilité et les déplacements des collaborateurs travaillant à son siège, situé à Issy-les-Moulineaux. L'entreprise participe par ailleurs activement au groupe des PDEI, né des 1^{ères} Assises PDE-PDEI qui se sont tenus à Grenoble à l'automne 2015. Enfin, elle a mis en place une expérimentation sur les vélos avec la Région Île-de-France.

PRODUCTION DE DÉCHETS

En termes de fonctionnement interne, l'enjeu des déchets pour l'Etablissement public et les filiales concerne essentiellement la production de déchets liée aux activités de bureau et de maintenance.

	Volume total de déchets produits par les collaborateurs – hors métiers (en tonnes)				Part des déchets par mode de traitement (en %)				
	2015	2014	2013	Evolution 2014/15	Réutilisation	Recyclage	Compostage	Valorisation	Autre
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	1 122,9	914,7		22,8%	1,8%	41,8%	10,2%	38,5%	7,7%
Bpifrance	160,0	192,2	182,4	-16,8%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
CNP Assurances	389,0				0,0%	62,2%	0,0%	0,0%	37,8%
Egis	410,5	424,0		-3,2%	0,0%	38,0%	0,0%	62,0%	0,0%
Groupe SNI		26,0	119,0						
Icade	99,0	105,0	123,0	-5,7%	0,0%	45,5%	0,0%	0,0%	54,5%
Informatique CDC	96,7				0,0%	44,8%	9,0%	18,8%	27,4%
GROUPE*	2 278,1	1 661,9		9,6%**	0,9%	45,5%	5,4%	34,5%	13,8%

* Les données de la Compagnie des Alpes et de Transdev sont consolidées dans la partie « métiers », qui représente une part plus significative de leur volume total de déchets produit.

** L'évolution 2014/2015 de la production du Groupe a été calculée à périmètre comparable : Etablissement public, Bpifrance, Egis, Icade (2015 : 1 792,4 tonnes / 2014 : 1 635,9 tonnes).

Périmètres et remarques :

- Etablissement public :
 - o les données intègrent la production de déchets du Fonds de Réserve des Retraites (FRR), normalement hors périmètre ;
 - o l'augmentation du volume de déchets entre 2014 et 2015 résulte de l'amélioration du taux de couverture (de 70% en 2014) ;

Groupe Caisse des Dépôts
SUPPLÉMENT AU RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE 2015

- les données ont été estimées sur le périmètre des directions régionales et des sites de Metz, d'Axe France (à Paris), et de Bruxelles, pour un total estimé de 146,6 tonnes) ;
- Bpifrance : le périmètre concerne le siège social Le Vaisseau-Maison-Alfort (36% des collaborateurs sur plus de 35% de la surface totale des implantations de Bpifrance) ;
- CNP Assurances : le périmètre concerne CNP Assurances SA ;
- Egis : le périmètre porte sur les activités situées en France ;
- Groupe SNI : les données 2015 ne sont pas disponibles ;
- Icade : le périmètre concerne le siège ainsi que bâtiments détenus par le pôle Foncière et occupés par les salariés d'Icade.

A périmètre constant, les 3 filiales du Groupe ayant reporté leur production de déchets en 2014 et en 2015 sont parvenues à la réduire au cours de cette période. L'augmentation de la production de déchets de l'Etablissement public s'explique par la prise en compte dans le calcul 2015 de données estimées, indisponibles en 2014, ce qui conduit à une donnée plus réaliste.

CONSOMMATION D'EAU

Consommation d'eau (en m³)

	Consommation totale				Consommation par collaborateur		
	2015	2014	2013	Evolution 2014/2015	2015	2014	Evolution 14/15
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	81 574	79 964	118 747	2,0%	15	16	-6,3%
Bpifrance	11 726	9 392	8 831	24,9%	14	11	27,3%
CNP Assurances	27 751	32 913	41 100	-15,7%	9	11	-18,2%
Egis	26 119	30 000	21 360	-12,9%	27	7	285,6%
Groupe SNI	12 169	8 167	4 465		5	5,2	
Icade	15 574	12 887	19 639	20,9%	19	12	58,3%
Informatique CDC	11 659	13 105	12 829	-11,0%	13		
GROUPE*	186 572	186 428	226 971	0,1%			

* Les données de la Compagnie des Alpes et de Transdev sont consolidées dans la partie « métiers », qui représente une part plus significative de leur consommation d'eau.

Périmètres et remarques :

- Etablissement public :
 - les données sont issues des compteurs ou relevés de charges (87% du volume) et d'estimations par m² pour les directions régionales ainsi que les sites de Metz et de Bruxelles (0,5 m³ par m²) ;
 - les consommations des tiers occupant des locaux exploités par l'Etablissement public ont été déduites (environ 24 400 m³) sauf celles du FRR (normalement hors périmètre) ;
- Bpifrance : le périmètre concerne le siège social Le Vaisseau-Maison-Alfort (36% des collaborateurs sur plus de 35% de la surface totale des implantations de Bpifrance) ;
- CNP Assurances : le périmètre concerne CNP Assurances SA (3 006 collaborateurs) ;
- Egis : le périmètre porte sur les activités situées en France ;
- Groupe SNI :
 - les données 2015 couvrent 58,5% des effectifs 2015 du groupe SNI (hors ADOMA qui a rejoint le Groupe en juin 2015) ;
 - les données 2014 couvrent 40% des effectifs 2014 du groupe SNI ;
- Icade : le taux de couverture est de 55% (périmètre du siège) ;
- Informatique CDC : le périmètre concerne le site d'Arcueil (870 collaborateurs – donnée calculée d'après le nombre de poste occupé –prestataires inclus).

La consommation d'eau de l'Etablissement public a augmenté en valeur absolue, mais a diminué par collaborateur. Cela est lié à la mise en œuvre du plan d'actions 2015-2016 en cours.

L'eau consommée par l'Etablissement public, Bpifrance, CNP Assurances, Icade et Informatique CDC est intégralement issue du réseau de distribution.

L'augmentation de la consommation d'eau par collaborateur d'Egis s'explique par une diminution des effectifs plus importante que celle de la consommation en valeur brute. Une part importante de cette consommation brute est par ailleurs utilisée pour l'entretien des espaces verts et la restauration.

L'augmentation de la consommation d'eau en valeur absolue d'Icade entre 2014 et 2015 s'explique par un changement de méthodologie et de périmètre, avec notamment l'inclusion de certains bâtiments occupés par les collaborateurs dans le périmètre des données 2015. L'augmentation de la consommation d'eau par collaborateur s'explique par la fiabilisation des données (l'effectif a été estimé en 2014 tandis que les données réelles ont été utilisées en 2015 – hausse de 1% à périmètre constant).

CONSOMMATION DE PAPIER

Consommation de papier (en tonnes)

	2015	2014	2013	Evolution 2014/2015	Labellisé (FSC, PEFC, Ecolabel européen)	Recyclé
Caisse des Dépôts (Etablissement public)	934	703*	257	32,9%	81%	5%
Bpifrance	140	143	133	-2,1%	100%	0%
CNP Assurances	712	695	754	2,4%	95,6%	4,4%
Compagnie des Alpes	581	612**	554	-5,1%	26%	
Egis	77	115	153	-33,0%	93%	0%
Groupe SNI	207	178	122	16,3%	100%	0%
Icade	111	56		98,2%	60%	0%
Informatique CDC	37				100%	0%
Transdev	3 267	959		240,7%		38%
GROUPE***	6 065	3 461		75,2%		

* Correction de la donnée 2014 (correction de la consommation de papier de reprographie).

** Correction de la donnée 2014 dans le rapport annuel 2015 de la Compagnie des Alpes.

*** L'évolution 2014/2015 de la production du Groupe a été calculée à périmètre comparable – sans Informatique CDC (6 028 tonnes pour 2015).

Périmètres et remarques :

- Etablissement public :
 - o les données ont été collectées via la campagne de reporting « papier » (périmètre Ecofolio et hors Ecofolio) ; elles comprennent les impressions sous-traitées par Informatique CDC auprès des imprimeurs internes ainsi que les achats de papier de reprographie par les services ;
 - o concernant le papier de reprographie, suite au changement de fournisseur fin octobre 2015, les données du 1^{er} semestre sont issues des statistiques INAPA ; les consommations de juillet à octobre 2015 ont été estimées à partir des données fournisseur 2014 ; les consommations de novembre et décembre sont issues des statistiques du nouveau fournisseur ;
- Bpifrance : quantité de papier copie, commandée et livrée au 31/12/2015 ;
- CNP Assurances : les données incluent la consommation de papier liée au fonctionnement interne et celle générée par le métier (CNP Assurances SA) ;
- Compagnie des Alpes : les données incluent la consommation de papier et de carton liée au fonctionnement interne et celle générée par le métier ;
- Egis : les données incluent la consommation de papier utilisé pour les impressions en interne ;
- Groupe SNI : les données 2014 ont été obtenues par extrapolation du résultat obtenu sur 40% du périmètre du groupe SNI ;

Groupe Caisse des Dépôts

SUPPLÉMENT AU RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE 2015

- Icade : l'évolution 2014/2015 s'explique par l'amélioration de la donnée reportée, élargie aux documents distribués en externe (documents commerciaux, supports de communication, etc.) ; à périmètre comparable (consommation interne), la consommation de papier en 2015 est de 54 tonnes, soit une réduction de 4%.

L'augmentation de la consommation de papier de l'Etablissement public s'explique par l'amélioration du taux de couverture des données reportées (100% en 2015).

L'augmentation de la consommation de papier de CNP Assurances s'explique essentiellement par l'augmentation des courriers clients suite aux mises à jour réglementaires. Cependant, les éditions institutionnelles de CNP Assurances ont diminué cette année de plus de 20% et la mobilisation des collaborateurs de CNP Assurances a permis de réduire de 6% la consommation de papier pour le fonctionnement interne.

La réduction de la consommation d'Egis s'explique par l'efficacité des actions d'optimisation de la consommation de papier mises en œuvre ainsi que par une baisse des effectifs.

L'augmentation de la consommation de papier du groupe SNI s'explique par la fiabilisation de la collecte des données. Celle de Transdev s'explique par une évolution des périmètres de reporting.

ENCOURAGER LES ACHATS RESPONSABLES

PRISE EN COMPTE DES ENJEUX RSE DANS LA RELATION AVEC LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Au niveau de la Caisse des Dépôts

L'Etablissement public décline dans la relation avec ses fournisseurs et prestataires les enjeux qu'il s'applique à lui-même. La plupart des contrats comportent des clauses environnementales ou plus largement liées à la RSE, notamment dans le domaine de l'immobilier (travaux et maintenance). L'Etablissement public adapte par ailleurs des processus et outils de manière à réduire ses délais de paiement.

Enfin, la charte de déontologie des achats de l'Etablissement public regroupe les règles et devoirs des acteurs qui interviennent dans le processus (prescripteurs, acheteurs, services de paiement, etc.) Cette charte affirme en particulier la volonté de l'Etablissement public d'établir une relation avec ses fournisseurs équilibrée et collaborative (transparence, respect des engagements, équilibre de la relation, traitement des litiges, confiance réciproque, etc.) Elle précise par ailleurs les règles de comportement face aux situations de conflit d'intérêts.

Au niveau des filiales

Les principaux appels d'offres et consultations de CNP Assurances comportent un volet RSE, critère de qualification de la proposition. Signataire du Pacte Mondial, l'entreprise promeut systématiquement son engagement en faveur du respect des droits de l'Homme auprès de ses sous-traitants et fournisseurs, dont elle fait évaluer la performance RSE par EcoVadis pour les principaux.

Dans le cadre de son ancrage territorial, le groupe Compagnie des Alpes choisit des fournisseurs si possible locaux, reconnus et partageant les mêmes valeurs en termes de prévention des risques et de respect de l'environnement. Les conditions contractuelles intègrent de plus en plus ces engagements.

Bien qu'il n'y ait pas de centralisation des relations fournisseurs, Egis a mis en place des dispositifs spécifiques pour ses principaux achats, comme le « code of ethics for partners » ou des évaluations KYC (« know your customer ») pour les prestations intellectuelles.

lcade étend sa responsabilité sociétale d'entreprise aux relations avec ses sous-traitants, auxquels elle demande le même engagement. En 2015, l'entreprise a atteint ses objectifs de déploiement de la charte d'achats responsables.

Les contrats-cadres de Transdev sur le périmètre France comprennent une clause spécifique RSE, qui renvoie à la Charte des fournisseurs du Groupe et de ses réseaux partenaires. Le Groupe attend de ses fournisseurs qu'ils prennent connaissance et respectent les lois et réglementations internationales, nationales et locales qui leur sont applicables en fonction de leurs activités et du pays dans lequel ils les exercent, dont notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). En adhérant à la Charte, les fournisseurs s'engagent ainsi à respecter et à mettre en œuvre les principes décrits dans le Code d'éthique du Groupe et à s'assurer que leurs propres fournisseurs et sous-traitants les respectent et les mettent en œuvre, dans le respect des dispositions légales applicables. Le respect de cette Charte par les fournisseurs constitue l'une des obligations essentielles des contrats.

SYSTÈME DE CONTRÔLE, SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

Au niveau de la Caisse des Dépôts

Le suivi des fournisseurs et des sous-traitants n'est pas formalisé à l'échelle de tous les segments d'achat de l'Établissement public. Les acheteurs en charge des achats approvisionnements généraux opèrent un suivi des fournisseurs représentatifs.

Au niveau des filiales

CNP Assurances a noué un partenariat avec EcoVadis pour mutualiser le suivi des performances RSE des fournisseurs dans une plateforme collaborative, qui comprend 150 secteurs d'activité et 95 pays. À l'issue de leur évaluation, les fournisseurs reçoivent un retour approfondi sur leurs pratiques RSE et la liste des principaux points forts et points d'amélioration. CNP Assurances demande des évaluations fournisseurs pour les principaux appels d'offres et référencements, et prend en compte la note EcoVadis dans la notation des offres. Une campagne annuelle de notation est lancée en parallèle auprès de ses 200 fournisseurs les plus importants.

Le groupe Compagnie des Alpes porte une attention particulière à la conformité et au niveau de sécurité des articles thématiques vendus dans les boutiques des Destinations de loisirs. Des audits sont notamment menés dans les usines fabriquant des jouets, sur la base de critères sociaux (travail des enfants, travail forcé, discrimination, temps de travail, rémunération, santé/sécurité, etc.) et de qualité (contrôle matières premières, processus de fabrication, etc.)

Egis a mis en place une démarche de contrôle et de suivi centralisée, structurée et animée sur les questions d'éthique des affaires. Il n'y a pas de démarche centralisée sur les autres sujets mais quelques bonnes pratiques au niveau des Moyens Généraux et de la direction des systèmes d'information (clauses environnementales, exigences en matière de sécurité, etc.). L'évaluation RSE des fournisseurs est documentée dans une procédure « Achats et sous-traitance externe ».

Icade a signé des partenariats avec des prestataires dont la mission est de collecter et de vérifier l'ensemble des documents administratifs permettant d'attester que les entreprises qui travaillent pour elle respectent le Code du travail. Tous les marchés de travaux du pôle Promotion ainsi que tous les achats des pôles Services et Foncière Tertiaire exigent des fournisseurs l'abonnement à cette prestation.

Au niveau du groupe SNI, chaque nouveau marché mis en place par la direction des achats et des marchés Groupe prévoit un contrôle et un suivi systématique des enjeux auxquels s'est engagé le fournisseur.

Au niveau de la Société Forestière, les marchés de travaux passés pour le compte des propriétaires forestiers institutionnels sont contractualisés dans le cadre de leurs engagements de certification de gestion durable PEFC. Les entrepreneurs de travaux forestiers répondant aux appels d'offre s'engagent ainsi à respecter les cahiers des charges de PEFC ou à y adhérer. La Société Forestière est attentive au respect de ces engagements lors de la contractualisation et du suivi des marchés pour le compte des propriétaires.

En 2015, Transdev a réalisé sur un réseau pilote une cartographie des risques et une évaluation des fournisseurs à risques en matière de sous-traitance de transport. Des travaux ont également été effectués avec un prestataire externe pour élaborer un questionnaire RSE qui permettra d'internaliser l'évaluation des fournisseurs.

INTÉGRATION DE CRITÈRES RSE DANS LES OPÉRATIONS D'ACHAT

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du Groupe.

Entité	Part des opérations intégrant des critères d'achats responsables (en %)	
	Fonctionnement interne	Métiers
Etablissement public	83	0
CNP Assurances	100	100
Icade	ND	100 (Pôle Promotion)
SCET	40	ND

Au niveau de la Caisse des Dépôts

83% des contrats d'achat réalisés dans le cadre du fonctionnement interne de l'Etablissement public intègrent des critères d'achats responsables. C'est en particulier le cas de 100% des achats généraux et immobiliers. Les achats métiers peuvent comprendre des clauses RSE mais aucun critère spécifique n'est inséré à ce jour dans les consultations de prestations intellectuelles métiers.

Au niveau des filiales

Toutes les opérations d'achat de CNP Assurances réalisées en 2015 entrent dans le cadre de la politique d'achat responsable de l'entreprise. Les principaux appels d'offres et consultations comportent un volet RSE, critère de qualification de la proposition. Des clauses contractuelles sur la protection des travailleurs figurent notamment dans les contrats.

Les clauses des contrats signés par les filiales de la Compagnie des Alpes reflètent l'attachement du Groupe à ne pas participer à des pratiques de travail dissimulé ou ne respectant pas la réglementation. Le Groupe prévoit par ailleurs des clauses relatives à la protection de la propriété intellectuelle ainsi que des licences et, lorsque cela pertient, à la protection de l'environnement. Le cas échéant, le contrat prévoit également un plan de prévention, éventuellement accompagné d'un guide prévention-Sécurité-Environnement. De même, les services achats participent à la suppression des produits chimiques les plus dangereux en les refusant ou les limitant lors des commandes.

En 2015, Icade a atteint ses objectifs de déploiement de la charte d'achats responsables. 100% des fournisseurs ayant signé en 2015 des contrats de prestations de services auprès du Pôle Foncière Tertiaire ont intégré cette charte. Il en est de même pour 100% des nouveaux chantiers du pôle Promotion (hors co-promotion dont la gestion administrative n'est pas contrôlée par Icade), le pôle Promotion représentant environ 65% des achats d'Icade (donnée estimée). Enfin, concernant le pôle Services, la charte est intégrée dans le « guide de bonne conduite » et fait maintenant partie du dossier légal obligatoire pour l'habilitation des fournisseurs. 45% des fournisseurs d'Icade Property Management (IPM), représentant 67% du montant total des achats (hors énergie), l'ont signée à fin 2015 (objectif de 80% à fin 2016). Sur le plan du fonctionnement interne, Icade a recours à de tels critères pour les équipements informatiques, les prestataires de voyage, les achats de fournitures (papier labellisé) et les achats auprès du secteur protégé et adapté par exemple.

La SCET a notamment recours à des fournisseurs et prestataires labellisés détenant des certifications en matière de développement durable. Elle prend également en compte des critères de développement durable pour le choix des bureaux qu'elle loue, comme ceux du siège.

Au niveau de la Société Forestière, les marchés de travaux passés pour le compte des propriétaires forestiers institutionnels sont contractualisés dans le cadre de leurs engagements de certification de gestion durable PEFC. Les entrepreneurs de travaux forestiers répondant aux appels d'offre

s'engagent ainsi à respecter les cahiers des charges de PEFC ou à y adhérer. La Société Forestière est attentive au respect de ces engagements lors de la contractualisation et du suivi des marchés pour le compte des propriétaires.

Afin de permettre à ses acheteurs de sélectionner les fournisseurs en France sur la base de critères RSE, Transdev a intégré de tels critères dans les demandes d'information (RFI) destinées notamment aux nouveaux fournisseurs. Les questions portent sur la mise en place de la démarche de développement durable et de son suivi, ainsi que sur les certifications ISO 9001 et ISO 14001. La pondération des performances des fournisseurs en termes de RSE dépend de la famille d'achat.

Concernant les autres filiales, la donnée consolidée n'est pas disponible ou le montant d'achats n'est pas assez significatif pour qu'elle soit suivie.

PART DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS CONTROLÉS SUR DES CRITÈRES RSE

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du Groupe.

Entité	%
CNP Assurances	45,4
SCET	10,0 (est.)
Société Forestière	10,0 (est.)

A ce jour, l'Etablissement public ne réalise pas de contrôle de ses fournisseurs en matière de RSE spécifiquement.

Au niveau des filiales

CNP Assurances demande des évaluations fournisseurs pour les principaux appels d'offres et référencements, et prend en compte la note ECOVADIS dans la notation des offres. Une campagne annuelle de notation est lancée en parallèle auprès de ses 200 fournisseurs les plus importants. Fin 2015, 153 fournisseurs, correspondant à 45,4% du montant total des achats, ont été ainsi évalués.

Icade souhaitant pour sa part renforcer sa démarche d'achats responsables en 2016, l'évaluation de la performance RSE des principaux fournisseurs d'Icade Property Management et des prestataires de services du pôle Foncière sera mise en place.

D'autres filiales réalisent un contrôle partiel et ponctuel de leurs sous-traitants : Informatique CDC, la SCET et la Société Forestière. Egis, le groupe SNI et Transdev ne consolident pas cette information.

VOLUME D'ACHATS AUPRÈS DU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

Plusieurs entités du Groupe font appel à des fournisseurs et prestataires issus du secteur protégé et adapté. Les achats concernés portent principalement sur des travaux d'édition (impression, publipostage), de fournitures de bureau et d'entretien.

Entité	Montant (en euros)
Etablissement public	811 204
Bpifrance	685 000
CDC Biodiversité	2 000
CNP Assurances	ND
Egis (périmètre France)	225 000
Groupe SNI	ND
Icade	128 339
Informatique CDC	ND
Qualium Investissement	6 000
SCET	500
Société Forestière	150 000
Transdev	ND
GROUPE	2 008 043

Icade s'est notamment fixé pour objectif d'accroître ses achats auprès des entreprises de ce secteur de 30% d'ici 2016 et 50% d'ici 2018.

DÉLAI DE PAIEMENT DES FOURNISSEURS

Entité	Délai de paiement moyen (en jours)
Etablissement public	24,33 ²
CDC Biodiversité	32,00
CNP Assurances	51,00
Icade	Le délai de paiement généralement convenu avec les fournisseurs est pour l'essentiel compris entre 30 et 60 jours.
Informatique CDC	54,00 ³
Qualium Investissement	Sauf cas particulier, le délai de paiement des fournisseurs des factures courantes (hors frais liés à l'étude des dossiers d'investissement) est généralement de 8/10 jours. Le délai moyen de paiement exact n'est pas calculé mais il est estimé que 90% des factures sont réglées à moins de 30 jours.
SCET	60,00
Société Forestière	51,00 ⁴

² Délai de paiement moyen de 24,33 jours si on prend pour base de calcul toutes les factures payée (moyenne de 17 jours pour les 41 813 factures dématérialisées et moyenne de 33 jours pour les 35 327 factures papier). Ce délai passe à 30,57 jours en moyenne si on ne prend en compte que le périmètre des factures concernées par le paiement des intérêts moratoires (6207 factures dématérialisées et 34 718 factures papier).

³ Concerne toutes les factures datées de 2015 payées en 2015.

⁴ Plus ou moins 5 jours selon les agences.

ASSURER LA LOYAUTÉ ET LA TRANSPARENCE DES PRATIQUES

FORMATIONS SUR LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Formation des instances de gouvernance

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du groupe Caisse des Dépôts.

Dans plusieurs filiales du Groupe, l'intégralité des membres des instances de gouvernance ont été informés des procédures en matière de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent : Bpifrance, CDC Biodiversité, CDC International Capital, Egis, Icade, Qualium, SCET, Transdev. Dans le cas de la Société Forestière, cela concerne 50% des membres de la direction générale.

En matière de formation, cette part est de :

- Bpifrance : 100% ;
- Egis : 78% ;
- Société Forestière : 50%.

Cette information n'est pas disponible pour les autres filiales.

Formation des salariés

Cette donnée n'est pas consolidable à l'échelle du groupe Caisse des Dépôts.

La Direction des risques et du contrôle interne (DRCI) organise la formation de l'ensemble des collaborateurs concernés, conformément 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.

Les filiales du Groupe principalement concernées par ces sujets ont également procédé à la formation de leurs salariés occupant des fonctions sensibles :

- Bpifrance : 100% ;
- CNP Assurances (donnée non consolidée) ;
- Egis : 85% ;
- Icade : 75% ;
- Qualium Investissement : 100% ;
- SCET : 20%.

Egis a mis à jour en 2015 le recensement des collaborateurs directement exposés au risque de corruption (profils commerciaux et opérationnels) et devant assister à une formation présentielle. 351 collaborateurs ont été formés dans l'année.

Concernant Icade, 100% des collaborateurs identifiés comme sensibles au sein des pôles Foncière et Promotion (qui représentent 75% des effectifs) ont été formés à la lutte contre la corruption en 2015, soit un total de 150 collaborateurs. Le programme sera finalisé en 2016 avec les collaborateurs du pôle Services. Les fonctions sensibles concernent les acquisitions/ventes de biens immobiliers pour compte propre et pour compte de tiers en France et à l'international (y compris tous les programmes immobiliers avec ou sans co-promotion) et l'activité de location.

En 2015, Qualium Investissement a renouvelé la formation de l'ensemble de ses collaborateurs (y compris la direction générale) à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.

La Société Forestière a dispensé des formations aux collaborateurs chargés des transactions.

Par ailleurs, l'ensemble des filiales du Groupe concernées par ces sujets ont mis ou s'appêtent à mettre leurs politiques et procédures en matière de LCB-FT à disposition de leurs collaborateurs, par le biais notamment des référentiels de procédures et d'espaces dédiés sur leurs intranets respectifs. La plupart transmettent également ces procédures aux nouveaux collaborateurs.

Information des partenaires commerciaux

Les filiales du Groupe les plus concernées par ces sujets ont mis en place une communication de leurs politiques et procédures en matière de LCB-FT auprès de leurs partenaires commerciaux.

CDC International Capital transmet ses procédures en matière de LCB-FT aux partenaires qui en font la demande. L'entreprise porte son attention sur la sensibilisation de ses partenaires aux questions LCB-FT et sur l'existence de process en la matière.

Egis a développé en 2015 un code d'intégrité « partenaires », qui constituera à partir du début de l'année 2016 l'un des documents de référence des contrats passés avec ses partenaires.

Les trois pôles d'activités d'l'cade ont mis en place et diffusé auprès de leurs fournisseurs et sous-traitants des chartes d'achats responsables, qui demandent expressément aux entreprises de s'engager sur la loyauté des pratiques notamment. Tout manquement grave et délibéré d'une entreprise aux principes exposés dans cette charte constitue un manquement à ses obligations contractuelles.

Informatique CDC a intégré un espace dédié à ces sujets dans les contrats de ses fournisseurs.

Qualium Investissement transmet le code de déontologie de l'entreprise, qui contient les procédures de LCB-FT, aux partenaires de son réseau, avec lesquels un contrat-cadre a été signé. Elle retransmet par ailleurs aux partenaires situés dans des pays sensibles les alertes et informations transmises par la Caisse des Dépôts ou les associations professionnelles (AFIC) et susceptibles de les concerner.

GRIEFS, AMENDES, ACTIONS EN JUSTICE

Actions intentées / griefs déposés	Nombre	Entités concernées	Détails
Actions en justice pour comportement anti-concurrentiel, infractions aux lois anti-trust et pratiques monopolistiques	1	SCET	Enquête de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) au sujet d'un appel d'offres foncier.
Griefs concernant les impacts sur la société	1	CNP Assurances	CNP Assurances a été sanctionnée en 2014 par l'ACPR sur les contrats non-réclamés. La loi du 17 décembre 2007 a créé pour les assureurs l'obligation de procéder à l'identification des décès non signalés spontanément, ainsi qu'à la recherche et au règlement des bénéficiaires. Elle a ainsi donné aux assureurs les moyens juridiques et pratiques de connaître le décès des assurés.

Actions intentées / griefs déposés	Nombre	Entités concernées	Détails
			<p>CNP Assurances a pris acte de la décision de sanction en 2014 de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), qu'elle juge sévère eu égard aux efforts déployés au quotidien par les équipes et aux moyens mis en œuvre depuis 2008. Elle tient également à rappeler qu'elle n'a tiré aucun profit de ces capitaux non réclamés : les produits de leurs placements ne sont pas revenus à l'entreprise mais ont augmenté les sommes dues à l'ensemble des assurés, comme c'est le cas pour tous les contrats d'assurance vie.</p> <p>Au-delà de l'engagement pris devant le Collège des sanctions fin 2014 de traiter les 99 618 des contrats non réglés antérieurs à 2007, l'entreprise a également traité à fin 2015 les 44 246 contrats 2008-2010.</p> <p>Les moyens internes ont été renforcés progressivement au vu de la complexité des opérations. En 2015, c'est plus de 300 ETP qui se consacrent au traitement des contrats décès quelle que soit la date de survenance du décès. 59 700 bénéficiaires de contrats non réclamés ont été retrouvés en 2015 pour un montant total versé de plus de 180 M€.</p>
Griefs concernant les impacts sur les droits de l'Homme	1	Caisse des Dépôts	<p>La Caisse des Dépôts a été assignée en 2013 par le Conseil Représentatif des Associations Noires de France (CRAN) au motif que cette dernière aurait participé au processus de décolonisation d'Haïti. Cette procédure n'a toutefois pas abouti (assignation non placée). En 2014, la Caisse des Dépôts a été assignée par le CRAN une seconde fois pour les mêmes motifs, cette procédure est en cours. L'Agent Judiciaire de l'Etat a également été assigné par le CRAN.</p>
Griefs concernant les impacts environnementaux	29	Transdev	<p>Griefs détectés dans des réseaux locaux situés à l'international, ont été réglés selon les dispositions locales.</p>
Sanctions pour non-respect de la réglementation environnementale	0		<p>Aucune des entités du Groupe n'a fait l'objet de sanction judiciaire ou de sanction pécuniaire concernant un éventuel non-respect de la réglementation environnementale. (Entités interrogées : Etablissement public, CDC Biodiversité, CNP Assurances, Compagnie des Alpes – donnée non disponible, Egis, Groupe SNI – donnée non disponible, Icade, Informatique CDC, Société Forestière, Transdev)</p>

RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Le périmètre des données ci-dessous portent sur les filiales du groupe Caisse des Dépôts particulièrement concernées par les enjeux de respect des droits de l'Homme, du fait de leur secteur d'activité ou de leur implantation à l'international.

POLITIQUES DES FILALES EN MATIÈRE DE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

CNP Assurances

Conformément à son engagement auprès du Pacte Mondial depuis 2003, CNP Assurances s'assure du respect des lois et de la réglementation des droits humains de chaque pays. CNP Argentine, le groupe Caixa Seguradora et CNP UniCredit Vita sont également signataires. Cet engagement se traduit notamment dans les relations avec les fournisseurs, ainsi que dans la gestion du patrimoine immobilier et des actifs financiers. L'intégration de critères sociétaux concerne en effet 81% des actifs financiers des entités situées en France, et le respect des droits de l'homme constitue un critère dans la sélection des investissements en actions et en obligations. Une liste des pays interdits sur l'ensemble des activités du Groupe a par ailleurs été établie, étendant notamment l'interdiction aux pays identifiés comme posant de graves problèmes au regard de la démocratie et des droits humains par Freedom House et Transparency International. Parmi les procédures qui garantissent le respect des droits civils et politiques appliquées au groupe CNP Assurances, on peut notamment citer : les codes et règlements intérieurs, les accords sur le droit syndical ainsi que les éléments concernant la protection des données personnelles.

Compagnie des Alpes

Les sites qui forment le groupe Compagnie des Alpes s'engagent à respecter la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, étant précisé que les directives de l'OIT sont entièrement traduites dans le droit du travail de la plupart des pays dans lesquels le Groupe CDA exerce ses activités. Des actions sont ainsi menées dans les différents sites du Groupe.

Egis

Le respect des droits de l'homme est l'un des fondamentaux recherché à tous les niveaux du groupe Egis, dont la vocation est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et du niveau d'équipement des territoires. Au-delà du respect des lois et règlements en vigueur là où Egis opère, le groupe a défini des règles de comportement applicables à tous transcrites dans une charte de déontologie disponible sur l'intranet. Le Groupe a par ailleurs adhéré au Pacte mondial en 2011. Il souhaite en faire progresser les 10 principes dans ses zones d'influence et s'engage à les intégrer dans sa stratégie, sa culture et ses modes opératoires. Son action porte enfin sur le respect du droit international du travail. Au-delà des aspects contractuels, cela se traduit également par des séquences de formation sur la diversité, les risques psycho-sociaux, afin de prévenir les situations de souffrance au travail.

lcade

L'entreprise est très attachée au respect des droits humains en son sein, et applique scrupuleusement toutes les réglementations françaises à ce sujet. Elle s'attache notamment 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. La responsabilité d'lcade en matière de respect des droits de l'Homme s'étend par ailleurs à ses sous-traitants, que l'entreprise estime devoir faire adhérer à ses valeurs. Par sa politique d'achats, elle attend notamment d'eux un traitement décent et conforme aux règles du travail français des salariés, ainsi que le refus du travail illégal.

L'engagement de Transdev sur ce sujet se traduit par son engagement au Pacte mondial ainsi que par l'intégration, depuis 2013, d'une charte RSE fournisseurs dans les contrats avec ses fournisseurs et sous-traitants.

ENJEUX ET IMPACTS DES FILIALES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Au niveau des filiales

Bpifrance exerce ses activités sur le territoire national et s'inscrit dans le parfait respect du Code du Travail ainsi que des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Un statut collectif d'entreprise ainsi qu'un accord sur le droit syndical sont par ailleurs applicables à l'échelle du groupe.

CNP Assurances

CNP Assurances et ses filiales s'assurent du respect des lois et de la réglementation de chaque pays. Elles ne recourent ni au travail forcé, ni au travail des enfants. Toutes les filiales partagent quatre grands principes : respect des droits de l'homme, liberté d'association et droit à la négociation collective, accompagnement des collaborateurs dans la durée et promotion de l'égalité des chances. Elles reportent annuellement sur leur situation sociale à la maison-mère, notamment sur ces points fondamentaux. Parmi les procédures qui garantissent le respect des droits civils et les politiques appliquées au groupe CNP Assurances figurent les codes et règlements intérieurs, les accords sur le droit syndical ainsi que les éléments concernant la protection des données personnelles. Le respect des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) se traduit par ailleurs dans les relations avec les fournisseurs et sous-traitants.

Compagnie des Alpes

Les sites qui forment le Groupe CDA s'engagent à respecter la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, étant précisé que les directives de l'OIT sont entièrement traduites dans le droit du travail de la plupart des pays dans lesquels le Groupe CDA exerce ses activités : refus de l'esclavage et du travail forcé, refus du travail des enfants, liberté d'association et de négociation collective, pratique d'une politique salariale équitable (respect des grilles salariales conventionnelles a minima), bannissement du harcèlement moral ou physique, bannissement de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession (accord parité professionnelle Femmes / Hommes), respect des lois et des normes du secteur en matière de temps de travail, non-discrimination, égalité des chances. Concernant le travail forcé et le travail des enfants, la seule activité du Groupe potentiellement concernée est la vente de certains produits dans les boutiques des sites. Sur cet aspect, des précautions sont prises sur les processus de fabrication.

Icade

Les enjeux et impacts d'Icade en matière de conditions de travail sont principalement la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, ainsi que le travail dissimulé sur les chantiers. Icade n'exerçant ses activités qu'en France, le respect du droit français garantit également le respect des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'élimination du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants.

En matière de liberté d'association et de droit à la négociation collective, Icade associe ses instances de représentation du personnel aux projets stratégiques et opérationnels, en conformité avec le droit social français et les conventions fondamentales de l'OIT liées. Icade lutte également contre toute forme de discrimination dans le recrutement, la formation, la promotion ou la rémunération. Les initiatives récentes menées pour renforcer les droits fondamentaux des salariés concernent notamment les plans d'actions et accords visant à lutter contre la discrimination (plan d'action intergénérationnel, plan d'action sur l'égalité hommes-femmes, politique handicap), un dialogue social nourri, au travers de 101 réunions paritaires ayant abouti à la conclusion de 5 accords et de 2 plans d'actions en 2015, une politique visant à assurer la santé/sécurité de ses salariés avec un dispositif important en matière de prévention des risques psychosociaux.

En matière de rémunérations, Icade veille ainsi au respect des salaires minima édictés tant au plan législatif qu'en matière conventionnelle, qu'il s'agisse des accords négociés au niveau de la branche professionnelle ou dans l'entreprise. L'entreprise 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 en outre 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).

En matière de lutte contre le travail illégal, sujet particulièrement sensible pour le secteur immobilier, Icade a signé des partenariats avec des prestataires dont la mission est de collecter et de vérifier l'ensemble des documents administratifs qui permettent d'attester que les entreprises travaillant pour Icade respectent le Code du travail. L'ensemble des marchés de travaux d'Icade Promotion ainsi que des achats d'Icade Services et du pôle Foncière Tertiaire exigent des fournisseurs l'abonnement à cette prestation.

SCET

Le principal enjeu en matière de droits de l'Homme est relatif aux sujets de discrimination. La direction des Ressources humaines, le comité d'entreprise et le CHSCT sont garants du respect de la politique déployée en faveur de la diversité. Ces valeurs ont été réaffirmées dans l'accord paritaire Hommes / Femmes. Le bilan social réalisé chaque année ne fait pas état de discrimination constatée. Par ailleurs, toutes les offres d'emploi de la SCET sont diffusées sur le site de l'AGEFIPH afin de favoriser l'embauche de personne en situation de handicap.

Transdev

Concernant les activités localisées en France, conformément à l'article art L 2242-8 du Code du travail, les négociations annuelles obligatoires sont organisées avec le ou les délégués syndicaux. Ces dernières permettent un temps de discussion privilégié pouvant porter sur les temps de travail à temps partiel à la demande des salariés, la prévoyance maladie dans les entreprises non couvertes par un accord d'entreprise sur ce thème, l'épargne salariale ainsi que sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Conformément aux conventions de l'OIT, l'ensemble des filiales de Transdev mettent en œuvre différents « types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les (...) employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. L'objectif principal du dialogue social étant d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs (...) »

INTÉGRATION DE CLAUSES RELATIVES AUX DROITS DE L'HOMME DANS LES CONTRATS ET ACCORDS DES FILIALES

CNP Assurances

Les principaux appels d'offres et consultations comportent un volet RSE, qui constitue un critère de qualification de la proposition. Signataire du Pacte Mondial, l'entreprise promeut systématiquement son engagement en faveur du respect des droits de l'homme auprès de ses sous-traitants et fournisseurs. Des clauses contractuelles sur la protection des travailleurs figurent notamment dans les contrats.

Compagnie des Alpes

Les clauses des contrats signés par les filiales de la Compagnie des Alpes reflètent l'attachement du Groupe à ne pas participer à des pratiques de travail dissimulé ou ne respectant pas la réglementation.

Egis

L'intégration de clauses relatives aux droits de l'Homme est courante dans les métiers, mais n'est pas consolidée au niveau du Groupe. Pour un projet d'aménagement par exemple, un "workers' welfare plan" est mis en place dès le stade de la qualification.

Transdev

Tous les contrats cadres de niveau Groupe comprennent la clause d'achats durables, qui renvoie au code d'éthique. Une campagne internationale de déploiement est par ailleurs prévue en 2016. En France, le déploiement du label FACE RSE va permettre le déploiement du code d'éthique en local.

RESPONSABILITÉS, SYSTÈMES D'ALERTE ET PROCÉDURES

Icade

Le dispositif de gestion des risques intègre les risques relatifs aux droits de l'Homme. Placé sous la supervision du comité d'audit, des risques et du développement durable, il s'appuie notamment sur une cartographie de plus de 300 risques opérationnels, dont la criticité est évaluée tous les semestres, ainsi que sur une évaluation des risques stratégiques par le Comex. Le dispositif de gestion des risques comprend un système d'alerte. Toute alerte, quelle que soit sa source, doit être centralisée par la Cellule d'alerte comprenant le Directeur des risques et le Directeur de la communication (ou leurs suppléants), qui décide ou non de convoquer la cellule de crise décisionnelle (Comex + directeur des risques). L'alerte est communiquée directement à la Cellule d'alerte ou bien remonte la voie hiérarchique jusqu'aux membres du Comité de coordination. Aucune alerte relative aux droits de l'homme n'a été remontée dans ce cadre en 2015.

Transdev a mis en place une adresse mail permettant de recevoir toute question sur la façon dont le code Ethique doit être appliqué, ou de la façon dont il faut traiter un conflit d'intérêts : ethics@transdev.fr.

Egis et le groupe SNI ne disposent pas de dispositif spécifique aux questions de respect des Droits de l'Homme. En matière de responsabilité, les dispositions légales s'appliquent.