



CAISSE D'ÉPARGNE
CAISSE NATIONALE

Paris le 8 janvier 2009,

Adhésion de la Caisse Nationale des Caisses d'Épargne au Global Compact
Diffusion d'une communication sur le progrès
Site international du Global Compact

A l'occasion de la mise en ligne de la Communication sur le progrès (COP) « Informations sociales et environnementales » je rappelle notre engagement et notre implication dans la diffusion et la mise en œuvre des dix principes du Pacte Mondial au sein des Caisses d'Épargne et auprès de nos parties prenantes, notamment nos fournisseurs.

La COP publiée est extraite de notre document de référence, année 2007.
Elle reprend, dans le respect de la loi NRE¹, la description et les résultats de nos principales actions en matière sociale et environnementale.

Bernard COMOLET, président des Caisses d'Épargne

¹ Loi sur les Nouvelles Régulations Economiques, article 116.

PARTIE 1 : INFORMATIONS SOCIALES
en relation avec les principes 2 et 6 du Pacte Mondial

1 Une politique active de ressources humaines

1.1 Evolution des effectifs du Groupe

En 2007, les effectifs gérés du Groupe Caisse d'Epargne ont atteint 51 200 Equivalent Temps Plein Moyens Mensuels (ETPMM).

La comparaison de cette donnée par rapport à 2006 (55 800 ETPMM) est rendue difficile par la différence de périmètre en 2007, suite à l'intégration de Natixis fin 2006. Ainsi, la notion d'effectifs gérés retenue en 2007 n'intègre pas les effectifs de Natixis (et également ceux de Nexity), ces entités étant détenues à moins de 50% par le Groupe. Toutefois, les ressources humaines de ces deux filiales participent activement au développement du Groupe Caisse d'Epargne.

Branche Caisse d'Epargne	41 767	Caisses d'Epargne	37 421
Caisses d'Epargne	37 421	Communautés informatiques	2 133
Communautés informatiques	2 133	Groupe Crédit Foncier	4 087
Organismes communs & entreprises du réseau	2 212	Banque Palatine	1 234
Entreprises du Groupe hors branche	9 479	Groupe Océor	1 714
		Assurance	355
Effectifs gérés - Groupe Caisse d'Epargne	51 245	Services immobiliers	1 250
Natixis hors CIFG (*)	21 959	CNCE	1 421
Nexity (*)	6 653	Autres filiales	1 631
(*) Effectifs fin de période		Effectifs gérés - Groupe Caisse d'Epargne	51 245

L'effectif des Caisses d'Epargne, cœur de métier du Groupe, représente 37 421 collaborateurs (ETPMM), soit près des trois quarts des effectifs gérés du Groupe, à un niveau stable par rapport à 2006.

L'effectif de la Branche Caisse d'Epargne, constitué des Caisses d'Epargne et des organismes communs, représentait 41 767 collaborateurs (ETPMM), soit 82% des effectifs gérés du Groupe, en légère progression (+0,3%) par rapport à 2006.

Le Groupe Caisse d'Epargne emploie principalement des collaborateurs en CDI : 47.162 personnes (95,5% du périmètre DRH Groupe) à fin décembre 2007.

Les remplacements de salariés absents constituent le principal motif de recours aux CDD (45% en effectif ETPMM), les formations en alternance et le surcroît de travail occasionnel constituant les autres motifs.

1.2 Les recrutements

En 2007, les recrutements externes en CDI (périmètre DRH Groupe) se sont élevés à 3 267 collaborateurs, dont 2 438 embauches externes directes et 829 transformations de CDD en CDI. En % du total de ces embauches externes en CDI, les femmes ont représenté 57,4% et les jeunes de moins de 25 ans 20%.

Les motifs de recrutement en CDD étant principalement conjoncturels (remplacements d'absences et surcroît de travail), les flux de recrutement annuels sont très élevés (7 800 pour le périmètre DRH Groupe dont 65% de femmes) par rapport à l'effectif inscrit CDD à fin décembre (2 197).

En 2007, le Groupe Caisse d'Epargne a connu une activité de recrutement soutenue et a mené une politique active en matière de recrutement. D'une part, le portail Internet dédié au recrutement, lancé en 2006, confirme son efficacité puisque 90 000 candidatures ont été recueillies en 2007 et d'autre part, le Groupe a innové en menant en novembre 2007, une opération de recrutement sur le site Second Life.

Celle-ci a rencontré un vif succès, avec plus de 1200 demandes de rendez-vous pour des entretiens virtuels avec des recruteurs du Groupe.

De plus, le Groupe a renforcé, en 2007, sa présence lors des événements de recrutement :

- participation aux salons (salons APEC dédiés aux profils commerciaux, salons Top finance/Profinance centrés sur les profils banque et finance, salons de l'Etudiants en région...) et aux forums sur les campus des principales écoles cibles, accompagnement des équipes RH des entreprises dans la mise en place d'opérations de recrutements collectifs locales...
- afin de renforcer l'impact et l'image du Groupe sur ces salons et forums, les équipes RH organisent des conférences ou participent aux tables rondes, afin de présenter les métiers du Groupe et valoriser la diversité des opportunités offertes.

Enfin, la DRH Groupe a initié, en 2007, une dynamisation de sa politique de Relations Ecoles :

- lancement d'une chaire Groupe Caisse d'Epargne « finances d'entreprise » avec l'école HEC (septembre 2007) et organisation de plusieurs manifestations sur le campus,
- participation de professionnels du Groupe aux rencontres métiers et échanges avec les étudiants de différentes écoles (Sciences Politiques, ESSEC, HEC...),
- Renforcement du partenariat avec Euromed-Marseille : parrainage de la promotion 2007-2010 par Charles Milhaud, lancement de la seconde promotion de « l'Aventure Caisse d'Epargne » (programme visant à accompagner le développement du Groupe Caisse d'Epargne sur le bassin méditerranéen).

1.3 Temps de travail

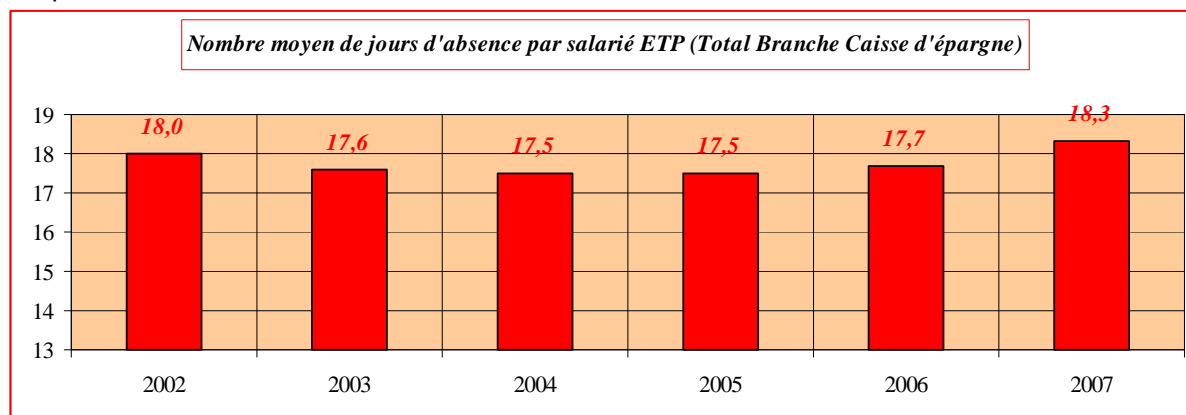
1.3.1 Durée du temps de travail en temps partiel et en temps plein

Les collaborateurs du Groupe Caisse d'Epargne travaillent en moyenne 35 heures par semaine (hors cadres au régime de forfait en jours et cadres dirigeants hors champ d'application de la durée légale du travail). L'organisation du temps de travail est cependant très contrastée d'une entreprise à l'autre ou entre le siège et le réseau, avec attribution ou non de jours de repos RTT selon l'amplitude hebdomadaire.

Les collaborateurs à temps partiel représentent 11,6 % des effectifs inscrits CDI du GCE (périmètre DRH Groupe) à fin décembre, les femmes représentant 90 % de cette population.

1.3.2 Absentéisme et motifs : nombre de jours d'absence par ETP

L'absentéisme reste stable à un niveau élevé depuis 2002, avec en moyenne 18,3 jours d'absence par salarié ETP² de la Branche en 2007 dont plus de 50 % au titre de la maladie. La réduction de l'absentéisme à des niveaux plus comparables à ceux observés dans le secteur bancaire ou dans l'industrie est un levier d'optimisation des ressources humaines que le Groupe va privilégier au cours des prochaines années.



² Estimation au 15/02/2008

2 Une gestion des carrières dynamique et une offre de formation enrichie

Le développement professionnel à travers la mobilité, la gestion des carrières et la formation est une priorité du Groupe Caisse d'Epargne afin d'optimiser les compétences des collaborateurs et leur motivation.

2.1 Accroître la mobilité des collaborateurs

Dans un contexte où marchés, métiers et technologies sont en constante évolution, le Groupe Caisse d'Epargne développe une politique active en matière de mobilité. Celle-ci est une source d'enrichissement du parcours professionnel des collaborateurs, et pour les entreprises, un moyen de disposer plus rapidement des compétences dont elles ont besoin.

Les entreprises du Groupe développent, depuis plusieurs années, des dispositifs de gestion individualisée des carrières permettant de progresser au sein d'une entreprise, notamment grâce à la mobilité interne. Depuis 2006, l'accent est mis sur la mobilité inter-entreprises, qui permet aux salariés de multiplier les opportunités, et au Groupe de fidéliser les collaborateurs. A cet effet, un nouvel espace sur l'Intranet, « Mobilité Groupe » est opérationnel depuis fin octobre 2006 et a bénéficié d'un large succès en 2007.

Le Groupe a également renforcé en 2007 ses dispositifs de fidélisation des collaborateurs à potentiel. Un parcours a été créé dont l'objectif est d'accompagner, dans leur réflexion sur leur projet de carrière, les collaborateurs du Groupe identifiés comme de futurs cadres supérieurs. Une première promotion de 42 personnes vient de terminer le parcours. Une deuxième promotion de 30 collaborateurs prendra la suite en 2008.

D'autre part, des comités de mobilités se sont tenus régulièrement avec Natixis, visant à proposer aux collaborateurs des évolutions de carrière supplémentaires, à l'international notamment.

La mobilité au sein du Groupe est donc une réalité concrète qui s'est traduite par un changement d'entreprises pour 300 collaborateurs en 2007.

2.2 Former les cadres dirigeants

La Gestion des Dirigeants a été renforcée en 2007 afin de préparer la nouvelle génération qui conduira le Groupe dans les années à venir. Deux processus clés sont en place :

- le système de plans de succession des postes de dirigeants, destiné à anticiper et accompagner les besoins des entreprises du Groupe ;
- le Parcours *Dirigeant*, réalisé en coopération avec l'Université des Caisses d'Epargne, qui a vocation à accélérer le développement de carrière de cadres et dirigeants à haut potentiel et favoriser l'émergence d'une nouvelle génération de dirigeants performants et solidaires.

2.3 Développer les compétences des collaborateurs grâce à des formations innovantes

En matière de formation, l'année 2007 a été marquée par la consolidation des orientations adoptées et des programmes créés en 2006. Les efforts de formation ont été soutenus et ont constitué un enjeu majeur pour le Groupe. Trois axes ont gouverné les actions menées en 2007 dans ce domaine : la professionnalisation des métiers dans un environnement de transformation des entreprises, la volonté de renforcement des qualifications et l'accompagnement des évolutions professionnelles.

Afin de répondre au mieux aux besoins du Groupe, l'offre de formation a été adaptée aux différents métiers qui composent le Groupe.

- La banque de détail étant au cœur du programme de formation, les commerciaux ont notamment pu profiter d'une offre e-learning mise en œuvre dans le cadre des parcours *Compétence Business Client* (CBC). Cette offre intègre l'actualisation des parcours *Crédit immobilier*, *Assurance vie*, le module *Traitement des successions* ainsi que le nouveau

parcours *Valeurs mobilières*. Les formations e-learning ont vocation à être développées, puisqu'elles apportent une réponse innovante à un besoin de formation à grande échelle, et ce dans un laps de temps réduit.

- Des actions à destination de la banque du développement régional ont également été menées au cours de l'année 2007. Dans la continuité des travaux engagés sur 2006, un parcours d'intégration au métier de chargés d'affaires entreprises a été mis en place. De plus, une offre e-learning a été créée pour le marché des tutelles et le marché des associations de proximité.
- Les fonctions supports ont aussi connu un enrichissement de leur offre de formation et les actions ont principalement été axées sur deux fonctions (Risques et Comptabilité) dans le but notamment de répondre aux évolutions réglementaires. L'axe de formation Risque a été complété en 2007 par une action certifiante sur le risque opérationnel. Cette formation longue est dispensée par le CARM Institute dans le cadre de l'Université des Caisses d'Epargne et 27 responsables des Risques opérationnels ont pu en bénéficier en 2007. Dans le domaine de la Comptabilité, l'année 2007 a été marquée par le déploiement de cinq programmes de formation liés aux normes IFRS.

L'offre de formation s'enrichit également de formations transverses. Ainsi, le projet *Performance SI* et le programme *Bénéfices Futur* font l'objet de modules spécifiques.

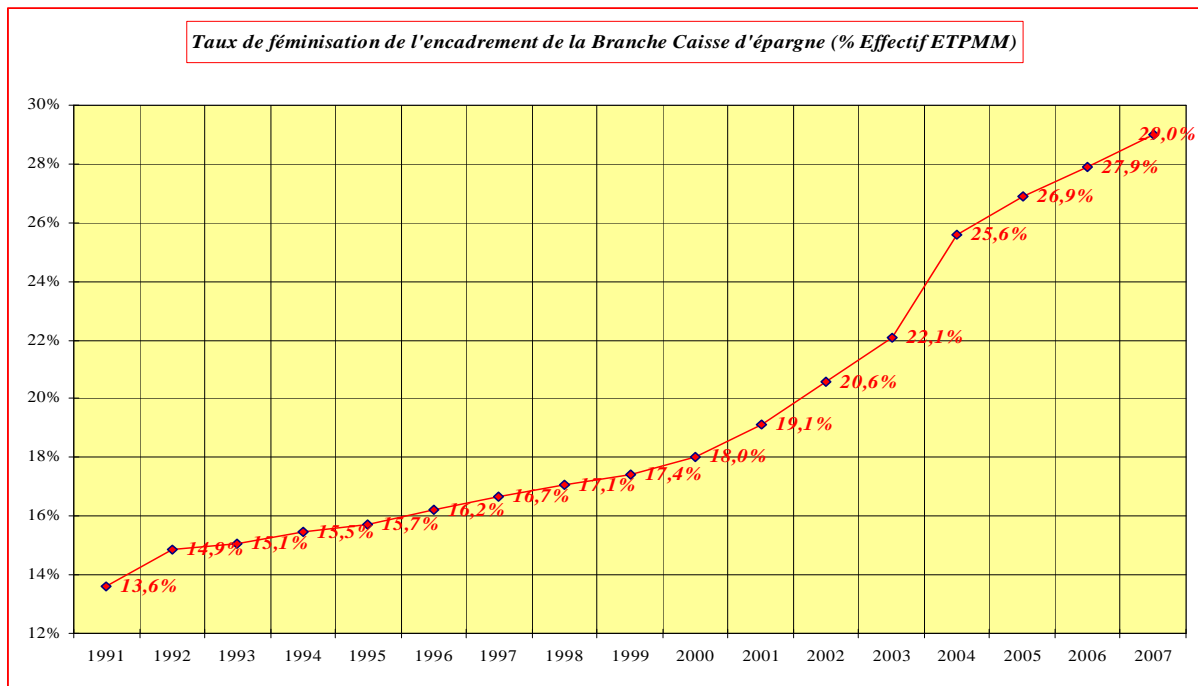
Au total, en 2007, l'investissement formation du Groupe est d'environ 100 millions d'euros, soit 5,4 % de la masse salariale.

3 Une politique forte pour promouvoir la diversité et respecter l'égalité

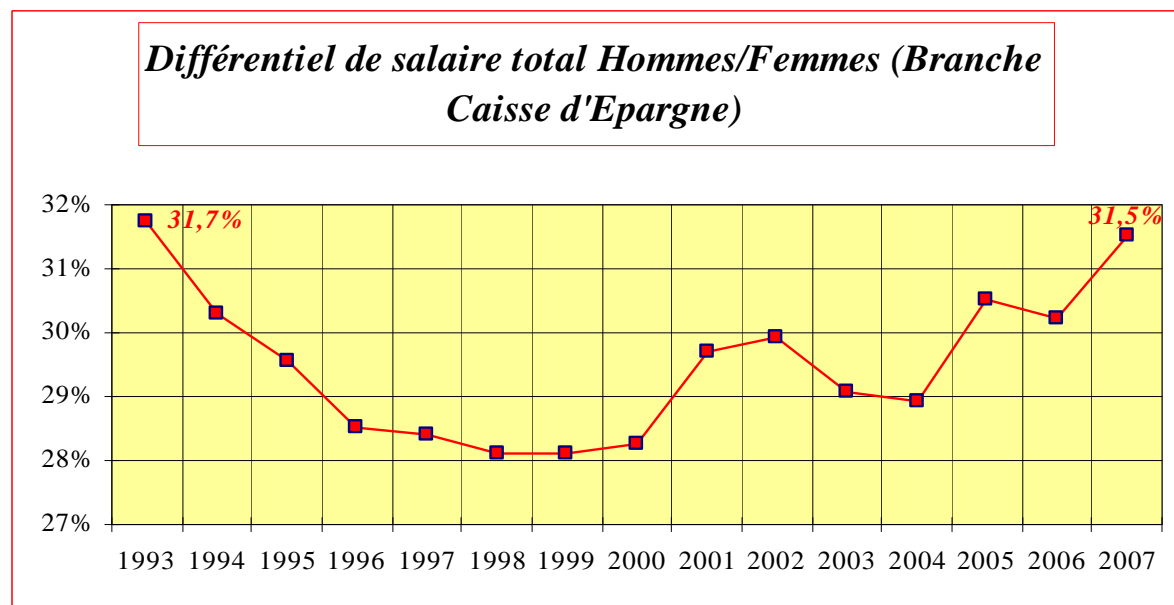
3.1 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La part des femmes dans la population progresse régulièrement depuis plusieurs années et a dépassé 50 % des effectifs de la Branche en 2007. La représentation des femmes est toutefois très contrastée d'une entreprise à l'autre (de 40 % à 63 % entre les Caisses d'Epargne) et entre les différents métiers (10 % pour les directeurs de groupe et 75 % pour les télé conseillers par exemple). Un des axes de la politique Ressources humaines du Groupe consiste à rééquilibrer la part des hommes ou des femmes dans certains métiers trop féminisés (ou pas assez) pour diminuer le poids des effets de structure expliquant l'essentiel des écarts de rémunérations constatés entre les hommes et les femmes.

Le Groupe Caisse d'Epargne s'efforce de promouvoir le plus possible l'encadrement féminin. Au sein de la Branche Caisse d'Epargne, le taux de féminisation de l'encadrement a doublé au cours des 15 dernières années pour atteindre 29 % des effectifs ETPMM en 2007. L'accord sur l'égalité professionnelle du 23 novembre 2007 signé au niveau de la Branche vise à accélérer ce processus pour porter la part des femmes dans l'encadrement à 36 % en 2010.



Avec un écart de salaire moyen par ETP de +31,6 % en 2007 en faveur des hommes (périmètre social DRH Groupe = 95 % GCE), et de +31,5 % au niveau de la Branche, le différentiel de salaire total entre les hommes et les femmes reste très élevé en dépit de la volonté du Groupe de favoriser l'accès des femmes aux métiers plus qualifiés, notamment dans l'encadrement. En effet, bien que les salaires par sexe à l'embauche restent quasiment identiques pour les débutants dans les principaux métiers (conseiller commercial, gestionnaire de clientèle, responsable et directeur d'agence), la recherche de candidats plus expérimentés pour les nouveaux métiers de la banque de développement régional, dans les fonctions de pilotage et de contrôle (conformité, risques,...) ainsi que dans l'encadrement supérieur contribue à maintenir voire à renforcer le poids des effets de structure dans le différentiel de rémunération constaté entre les hommes et les femmes (environ 50 à 60 % de l'écart depuis plusieurs années).



3.2 Lutter contre la discrimination

Afin de renforcer son engagement dans ce domaine et de mettre son expérience au service de la lutte contre toutes les formes d'exclusion et pour l'égalité des droits et des chances, le Groupe Caisse d'Epargne a signé en 2006 un accord collectif en faveur de l'emploi et l'insertion des personnes handicapées. Cet accord, conclu pour la période 2006-2008, fixe aux entreprises de la Branche Caisse d'Epargne trois objectifs majeurs :

- recruter 170 salariés handicapés,
- les intégrer durablement,
- gérer l'évolution de leur carrière.

En 2007, deux ans après la signature de cet accord, un premier bilan positif peut être dressé : 64 % de l'objectif d'embauches a été atteint et plus de 1 000 actions ont été réalisées par la Mission handicap et par les référents handicap nommés dans chaque entreprise.

En 2007, le Groupe Caisse d'Epargne a également axé sa politique sur la diversité. En ce sens, la direction des Ressources humaines Groupe s'engage à respecter trois principes :

- les seules compétences doivent être un critère d'embauche,
- la non-discrimination est un devoir moral,
- la diversité des cultures, des parcours est enrichissante pour une entreprise.

Indicateurs de la loi NRE - Partie Sociale - Exercice 2007	Périmètre
Emploi <i>Effectifs gérés en équivalent temps plein</i> : 51 245 <i>Embauches</i> : en CDD, 7.800 et en CDI, 3.701 dont 3.267 hors mobilité: <i>Difficultés de recrutement</i> : Pour palier à toutes difficultés de recrutement, le Groupe a mené de nombreuses campagnes de recrutement en 2007 et notamment sur site Second Life et dans les écoles. <i>Départs CDD/CDI</i> : 3.155 départs CDI vers l'extérieur hors mobilité <i>Heures supplémentaires</i> : 20 348 heures supplémentaires payées <i>Main d'œuvre extérieure</i> : 604 travailleurs temporaires en ETPMM <i>Informations sur le plan de réduction des effectifs et sauvegarde de l'emploi</i> : en 2007, la rubrique est sans objet.	Groupe Périmètre social DRH Groupe Périmètre social DRH CNCE Branche Caisse d'Epargne Branche Caisse d'Epargne
Temps de travail <i>- Durée du temps de travail en plein temps</i> : 35 heures en moyenne annuelle pour la plupart des collaborateurs (avec ou non jours de RTT selon l'horaire hebdomadaire) avec régime de forfait annuel en heures ou en jours pour certains métiers d'encadrement <i>- Durée du temps de travail en temps partiel</i> : Différentes formules de temps partiel allant de 50% à 80% voire plus. <i>- Absentéisme et motifs</i> : 8,5%, soit 18,3 jours par ETP en moyenne, dont plus de 50% pour la maladie	Périmètre social DRH Périmètre social DRH Branche Caisse d'Epargne
Charges sociales Le montant des charges sociales et fiscales sur rémunérations et autres (hors charges de retraite) au titre de 2007 pour le Groupe s'élève à 1 231 millions d'euros. Les charges de retraite sont de 362 millions d'euros sur la période	Groupe
Application des dispositions du Titre IV Livre IV du Code de travail (intéressement et participation) Le montant moyen d'intéressement versé en 2007 au titre de l'exercice 2006 s'est élevé à 5175 euros par salarié bénéficiaire, et 1 583 salariés ont bénéficié du versement de l'intéressement. L'abondement moyen par salarié a été égal à 1930 euros, et 1365 salariés ont bénéficié du versement d'un abondement.	CNCE
L'accord de participation aux résultats de type dérogatoire qui a pris effet le 1er janvier 2005 a été révisé par voie d'avenant le 29 juin 2006. Une nouvelle définition du bénéfice net comptable visant à exclure les éléments non récurrents à caractère exceptionnel a été prise en compte, à partir de l'exercice 2006, dans la formule dérogatoire de participation. Le montant moyen de participation versé en 2007 au titre de l'exercice 2006 s'est élevé à 882 euros par salarié bénéficiaire, et 1583 salariés ont bénéficié du versement de la participation. Egalité professionnelle hommes-femmes : Taux de féminisation des effectifs inscrits CDI+CDD : 50,8% (Branche), 51,7% (GCE) Taux de féminisation des effectifs inscrits cadres CDI+CDD : 29,8% (Branche), 34,8% (GCE) Différentiel de salaire de base par ETP : 25% (Branche), 25,4% (GCE) Différentiel de salaire total par ETP : 31,5% (Branche), 31,6% (GCE)	Branche Caisse d'Epargne / Périmètre social DRH
Les relations professionnelles et bilan des accords collectifs Quatre accords collectifs ont été signés au cours de l'année 2007 : - le 15 février : Accord concernant les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet et de la messagerie par les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche. Il est applicable au 1er avril 2007 pour une durée de trois ans et a pour but d'enrichir le dialogue social et de faciliter l'information des salariés. - le 9 mai : accord applicable dans le cadre du projet Performance SI, celui-ci se substitue à l'accord cadre du 4 juillet 2000 et a été conclu pour une période de 5 ans. Cet accord a comme objectif l'accompagnement de l'évolution de l'organisation informatique - le 23 novembre : accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes conclu pour une durée de 3 ans. Il vise en particulier à veiller à la parité des recrutements, l'égalité professionnelle en matière de rémunération, la formation et l'évolution des carrières. Il est complété par un accord sur les indicateurs pertinents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé pour une durée de 3 ans et remplaçant celui signé en 2004 - le 6 décembre : la NAO a abouti à la signature d'un accord de Branche avec pour axes prioritaires des mesures exceptionnelles pour les bas salaires (augmentation générale et revalorisation des salaires minimum - RAM) et la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.	Branche Caisse d'Epargne Communautés Informatiques et CNETI Branche Caisse d'Epargne Branche Caisse d'Epargne
Les conditions d'hygiène et de sécurité Des campagnes et actions ponctuelles ont été menées au cours de l'année : - une campagne de vaccination anti-grippale a été organisée au cours du mois de novembre, comme l'année précédente - une campagne de dépistage de cholestérol et de triglycérides a été menée pendant 3 jours du 18 au 20 juin 2007 par le service médical de la CNCE	CNCE
La formation Au total, en 2007, l'investissement formation du Groupe est d'environ 100 millions d'euros, soit 5,4 % de la masse salariale. 4 823 parcours e-learning CBC (« Compétences Business Client ») et 8 870 modules réalisés pour la directive MIF. 3 666 j/h/Formation sur le dispositif de Formation de la production bancaire à travers 139 sessions 143 collaborateurs formés à travers 13 sessions du Parcours Compétence Professionnelles En matière d'actions associées à la professionnalisation (financements OPCA), 5,5 millions d'euros ont été mutualisés	Groupe
L'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés Poursuite en 2007 des engagements pris dans l'accord national conclu pour la période 2006-2008. Aux deux tiers du parcours, l'objectif de 170 embauches de personnes handicapées est atteint à 64 %. La Mission Handicap et diversité mise en place au niveau du Groupe et les référents handicap nommés dans chaque entreprise, ont réalisé en deux ans plus de 1000 actions.	Branche Caisse d'Epargne
Les œuvres sociales L'association sportive des Caisses d'Epargne françaises (ASCEF) regroupe près de 3 400 licenciés, tous salariés ou ayant-droit du Groupe. Elle organise notamment, grâce au volontariat bénévole des licenciés, plus d'une vingtaine de challenges sportifs intra-groupe couvrant toutes les disciplines et représentant 2 500 participants. Les activités sociales et culturelles pour les salariés de la CNCE et leurs ayants droit sont gérées par le Comité d'entreprise. Les prestations vont de l'organisation de séjours de vacances pour les salariés et les enfants, l'accès à une médiathèque (livres, DVD...). Le comité d'entreprise permet également d'obtenir des tarifs réduits pour les théâtres et les cinémas. Top Form Ecureuil offre aux salariés de la CNCE la possibilité d'avoir accès à deux salles de musculation et cardio training ainsi qu'à une salle de cours collectifs.	Caisses d'Epargne CNCE CNCE
Importance de la sous-traitance GCE Achats, GIE dédié à l'ensemble des achats du Groupe a été créé en 2007. Avec plus d'une quarantaine d'adhérents et actionnaires, GCE Achats gère une puissance d'achats de 2,5 milliards d'euros. Un des objectifs de GCE Achats est de développer une politique de gestion de la relation fournisseurs par la mise en œuvre de plans de progrès structurés contribuant notamment à accroître la qualité des services rendus à la clientèle en intégrant les principes et objectifs de Bénéfices Futur. De plus, tous les contrats signés par le Groupe doivent notamment contenir une mention déclarative sur le respect de la législation en vigueur, tant en ce qui concerne les conditions d'emploi de ses collaborateurs (et notamment les articles L.143-3, L.320 et L.620-3 du Code du Travail) qu'en ce qui concerne les déclarations et règlements de cotisations aux différents organismes sociaux.	Groupe

Branche Caisse d'Epargne (82% GCE)

Périmètre social DRH (95% GCE)

PARTIE 2 : INFORMATIONS SOCIETALES

1 Les projets d'économie locale et sociale

2 948 projets soutenus en 2007

Fidèle à l'ambition de progrès social qui est à l'origine de la création des Caisses d'Epargne, le Groupe Caisse d'Epargne témoigne sur le terrain de son engagement. Banquier, il est aussi opérateur du logement social, acteur du développement local, promoteur du développement durable. Il prend également part aux projets favorisant l'accès à l'emploi et la lutte contre les exclusions liées au grand âge, au handicap, à l'illettrisme, au chômage. Banquier solidaire, les Caisses d'Epargne concilient la rentabilité économique avec le souci de l'intérêt général.

La loi confie aux Caisses d'Epargne le financement de projets d'économie locale et sociale : les PELS *écureuil & solidarité*, généralement conduits par des associations pour aider des personnes en situation de fragilité. Approuvée par l'assemblée générale de chaque Caisse d'Epargne, l'enveloppe dédiée aux PELS dépend des résultats de la Caisse d'Epargne et du montant des intérêts servis aux détenteurs de parts sociales. En 2007, elle s'est élevée au total à 55,7 millions d'euros, se répartissant en trois domaines d'intervention : les actions favorisant l'autonomie (25,9 millions d'euros), les actions de soutien à l'emploi (21,6 millions d'euros) et les actions favorisant le lien social (8,2 millions d'euros).

Les subventions constituent l'outil essentiel de soutien à un projet (83% de l'enveloppe) suivi des crédits (8 %) et des apports qui peuvent être en capital, en fonds de prêts d'honneur ou en nature (respectivement 2 %, 5 % et 2 %).

Sélection, suivi et évaluation

Dans le cadre des orientations de la Fédération Nationale des Caisses d'Epargne, chaque Caisse d'Epargne détermine ses priorités en fonction des besoins de sa région. Les administrateurs des sociétés locales d'épargne sont incités à présenter des projets et à s'impliquer dans leur suivi. Les Caisses d'Epargne disposent d'un responsable Intérêt général spécialement formé. L'Intranet du Groupe leur offre un espace d'échange et de reporting au niveau national, notamment avec des grilles de qualification.

Favoriser l'autonomie, faire davantage pour l'environnement

Les aides aux initiatives qui préservent l'autonomie des personnes âgées, malades ou handicapées, sont d'une grande diversité. La Caisse d'Epargne finance des équipements qui permettent aux bénéficiaires d'accroître leur mobilité, de continuer à vivre à leur domicile, d'éviter l'isolement social. Elle soutient les associations mobilisées en faveur des plus démunis et finance des moyens nécessaires à leur mission.

La Caisse d'Epargne soutient aussi des programmes permettant aux adultes de maîtriser les savoirs de base afin de favoriser leur accès au monde du travail.

Banque de proximité, la Caisse d'Epargne soutient des initiatives locales qui contribuent à la cohésion sociale. A côté du sport et de la culture, elle souhaite fortement promouvoir les projets en faveur de l'environnement. Le programme *Bénéfices Futur* prévoit de réaliser 1 000 projets dans ce domaine à horizon fin 2009.

Promouvoir le microcrédit

Parcours Confiance, lancé en 2006, s'est largement déployé en 2007. Ce dispositif s'adresse aux particuliers et aux micro-entrepreneurs en situation difficile. Il leur apporte un suivi global et personnalisé incluant un diagnostic, une offre bancaire adaptée, des formations à la gestion budgétaire assurées par Finances & Pédagogie et un soutien apporté par des organismes sociaux.

Pour assurer cet accompagnement, les Caisses d'Epargne participantes mettent en place une association Parcours Confiance qui noue des partenariats avec des structures comme l'UDAD, les CCAS, le Secours catholique ou les Restos du Cœur, et avec des spécialistes de l'accompagnement à la création d'entreprise tels que France Initiative, France Active, les Boutiques de Gestion ou la Fondation de la 2^e Chance.

Vingt Caisses d'Epargne se sont lancées dans ce dispositif auquel contribue une quarantaine de salariés en mission. L'objectif est d'atteindre un encours de 10 000 microcrédits fin 2009.

Promouvoir l'éducation financière

Créée en 1957 par les Caisses d'Epargne, Finances & Pédagogie forme et sensibilise tous les publics, sur les domaines liés à l'argent et à l'éducation budgétaire. En partenariat avec plus de 1300 acteurs locaux (structures d'insertion, associations, établissements scolaires, entreprises, collectivités...), l'association met en place des formations sur la pédagogie de l'argent, l'insertion bancaire et la prévention du surendettement.

Elle intervient ainsi auprès de personnes en situation de précarité, de relais sociaux, de salariés, et de jeunes scolarisés. Quel que soit le public concerné, Finances & Pédagogie vise à donner des repères pour favoriser l'autonomie financière. En 2007, elle a assuré 4 500 interventions (soit 12 000 heures de formation) auprès de 75 000 personnes.

2 La Fondation Caisses d'Epargne pour la solidarité

Créée en 2001 et reconnue d'utilité publique, la Fondation Caisses d'Epargne pour la solidarité agit contre toutes les formes de dépendance et d'exclusion liées au grand âge, à la maladie, au handicap ou à l'illettrisme.

Par son développement, l'engagement de ses équipes appuyées par de nombreux bénévoles, la Fondation incarne la volonté du Groupe Caisse d'Epargne d'être aux avant-postes de la solidarité en tissant des relations de proximité, des liens humains et chaleureux.

La Fondation abrite également onze fondations sous égide dont dix ont été créées par les Caisses d'Epargne pour agir au plus près des besoins de leur région.

La Fondation Caisses d'Epargne pour la solidarité intervient sous trois formes :

- opérateur à but non lucratif, elle développe et gère le premier réseau d'établissements et services pour les personnes âgées, handicapées ou malades ;
- acteur direct de la lutte contre l'illettrisme, elle propose un accompagnement aux jeunes en difficulté ;
- expérimentateur social, elle sélectionne et finance des projets innovants en faveur de l'autonomie des personnes et de la lutte contre l'exclusion sociale.

Personnes dépendantes : une capacité d'accueil en fort développement

En 2007, la Fondation a géré 82 établissements et services - dont 68 établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes - qui accueillent près de 5 000 personnes, six établissements pour personnes handicapées, trois établissements sanitaires qui ont reçu près de 2 000 patients en 2007, quatre services de maintien à domicile et environ 6 000 abonnés au réseau de téléassistance, principalement en milieu rural. 20 résidences proposent un accueil spécifique pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et 13 accueils de jour existent également dans les établissements.

En 2007, la Fondation a achevé six restructurations et constructions parmi lesquelles la résidence Jean Mazet à Felletin, inaugurée par le ministre de la Santé, et dans le XIII^e arrondissement à Paris, un nouveau pôle de trois établissements dédiés aux personnes handicapées.

Neuf résidences vont accroître significativement leur capacité d'accueil en 2008 et 23 dossiers d'autorisation de création d'établissements sont en cours ou ont été déposés.

Lutter contre l'illettrisme

Grâce au soutien des Caisses d'Epargne, plus de 900 jeunes en situation d'illettrisme ont été épaulés et suivis depuis 2003 dans les centres *Savoirs pour réussir* créés spécialement pour les accueillir. 17 centres sont aujourd'hui opérationnels dans toute la France et 600 jeunes ont été accueillis et suivis en 2007.

Le repérage des jeunes en situation d'illettrisme s'appuie sur les Journées d'Appel de Préparation à la Défense et les missions locales de lutte contre l'illettrisme.

Opérations d'intérêt général : 77 projets soutenus en 2007

Les entreprises du Groupe ont versé plus de 18 millions d'euros entre 2003 et 2007 pour financer des opérations d'intérêt général (OIG) définies et menées par la Fondation. 367 projets ont ainsi été sélectionnés sur cette période, permettant de transformer en actions concrètes des idées parfois très innovantes.

3 Parrainage et mécénat

Soutenir des sports accessibles et populaires

Le Groupe soutient depuis 2005 l'équipe cycliste Caisse d'Epargne dont il est devenu l'unique partenaire en 2007.

Partenaire depuis 2003 de la Coupe de France de football, la Caisse d'Epargne soutient par le biais de cette compétition l'ensemble des clubs amateurs et professionnels inscrits dans cette épreuve (plus de 6 500 clubs).

Le GCE soutient depuis 1978 la Fédération française d'athlétisme (FFA) et l'équipe de France. Il est partenaire fondateur et mécène du projet *Destination Athlé 2012*, un programme conçu par la FFA pour détecter et développer les talents de demain. La Caisse d'Epargne soutient aussi la pratique populaire de l'athlétisme : elle compte parmi les tout premiers partenaires de la course à pied dans toute la France.

Des engagements de mécénat au long cours

Le GCE est l'unique mécène depuis 28 ans du *Belem*, dernier témoignage vivant de la flotte française de commerce au long cours du XIXe siècle. Armé en navire-école civil, le *Belem* accueille chaque année plusieurs centaines de stagiaires et participe à de nombreuses manifestations organisées par les collectivités locales. Il aura prochainement sa maquette au Musée National de la Marine. Son nom signe le prix des Ecrivains de Marine et une saga en bande dessinée lui est consacrée.

Première banque des jeunes, la Caisse d'Epargne est aussi le principal mécène de la bande dessinée. Partenaire historique du Festival international d'Angoulême, devenu la première manifestation mondiale dans ce domaine, son engagement est relayé en région par le soutien de nombreuses manifestations consacrées à la BD.

En 2007, deux nouveaux développements ont été engagés : la création d'un site Internet consacré à la BD et l'instauration d'un dispositif innovant de soutien à de jeunes auteurs.

PARTIE 3 : FINANCES, DEVELOPPEMENT DURABLE ET ENVIRONNEMENT
relation avec les principes 7, 8 et 9 du Pacte Mondial

Il y a quelques années encore, le secteur de la banque, de l'assurance et de la finance en général ne se sentait pas pleinement concerné par le développement durable, considéré par le grand public comme un acteur du tertiaire dont l'activité avait un impact minime sur l'environnement. Depuis, une opinion publique de plus en plus soucieuse de la préservation de l'environnement et d'un développement humain plus équilibré a incité les banques et les compagnies d'assurance à revoir leurs responsabilités en tant qu'acteurs d'influence. En 2005, l'Orse³ édite le guide *Finance et développement durable* qui situe les différents enjeux du secteur et montre sa responsabilité importante dans le domaine de l'environnement en tant qu'acteur d'influence.

En mars 2007, les ONGs BankTrack⁴ et Les Amis de la Terre⁵ publient un rapport sur les politiques climatiques et énergétiques des banques, « *Banques françaises, banques fossiles ?* » et recommandent aux banques de mettre en place une politique globale de lutte contre le changement climatique.

1 Le Groupe Caisse d'Epargne et le développement durable

Acteur économique très impliqué dans la société, c'est tout naturellement que le Groupe Caisse d'Epargne a entrepris, dès 2003, une démarche globale de développement durable, mise en œuvre grâce à un dispositif complet. Dès 2003, le Groupe Caisse d'Epargne s'est engagé en signant le Pacte Mondial des Nations Unies et, pour établir un premier diagnostic, a sollicité une évaluation-notation de l'agence extra-financière Vigeo.

1.1 Le dispositif Développement durable du Groupe Caisse d'Epargne en 2007

- **Un comité de pilotage** composé du directeur général de la CNCE, de présidents de directoire de Caisses d'Epargne et de filiales ainsi que de directeurs de différents métiers de la CNCE.
- **Une direction du Développement durable et de l'Intérêt général**, créée en 2006.
- **Des responsables Développement durable (RDD)** dans chaque Caisse d'Epargne et filiale
- **Des indicateurs** dans six domaines dont celui de l'environnement, renseignés par les RDD dans une base de données, 3D, accessible sur l'intranet.
- **Des plans d'action développement durable** établis par la plupart des Caisses d'Epargne et filiales
- **Différents outils de reporting et de communication** : la *Lettre du Développement durable*, des espaces d'information sur l'intranet et sur le site Internet institutionnel du Groupe.

1.2 Une démarche accompagnée par des partenariats adaptés et efficaces

- **Avec Vigeo** : depuis 2004, pour distribuer l'autodiagnostic de RSE (responsabilité sociale d'entreprise) *Cordé* à ses clients PME
- **Avec l'ADEME** : depuis 2006, dans le cadre du Club Planète Gagnante, pour le prêt *Ecureuil Crédit Développement Durable*, proposé à ses clients particuliers.
- **Avec le WWF**, un partenariat stratégique depuis 2003, pour réduire son empreinte écologique et promouvoir des modes de vie durable.

En 2007, le partenariat s'est construit autour de trois axes :

³ ³ Observatoire de Responsabilité Sociale des Entreprises. Association qui regroupe plus d'une centaine d'acteurs économiques et sociaux. Le GCE est adhérent de l'ORSE et participe à ses travaux, notamment au sein du club des Finances.

⁴ Réseau d'Organisations Non Gouvernementales (ONG) et d'individus qui surveille les opérations du secteur financier privé (banques commerciales, investisseurs, compagnies d'assurance, fonds de pension) ainsi que les impacts de ses opérations sur l'Homme et la planète.

⁵ ONG de défense des droits de l'Homme et de l'environnement

- la mesure d'une démarche de progrès autour de quatre objectifs : 1) la réduction des émissions de gaz à effet de serre, 2) l'amélioration de la qualité environnementale des agences et des sièges, 3) des principes de durabilité dans la consommation du papier, 4) l'optimisation de la gestion des déchets ;
- des produits et un développement commercial en faveur de l'environnement : le *Livret A Kipouss*, lancé le 1^{er} décembre 2007, dans le cadre de *Bénéfices Futur*, le crédit photovoltaïque lancé par la Caisse d'Epargne de Provence-Alpes-Corse (CEPAC), l'opération « *Planète Attitude Junior* », lancée en septembre dans de nombreuses Caisses d'Epargne auprès du marché des jeunes, l'opération *S'Miles* avec la possibilité de réversion des points de fidélité sur un programme d'accès à l'eau au Niger.
- La communication avec la participation à l'*Appel des Enfants pour l'Environnement* auprès des écoles, le concours *Energies Futur* ouvert aux collaborateurs et à leurs enfants et sa présence à la convention de la Caisse d'Epargne de Picardie sur le thème du développement durable.
- L'adhésion à divers organismes (Orse, CSR Europe⁶, Comité 21⁷, Comité National du Développement Durable⁸, Comité de la Décennie⁹) permet de partager réflexion et expérience en matière de responsabilité d'entreprise.
- Des rapports de développement durable spécifiques publiés de 2003 à 2006¹⁰ ont rendu compte de cette démarche.

2 Actions phares en 2007

2.1 *Bénéfices Futur*, le programme d'engagements de développement durable du Groupe Caisse d'Epargne

Le 21 juin, devant la presse et les parties prenantes, le directeur général du Groupe Caisse d'Epargne, Nicolas Mérimol, a lancé *Bénéfices Futur*, un programme d'engagements pour un développement durable.

2.1.1 Les quatre pôles d'engagement de *Bénéfices Futur*

Promouvoir un marketing responsable, avec d'une part, une charte de marketing responsable et, d'autre part, l'étiquetage développement durable de ses produits et services sous trois angles : 1) risque supporté par le client, 2) intensité carbone du produit ou des activités financées, 3) intégration des critères sociaux et environnementaux dans la conception même du produit ou du service.

La lutte contre le réchauffement climatique, avec la réduction de ses émissions directes de carbone de 3 % en moyenne et par an, avec un engagement de division par quatre en 2050 ; une première étape consistait à réaliser un Bilan CarboneTM de la Branche Caisse d'Epargne, c'est chose faite, fin 2007 (cf. ci-dessous § 2.3).

La promotion de l'investissement socialement responsable (ISR), avec la proposition des produits ISR dans ses offres, notamment dans *Nuances 3D*.

Le développement des initiatives « banquier solidaire »¹, avec 1% du PNB consacré à la solidarité, et d'ici à 2009, le financement de 1 000 PELS dédiés à l'environnement et la distribution de 10 000 microcrédits.

⁶ Réseau de grandes entreprises européennes réunies pour favoriser la responsabilité sociale des entreprises

⁷ Comité français pour l'environnement et le développement créé en 1995 pour faire vivre en France l'Agenda 21, programme d'accords pour le 21^{ème} siècle, ratifié au Sommet de la Terre à Rio de Janeiro

⁸ Ce comité définit les grandes orientations en matière d'éducation pour le développement durable

⁹ Sur les exercices de 2003 à 2006

¹⁰ Observatoire indépendant des produits et services financiers

2.1.2 L'avis critique des parties prenantes

Un panel de parties prenantes, composé de représentants des Amis de la Terre, de Testé Pour Vous, l'ADEME¹¹ et du WWF¹² France participe aux choix méthodologiques sur l'étiquetage tandis que la charte de marketing responsable est rédigée en collaboration avec la CLCV¹³

2.1.3 Le déploiement auprès des collaborateurs et des clients

Bénéfices Futur est rapidement entré en phase de déploiement. Un responsable Bénéfices Futur a été nommé dans chaque Caisse d'Epargne, chargé de coordonner le projet dans son entreprise. Diverses opérations de communication ont été menées, à l'intention du personnel des sièges et des agences. C'est en effet en agences, que les clients vont faire connaissance avec *Bénéfices Futur* et seront amenés à poser des questions aux conseillers clientèle.

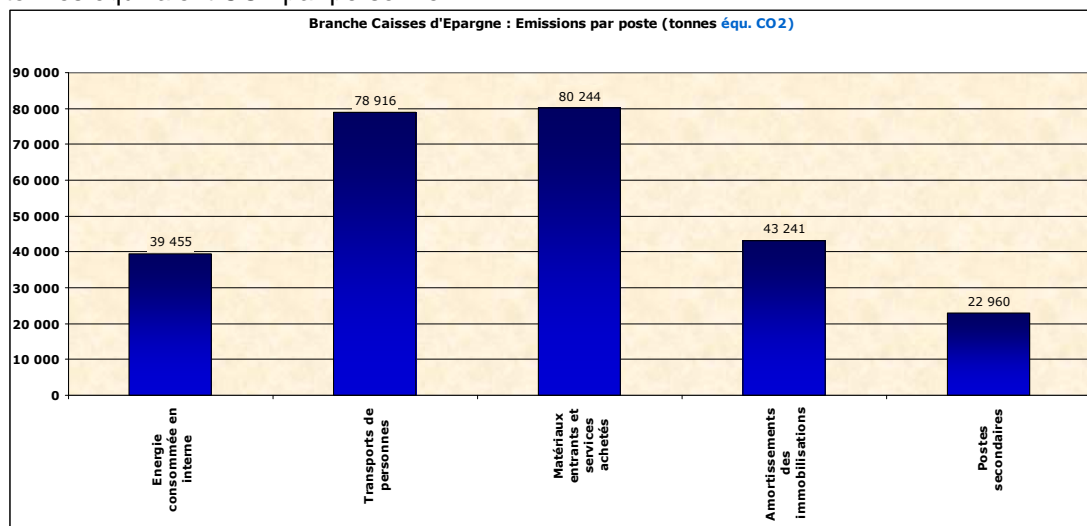
Fin 2007, tandis que chaque salarié prend la mesure des engagements pris, des équipes projets travaillent afin que le Groupe soit prêt, à l'heure annoncée, à répondre à ses engagements.

2.2 - Signature du Pacte Ecologique de Nicolas Hulot

Au nom du Groupe Caisse d'Epargne, le directeur général de la Caisse Nationale des Caisses d'Epargne, Nicolas Mérindol, a signé le Pacte écologique proposé par la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme en déclarant « *Fidèle à ses valeurs, le Groupe Caisse d'Epargne se mobilise sur le développement durable en tant qu'entreprise, en tant que banque, en tant qu'acteur engagé dans la société. C'est à ce titre que je soutiens pleinement le Pacte écologique* ».

2.3 - Réalisation d'un Bilan Carbone™ Branche Caisse d'Epargne

Dans le cadre de Bénéfices Futur, les Caisses d'Epargne se sont engagées à réduire de 3 % par an, en moyenne, leurs émissions directes de CO2 jusqu'en 2050. A fin 2007, sept Caisses d'Epargne et la CNCE avaient réalisé leur propre Bilan Carbone™. Une estimation globale a été étendue à l'ensemble des Caisses d'Epargne et à la CNCE : elle s'élève à 265 000 tonnes équivalent CO2, soit environ 7 tonnes équivalent CO2 par personne.



¹¹ Agence pour la Défense de l'Environnement et la Maîtrise de l'Energie

¹² ONG de défense de la nature et de l'environnement

¹³ Confédération du Logement et du Cadre de Vie

2.4 - Mise en place d'un Système de Management Environnemental (SME)

Un SME est un mode d'organisation interne qui permet d'aider une entité à connaître, puis à maîtriser les incidences environnementales de ses activités, produits et/ou services, en assurant l'amélioration continue de ses performances environnementales.

Les bases d'un SME s'appuyant sur la norme ISO 14001 ont été posées en 2007 avec deux entités pilotes : la Caisse d'Epargne Provence-Alpes-Corse et la Caisse Nationale des Caisses d'Epargne (CNCE). Dès janvier 2008, la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté a rejoint ce SME. Le SME s'appuie sur une déclaration de politique environnementale engageant les entités qui rejoignent ce SME. Un manuel environnement décrit les dispositions prises par une entité pour mettre en œuvre et suivre cette politique et les objectifs associés.

2.5 - Nouvel audit de l'agence de notation Vigeo

En 2007, après quatre années de déploiement de sa démarche de développement durable, le Groupe Caisse d'Epargne a souhaité demander une nouvelle évaluation-notation par l'agence Vigeo pour voir si les actions entreprises avaient permis de progresser, notamment dans les domaines qui avaient montré des faiblesses lors du diagnostic de 2003. Le point faible majeur en 2003 résidait dans le domaine de l'environnemental sur les impacts directs liés à l'activité des sièges et des agences. Une synthèse des résultats figure dans le rapport développement durable 2004.

En 2007, l'investigation porte toujours sur le périmètre du réseau des Caisses d'Epargne (à l'exclusion des filiales). Elle a été menée au niveau de la CNCE, tête de réseau, et de quatre Caisses d'Epargne. Concernant l'environnement, Vigeo a noté des points forts – un engagement clair en matière de lutte contre le réchauffement climatique dans le cadre de *Bénéfices Futur*, une organisation interne facilitant le partage de bonnes pratiques environnementales, un outil de reporting environnemental ainsi qu'un système de management environnemental en cours de définition –, et des points faibles – une gestion financière qui n'intègre pas les critères « ESG », l'absence de politique formalisée en matière de gestion des déchets, l'insuffisance de politique sur les déplacements professionnels, des responsables de développement durable partiellement formés à l'environnement, une mobilisation variable des directions du Groupe.

Une synthèse des résultats de l'audit est disponible sur le site Internet www.groupe.caisse-epargne.com.

3

Autres actions mises en œuvre ou poursuivies en 2007

3.1 - Prise en compte de l'environnement dans les produits et services proposés par le Groupe

3.1.1 Le prêt *Ecureuil Crédit Développement Durable* en partenariat avec l'ADEME, destiné, d'une part, au financement de travaux d'amélioration de l'habitat, permettant de réaliser des économies d'énergie et, d'autre part, au financement de véhicules propres ou peu polluants. Le montant maximum du prêt est de 21 500 € et la durée maximum de 120 mois. Les frais de dossiers sont offerts.

Fin 2007, des prêts « amélioration de l'habitat » avaient été accordés pour un montant total de 7,13 millions d'euros tandis que plus de 2 millions d'euros avaient été accordés pour le financement de véhicules propres ou peu polluants.

3.1.2 Crédit *Concepto DD*

La Caisse d'Epargne de Provence-Alpes-Corse (CEPAC) met à disposition de ses clients des solutions de financement et d'accompagnement dédiées à l'installation et à l'utilisation des énergies propres et renouvelables pour l'habitat ancien.

Dans ce cadre, la CEPAC a passé, en 2007, un partenariat avec la société Solaire Direct qui commercialise et installe des panneaux photovoltaïques. *Crédit Concepto DD* est soutenu par le WWF.

3.1.3 L'outil **Cordé** en partenariat avec Vigeo

L'outil d'autodiagnostic *Cordé*, élaboré en 2004 en collaboration avec l'agence de notation sociétale Vigeo, offre la possibilité aux dirigeants de PME de porter un regard sur les forces et faiblesses de leur entreprise sous les critères du développement durable et de s'inscrire dans une démarche de responsabilité sociale.

Cordé est aujourd'hui proposé dans sept Caisses d'Epargne dont deux d'entre elles depuis 2007 (Picardie et Bourgogne Franche-Comté).

3.1.4 Programme « **Facilité Haute Qualité Environnement** »

Le programme « *Facilité Haute Qualité Energie Environnement* » permettra de financer les projets de collectivités et organismes publics dont le projet de construction ou de réhabilitation s'inscrit dans la lutte contre le réchauffement climatique et une meilleure gestion de l'environnement urbain.

En novembre 2007, dans le cadre de ce programme, la Banque européenne d'investissement a décidé d'attribuer une enveloppe de refinancement de 350 millions d'euros.

3.1.5 Le Bilan Carbone™ collectivités de l'ADEME

La Caisse Nationale des Caisses d'Epargne a soutenu financièrement (sur trois ans) le développement de la version « collectivités » qui vise à accompagner les collectivités dans la réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre.

3.1.6 La certification « **Habitat et environnement** » et la prise en compte de l'environnement dans le logement social

Les engagements de l'USH¹⁴ en 2007, au congrès HLM de septembre, puis ajustés en fonction des conclusions du Grenelle de l'environnement sont ambitieux. Après l'adoption de la charte de l'environnement en 2007, les ESH du GCE Habitat se sont engagées dans une déclinaison opérationnelle avec des résultats réels :

- Dans le groupe Sia Habitat comme dans le groupe Logirem¹⁵, les opérations de construction neuve s'inscrivent dorénavant dans une démarche « haute qualité environnementale » et sont certifiées « habitat et environnement »
- En ce qui concerne le parc existant, des actions de réhabilitation et de maintenance prennent en compte des objectifs de la charte en matière d'énergie et de gestion de l'eau, comme la modernisation des chaufferies (ex. : chaudières gaz à condensation) ou la mise en place quasiment terminée de compteurs individuels d'eau et d'équipements pour le tri sélectif.
- Quant au dernier point de la charte sur la sensibilisation des locataires et des collaborateurs, de nombreuses formations ont été dispensées et ont été mis au point les premiers guides d'utilisation des logements certifiés.

3.1.7 L'approche en coût global du Crédit Foncier pour favoriser la réalisation de travaux d'économie d'énergie ou le financement de logement à faible consommation énergétique.

Cette approche consiste à prendre en compte, dans le calcul de l'endettement du client, une partie des économies d'énergie générées par l'occupation d'un logement peu énergivore (logement neuf ou ayant fait l'objet de travaux d'économie d'énergie). L'intégration de ces économies de charges dans la capacité d'emprunt facilite la réalisation des projets de qualité. Cette approche a été déployée pour le financement de travaux d'économie d'énergie en avril 2007 (prêt *Foncier Evolution Energie*) puis, pour le financement de logements neufs en octobre 2007.

¹⁴ Union Sociale pour l'Habitat, regroupant les organismes HLM

¹⁵ Filiales dédiées à la construction et à la gestion de logements locatifs sociaux

Un partenariat avec l'association Promodul, qui fédère plus de 60 industriels et acteurs de la filière du bâtiment autour d'une démarche sur le développement durable. Ce partenariat s'est concrétisé par la mise en place sur le site www.creditfoncier.fr d'un logiciel conçu par Promodul permettant de mesurer la consommation énergétique d'un bien et de simuler les travaux les plus efficaces pour réaliser des économies d'énergie. Ce partenariat va se prolonger en 2008 avec la mise à disposition auprès du réseau Crédit Foncier d'une version simplifiée de ce logiciel, pour inciter les clients à réaliser des travaux d'économie d'énergie lors de l'acquisition d'un bien ancien.

La fréquentation du simulateur Promodul, mis en ligne en février 2007 sur le site www.creditfoncier.fr, a été de 13 300 visiteurs en 2007, ces visiteurs ont laissé 149 demandes de crédit à la suite de leur simulation.

3.1.8 Les fonds d'Investissement socialement responsable (ISR) des Caisses d'Epargne

Créé en 1994, le fonds ***Insertion Emplois*** est qualifié de solidaire car 5 à 10 % du fonds sont investis dans des titres non cotées de structures solidaires, créatrices d'emplois pour des personnes en grande difficulté. C'est un fonds actions de la zone euro, dont 50 % françaises, sélectionnées selon des critères de développement durable. Ce fonds a obtenu le label *Finansol*.

Le fonds ***Insertion Emplois Equilibre***, créé en 2006 avec les mêmes critères que le précédent, offre l'accès au financement solidaire et à l'ISR dans un cadre de gestion prudente (65 % de produits de taux et 35 % de produits actions). *Insertion Emplois* et *Insertion Emplois Equilibre* sont des supports de l'épargne salariale.

Le fonds *Ecureuil 1, 2, 3... Futur* est un fonds ISR « classique » d'actions de la zone euro dont 60 % françaises.

Actif global au 31 décembre 2007 :

- du FCP *Insertion Emplois* : 224,81 millions d'euros;
- du FCP *Insertion Emplois Equilibre* : 74,7 millions d'euros;
- du FCP *Ecureuil 1, 2, 3... Futur* : 145,97 millions d'euros.

Deux de ces trois fonds ISR sont actuellement proposés aux clients des Caisses d'Epargne : *Insertion Emplois* et *Ecureuil 1, 2, 3... Futur*.

Au 31 décembre 2007, nombre de clients Caisse d'Epargne porteurs :

- du FCP *Insertion Emplois* : 2 589, pour un encours de 18,21 millions d'euros;
- du FCP *Ecureuil 1, 2, 3... Futur* : 24 326, pour un encours de 87,25 millions d'euros.

Le fonds environnemental de Natixis AM

Le fonds ***Natixis H₂O*** est un fonds actions dont 75 % minimum de la Communauté européenne (éligibilité au PEA). Il a vocation à bénéficier du développement des marchés dont les activités relèvent des problématiques environnementales, énergétiques et de l'amélioration de la qualité de la vie. Le portefeuille sélectionne principalement des sociétés dans les domaines de la gestion de l'eau et des déchets, les énergies renouvelables, de la santé et l'amélioration de la qualité de vie, des éco transports, de la construction verte.

L'actif du fonds Natixis H₂O au 31 décembre 2007 était de 20,6 millions d'euros.

Les fonds environnementaux de Palatine AM

Deux fonds « environnementaux » sont gérés par Palatine AM :

- ***Palatine Or Bleu*** est un fonds « *actions internationales* » qui investit sur l'ensemble des thématiques de l'eau : adduction, recyclage, traitement de l'eau,... Seules les entreprises qui ont été identifiées comme apportant des solutions en matière de développement durable dans le secteur de l'eau sont sélectionnées (en est ainsi exclu tout investissement dans des valeurs considéré comme ne relevant pas d'une démarche de développement durable, tel que les eaux en bouteille ou les piscines). Un travail de référencement ISR a été entrepris avec l'aide de Novéthic au cours de 2007.

L'actif du fonds *Palatine Or Bleu* au 31/12/07 était de 58,8 millions d'euros.

- **Energies renouvelables** a été le premier fonds français investi sur la thématique des énergies renouvelables en 2005. Il s'agit d'un fonds « *actions internationales* » qui investit sur l'ensemble des énergies renouvelables : solaire, éolienne, géothermie, hydraulique,... . Sont sélectionnées les entreprises identifiées comme apportant des solutions en matière de développement durable dans la production d'énergie.

Le portefeuille d'Energies Renouvelables est en partie composé de petites valeurs qui ne font pas partie du champ de recherche des agences de notation extra-financières. Le référencement ISR de ce fonds pose donc plus de problèmes techniques.

L'actif du fonds *Energies Renouvelables* au 31 décembre 2007 était de 72 millions d'euros.

3.1.9 La prise en compte de l'environnement dans les métiers de Natixis

La banque a poursuivi, en 2007, la prise en compte des exigences et des nouvelles opportunités liées au développement durable, en travaillant sur le principal levier d'action d'un établissement financier : les investissements et les financements.

Une prise en compte des contraintes et opportunités du marché carbone

Natixis assure une veille active sur le marché émergent du carbone (permis d'émissions négociables, crédits carbone, projets Kyoto, etc.). Depuis l'entrée en vigueur, en 2005, du protocole de Kyoto, Natixis propose à ses clients une offre opérationnelle leur permettant de gérer leur contrainte carbone ou des saisir les opportunités liées à ce nouveau marché :

Les produits développés dans ce domaine permettent désormais de répondre aux divers besoins des clients de Natixis :

- sur le marché européen des permis de CO₂ : achat/vente spot ou à terme de permis de CO₂; les produits optionnels, dont le développement est rapide, peuvent également être proposés.
- sur le marché des crédits pour les projets répondant aux critères du protocole de Kyoto: les crédits issus des projets Kyoto réalisés dans les pays émergents sont en plein essor et deviennent des actifs de plus en plus liquides. Il est possible d'acheter/vendre à terme ces crédits auprès de Natixis.

La banque développe également une offre de produits structurés adaptés afin de répondre aux besoins spécifiques d'investisseurs intéressés par le marché du carbone.

Enfin, depuis 2007, Natixis est partenaire de la chaire « Nouvelles Stratégies Energétiques » de l'Ecole des Mines de Paris, au côté des entreprises EDF, KEOLIS, SAFRAN, SUEZ et TOTAL.

Le projet de création d'une chaire « Nouvelles Stratégies Energétiques » résulte de la certitude que les enjeux énergétiques vont conduire les entreprises, l'économie et la société à se transformer en profondeur. Parmi les mesures souvent considérées comme rapides figurent au plan technique le recours à la biomasse, et au plan économique l'élargissement des marchés de quotas à de nouveaux secteurs et systèmes de projets, nationaux ou mondiaux. C'est pourquoi la chaire consacrera ses travaux de recherche à ces deux axes : l'avenir de la biomasse énergétique, et le développement des outils de l'économie carbone.

Une forte croissance des financements dans le secteur de l'environnement et des énergies renouvelables

Natixis confirme sa place de leader dans le financement des énergies renouvelables, au travers de ses métiers de crédit bail, de financement de projets ou de gestion de fonds d'investissement spécialisés.

Natixis Lease, à travers notamment sa filiale Energéco, a participé en 2007 au financement de 28 dossiers pour un montant de 146 millions d'euros (soit une progression en montant de + 7,6 % par rapport à 2006). A ce jour, Natixis Lease a financé en cumul depuis 2001, 100 fermes éoliennes pour 924,75 MW.

Sur le parc installé en France qui est estimé à 2 500 MW environ à fin 2007, Energéco dispose de 587 MW installés (le solde 337 MW est en cours de construction), soit 23 % de part de marché en éolien.

Un soutien à l'émergence de nouvelles sources d'énergies renouvelables.

Outre le financement dans le secteur éolien (21 fermes), Natixis Lease a financé en 2007 d'autres types de production d'électricité renouvelables : hydraulique, biomasse, photovoltaïque et biogaz de décharge :

- * 101 596 K€ en éolien pour 186,68 MW (21 fermes)
- * 18 450 K€ en hydraulique pour 12,30 MW (3 centrales)
- * 10 680 K€ en biomasse pour 20 MW (1 centrale)
- * 7 650 K€ en solaire photovoltaïque pour 1,40 MW (1 centrale)
- * 1 733 K€ en biogaz de décharge pour 1,17 MW (1 centrale)

Natixis, par le biais de son département Financement de projets, a fortement développé son activité de financement des énergies renouvelables avec dix sept opérations financées au cours de l'exercice 2007 (contre quatorze en 2006) et une capacité globale de 3 782 MW (contre 1730 MW en 2006). Les projets - treize dans le secteur éolien et quatre dans le secteur du solaire - sont localisés en Europe et aux Etats-Unis.

Natixis a été reconnu comme le premier arrangeur mandaté en Europe (n° 4 mondial) en financements de projets « énergies renouvelables », selon le classement établi par Dealogic pour l'année 2006. *(sous réserve - en attente d'un texte pour encadré)*

Natixis Environnement et Infrastructures, filiale de Natixis, est une société de gestion agréée par l'AMF, spécialisée dans le financement de projets. Elle gère plusieurs fonds d'investissement dans le domaine de l'environnement (FIDEME, 46 millions d'euros et *European CarbonTM Fund*, 143 millions d'euros) et infrastructures (FIDEPPP, 200 millions d'euros).

Le FIDEME ayant été totalement investi, Natixis Environnement et Infrastructures a structuré en 2007 le fonds *EuroFideme2*, dédié au financement de projets d'énergies renouvelables en Europe.

L'*European CarbonTM Fund* (ECF), lancé en 2005 avec le soutien de grands établissements financiers européens, contribue à la lutte contre le réchauffement climatique, au travers du financement de projets permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre (cf. encadré).

Au total ce sont plus d'une vingtaine de transactions, correspondant à 55 millions de tonnes de CO² évitées, qui ont été conclues par l'ECF dans des pays d'Amérique Latine, d'Afrique du Nord et d'Asie.

Dans le contexte très dynamique du marché européen de CO² et de l'intérêt croissant des investisseurs pour le développement durable, Natixis Environnement et Infrastructures a lancé en 2007 l'*European Kyoto Fund*, dans lequel Natixis s'est engagé à hauteur de 50 millions d'euros.

Natixis Environnement et Infrastructures reçoit le prix « *Carbon deal of the year* »

Natixis Environnement et Infrastructures a reçu du magazine *Environmental Finance* le prix « *Carbon Deal of the year* » pour deux projets réalisés en Chine avec le groupe minier chinois Yangquan Coal Industry et développés dans le cadre du mécanisme de développement propre du protocole de Kyoto. Ces projets vont permettre de réduire de 17,8 millions de tonnes les émissions de gaz à effet de serre de mines de charbon situées dans la province de Shanxi. Le méthane capturé est utilisé pour produire de l'électricité pour le site mais aussi pour une usine voisine de production d'alumine. Ces investissements contribuent également à la sécurité des mineurs.

Une prise en compte des risques environnementaux dans les financements et l'assurance-crédit

Une fiche environnementale, systématiquement renseignée par les chargés d'affaires pour les comités de crédit, étudie l'impact environnemental des projets de financement, quel que soit leur montant. Cette grille de notation permet de porter un regard attentif sur le niveau d'impact du projet (de niveau A, B ou C en fonction du secteur ou du pays), le respect de la réglementation, les conclusions du rapport environnemental et les risques d'opposition au projet. L'utilisation de cette annexe environnementale mise en place depuis 2005 a été audité en 2007 afin d'optimiser son contenu et de l'appliquer à un plus large périmètre.

Par ailleurs, depuis 2006, une veille sur les projets les plus sensibles en terme d'impact environnemental a été mise en place avec différentes structures de la banque (financements de projets, de matières premières).

S'agissant des garanties gérées pour le compte de l'État, Coface mène depuis 2000 une évaluation environnementale des projets importants. Deux experts traitent ces aspects en relation avec les responsables des dossiers.

Coface s'appuie sur des lignes directrices environnementales qui détaillent, pour chaque secteur concerné, les critères utilisés pour l'analyse des grands projets. Elles identifient les principaux facteurs d'impact sur l'environnement et précisent les exigences de Coface en termes de management environnemental. En 2006, des lignes directrices relatives au secteur de la construction ont complété celles sur les grands barrages, les centrales thermiques et les projets hydrocarbure. (*attente des éléments nouveaux pour 2007*)

3.2 - Prise en compte de l'environnement dans la gestion interne des entreprises du Groupe

3.2.1 La sensibilisation aux pratiques éco responsables

L'une des orientations du SME est de sensibiliser les collaborateurs, les partenaires et les clients aux enjeux liés à la protection de l'environnement, notamment par :

- la mise à disposition des collaborateurs d'un guide des pratiques éco responsables réalisés avec le WWF ;
- le développement progressif de produits financiers permettant à nos clients de s'informer et de mettre en œuvre des solutions de réduction de leurs impacts environnementaux (cf. § suivants sur les produits et services).

3.2.2 La réduction des consommations d'eau, d'électricité, de papier

La réduction des consommations d'électricité et de papier est prise en compte dans le plan de réduction des émissions de CO₂ des Caisses d'Epargne (cf. programme *Bénéfices Futur*, axe « réchauffement climatique ») ; le SME suit la mise en œuvre de ces réductions et de celles concernant l'eau.

3.2.3 Le suivi des indicateurs relatif :

- au plan de réduction des émissions de CO₂ ;
- aux objectifs contractualisés entre la CNCE et le WWF ;
- à la conformité vis-à-vis de la loi NRE.

3.2.4 Les Bilans Carbone™

Ont réalisé leur Bilan Carbone™ spécifique (entre 2005 et 2007) : la CNCE et les Caisses d'Epargne Provence-Alpes-Corse, de Bourgogne Franche-Comté, Loire-Centre, de Picardie, d'Auvergne et du Limousin et Loire Drôme Ardèche. Chaque diagnostic est suivi de la mise en œuvre d'un plan de réduction, centré principalement autour des réductions de consommations d'énergie, de l'optimisation des moyens de transport utilisés et de la mobilisation de nos principaux fournisseurs de services tertiaires (réalisation de Bilan Carbone™ et réduction de leurs émissions).

Remarque : les déplacements de personnes sont fortement émetteurs de CO₂ ; le Bilan Carbone™ de la Branche a mis en lumière les points suivants :

- déplacements domicile-travail : pour les caisses, 21% du total des émissions des Caisses d'Epargne ;
- déplacements professionnels : pour la CNCE, 13% du total des émissions CNCE.

Le plan de réduction de 3% tiendra compte de ce constat

3.2.5 La qualité environnementale des bâtiments (sièges et agences)

Lors de la construction de sièges administratifs, les Caisses d'Epargne recherchent le respect de cibles du référentiel HQE (notamment, pour le confort acoustique et visuel, la gestion de l'énergie et celle de l'eau).

Deux réalisations témoignent de cet engagement : le nouveau siège de la Caisse d'Epargne Provence-Alpes-Corse à Marseille et celui de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté à Dijon.

Des rénovations d'agences respectueuses de l'environnement :

Une étude environnementale a été réalisée en 2007 afin de tenir compte des aspects environnementaux dans la rénovation des agences des Caisses d'Epargne : *Cap Environnement*

A partir du cahier des charges en vigueur début 2007, une analyse a été réalisée pour le mettre à jour en s'appuyant sur les objectifs suivants :

- évoluer vers des prestations ayant pour objectif de satisfaire les cibles du référentiel HQE ;
- gérer les risques réglementaires (RT 2005 et personnes handicapées) ;
- réaliser une analyse en coût global sur huit ans (pour une agence type) ;
- réaliser une analyse CO₂ sur huit ans pour cette même agence ;
- proposer des recommandations visant : à mettre en œuvre les contraintes réglementaires ; à réduire les émissions de CO₂ sans mettre en péril la performance économique d'une rénovation.

4 Les indicateurs environnement de la loi NRE

Le tableau figurant en annexe présente la manière dont est prise en compte la loi NRE (aspect environnemental).

Les indicateurs mis en place progressivement vont être suivis dans le cadre du SME.

LOI NRE « Conséquences de l'activité de la société sur l'environnement »

	Pertinence		Indicateur, source 3D (Libellé, unité)			Prise en compte ou Argument si non pertinent (activité du GCE)
	Oui	Non		2006	2007	
1 Consommation de ressources						
L'eau	X		Consommation annuelle Nombre de m ³ par ETP	10,1	10	Application des recommandations faites suite à l'étude Cap Environnement et dans le Guide des Pratiques Ecoresponsables. Ex. d'actions : Détecteurs sur les lave-mains des nouvelles agences, chasses d'eau double-réservoir, suppression des climatiseurs à eau perdue
Les matières premières/matériaux entrants : - Papier	X		Consommation annuelle Nb de ramettes (tous papiers) par ETP	32	30,2	Ex. d'actions de réduction de conso de papier : paramétrage des photocopieurs en recto/verso. Sensibilisation du personnel. Requalification des besoins réels des agences en documents publicitaires. Impression des extraits de compte en recto/verso. Imprimés mis à disposition sur l'intranet.
- Cartouches et toners d'imprimantes			Nb de cartouches et toners d'origine par ETP	1,16	1,18	
			Nb de cartouches et toners recyclés par ETP	1,41	1,02	
L'énergie Les mesures mises en place pour améliorer l'efficacité énergétique	X		Consommation annuelle d'énergie en kWh par ETP (sources confondues : électricité, gaz, fuel)	7345	6612	Suivi et rationalisation des consommations d'électricité, de gaz, de fuel et de vapeur dans le cadre des Bilans Carbones™ réalisés. Ex. d'actions :sensibilisation collaborateurs, ampoules basse consommation, détecteurs de présence, minuterie de chauffage et climatisation jour/nuit, minuterie lumière, double-vitrages, extinction générale de sites, diagnostic thermique, classement par agence pour conso d'énergie, agences HQE, nouveau concept d'agence.
Le recours aux énergies renouvelables	X		% d'électricité consommée à partie d'énergies renouvelables		15% CEAPC* 1% CEBFC 30% CERA	* % évalué sur la base des données de 2006 Capteurs solaires sur siège de CEBFC, le Belem Contrat Energie verte périmètre l'ex CE Alpes
Les conditions d'utilisation des sols		X				L'activité ne génère pas de pollution directe ou indirecte des sols.
Les rejets dans l'air : CO ₂	X		Nombre d'entreprises qui ont réalisé leur bilan carbone™	6	8	Bilans Carbone™ réalisés selon la méthode de l'ADEME et avec des prestataires agréés. Dans le cadre du SME, identification des rejets).
Les rejets dans l'eau		X				Le traitement des eaux usagées est conforme à la réglementation ; l'activité de génère pas de risque spécifique de pollution de l'eau.
Les rejets dans le sol		X				L'activité de génère pas de risque de rejets polluants dans le sol.
Les nuisances sonores ou olfactives	X		Mesures prises de réduction des nuisances sonores	ND	Dans 6 CE	Ex. d'actions : double vitrages, relevés bruits climatisation, puis adaptation et intervention technique, mise en place horloge climatisation dans les agences, isolation acoustique entre les bureaux et locaux voisins, pièges à sons plafond et plancher, zonage, calfeutrement de la climatisation, isolation phonique des blocs sanitaires
Les déchets	X		Tri et de collecte sélective des déchets (%)	68%	76%	Le traitement des déchets est un objectif prioritaire du SME. Attention : ces pourcentages se rapportent à l'effectif renseigné.
			Collecte des papiers et cartons (%)	86%	87%	
			Collecte des cartouches et toners (%)	100%	100%	

	Pertinence		Indicateur, source 3D (Libellé, unité)			Prise en compte ou Argument si non pertinent (activité du GCE)
	Oui	Non		2006	2007	
2 Atteinte aux équilibres biologiques						
Les mesures prises pour limiter l'atteinte aux équilibres biologiques	X		Forêts certifiées FSC (gestion durable des forêts reconnue par le WWF)	CE APC CE LCA	CE APC CE LCA	Des études sont en cours avec la filiale INGEPAR (gestion des forêts détenues par les Caisses d'Epargne) et l'ONF.
3 Evaluation ou certification						
Démarches engagées	X				Audit par l'agence Vigeo	Réalisation d'évaluation-notations sollicitées par VIGEO en 2003 et 2007. Le Système de Management de l'Environnement s'appuie sur le référentiel ISO 14001 sans viser, à ce jour, une certification
4 Conformité aux législations						
Mesures prises	X				Oui dans 2 CE et à la CNCE	Le premier objectif des entités rejoignant le SME est la conformité aux exigences réglementaires environnementales. Les exigences réglementaires (RT2005 et handicapés) sont intégrées au nouveau cahier des charges de construction/maintenance des agences (cf. étude Cap Environnement). A ce jour PAC et BFC.
5 Prévention conséquences sur l'environnement						
Dépenses engagées		X				Concernant les impacts directs de l'activité du GCE, ce point n'est pas retenu mais pourrait être envisagé, à terme, pour les impacts indirects des produits et services du GCE.
6 Organisation environnement, formation environnement						
Moyens mis en œuvre (avec les conséquences au-delà des établissements de la société)	X		Formation à Bénéfices Futur aux collaborateurs des agences (heure du jeudi) en vue de l'information des clients		Oui dans 12 CE	Guide des Pratiques Ecoresponsables réalisé avec le WWF disponible à tous les collaborateurs sur l'intranet ou sur cdrom. Formalisation de la formation au DD des collaborateurs des agences dans le cadre du déploiement de Bénéfices Futur. La formation et sensibilisation des parties prenantes est un objectif prioritaire du SME. Partenariat financier avec l'Ademe pour le Bilan Carbone Collectivités™ Partenariat avec Vigeo pour un autodiagnostic DD (Cordé) pour les PME.
7 Provisions et garanties						
Montant		X				Cf. point 5 ci-dessus.
8 Indemnités versées						
Montant		X				Cf. point 5 ci-dessus.
9 Extension des standards aux filiales						
Objectifs assignés aux filiales relatifs aux points 1 à 6	X					En matière de gestion interne de l'environnement, les filiales du Groupe Caisse d'Epargne rejoignent progressivement les démarches menées en caisses et à la CNCE. A fin 2007, les filiales concernées sont les suivantes : Banque Palatine, Crédit Foncier de France, GCE Habitat, Financière Océor.