



Note à l'attention des membres des CSSCTLA (14 janvier 2021) et Comité Local Unique d'Angers (21 janvier 2021) de l'Etablissement public

Objet : Impact du projet d'évolution d'organisation de la DRS (future DPS) sur le périmètre Angers-Cholet

[Evolutions apportées post groupe de travail préparatoire commun du 7 janvier 2021 mentionnées en bleu](#)

En lien avec son plan stratégique, la DRS (future DPS) a choisi d'adapter son organisation ; cette nouvelle organisation a fait l'objet d'une présentation pour avis au CSSCT national du 10 décembre 2020 et au CUEP du 18 décembre 2020.

La présente note a pour objet d'exposer les impacts de ces évolutions - à horizon du 1^{er} mars 2021 - sur les activités de l'établissement d'Angers-Paris ainsi que pour toutes les entités et directions relevant du périmètre du CSSCTL et du CLU d'Angers-Cholet. La note précise également le dispositif local d'accompagnement du changement et présente en annexe la matrice de passage locale, à l'attention particulière des membres du CSSCTL.

Il est rappelé que la DRS (future DPS) pose comme principes généraux de ces évolutions qu'elle accorde une priorité constante au maintien et au devenir de ses bassins d'emploi dans tous les sites où elle est présente, et qu'elle en fait un objectif essentiel de sa réorganisation. Cette adaptation permettra de faciliter les acquisitions de nouveaux savoir-faire et l'évolution des collaborateurs de la DRS (future DPS), en cohérence avec notre démarche continue de GPEC. Elle agit pour apporter toujours plus d'attention au développement professionnel, aux perspectives d'évolution et aux conditions de travail de ses collaborateurs.

La note présentée en CUEP du 18 décembre rappelle que les mouvements projetés, sans constituer une réorganisation totale de la DRS (future DPS) comportent 6 volets : **trois sont dédiés à des politiques publiques et trois concernent des domaines transverses** : la relation client, l'innovation et le développement.

1. L'impact sur le périmètre Angers-Cholet de l'évolution de l'organisation de la DRS (future DPS)

Pour chacun des 6 volets du projet d'évolution de l'organisation de la DRS (future DPS) sont exposés les impacts sur le périmètre Angers-Cholet et les mobilités fonctionnelles et hiérarchiques que cela implique pour quelques collaborateurs.

Au total, ces impacts demeurent limités.

1.1 Projet Retraite

La Direction du Projet Retraite (DPR) regrouperait, outre le directeur, 18 collaborateurs, accueillis au sein de 4 pôles et en multisite :

- Le pôle **Plateformes Retraite** de 10 collaborateurs avec ses deux composantes : la plateforme PEP's dédiée aux employeurs publics et la plateforme SARA dédiée aux assurés des régimes de retraite (actifs et retraités) gérés par la DRS (future DPS).
- Le pôle **Projets inter-régimes**, composé de 6 personnes, en charge du pilotage des projets inter-régimes et du droit à l'information, du suivi des relations avec le GIP Union Retraite et le GIP MDS.
- Le pôle **Projet CDC-SRE** composé d'1 personne en charge de la direction Métier du programme de mutualisation des SI de la DRS (future DPS)
- Le pôle **Pilotage Métier du schéma directeur SI et des socles mutualisés DRS** (future DPS) composé d'1 personne

Cette direction suivrait également les évolutions du projet de réforme des retraites. La direction du Projet Retraite (DPR) piloterait les grands projets, en s'appuyant sur ses ressources propres ainsi que sur les collaborateurs demeurant dans les directions opérationnelles des établissements et notamment les directions de gestion, la direction de la Stratégie Clients, le département Développement, le département Innovation, les ressources de la filière SI et des fonctions support de la DRS (future DPS).

Une bonne coordination de cette direction avec les responsables de fonds et les responsables de la gestion des deux établissements devra être assurée afin, d'échanger étroitement sur la mise en œuvre des projets ainsi que sur le plan d'accompagnement des agents, et, de veiller à la bonne information des instances de gouvernance des régimes.

La DPR serait constituée de 19 personnes dont 1 poste à pourvoir pour lequel la localisation n'est pas arrêtée). Huit de ses collaborateurs sont localisés à Angers :

- 1 actuellement à la direction des projets inter-régimes (rue Louis Gain)
- 1 actuellement à la DMN (Quatuor)
- 4 actuellement à la DRC (Quatuor) (3 vers le pôle Plateforme et 1 vers le pôle Inter-régimes)
- 2 actuellement à la DG (Rue Louis Gain)

Les affectations des collaborateurs angevins se répartissent au sein du pôle Plateforme Retraite pour 4 d'entre eux et au sein du pôle Projet inter régimes pour 3 autres. Le contenu des postes ne subit à ce stade aucun changement.

Sur le plan RH, les 8 collaborateurs changent donc de structure et 7 d'entre eux changent de SHD. 4 collaborateurs sur 8 seraient en situation de management à distance.

L'implantation géographique des collaborateurs angevins appelés à rejoindre la DPR restera inchangée. Une étude de regroupement des 8 collaborateurs concernés est en cours. (Situation

actuelle : 3 actuellement situées rue Louis Gain bâtiment B 3^{ème} étage et 5^{ème} étage et 5 personnes à Quatuor (4 DRC et 1 DMN). Elles devraient être installées dans les bâtiments de la rue Louis Gain.

Les personnes appelées à rejoindre la DPR ont été contactées et informées du projet. Même si ces personnes sont déjà très largement habituées à travailler en mode projet, il sera porté une attention particulière au management en mode multisites.

1.2 Handicap

Le projet de création de la Direction Projet Handicap et son rattachement direct à la Direction des Politiques Sociales (DPS) impliquent le transfert de 4 postes de la Direction Appui aux fonds et à la gouvernance de l'Établissement Angers-Paris vers le secrétariat général de la DPS. Il s'agit de 2 postes du domaine juridique et 2 postes du domaine Contrôle de gestion et dont le détail est précisé dans la partie 2.2

Le département Handicap continuerait de travailler au quotidien avec les équipes de la direction de la Stratégie Clients d'Angers, en charge du 1er niveau de réponse aux employeurs publics (FIPHFP). A noter qu'à la demande de la direction et du Comité national du FIPHFP, cette prise en charge s'effectuera à compter du 1er janvier 2021 en priorité par courriel, dans le cadre d'un parcours utilisateur repensé avec la refonte du système d'informations, l'essentiel des demandes téléphoniques portant actuellement sur l'état d'avancement du traitement des dossiers d'aides.

1.3 Grand âge et Santé

La création du pôle d'expertise Grand âge et santé est sans impact sur le périmètre Angers-Cholet.

1.4 Relation Clients

La Direction de la Relation Clients ([future DSC](#)) est dans sa globalité impactée par la réorganisation de la DRS ([future DPS](#)) présentée devant les instances représentatives du personnel au niveau national les 10 et 18 décembre 2020.

L'ensemble des 167 postes budgétaires de la Direction Relation Clients Angers-Paris sort de la ligne hiérarchique de l'établissement Angers Paris pour être rattachés, soit dans les différentes structures de la Direction Stratégie Clients ([DSC](#)), soit de la Direction du Projet Retraite ([DPR](#)) :

- 163 rejoignent la Direction Stratégie Clients ([DSC](#)) dans l'un des 3 départements : Centre de contacts Retraite ou Centre de contacts Formation Professionnelle et Autres Mandats ou Stratégie et Pilotage de la Performance opérationnelle
- 4 rejoignent la Direction du Projet retraite ([DPR](#))
 - o 3 collaborateurs de l'unité Offre numérique et connaissances clients (PAR410) seront affectés au pôle Plateformes Retraite
 - o 1 collaborateur de PAR001 sera affecté au pôle Projets inter régimes

La nouvelle organisation qui se mettra en place en mars propose des regroupements nouveaux des activités mais ne changera pas les missions et les fiches de postes de la très grande majorité des collaborateurs. Les services qui changeront de rattachement hiérarchique seront transférés en bloc. Pour les centres de contacts, dans une première étape, les fonds gérés actuellement à Bordeaux seront donc toujours gérés par des agents bordelais et les mandats gérés actuellement à Angers (Ircantec, Mines et la Formation Professionnelle) resteront gérés par des agents angevins.

La plus grande évolution sera donc un changement, soit de manager direct, soit de manager N+2. Les principales évolutions concerneront des changements de périmètre d'activité pour les managers ou des changements de manager pour les agents. Afin d'assurer la cohésion et le pilotage des différentes équipes, il est prévu que la présence managériale soit assurée sur les sites d'Angers et Bordeaux.

Toutes les mobilités se font donc sur le même site géographique puisque les activités seront maintenues sur les sites où elles s'exercent. D'un point de vue logistique, quelques déménagements à la marge pourront être envisagés pour favoriser les rapprochements d'équipes. Ce point sera examiné et traité pendant la phase de préfiguration.

Tous les aspects d'interface entre les directions opérationnelles ou supports, de comitologie relèveront également de la phase de préfiguration telle que présentée au CUEP du 18 décembre, [ainsi que détaillé dans l'annexe 6](#).

Aujourd'hui, deux EIS différents coexistent sur les deux centres de contacts bordelais et angevins. Des travaux seront menés au cours de la période de préfiguration pour évaluer les conditions d'harmonisation de l'organisation du temps de travail.

S'agissant des fonctions support, la DSC étant positionnée de façon transverse au niveau de la Direction des Politiques Sociales (DPS), elle s'appuiera désormais sur les départements du Secrétariat général de la DPS, Contrôle de gestion et de la performance économique, Contrôle des risques et de la conformité juridique et Pilotage et sécurité du SI.

L'analyse d'activités effectuée par les responsables des fonctions support des deux établissements et ceux du secrétariat général a conduit à un transfert de 1 ETP depuis la direction d'appui aux fonds et à la gouvernance de DRSA, les modalités du transfert restant à préciser.

Les conditions pour réaliser des mobilités resteront inchangées pour les agents de la future DSC ; elles dépendront des vacances de poste et des bassins d'emploi des sites indépendamment du rattachement à la DSC.

L'ensemble des équipes bénéficiera du plan d'accompagnement du changement individuel ou collectif tel que défini au niveau de toute la DRS ([future DPS](#)) et vu au CUEP du 18 décembre.

1.5 Innovation

La Direction du Marketing Numérique (DMN) devient le département Innovation et sera constitué de 4 pôles : **Innovation Ouverte, Produits et solutions, Design, et Data**. Chaque pôle fonctionnera en réseau avec les compétences associées au sein de la DPS, de la filière SI ou de l'Établissement Public,

14 collaborateurs rejoignent ce département, dont 5 seraient localisés à Angers. 4 d'entre eux proviennent de la DMN et l'un serait une collaboratrice de l'Établissement Angers-Paris. Cette collaboratrice en est informée.

Par ailleurs, un collaborateur angevin de la DMN rejoint la Direction Projet Retraite (DPR) ; il en est informé et a été reçu par le directeur Projet Retraite. Actuellement installé à Quatuor, il devrait rejoindre le bâtiment de la rue Louis Gain.

Enfin, une collaboratrice angevine de la DMN rejoint le département Innovation avec un changement de rattachement hiérarchique.

Ces 3 collaborateurs restent affectés à Angers.

D'une manière générale, l'implantation géographique des collaborateurs et des collaboratrices appelés à rejoindre le Département restera inchangée. Dans la mesure du possible, on veillera au sein des principales implantations géographiques à rapprocher les équipes.

De plus, 2 postes sont à pourvoir dont 1 poste de responsable Innovation ouverte dont le recrutement est déjà lancé et 1 poste de designer UX à pourvoir ; la localisation de ces postes n'est pas connue à ce jour.

Des actions début 2021 permettront le déploiement du dispositif et l'embarquement de tous, en expliquant son fonctionnement et le rôle attendu par chacun.

1.6 Développement

Dans le contexte d'élargissement du champ d'action de la DRS ([future DPS](#)), l'évolution conduit à scinder l'actuelle direction du Développement, des Etudes et des Statistiques, en une direction des Etudes et des Statistiques et un département Développement, chacune des entités étant désormais rattachée directement au directeur et à la directrice déléguée.

Le département Développement travaillera en lien étroit avec l'ensemble des directions de la DRS ([future DPS](#)), notamment avec le département Grand Age, la direction du Projet Retraite, le département Innovation et le département Handicap. Le département Développement veillera également à renforcer le travail en réseau avec les établissements de Bordeaux et d'Angers-Paris, afin d'accompagner les projets de développement de ces établissements et de les associer à l'ensemble des chantiers portés par la DRS ([future DPS](#)).

Des entretiens individuels ont été menés entre la responsable du service Développement et chacune des chargées de Développement afin d'identifier les impacts sur leurs missions des évolutions d'organisation envisagées pour la DRS ([future DPS](#)). Ces échanges se poursuivront début 2021, notamment dans le cadre des entretiens annuels.

Une collaboratrice localisée à Angers est concernée par ces évolutions et a, bien évidemment, été associée à ces réflexions.

La responsabilité du pilotage de l'actuel service Etudes et statistiques sera désormais assurée par l'actuel directeur du Développement, des études et des statistiques, en lieu et place et du responsable du service Etudes et statistiques qui a effectué une mobilité au 1er septembre 2020. Cette évolution

n'aura pas d'impact sensible sur le fonctionnement, les missions et les responsabilités des collaborateurs de l'actuel service Etudes et statistiques

2. L'Impact sur l'organisation de l'Etablissement Angers-Paris

2.1 Direction de la gestion

La direction de la gestion n'est pas impactée dans ses activités. Les équipes de cette direction continueront, en effet, de mettre en œuvre les projets qui la concernent. Il s'agit pour l'essentiel de projets inter-régimes, déjà pilotés par le directeur des projets UR.

Les 2 collaboratrices en charge des projets inter-régimes, rattachées aujourd'hui au directeur de la gestion, sont désormais transférées à la DPR ; elles se trouvent dans les locaux de la rue Louis Gain et sont informées de ces mobilités.

2.2 Direction de l'Appui aux fonds et à la gouvernance

La création de la Direction de la stratégie client (DSC) ainsi que de la Direction Projet Handicap impliquent un transfert des activités de la direction appui aux fonds et à la gouvernance dans les domaines juridiques et de contrôle de gestion. A cet effet, ce sera 5 postes au total qui seront transférés vers le SG DPS : 3 postes du contrôle de gestion (2 au titre du Handicap localisés à Paris et 1 au titre de la Stratégie client localisé à Angers) et 2 postes au titre des activités juridiques du FIPHFP, dont l'un est localisé à Angers et l'autre à Paris.

Deux de ces mobilités associées concernent donc des postes localisés à Angers :

- Le poste de contrôle de gestion au titre de la Stratégie client : ce poste est vacant suite à une mobilité. Le recrutement sera ouvert sur le bassin d'emploi angevin et parisien.
- Un poste juridique au titre du Handicap occupé par un collaborateur qui partira à la retraite au 1^{er} trimestre 2021. Ce poste est transféré sans mobilité du collaborateur concerné. Le recrutement à prévoir sera ouvert sur le bassin d'emploi parisien.

2.3 Mission des Relations institutionnelles et de la Prospective

Une collaboratrice de la Mission des Relations institutionnelles et de la Prospective rejoint le département Innovation. Elle reste localisée à Angers. Il n'y a pas de déménagement envisagé à ce stade.

2.4 Direction des Moyens Opérationnels des Sites

Le service des flux prendra en compte le changement de nom de la DRS (future DPS) et le changement de noms et de sigles des structures concernées le plus en amont possible.

De même, la DMOS assurera les demandes de déménagements et d'adaptation des locaux. Celles-ci devraient rester limitées puisque la majorité des collaborateurs ne change pas de lieu de travail, ni d'équipes. A ce jour, une seule demande de regroupement d'équipes a été formulée pour les équipes locales de la Direction du Projet Retraite (DPR).

L'ensemble de ces mouvements est retracé dans la matrice de passage locale

Cf annexe 3 Matrice de passage des personnels du périmètre Angers-Cholet

3. Le dispositif d'accompagnement au changement

La mise en place de la nouvelle organisation de la future Direction des Politiques Sociales (DPS) s'inscrit dans une démarche de nécessaire transition avec des phases de déploiement pour les modifications majeures. Les collaborateurs seront accompagnés au plan local tout au long du déploiement de ces évolutions.

L'ensemble des équipes bénéficiera du plan d'accompagnement du changement individuel ou collectif tel que présenté dans la note présentée au CUEP le 18 décembre.

Accompagnement et conduite du changement

Un référent RH transversal pour l'ensemble du site a été désigné.

Le référent RH mobilise, pour accompagner la réflexion de la directrice de l'établissement et cheffe de site, l'ensemble des compétences de la RH DRS (future DPS) : gestion administrative sur les sujets de recensement des effectifs, statuts, GPEC et Formation pour faciliter l'adéquation profil/poste, conseil et accompagnement RH et peut faire appel en cas de besoin au réseau d'appui psychologique et social.

Le calendrier de mise en œuvre des différentes actions du dispositif d'accompagnement sera progressif et aligné au calendrier des différentes évolutions. La première étape du processus d'accompagnement au changement, pourra être pleinement déployée à la suite de la présente consultation des instances.

Une première analyse de la cartographie des ressources impactées fait ressortir un effet limité sur les conditions de travail des personnels, notamment en raison de la continuité d'exercice des missions (même nature de tâches) pour la grande majorité des personnels concernés par le projet de d'évolution. Les changements pour les collaborateurs concernent, en grande majorité, l'entité de rattachement ou/et éventuellement de supérieurs hiérarchiques.

Impacts RH par nature des changements

	Structure	SHD	Poste	Métier	Périmètre managérial	Management multi-site
Part en %	24%	7%	3%	11%	18%	11%

De ce fait, l'accompagnement proposé sera différencié en fonction de l'impact de chaque évolution sur la situation de travail de chacun des collaborateurs concernés.

Le déploiement de cet accompagnement tiendra aussi compte de l'évolution de la situation sanitaire. La RH locale assurera une présence sur site pour toute personne souhaitant une rencontre en présentiel. La direction de l'Etablissement Angers-Paris se tient à disposition et reste présente sur site. Des formations au management à distance seront proposées dans le cadre de l'accompagnement RH.

Par ailleurs, le tableau ci-après précise le nombre de collaborateurs impactés suivant la nature des changements :

		Nature des changements			
		Structure	SHD	Management multi-sites	Collaborateurs managés à distance
Site Angers	Nb collaborateurs	160	48	9	13
	Population	678	678	78	678

Les modalités d'accompagnement RH sont précisées dans l'annexe 5.

En complément de l'accompagnement RH, le groupe de prévention des risques psychosociaux (Groupes RPS) du CSSCTL d'Angers, sera associé pleinement à la démarche d'accompagnement du changement. Ce groupe, composé des acteurs de la prévention du site (en particulier, l'assistant de prévention, le médecin, la psychologue du travail et les assistantes sociales) se réunit régulièrement afin d'analyser les problématiques et les difficultés de vie au travail et proposer des actions visant à De vie au travail et proposer des actions visant à développer une culture de prévention (formation, information, sensibilisation...).

Dans le cadre de cette évolution d'organisation, il sera saisi, par une lettre de mission, dans son rôle de préventeur, afin d'assurer le suivi local de ses impacts, notamment des situations présentant un risque avéré et d'alerter en conséquence.

Les rapports qu'il produira, portant sur les risques, les alertes et les propositions seront examinées lors de chaque séance du comité local de suivi de l'évolution d'organisation de la DRS (future DPS), tout au long de 2021.

4. La communication interne

Le contexte et les intentions de ce projet d'évolution d'organisation ont fait l'objet de premiers échanges avec les agents de la part des managers, informés eux-mêmes au sein des différents comités de direction de la DRS (future DPS) et notamment le Codir élargi de l'Etablissement Angers-Paris, dans lesquels le directeur et la directrice déléguée de la DRS (future DPS) sont intervenus depuis début septembre.

Ce projet a également été évoqué devant plus de 500 cadres de la DRS (future DPS), lors de la convention numérique de l'encadrement de la DRS (future DPS) des 12 et 13 octobre.

A ce jour, plus de 100 collaborateurs sont engagés dans les différents groupes de travail du projet. Ils ont participé aux travaux de réflexion et à l'élaboration des propositions qui permettent de détailler les missions, ainsi que les modalités d'organisation des futures entités et leur articulation avec les autres services de la DRS (future DPS) et leur écosystème.

Dans l'objectif de fournir une information régulière aux collaborateurs, un plan de communication à destination des personnels des sites d'Angers et Cholet devra être mis en œuvre dès la fin janvier après le passage devant les instances locales. Ce plan de communication s'adressera à l'ensemble des collaborateurs des sites d'Angers et Cholet.

5. Le dialogue social

Le projet d'évolution de la DRS ([future DPS](#)) a été présenté pour information, sur la base d'une note d'intention, aux membres du CUEP du 4 novembre.

Le projet a également été évoqué auprès des organisations syndicales représentatives lors des réunions trimestrielles de dialogue informel DRS ([future DPS](#)), en particulier lors des réunions du 21 septembre et du 16 novembre. En complément, des rencontres bilatérales avec chacune des organisations syndicales ont été organisées en octobre et en novembre.

L'évolution d'organisation fait l'objet d'une consultation pour avis des membres du CUEP du 18 décembre 2020 après saisine préalable du CSSCT de l'EP du 10 décembre.

Le projet est donc maintenant présenté devant les instances locales, en janvier 2021, avec des compléments d'information sur les impacts locaux.

Il est proposé de poursuivre, au niveau local, le partage régulier d'informations et le dialogue avec les représentants du personnel, pendant la phase de mise en place de la nouvelle organisation, dans le cadre d'un groupe de suivi qui se réunirait périodiquement tout au long de l'année 2021. Les modalités de fonctionnement, la participation, la fréquence de ce suivi restent à définir conjointement.

Un bilan de la mise en place de la nouvelle organisation serait présenté au CLUA après présentation d'un bilan de la mise en place de la nouvelle organisation de la DRS devant le CUEP au cours du second semestre 2021.

6. Prochaines étapes

A la suite de la présente consultation des instances, la DRS ([future DPS](#)) prévoit de déployer le dispositif local d'accompagnement du changement ainsi que le plan de communication interne afin de prendre pleinement en compte les questions et les attentes des collaborateurs et de les accompagner jusqu'à la mise en place de la nouvelle organisation au 1^{er} mars 2021 et au-delà.

[L'avis de l'instance est attendu sur les impacts, relevant de la compétence de la présente instance, du projet d'évolution d'organisation de la DRS \(future DPS\).](#)

La présidente du CSSCTL et du CLU d'Angers

Hélène Gerbet

Annexe 1 : Note du CUEP du 18 décembre 2020

Annexe 2 : Fonctiogrammes de la DRS

Annexe 3 : Matrice de passage sur le périmètre Angers Cholet

Annexe 4 : Organigramme de DRSAP avant-après

Annexe 5 : Dispositif RH d'accompagnement au changement – A l'attention des membres du CSSCT

[Annexe 6 : Préfiguration DSC - Compléments post groupe de travail préparatoire](#)