



DIRECTION DE LA COMMUNICATION  
La Directrice

Paris, le 15 mars 2021

**Note à l'attention des membres**  
**du CSSCT Local d'Angers**

**Evolution de la filière Communication**  
**Bilan à deux ans de la création d'un pôle « Politiques sociales »**  
**Au sein de la DirCom**

**Table des matières**

I.	RAPPEL DU CONTEXTE.....	1
II.	LE PROJET PRESENTE.....	1
III.	LA MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE.....	1
1.	Un engagement : respecter l'existant et maintenir la proximité.....	1
2.	Un principe de transversalité et un élargissement des missions.....	3
IV.	BILAN A DEUX ANS.....	4
1.	La méthodologie.....	4
2.	Les points forts.....	4
3.	Les points à développer.....	5
V.	NOTRE ANALYSE.....	6
	ANNEXES.....	8



## I. RAPPEL DU CONTEXTE

Pour accompagner l'évolution de la Caisse des Dépôts et valoriser son action auprès de ses clients et parties-prenantes, la direction de la communication (DirCom) a entrepris une modernisation de son organisation qui a conduit à la création d'une véritable filière communication et au regroupement des équipes au sein d'une direction unique, tout en préservant la proximité opérationnelle avec les métiers. Ce processus de réorganisation de la filière communication a été officiellement initié en juillet 2017 et s'est achevée le 1<sup>er</sup> janvier 2019 avec le rattachement des équipes communication de la direction des Retraites et de la Solidarité (DRS).

## II. LE PROJET PRESENTE

Le principe de mise en œuvre de la densification présenté au partenaires sociaux repose sur la mise en place d'une direction de la communication unique, avec le maintien d'une équipe opérationnelle qui prend en compte les spécificités de la Direction des retraites et de la solidarité et qui répond aux attentes des personnels de cette direction. Cette évolution s'inscrivait dans un contexte marqué par d'importantes réformes prévoyant de nouveaux mandats pour la Caisse des Dépôts et la mise en œuvre de Mon Compte formation ou encore de la Plate-forme Handicap.

Parmi les missions confiées aux équipes de la DirCom, il s'est agi de :

- maintenir une communication experte (communication des fonds en marque blanche<sup>1</sup>, retraite, formation professionnelle, solidarité),
- accompagner la création en structurant une communication interne
- favoriser le développement de l'activité, notamment régionalement en accompagnant la direction de la Banque des Territoires à Bordeaux ou Angers.

Pour les agents de la DirCom, il s'est agi de :

- mutualiser les savoir-faire techniques des métiers de la communication (rédactionnel, événementiel, etc.),
- accroître la transversalité et le fonctionnement en mode projet au sein de la DirCom,
- renforcer la professionnalisation des personnels, notamment aux nouveaux métiers de la communication, à travers un catalogue de formations spécifiques
- mettre en place une gestion individuelle du parcours de carrière

## III. LA MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE

### 1. Un engagement : respecter l'existant et maintenir la proximité

Un département « Retraites et solidarité » a été créé au sein de la DirCom. Celui-ci a été constitué dans le strict respect de l'existant par l'intégration des équipes à iso-organisation, iso-effectif et iso-activité avec l'ancienne direction de la Communication de la DRS.

Il est dirigé par le directeur de la communication de la direction des Politiques sociales.

<sup>1</sup> Cette expression s'emploie lorsque l'on agit en prestataire et que notre marque n'apparaît pas en majeur. Pour l'Ircantec par exemple, la communication de la DRS réalise l'ensemble des produits de communication mais seul apparaît la mention : « une gestion Caisse des Dépôts ».

Le principe de fonctionnement retenu est double rattachement du directeur de la communication de la direction des Politiques sociales : un rattachement opérationnel au directeur de la direction des politiques sociales, un rattachement hiérarchique à la directrice de la communication.

Le directeur de la communication DPS siège aux deux comités de direction dont il est membre à part entière. Il est l'interlocuteur quotidien privilégié du métier et prend les arbitrages nécessaires sur la base du plan de communication de l'Établissement public et des actions de communication qui ont été définies pour le compte de la DPS et les fonds gérés

Il est le responsable hiérarchique des différents managers des pôles du département « Politiques sociales » de la DirCom.

Depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2019, les évolutions organisationnelles les plus significatives consiste en en la création d'un poste dédié à la communication de Mon Compte formation (Création visuelle - Angers), la création d'un poste de JRI (Création visuelle – Bordeaux) et la ré-internalisation de sa communication par le FIPHP à la suite du départ en retraite de la collaboratrice qui exerçait auprès du Fonds.

Suite à la récente évolution de la direction de la DRS en DPS, le département a été renommé Communication « Politiques sociales »

Les équipes sont implantées sur différents sites : Paris, Bordeaux et Angers.

Le département Communication « Politiques sociales » comprend 8 structures :

- direction (1 directeur, 1 assistante affaires générales)
- projets transversaux et CPF/CPA (1 responsable Angers)
- événementiel, transversal aux différents établissements (1 responsable + 3 agents dont 1 partiellement à Angers),
- Angers (1 responsable + 7 agents dont pilotage (1), projets transversaux (1), création visuelle (2), web (1), gestion de l'information (2))
- Bordeaux (1 responsable + 8 agents dont pilotage (2), création visuelle (3), gestion de l'information (3)),
- Paris (1 responsable + 3 agents dont pilotage (1), web (1), gestion de l'information (1)).

Ce sont au total 28 postes auxquels s'ajoutent la présence de 4 apprenties



### Des missions transversales pilotées par des collaborateurs du pôle communication « Politiques sociales » :

Plus globalement, il avait été décidé que, sur la base du volontariat et en fonction de la charge de travail des agents, afin d'accroître les synergies déjà mises en place entre les équipes de la communication de la DRS et celles de la DirCom, les agents des Etablissements de Bordeaux et d'Angers pourront être amenés à conduire des missions pour le compte d'autres directions métiers, notamment la direction de la Banque des Territoires. Inversement, l'ensemble des équipes de la DirCom apportera un appui aux équipes de communication dédiées à la direction des Politiques sociales.

A ce jour, 2 chantiers structurant sont en cours :

- la communication Mon Compte Formation qui concerne l'ensemble des équipes de la direction (Angers),
- l'élaboration des contenus « com » de l'école du digital et le suivi des formations pour l'ensemble des collaborateurs, en lien avec la RH de proximité (Bordeaux).

## IV. BILAN A DEUX ANS

### 1. La méthodologie

L'ensemble des équipes du département Communication Politiques sociales a réuni des ateliers pour dresser un bilan à deux ans et définir les pistes de travail à privilégier. Ce travail a été conduit par l'Etablissement (Paris, Angers, Bordeaux) et s'est achevé fin janvier 2021.

Les échanges ont porté sur les thématiques principales suivantes :

- la professionnalisation des équipes,
- l'animation de la filière communication,
- la formation,
- la mutualisation des savoir-faire et des techniques,
- l'enrichissement des activités,
- les contributions croisées (participations) sur des projets DirCom et Communication Politiques sociales, les conditions de travail...

Un échange avec la directrice de la Communication et l'ensemble de l'équipe sera organisé sur la base de ces travaux.

### 2. Les points forts

#### Autonomie de pilotage pour les équipes Com DPS

Un point fort cité spontanément qui reflète le fonctionnement du CodirCom et le management mis en place au sein du pôle.

#### Animation de la filière communication

L'animation de la filière communication recueille un consensus de l'ensemble des équipes, notamment les réunions plénières ToutDirCom. Elle est considérée comme apportant des informations utiles la stratégie et les expertises métier, sur le collectif de travail et donnant des perspectives. Les agents du département estiment que cela leur permet de mieux faire connaître leurs sujets au reste de la direction.

La mise en place des CodirCom élargis est considérée comme une initiative positive.

#### **Formation**

Ce chantier est souligné comme positif notamment en raison du fait qu'il soit piloté pour l'ensemble de la direction de la communication par un agent du pôle Politiques sociales. Le plan de formation est considéré comme globalement adapté et bien partagé

#### **Mutualisation des savoir-faire et des techniques**

Le partage d'expérience sur les filières presse, web et réseaux sociaux sont soulignés. La mutualisation budgétaire est considérée comme un effet de levier pour l'ensemble de la filière

#### **Enrichissement des activités**

Est plus ou moins prégnant selon les équipes : une meilleure connaissance des enjeux et des sujets permet d'ouvrir des perspectives et de travailler au-delà des stricts sujets liés aux savoir-faire de la direction des Politiques sociales. D'ores et déjà, il y a eu un élargissement significatif par une association des agents de la Com DPS aux différents comités de la DirCom : comité de rédaction de CDScope, comité de rédaction de la newsletter Ensemble, comité éditorial des dossiers du site internet, campagne collaborateurs, hub événementiel, mediaroom...

#### **Contributions croisées (participations) sur des projets DirCom et Communication Politiques sociales**

Le principe est considéré positivement par l'ensemble des équipes, les rares projets réalisés ayant été positifs. Les propositions faites pour 2021 sont appréciées : traitement d'un sujet vidéo en commun par an, traitement d'un sujet EP par les équipes vidéo DPS et traitement d'un sujet DPS par l'équipe studio média.

#### **Conditions de travail**

Un impact réel est constaté sur l'équipement matériel, notamment pour les filières vidéos et graphiques avec l'achat de Mac.

### **3. Les points à développer**

#### **Animation de la filière communication**

La création de plus de moments d'échanges ciblés sur des thématiques et la mise en place de groupe projets transversaux est souhaitée par de nombreux agents.

#### **Formation**

L'année 2020 a constitué un handicap pour la mise en œuvre et certains agents n'ont perçu aucune évolution notable.

#### **Mutualisation des savoir-faire et des techniques**

Si les filières métier sont très appréciés, certaines ne sont pas suffisamment actives, en dépit d'échanges bilatéraux, ce qui constitue un handicap en termes d'enrichissement. Il est donc souhaité une plus grande régularité des ateliers communs.

#### **Enrichissement des activités**

Une partie des équipes estime qu'il n'y a pas eu d'évolution.

### Contributions croisées (participations) sur des projets DirCom et Communication Politiques sociales

Les contributions croisées sont ressenties comme trop à sens unique : sollicitations de la part des équipes com DPS et beaucoup moins inversement.

#### Conditions de travail

Le lien avec les RH a perdu en qualité, notamment du fait de la réorganisation de la filière RH qui s'est surajouté au transfert à la DirCom. Les process Rh sont ressentis comme moins transparents et moins proactifs avec une perte en qualité de conseil.

Des interrogations ont été soulevées sur l'égalité de traitement au sein de la filière et les prises de décisions RH. Une information plus régulière est souhaitée sur ces aspects.

En termes d'outils, une accélération de la standardisation par filière professionnelle est attendue. De même la mise en place de dossiers partagés et de documentation commune est souhaitée. A noter qu'une partie de ces éléments existent dans la communauté dédiée à la DirCom : « Com'On ».

## V. NOTRE ANALYSE

L'organisation matricielle mis en place a permis de créer une filière et une direction de la communication unique au service des métiers. Les chantiers de communication existant au préalable ont été poursuivis et de nouveaux domaines ont été développés, comme par exemple la promotion de Mon Compte Formation ou plus récemment la plate-forme handicap, avec une capacité d'action accrue et de nouveaux champs de communication investis (réseaux sociaux, influenceurs, achat média, etc).

Les équipes ont été pleinement engagées sur ces chantiers et ont contribué à leur réussite.

En dépit d'une année 2020 qui a constitué un handicap pour l'animation au sein de la filière communication (plusieurs déplacements de la directrice de la communication et de son adjoint auprès des équipes sur les différents sites, des ateliers filières ou des formations spécifiques en présentiel ont dû être annulées), de nombreux points positifs ressortent des ateliers menés à l'occasion de ce bilan.

Néanmoins, il apparaît que l'ensemble des agents ne s'est pas emparé des possibilités offertes, soit par méconnaissance des possibilités offertes et donc un défaut d'information, soit par manque d'opportunités.

Des projets transversaux sont en cours qui ont été proposés à l'ensemble des agents de la DirCom qui permettent d'avancer fortement dans le domaine des contributions croisées et une connaissance des savoir-faire opérés par chacun.

Des propositions ont été remontées à l'occasion de ces ateliers qui seront mise en œuvre dès que le contexte le permettra.

Ce sera par exemple :

- l'ouverture du studio vidéo parisien à l'ensemble des équipes et inversement pour l'équipement de Bordeaux ;
- le traitement de sujets EP par les équipes com DPS et inversement, ceci au-delà de la simple filière vidéo ;
- le traitement « inter équipe » d'un sujet.

L'ensemble de la chaîne hiérarchique devra donc être attentive à embarquer tous les agents de la direction dans ces projets.

Enfin, concernant l'accompagnement en matière RH, toutes les remarques émises dans le cadre de ce bilan a été transmis afin d'y apporter des réponses. Là aussi, une partie des difficultés soulignées est lié au contexte ; celui de la réorganisation de la filière RH et celui de la crise sanitaire.

Pour pallier celles-ci les RH de proximité réalisent régulièrement des points avec l'ensemble des managers de proximité et proposent des rendez-vous numériques aux agents qui le souhaitent ; elles sont également intervenues à plusieurs reprises dans les ToutDirCom pour présenter un dispositif et répondre aux questions des agents. Ce fut par exemple en amont de la campagne d'évaluation actuellement en cours.



Sophie QUATREHOMME

## **ANNEXES :**

- **Organigramme au 1<sup>er</sup> mars 2021**
- **Compte rendu des échanges avec les équipes Com DPS d'Angers**





Direction de la communication du Groupe



Sophie Quatremer Directrice



Bruno George Directeur adjoint



Maya Gros Assistante



Nina Baudouin Assistante



Jean-Hélène Rault



Estelle Lecomte



Pauline Soubrie



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte

Principales responsabilités



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte

Principales responsabilités



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte

Principales responsabilités



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte

Principales responsabilités



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte

Principales responsabilités



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte

Principales responsabilités



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte

Principales responsabilités



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte

Principales responsabilités



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



Aurélie Lecomte



DIRECTION DE LA COMMUNICATION  
DU SERVICE MÉTIERS ANGEVINS (DIRCOM)

Service communication Angers

Angers, le 20 janvier 2021

**Compte rendu réunion « Bilan à 2 ans de la Filiérisation de la DIRCom » du 13/01/2021  
Service Communication Angers (Team's)**

**Participants :** B. Watelet, E. Huault, L. Béal, N. François, R. Guilmar, A. Bianchi, I. Vergeat  
Achainre + en bilatéral le 14/01 : L. Weil

Le service de la communication Angers s'est réuni le mercredi 13 janvier 2021 pour échanger sur les évolutions liées à la filiérisation de la DIRCom.

**Sentiment d'appartenance :**

Le sentiment d'appartenance à la direction de la communication Groupe est très variable selon les collaborateurs, le poste occupé et les éventuelles participations à des instances Communication du Groupe.

**Animation de la filière Communication :**

Un consensus se dégage concernant l'animation de la filière, notamment la participation aux TOUT DIRCOM. L'association de l'ensemble des collaborateurs de la direction de la communication du Groupe à cette instance donnant des informations générales sur le collectif de travail, la stratégie et l'expertise métier est appréciée par tous les collaborateurs Com angevins. Elle permet d'ouvrir les horizons.

**Professionnalisation des équipes :**

Pour une partie des collaborateurs, il n'y a pas de réel changement constaté.

**Formation :**

Il a été souligné comme point positif et valorisant pour le département Retraite et solidarité, le pilotage par un collaborateur de ce département du chantier relatif à l'offre de formation communication destinée à l'ensemble de la filière communication du Groupe.

Il est rappelé également l'élargissement du catalogue de l'offre de formation Communication au digital, accessible à tous dans Form&Vous, depuis fin 2020. Les entretiens de formation de début 2021 vont permettre de programmer les différentes formations pour chacun des collaborateurs.

Ce dispositif contribuera à la poursuite de la professionnalisation des équipes

Le sentiment est que si ces travaux avaient été réalisés par une autre direction, le département DRS de la DCom en aurait également bénéficié comme ils ont profité à d'autres directions de l'EP

La mise en place d'une formation spécifique After effects fin 2020 pour les collaborateurs de la filière vidéo (5 jours de formation par collaborateur) a été très appréciée.

En dehors de cette action, les collaborateurs n'ont pas perçu d'évolution notable concernant la formation.

*A noter : l'année 2020 a été peu propice aux formations du fait des contraintes liées à la crise Covid.*

### **Mutualisation des savoir-faire et des techniques :**

La mutualisation des savoir-faire et des techniques reste très limitée et inégale selon les filières :

- Filière vidéo, la mutualisation reste assez faible malgré quelques actions réalisées pour le compte de... Ces contributions restent à la marge (ex-tourage à Angers pour Bdt/inauguration Quatuor)
- Filière Web : la mutualisation est plus développée notamment concernant l'activité Réseaux sociaux. Des réunions hebdomadaires permettent un partage régulier sur les bonnes pratiques, les outils, les savoir-faire. Le partage de bonnes pratiques sur les outils (notamment ceux utilisés pour la réalisation de newsletters est régulière et permet d'enrichir les connaissances mutuelles. A noter : la localisation initiale de la chargée de communication digitale et le développement de l'activité réseaux sociaux à la DRS depuis 2018 ont vraisemblablement favorisé la construction de cette relation.
- Filière graphique : des échanges et participations à des ateliers de travail communs lors de la mise en place de la charte. Pas d'autres contacts
- Filière rédactionnelle : collaboration occasionnelle et relativement limitée.
- Presse : quelques sujets traités par le service presse du Groupe en lien avec les interlocuteurs à Angers.

Certains collaborateurs angevins déclarent très peu de rapport professionnel direct avec les équipes de la direction de la communication du Groupe.

Une collaboratrice arrivée depuis 18 mois au sein du service n'a pas ressenti la dynamique de mutualisation avec la direction de la communication du Groupe.

L'éloignement géographique des différents sites (et par conséquent la limitation ou l'inexistence de contacts présentsiels) est évoqué comme un frein à la mutualisation.

Cependant, une tendance au rapprochement est perceptible du fait des contraintes de travail à distance imposée à tous par la crise pandémique, mettant l'ensemble des collaborateurs sur un pied d'égalité.

Information sur les actions d'amélioration identifiées par JM Roullé et S. Quatrehomme pour 2021 (IVA)

- Le traitement d'un sujet vidéo par an en commun entre l'équipe vidéo Retraites&solidarité et l'équipe vidéo Paris
- Le traitement d'un sujet vidéo DRS par l'équipe vidéo Paris et inversement.

### **Autres pistes à développer :**

L'utilisation du studio vidéo à Paris

### **Enrichissement des activités :**

Pas de réel enrichissement des activités constaté.

### **Contributions croisées (participations) sur des projets DCom et Dircom RS :**

La participation à des comités communs existe\* mais ne concerne pas l'ensemble des collaborateurs angevins. Le principe de pouvoir participer à ces instances est apprécié. Cependant, des efforts seraient à poursuivre pour permettre de développer un sentiment d'intégration plus fort à ces instances.

- \* Participation d'un chargé de communication aux dossiers du site Internet du Groupe (Comité éditorial).
- \* Participation de la responsable de la Communication au comité édito de la Newsletter Ensemble et au groupe de travail de la Web série Ensemble.

A noter une contribution à venir la présentation d'un dossier par un chargé de communication angevin Codircom élargi.

### **Conditions de travail :**

Les conditions de travail restent bonnes.

### **Equipement matériel :**

L'appartenance à la filière communication a certainement agi comme un effet de levier dans le cadre du projet en cours d'harmonisation du parc des Mac et de leur raccordement au réseau en 2021. Cette évolution est confirmée par la responsable de la Com Angers, un problème technique et budgétaire ayant été arbitré ;

**Équité des traitements :** Une étude du niveau des salaires est demandée afin de savoir ce qui se pratique en moyenne à la DCom.

La responsable de la Com Angers indique avoir fait une demande d'étude destinée à avoir une vision globale sur les salaires, les statuts et fonctions exercées au sein du collectif Dircom et ainsi pouvoir ainsi positionner l'équipe Retraites et solidarités.

### **En conclusion :**

Le bilan à 2 ans est en demi-teinte et contrasté selon les filières pour les collaborateurs du site angevin. Une partie des collaborateurs de la Com Angers a très peu d'opportunité de travailler et d'échanger avec le reste du collectif hors Retraites&Solidarité, mais souligne comme point positif de la filiarisation une meilleure visibilité de ce qui se fait à la DRS pour la directrice de la Com Groupe. Une autre partie considère que c'est une chance d'être intégrés à la DCom pour les raisons évoquées plus haut. Ils perçoivent mieux leur valeur ajoutée en tant que communicant rattaché à une filière Métier. L'accompagnement sur le changement, l'évolution des habitudes est à poursuivre dans un contexte de généralisation du télétravail.

