

Impacts en Ile de France du projet d'évolution de la DRS

présenté en CSSCT national le 10 décembre et en CUEP le 18 décembre 2020

Présentation au CSSCT local Ile de France du 22 janvier 2021 et au
CLU Ile de France du 29 janvier



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

Sommaire

01

Rappels de l'organisation cible DRS
Matrice de passage site Paris

02

5 évolutions d'organisation DRS
sans impact en Île de France

03

Département Handicap et
Fonctions support : impacts en Île
de France

04

Dispositif d'accompagnement RH en
Île de France

05

Annexes :

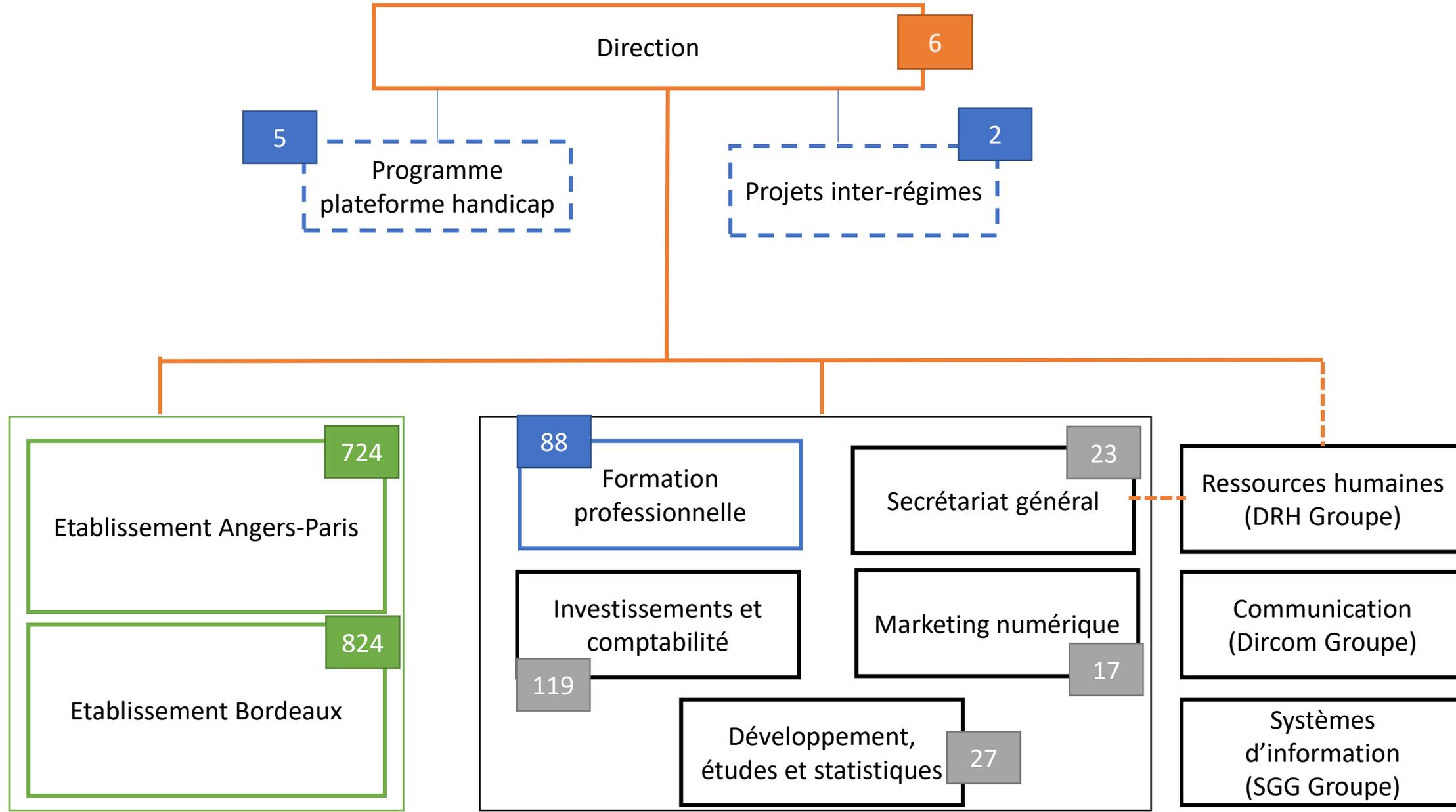
- 1/ Note au CSSCT du 10/12 et au CUEP du 18/12
- 2/ Annexe 1 Fonctiogrammes de la DRS
- 3/ Annexe 2 Etude d'impact et cartographie des risques
- 4/ Annexe 3 Dispositif RH d'accompagnement du changement
- 5/ Annexe 4 Plan de communication Evolution20.21

01

**Rappels de l'organisation cible DRS
Matrice de passage site Paris**

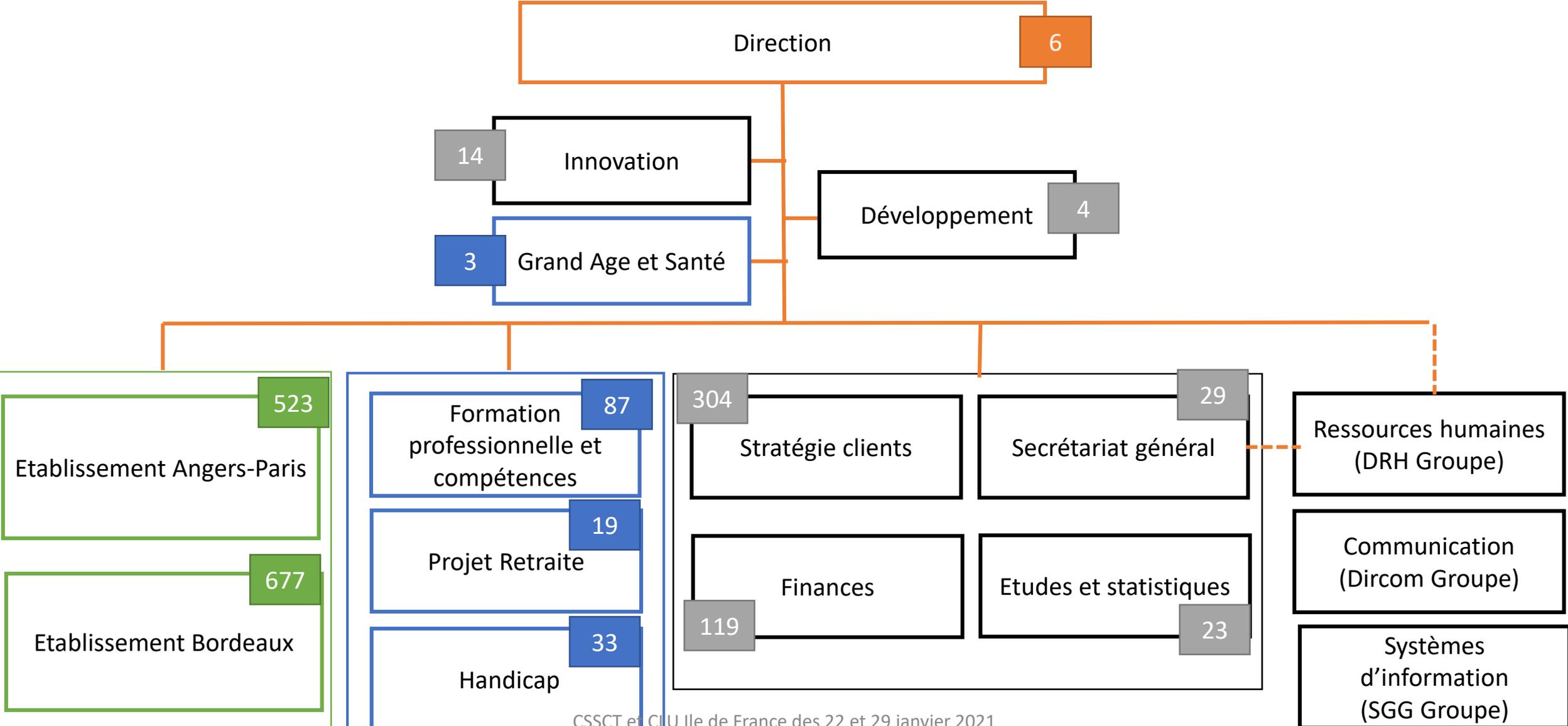
Organisation actuelle

Effectifs et postes ouverts au 1^{er} novembre 2020



Organisation cible

Effectifs et postes ouverts au 1^{er} novembre 2020



Organisation actuelle/cible – effectifs en fonction et postes ouverts au 1er novembre 2020

-----Organisation -----cible	DRSAP	DRSB	Direction	Formation professionnelle et compétences	Etudes et statistiques	Finances	Secrétariat général	Projet retraite	Handicap	Grand âge et santé	Stratégie Clients	Innovation	Développe ment	Total DRS avec projection de l'actuel vers la cible
Organisation actuelle														
DRSAP	523						5	6	26		163	1		724
Gestion	329							2						331
Relation client	2							4			163			169
Moyens opérationnels	63													63
Gouvernance	38						5							43
Pilotage	10											1		11
Paris Gestion	73								26					99
Direction	8													8
DRSBX		677					1	6			140			824
Gouvernance		54					1							55
Gestion mutualisée		405						3						408
Moyens opérationnels		50												50
Solidarité et risques professionnels		123												123
Direction		4												4
Relation client		41						3			140			184
DRSFM			6	87	23	119	23	7	7	3		13	4	292
Développement, études statistiques					23								4	27
Formation professionnelle				87					1					88
Investissement et comptabilité						119								119
Marketing numérique								3	1			13		17
Direction			6											6
Projets								4	5	3				12
Secrétariat général							23							23
Création											1			1
Total organisation cible	523	677	6	87	23	119	29	19	33	3	304	14	4	1841

Les chiffres indiqués sont les postes permanents pourvus et à pourvoir (postes ouverts, suite à vacance ou autorisation d'ouverture)

Organisation actuelle/cible – vision site de Paris

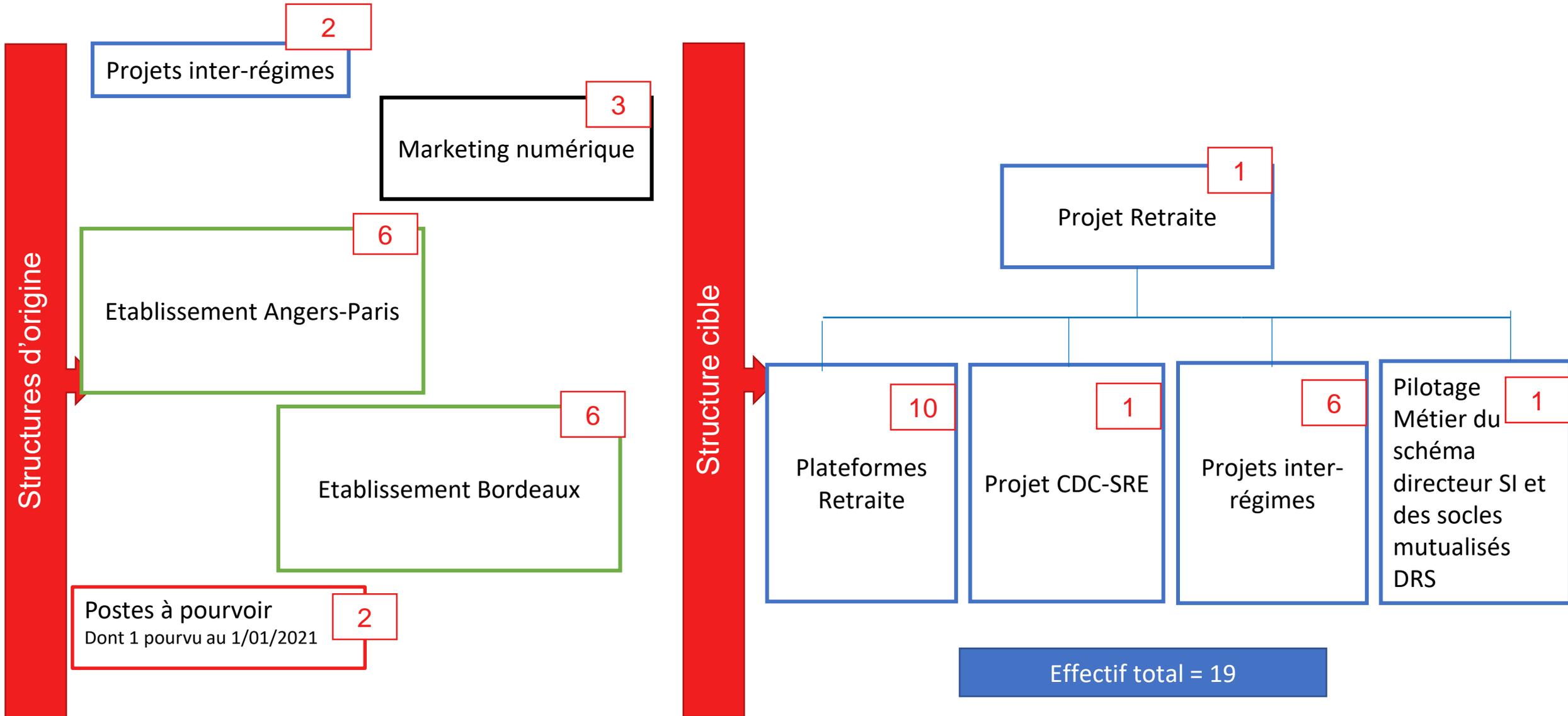
Organisation actuelle	DRSAP	DRSB	Direction	Formation professionnelle et compétences	Etudes et statistiques	Finances	Secrétariat général	Projet retraite	Handicap	Grand âge et santé	Stratégie Clients	Innovation	Développement	Total DRS avec projection de l'actuel vers la cible	
DRSAP	90						3		26		1			120	
Relation Client											1			1	
Moyens opérationnels	8													8	
Gouvernance	5						3							8	
Pilotage	2													2	
Paris Gestion	73								26					99	
Direction	2													2	
DRSFM			6	22	4	68	20		7	2			2	3	134
Développement et des études statistiques					4								3	7	
Formation professionnelle				22					1					23	
Investissement et comptabilité						68								68	
Marketing et numérique									1			2		3	
Direction			6											6	
Projets									5	2				7	
Secrétariat général							20							20	
TOTAL PARIS	90		6	22	4	68	23		33	2	1	2	3	254	

Les chiffres indiqués sont les postes permanents pourvus et à pourvoir (postes ouverts, suite à vacance ou autorisation d'ouverture)

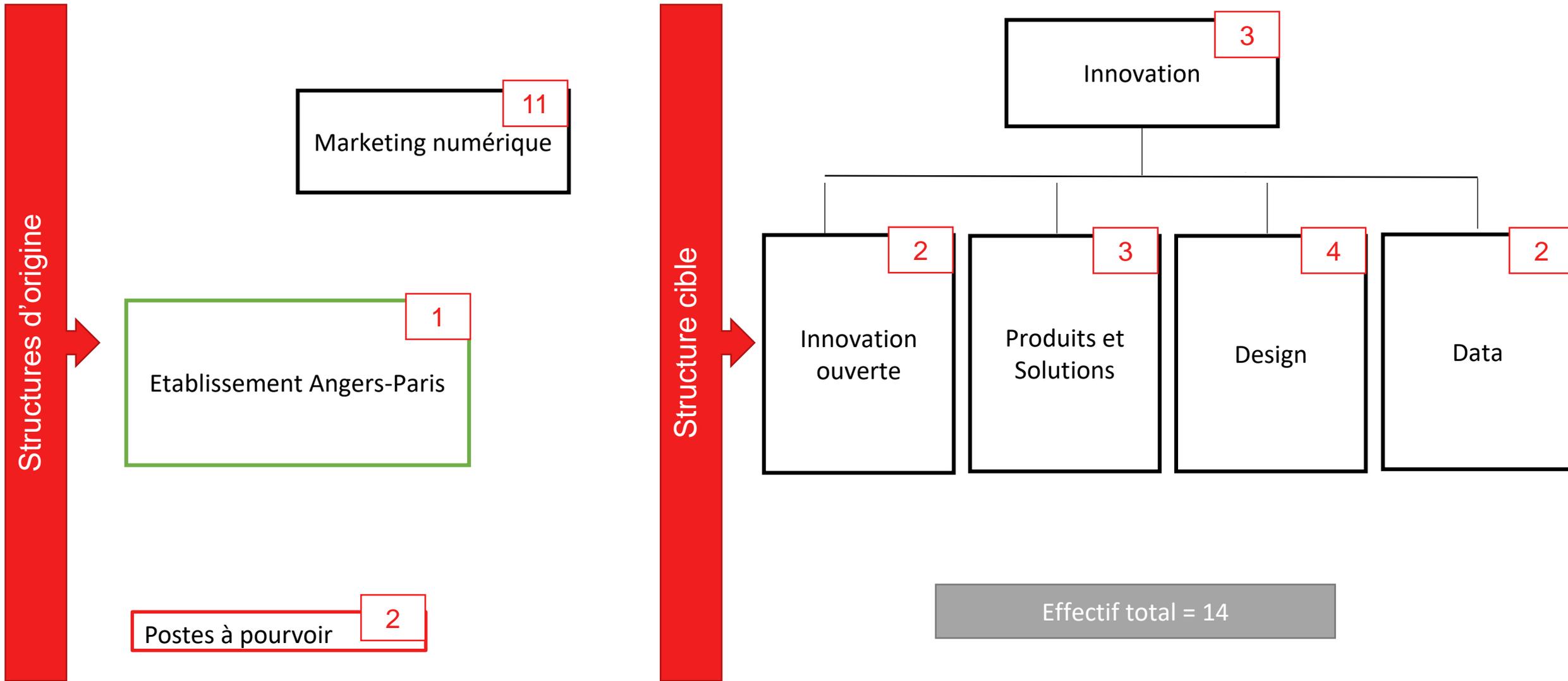
02

**5 évolutions d'organisation DRS
sans impact en Île de France**

Répartition avant/après Direction Projet Retraite

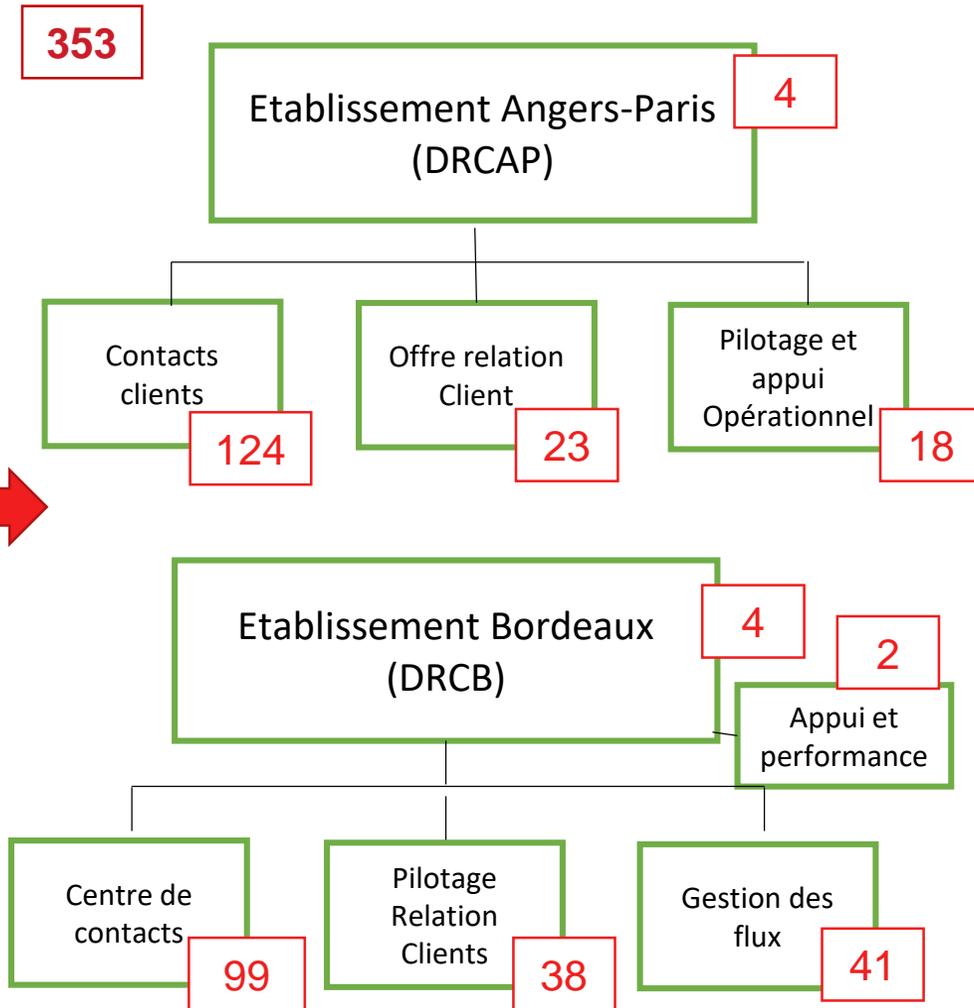


Répartition avant/après Département Innovation

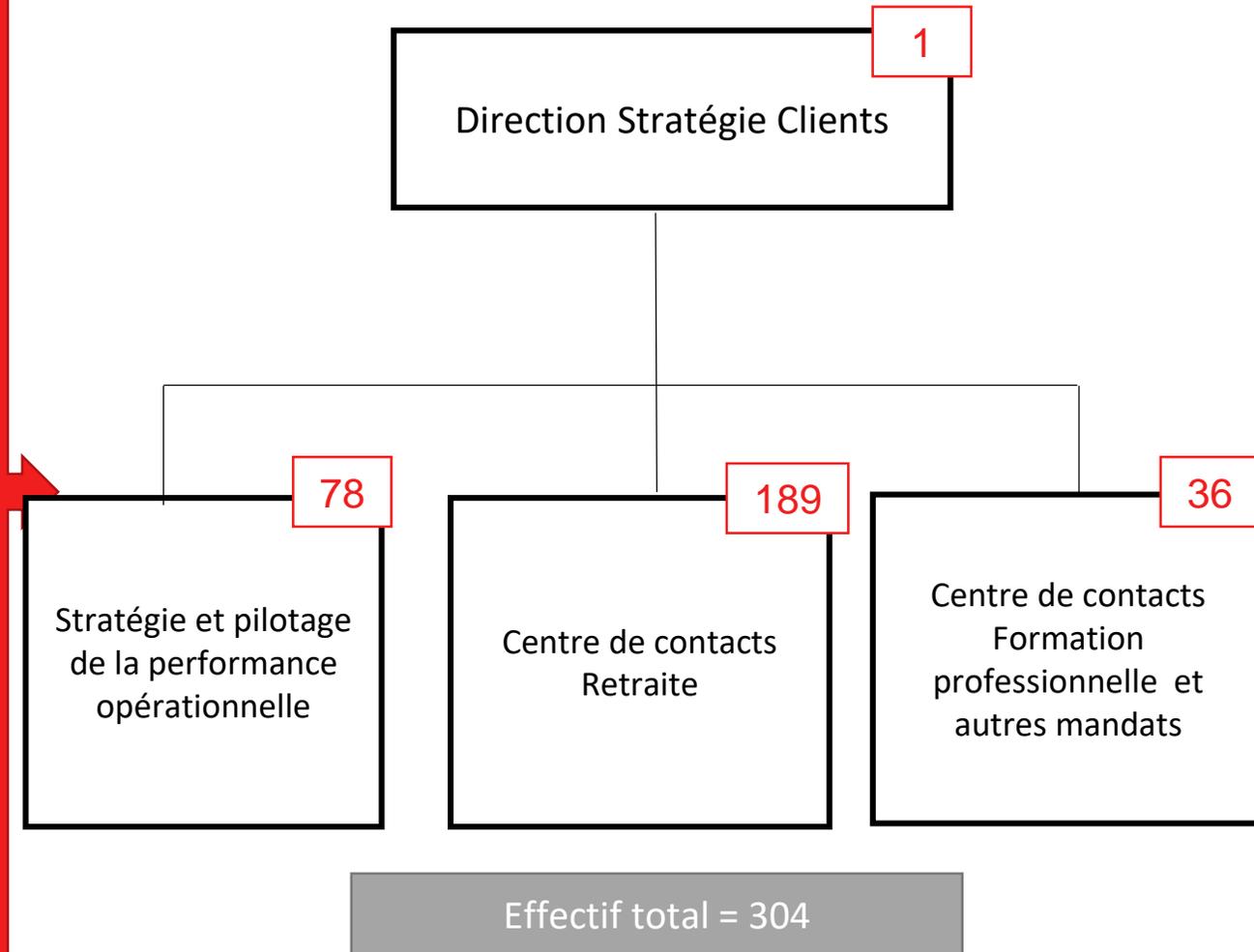


Répartition avant / après Relations client / Stratégie clients

Structures d'origine



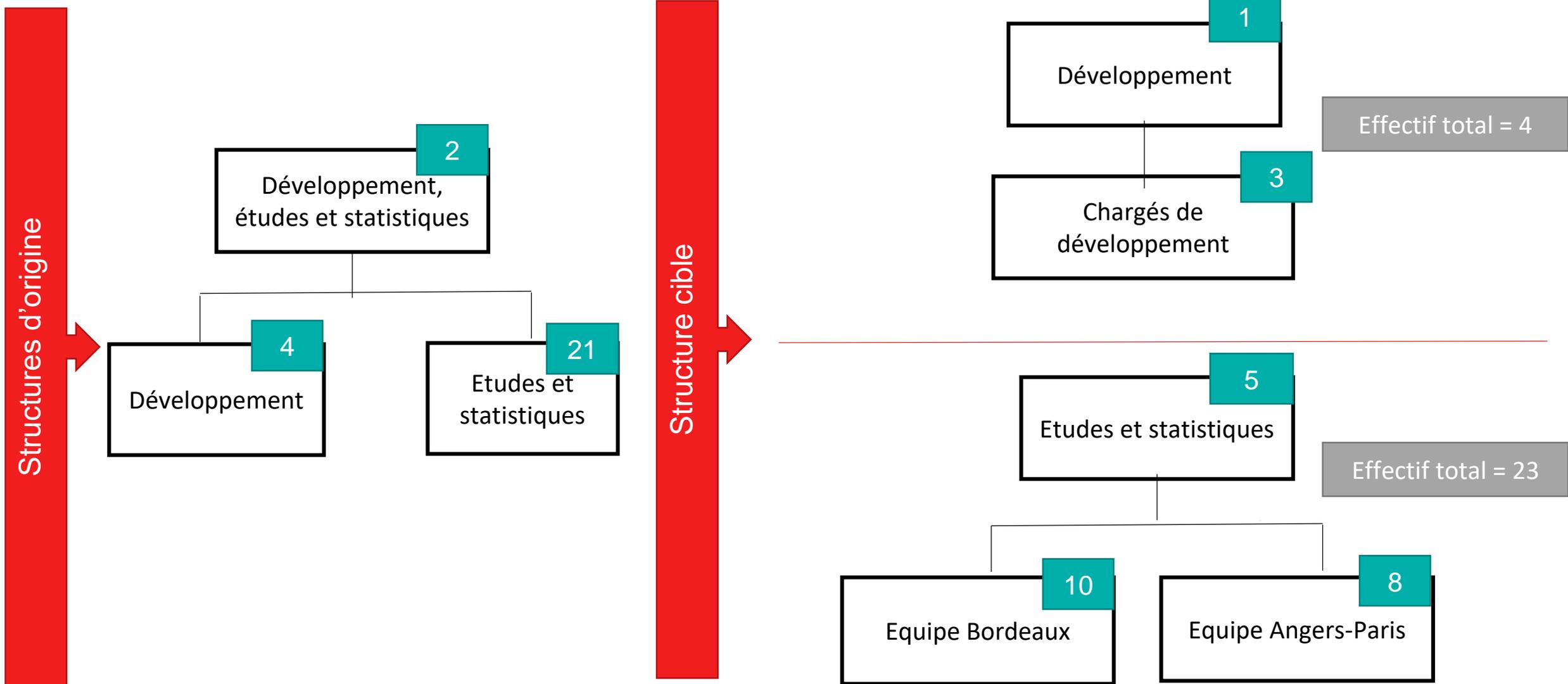
Structure cible



Evolution d'organisation sans impact en Ile de France

- ❖ Les agents de la future Direction du Projet Retraite sont tous situés à Angers ou Bordeaux, y compris le futur directeur basé à Angers
- ❖ Les agents de la future Direction de la Stratégie Clients sont tous situés à Angers ou Bordeaux, y compris le futur directeur basé à Bordeaux, à l'exception d'une agent en charge de l'accueil physique de l'Ircantec déjà présent sur ce site et dont le poste ne va pas changer.
- ❖ Les agents du futur Département Innovation sont tous situés à Angers ou Bordeaux, à l'exception du directeur et de l'assistante, installés à Paris (A2 Nord, 7^{ème} étage) sans changement

Répartition avant/après Département Développement et impact DDES



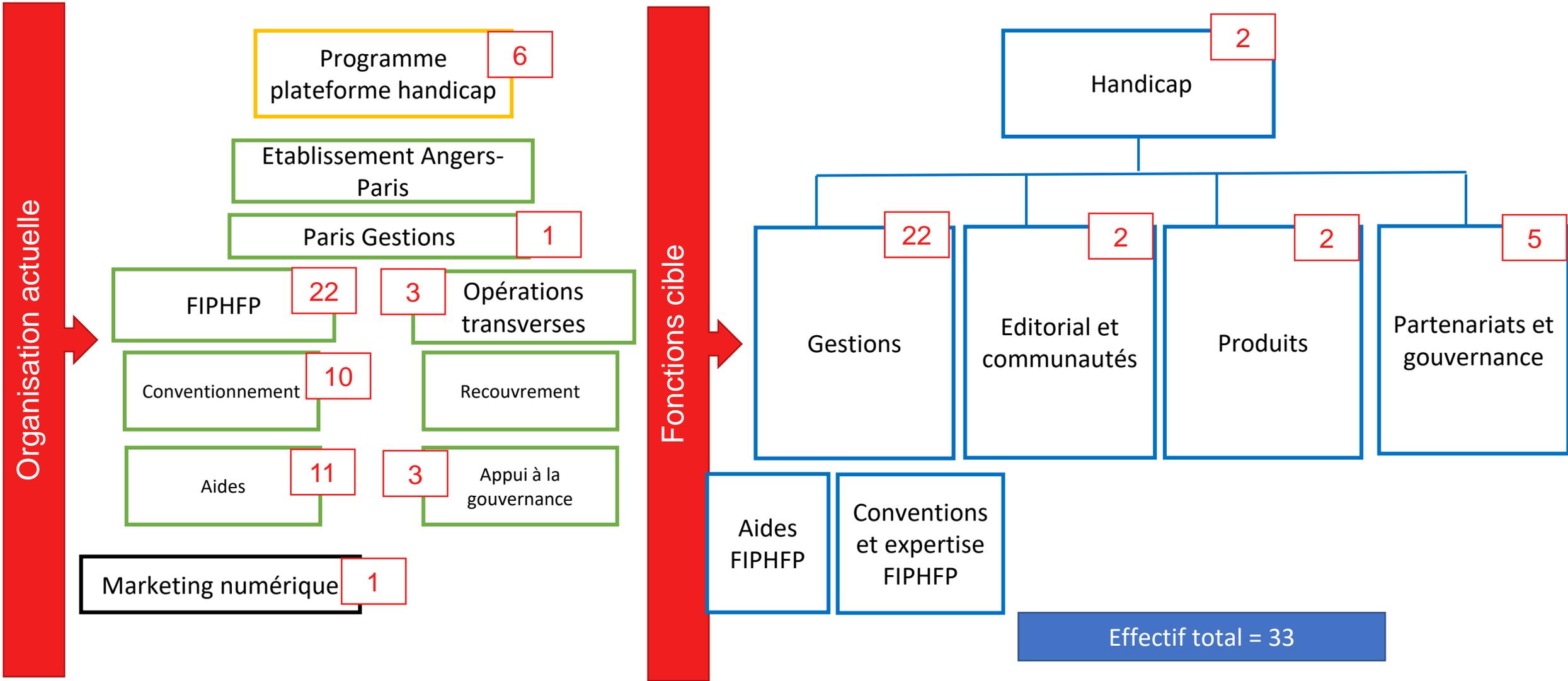
Evolutions d'organisation sans impact en Ile de France

- ❖ Les agents du Département Développement sont 3 à Paris et 1 à Angers. Les agents parisiens sont bien installés depuis septembre 2020 (A2 Sud, 3ème étage)
- ❖ Les agents du Département Grand Age et Santé sont à Paris et bien installés (A2 Nord, 4^{ème} étage). L'un d'entre eux dispose, en outre, d'un bureau de passage en A1, proche de la Direction du réseau de la Banque des Territoires.

03

**Département Handicap et Fonctions
support : impacts en Île de France**

Répartition avant/après Département Handicap



Département Handicap : impacts en Ile de France

❖ Implantation actuelle des agents

- Les agents du service FIPHFP sont situés au 1er étage d'Austerlitz 2 Nord
- Les agents en charge de la vie sociale du FIPHF, dont 2 collaborateurs rejoindront le futur département Handicap, sont situés au 2ème étage d'Austerlitz 2 Nord
- L'équipe de la plateforme Mon Parcours Handicap est installée en plateau projet au 1^{er} étage d'Austerlitz 3

❖ En lien avec cette réflexion, un groupe de travail se mettra en place, associant le SGG , le SG de la DRS, les RH DRS et les collaborateurs du département Handicap, en vue d'un regroupement des équipes du futur département Handicap : service FIPHFP, vie sociale du FIPHFP et Mon Parcours Handicap

Département Handicap : impacts sur la Direction Paris Gestion (1)

- ❖ Au sein de DPG, les 2 services en charge des activités Retraite (Service régimes spéciaux et Service prestations retraites inter-fonds) seront maintenus dans leurs mission et périmètre.
- ❖ Le service opérations transverses Handicap-Retraite conservera son organisation avec 2 unités : 1 unité Recouvrement inchangée et 1 unité Appui à la gouvernance qui ne traitera plus de la vie sociale du FIPHFP transférée dans le futur département Handicap.
- ❖ Le principal impact concerne donc un seul service spécialisé, le service FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Ce service et ses 2 unités (Unité des aides-PAD 110 et Unité conventionnement- PAD 120), soit 22 collaborateurs au total, rejoindront le futur département Handicap.

Département Handicap : impacts sur Direction Paris Gestion (2)

Focus sur le transfert de l'activité « Appui à la gouvernance des comités locaux et national du FIPHFP » au sein du département Handicap

- ❖ Toutes les activités liées à la relation avec les mandants, les partenaires et les pouvoirs publics dans le champ du FIPHFP seront regroupées au sein du Département Handicap.
- ❖ Ce transfert d'activités n'aura pas d'impact sur l'organisation même de la Direction Paris gestions. Il s'accompagnera du transfert de 4 ETP opérationnels
 - 3 pour l'appui à la gouvernance du FIPH (unité appui à la gouvernance du service opérations transverses handicap-retraite)
 - 1 poste FIPHFP du pôle assistance mutualisée.
- ❖ Au titre de ces 4 ETP transférés, 2 collaborateurs actuellement en charge de la vie sociale du FIPHFP rejoindront le futur département Handicap. Les 2 autres collaborateurs conserveront leur rattachement à DPG.

Département Handicap : impacts sur Direction Paris Gestion (3)

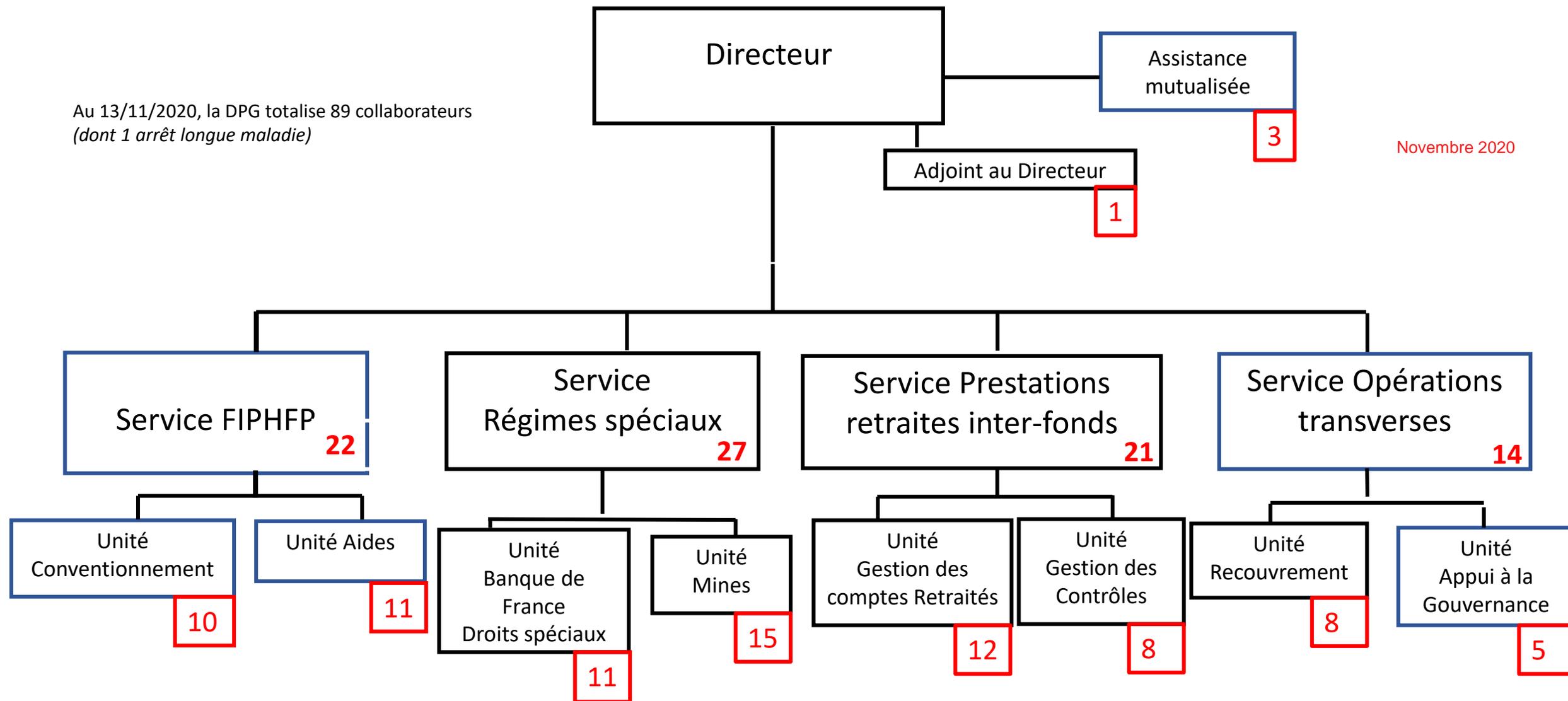
Impacts de cette évolution et point sur les conditions de santé et sécurité au travail

- ❖ La direction Paris gestions a été créée en décembre 2019 au sein de la Direction de l'Établissement Angers-Paris (DRSAP) après une démarche collaborative mobilisant des collaborateurs de Metz, Angers et Paris (MAP). L'organisation issue de MAP prévoyait notamment une affectation des collaborateurs en fonction de la nature des activités exercées, handicap ou retraite. Compte tenu de cette spécialisation préalable, les effets de la création du département Handicap ont été aisément identifiés et les collaborateurs de la Direction Paris gestions en charge de la thématique Handicap informés dès le mois de septembre de la réflexion à mener par un groupe de travail participatif spécifique.
- ❖ Au final, tous les collaborateurs de la Direction Paris gestions conserveront leurs compétences et rattachements hiérarchiques non modifiés ce qui limite fortement les risques psychosociaux.
- ❖ A l'issue des instances de dialogue avec les représentants du personnel, les collaborateurs de DPG seront informés lors d'une réunion spécifique (en présentiel et/ou distanciel en fonction des conditions sanitaires) de la nouvelle organisation, des enjeux et priorités de fonctionnement. L'objectif est de maintenir et renforcer le collectif créé par le projet MAP.

Direction Paris Gestions : Avant évolution d'organisation

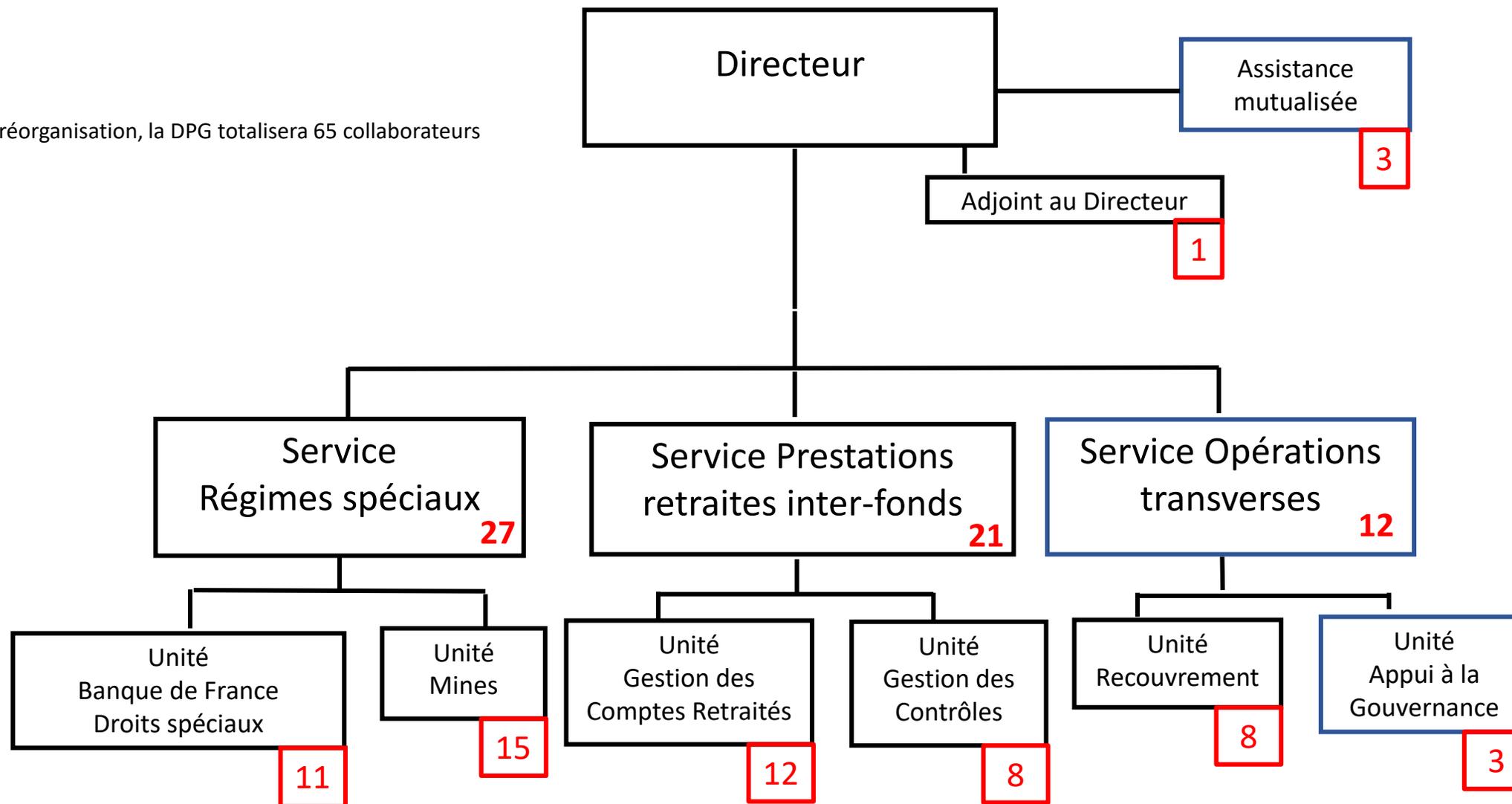
Au 13/11/2020, la DPG totalise 89 collaborateurs
(dont 1 arrêt longue maladie)

Novembre 2020



Direction Paris Gestions : Après évolution d'organisation

Après réorganisation, la DPG totalisera 65 collaborateurs



Novembre 2020

Fonctions support : impacts en Ile de France

- ❖ **Les 6 directions et départements s'appuieront en termes de fonctions support sur les départements du Secrétariat général de la DRS.** Les projets inter-régimes, le Développement et la DMN étant déjà supportés par le SG, l'impact principal sera lié à la mise en place du Département Handicap et de la Direction de la Stratégie Clients.
- ❖ L'analyse d'activités a conduit à la proposition de **transfert de 6 ETP, 5 de DRSA et 1 de DRSB vers le SG**, dont 4 vers le département Contrôle de Gestion et 2 vers le département CRCJ.
- ❖ Sur les 6 ETP transférés, 4 s'effectueront par ouvertures de postes, les postes étant prochainement vacants suite à des départs en retraite ou des mobilités.
 - 2 postes seront ouverts au département CRCJ, sur le site de Paris
 - 2 postes seront ouverts au département Contrôle de gestion, l'un à Angers ou Paris, l'autre à Bordeaux ou Paris
- ❖ S'agissant de l'activité contrôle de gestion du FIPHFP, deux collaborateurs de DRSA localisés à Paris sont identifiés et seront consultés et accompagnés vers un rattachement au département Contrôle de gestion. Les collaborateurs sont situés au 3^{ème} étage d'Austerlitz 2 Sud. Des dispositions seront prises afin de les rapprocher des équipes Contrôle de Gestion situées au 6^{ème} étage d'Austerlitz 2 Nord.

04

**Dispositif d'accompagnement RH
en Île de France**

Dispositif d'accompagnement RH en Ile de France

- Une démarche qui s'appuie sur 4 principes clefs :
 - ❖ Démarche collective structurée, connue et harmonisée sur les trois sites
 - ❖ Transparence des dispositifs d'accompagnement mis en œuvre
 - ❖ Réponses adaptées aux situations individuelles
 - ❖ Un accompagnement adapté à chaque projet et à ses incidences



⇒ **Une équipe RH dédiée**



L'ensemble de l'équipe RH Métier DHRE10 est mobilisée pour accompagner ces évolutions tout au long de la mise en œuvre du projet de réorganisation.

Boite générique de contact : **RHDRS-conseil-accompagnement RH Paris**

Impacts DRS – Impacts Paris → Accompagnement spécifique

21%
des collaborateurs =>
changement de structure

15 % (38 agents)
des collaborateurs =>
changement de structure

Dispositif transverse et commun
à tous les collaborateurs impactés, ils sont reçus autant de fois que nécessaire par leur RH métier

6%
des collaborateurs =>
changement SHD

5 % (13 agents)
des collaborateurs =>
changement SHD

**Dispositif particulier défini pour les
campagnes collectives de début 2021**

2%
des collaborateurs =>
Evolution contenu poste

2% (4 agents)
des collaborateurs =>
Evolution contenu poste

Accompagnement spécifique

6%
des collaborateurs =>
évolution périmètre métier

0% (1 agent)
des collaborateurs =>
évolution périmètre métier

Le cas échéant : rédaction nouvelle fiche de poste, pesée de poste, indemnité compensatrice de NBI et de PVOI, formation, etc.

10%
des managers =>
évolution périmètre managérial

1% (1 agent)
des managers =>
évolution périmètre managérial

**Accompagnement spécifique
+
Accompagnement managérial dédié**

7%
des managers =>
management multisites

3% (2 agents)
des managers =>
management multisites

Appui aux situations individuelles, formation managériale, coaching, etc.

Dispositif particulier pour les campagnes collectives 2021

❖ L'entretien professionnel annuel (EPA) :

- Il est réalisé par le supérieur hiérarchique direct (SHD) de 2020
- En cas de changement de SHD au 1^{er} mars, il y aura 2 période d'objectifs :
 - ✓ Une première de janvier à fin février,
 - ✓ Une seconde à partir de mars : le collaborateur sera alors reçu par son nouvel SHD pour fixer les nouveaux objectifs de cette seconde période

❖ Garantie de maintien de la rémunération globale

- Les managers et la DRH veilleront à un traitement équitable lors de la campagne pour les collaborateurs engagés dans une évolution de structure

❖ Promotion

- Les managers et la DRH veilleront à ce que les changements de structure n'obèrent pas les possibilités de promotion au regard du rang atteint lors des interclassements effectués en 2020.

caissedesdepots.fr

