

Bordeaux, le 5 janvier 2021

DIRECTION DES RETRAITES ET DE LA SOLIDARITE

Etablissement de Bordeaux
Le Directeur

PP0 – 2021-225

Note à l'attention des membres du CSSCTL et du CLU de Bordeaux

Objet : Evolutions d'organisation de la DRS et sa déclinaison sur la DRS Bordeaux

Chacun d'entre nous est partie prenante de l'organisation de la future Direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts dont les objectifs stratégiques ont été présentés aux instances nationales des 10 décembre et 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 de Bordeaux ainsi que pour toutes les entités et directions relevant du périmètre du CSSCTL et du CLU de Bordeaux.

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.

Notre direction la DRS se caractérise notamment par la création par regroupement, de nouveaux pôles stratégiques. Le but est de clarifier nos missions, de les coordonner, tout en maintenant les activités et les emplois sur site. Il est rappelé que la DRS 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 organisation se traduit par des transferts de responsabilité et se matérialisera par la création de nouvelles directions opérationnelles déclinées sur le site de DRS Bordeaux.

Un accompagnement collectif et individuel des agents et des équipes est mis en œuvre sur le site de Bordeaux.

A - La déclinaison des évolutions de la DRS à Bordeaux

La note présentée en CUEP du 18 décembre rappelle que les mouvements projetés, sans constituer une réorganisation totale de la DRS comportent 6 volets : **trois sont dédiés à des politiques publiques et trois concernent des domaines transverses** : la relation client, l'innovation et le développement. (Annexe 1 et 2).

1. La réorganisation de la DRC

La Direction de la Relation Client est impactée par la réorganisation de la DRS, elle évolue en direction de la stratégie clients (DSC).

La nouvelle organisation qui se mettra en place en mars, suite à la mission de préfiguration, présentée en CUEP du 18 décembre, propose de nouveaux regroupements d'activités sans changement de missions, ni de fiches de postes. Pour certains agents, cela se traduira par un changement de rattachement hiérarchique.

Les 184 agents de la Direction Relation Client de Bordeaux se répartiront comme suit :

- 140 agents rejoignent la Direction Stratégie Clients 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**.
- 3 rejoignent la Direction Projet retraite
 - o 2 agents de l'unité offre numérique et connaissances clients et 1 agent de PPB200 seront affectés au 1^{er} mars 2021 au pôle Plateformes Retraite
 - o Ces 3 agents sont donc appelés à changer de structure et de rattachement hiérarchique. Ils restent affectés à Bordeaux à la direction des projets retraites. Ils sont prévus dans les déménagements en cours vers la DPR.
- 41 agents du service gestion des flux qui assurent principalement des missions et services dans l'intérêt et pour les activités du site, seront rattachés à la direction des moyens et ressources opérationnels (DMRO).

Concernant ces 41 agents, le rattachement est réalisé à périmètre constant, environnement de travail et managérial identique. S'agissant d'un transfert d'activité vers la DMRO, les agents sont là aussi appelés à changer de structure et de rattachement hiérarchique.

Suite à cette phase de préfiguration, la DMRO accueillera le service de la gestion des flux à compter du 1^{er} mars 2021.

2. Le regroupement des activités en lien avec les projets retraite

Comme le précise la note relative aux évolutions de l'organisation de la DRS, les activités en lien avec les projets retraites font l'objet d'un regroupement des collaborateurs travaillant sur les mêmes projets afin de fluidifier l'articulation entre le métier et la DSI.

La Direction du Projet Retraite regrouperait, outre le directeur, 18 collaborateurs dont 10 à Bordeaux, 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.
- 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
- Le pôle **Pilotage Métier du schéma directeur SI et des socles mutualisés DRS** composé d'1 personne

Les agents du site de Bordeaux affectés à la DPR concernent :

- 3 agents de la DGM qui travaillent sur les projets retraites (inter-régimes projet CDC-SRE et plateformes retraite).
- 3 agents de la DRC qui travaillent sur les projets retraites (inter-régimes projet CDC-SRE et plateforme retraite).
- 1 agent actuellement au projet inter-régimes
- 2 agents de la direction du marketing et du numérique
- 1 agent de la DSI pour le poste pilotage métier du schéma directeur SI et des socles mutualisés DRS

3. La Direction de l'innovation

La DMN devient la direction de l'innovation et regroupera, outre le directeur, 13 collaborateurs DRS, accueillis au sein de 4 pôles et en multisite : **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'Etablissement Public,

Les agents du site de Bordeaux affectés à la Direction de l'innovation :

- 5 agents de la DMN rejoignent la direction de l'innovation et ne changent pas de place
- 2 postes sont à pourvoir : 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.

Les deux agents de la DMN qui rejoignent la Direction des projets retraites sont donc appelés à effectuer une mobilité avec changement de structure et de rattachement hiérarchique. Ils restent affectés à Bordeaux à la direction des projets retraites. Ils sont prévus dans les déménagements en cours vers la DPR.

4. Les directions : Développement ; Handicap et Grand âge

La création de directions, Développement, Handicap et du pôle d'expertise Grand âge et santé n'ont pas d'impact sur le périmètre de Bordeaux.

5. La filière du contrôle de gestion Bordeaux

La création de la Direction de la stratégie clients (fonctions transverses) implique un transfert d'activité de la Direction de la gouvernance des fonds de l'établissement de Bordeaux vers la DRS. A cet effet, il est prévu qu'une fiche de poste actuellement ouverte au service de contrôle de gestion de l'établissement soit transférée au Secrétariat général de la DRS. A date, la décision quant au positionnement géographique de ce poste n'a pas encore été arrêtée.

Pour les directions concernées par la déclinaison de l'évolution de l'organisation de la DRS sur Bordeaux, la matrice de passage et l'organigramme de DRSB avant-après sont présentés dans les annexes 3 et 4.

B - Accompagnement collectif et individuel des agents et équipes de DRS Bordeaux

1. Accompagnement des agents appelés à rejoindre une direction : Méthode

L'ensemble des équipes bénéficiera du plan d'accompagnement du changement individuel ou collectif tel que défini au niveau de toute la DRS et vu au CUEP du 18 décembre (annexe 5).

En complément de tous les dispositifs prévus par la DRH et pour chacune des directions concernées par des mouvements de personnels, un accompagnement de proximité sera mis en œuvre :

- Outre les entretiens individuels déjà réalisés, d'autres seront planifiés par les managers des unités, services ou départements d'accueil et de départ. Ces échanges se poursuivront début 2021, notamment dans le cadre des entretiens annuels.
- Des réunions collectives en présentiel, lorsqu'elles sont possibles ou bien avec Teams sont organisées par le management pour expliquer les transformations et recueillir les observations.

Les équipes seront regroupées dans des locaux en proximité lorsque cela sera nécessaire au bon fonctionnement du service.

En complément de l'accompagnement RH et managérial, le groupe de prévention des risques psychosociaux (Groupes RPS) du CSSCTL de Bordeaux, sera associé pleinement à la démarche d'accompagnement du changement afin d'assurer le suivi local de ces impacts.

2. Les impacts RH de la réorganisation pour le site de Bordeaux :

Les informations ci-dessous prennent uniquement en compte les changements pour les collaborateurs en poste ; elle précise le pourcentage d'agents concernés par les changements. En ce qui concerne les fiches de poste en cours, il est considéré qu'elles sont sans impact.

- Mobilité géographique : aucune du fait de la réorganisation
- Changement de structure : 21 % des collaborateurs sont concernés par un changement de structure.
- Changement de SHD : 6 % des collaborateurs sont concernés par un changement de SHD.
- Changement de contenu du poste : 1 % des collaborateurs sont concernés par une évolution de contenu de poste.
- Changement de périmètre métier : 4 % des collaborateurs sont concernés par une évolution de leur périmètre métier.
- Changement de périmètre managérial : 9 % de managers sont concernés par une évolution de leur périmètre managérial.
- Management à distance : 7% des managers deviennent des managers à distance.

	Nature des changements					
	Structure	SHD	Poste	Périmètre métier	Périmètre managérial	Management à distance
Nb d'agents DRSB	883	883	883	883	136	136
Nb d'agents concernés	186	53	10	34	12	9
Part en %	21%	6%	1%	4%	9%	7%

- Changement périmètre métier : sont concernés les agents qui travaillent sur un fond ou un domaine d'activité et qui voient ce périmètre s'agrandir.
- Changement de Périmètre managérial : sont concernés tous les managers (RU/ARU et RS/ARS et managers transverses) qui sans avoir changé de poste, voient la taille de l'équipe croître ou décroître ou qui à l'occasion d'un changement de poste voient la composition de leur équipe se modifier.
- Management à distance : sont concernés les managers dont les équipes seront dorénavant réparties sur plusieurs sites.

3. La communication interne

Ce projet a été dévoilé devant plus de 500 cadres de la DRS, lors de la convention numérique de l'encadrement de la DRS des 12 et 13 octobre 2020.

Une information collective régulière DRS des agents et des équipes via un plan de communication à destination des personnels du site de Bordeaux sera mise en œuvre dès la fin janvier après le passage devant les instances locales.

4. Le dialogue social

Le projet a été présenté pour information, sur la base d'une note d'intention, aux membres du CUEP du 4 novembre 2020.

Le projet d'évolution de l'organisation de la DRS a 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 2020.

Le projet est donc maintenant présenté pour information en ce qui concerne l'évolution de l'organisation de la DRS et pour avis du CSSCT local Bordeaux et CLU pour ce qui concerne les déclinaisons de l'organisation DRS sur les personnels du site de Bordeaux.

Pendant la phase de mise en place de la nouvelle organisation, un point d'avancement sera présenté à l'occasion de chacune des instances programmées tout au long de l'année 2021.



Thierry Ravot

Annexe 1 : note du CUEP du 18 décembre 2020

Annexe 2 : fonctiogrammes de la DRS

Annexe 3 : matrice de passage sur le périmètre Bordeaux

Annexe 4 : organigramme la DRSB avant après

Annexe 5 : dispositif RH d'accompagnement au changement (à l'attention des membres du CSSCTL).