

Paris, le 25 février 2021

Note à l'attention des membres du CSSCT et du comité unique

Objet : Présentation du projet d'évolution de l'organisation du département DSI DPS de la Direction des systèmes d'information

Cette note présente le projet d'évolution de l'organisation de la DSI DPS.

Elle indique les enjeux qui conduisent à envisager la mise en œuvre d'une évolution de ce département. Elle en précise les impacts et décrit le dispositif d'accompagnement prévu ainsi que le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

En s'inscrivant dans la continuité de la réorganisation de la DPS, le **Département SI Retraites et Solidarités** deviendra le **Département SI des Politiques Sociales**.

1 Contexte et enjeux

1.1 Le contexte EP

Depuis Avril 2019¹, l'Etablissement Public (EP) est en forte mutation avec l'adoption d'une stratégie d'orientation plateforme au sein de l'EP décliné dans le Plan de transformation Numérique.

Cette stratégie Plateforme permet de remplir deux objectifs :

- Renforcer l'orientation client, en proposant les offres les plus adaptées dans les meilleurs délais
- Être au cœur d'un écosystème complexe regroupant des parties prenantes internes et externes dont les interactions sont génératrices d'une forte valeur ajoutée

Cette stratégie Plateforme ambitieuse se décline dans chacun des métiers de la CDC en fonction de leurs enjeux propres. La DSI (et au-delà la filière SI²) joue un rôle central dans la mise en œuvre de cette stratégie.

Cette orientation se traduit d'ores et déjà par et dans plusieurs plateformes :

- Plateforme Banque des Territoires
- Plateforme Next
- Plateforme Mon Compte Formation pour la DPS
- Plateforme des consignations
- Plateformes de dépôts spécialisés
- Plateforme Handicap pour la DPS

¹ COMEX du 08 avril 2019

² Pour rappel, la DSI et Informatique CDC constituent la Filière SI, au service de l'EP.

- Plateforme Employeurs Publics pour la DPS
- ..etc

Cette stratégie Plateforme nécessite la mise en place d'un nouveau modèle de gestion de projet, afin que la création de valeur apportée par les plateformes se fasse de manière souple, agile et rapide. En pratique, il s'agit de :

- Sortir du mode client/fournisseur entre « le métier » et « la filière SI » pour développer des équipes produit multidisciplinaires, métier/SI
- Passer au mode produit en construisant des équipes organisées autour d'un produit pour faire face à l'ampleur des nouvelles plateformes.

Le nouveau modèle s'inspire de différents cadres d'agilité à l'échelle comme NEXUS, LESS ou SAFE, pour construire le cadre d'agilité propre à la CDC, prenant en compte les spécificités de l'EP.

Il a fait l'objet de présentation devant les instances (oct-nov 2020) et d'un groupe de travail dédié à l'impact sur les emplois et expertises associés.

En soutien de cette stratégie et pour accompagner les enjeux de la DPS, la **DSI souhaiterait adapter l'organisation** du Département DSI DPS.

1.2 Le contexte de la DPS

- **Les politiques publiques évoluent dans les différents domaines d'activité de la DPS**

Les grands projets inter-régimes, qui se déploient depuis la création du GIP Union Retraite en 2014, entraînent et vont entraîner des changements conséquents dans le fonctionnement des 35 régimes de retraite.

Dans le même temps, depuis le lancement de la plateforme Mon Compte Formation en novembre 2019, la Caisse des dépôts est devenue un acteur central de la formation professionnelle : premier financeur avec 1,5 à 2 milliards d'euros de droits CPF centralisés et opérateur institutionnel en charge d'en promouvoir le développement. Ces missions vont s'élargir dans le futur autour des sujets sur les compétences.

La DPS, qui accompagne le FIPHP depuis 2005 est en train de développer de nouvelles actions en faveur des personnes en situation de handicap, comme en témoigne le lancement de la plateforme Mon Parcours Handicap ouverte en mai 2020.

Plus largement, et en lien avec le volet « Cohésion sociale » du Plan de relance, le Directeur général a confié à la DPS la mission de coordonner les actions de la Caisse des Dépôts dans le secteur médico-social, en particulier dans les domaines du handicap, de la santé et du vieillissement, en liaison avec la Banque des Territoires et les autres acteurs du Groupe.

- **Les usages des bénéficiaires évoluent**

Dans un monde qui vit une transformation numérique constante, les attentes de nos bénéficiaires sont de plus en plus fortes en matière de simplification et de personnalisation des parcours et de facilitation des contacts via différents canaux, pour obtenir des informations fiables et des réponses toujours plus rapides et personnalisées.

- **Une organisation de la DPS qui s'adapte**

Conformément à son plan stratégique, le périmètre d'activité de la direction des politiques sociales s'est élargi, depuis plusieurs années, au-delà du domaine des retraites, à ceux de la formation professionnelle et du handicap. Il va encore se développer avec la mission confiée par le Directeur général, de coordonner les actions de la Caisse des Dépôts dans le secteur médico-social. La DPS a adapté son organisation afin de répondre aux enjeux liés aux politiques sociales.

1.3 Le contexte de la DSI DPS

La DSI DPS doit faire face à une demande en constante évolution, avec un portefeuille de projets en forte augmentation.

Pour l'ensemble des mandats confiés à la DPS, la DSI DPS doit continuer à assurer un service de qualité, en garantissant le maintien en conditions opérationnelles des applications.

La DSI DPS est tenue d'assurer la continuité des plateformes déjà lancées :

- Pour la plateforme réforme de la formation professionnelle (MCF) la feuille de route 2021 est déjà très précise avec de nouvelles opportunités à investir
- Pour la plateforme employeur, de nouveaux chantiers doivent être mis en œuvre
- Pour la plateforme Handicap de nouveaux services doivent enrichir la plateforme

Dans les prochaines années, la feuille de route s'enrichit de 3 programmes majeurs :

- Mutualisation des SI de la CDC et du Service des Retraites de l'Etat (SRE)
- Mise en œuvre du projet de place (ou inter-régimes) d'accrochage au répertoire de gestion des carrières unique (RGCU)
- Refonte du SI pour le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Conformément au plan stratégique de la DPS, le schéma directeur des systèmes d'information et l'organisation de la DSI DPS doivent permettre de répondre aux trois priorités suivantes :

- Améliorer l'expérience client de nos usagers sur l'ensemble des plateformes
- Poursuivre le développement de l'omnicanalité
- Améliorer l'expérience client des gestionnaires (symétrie des attentions)

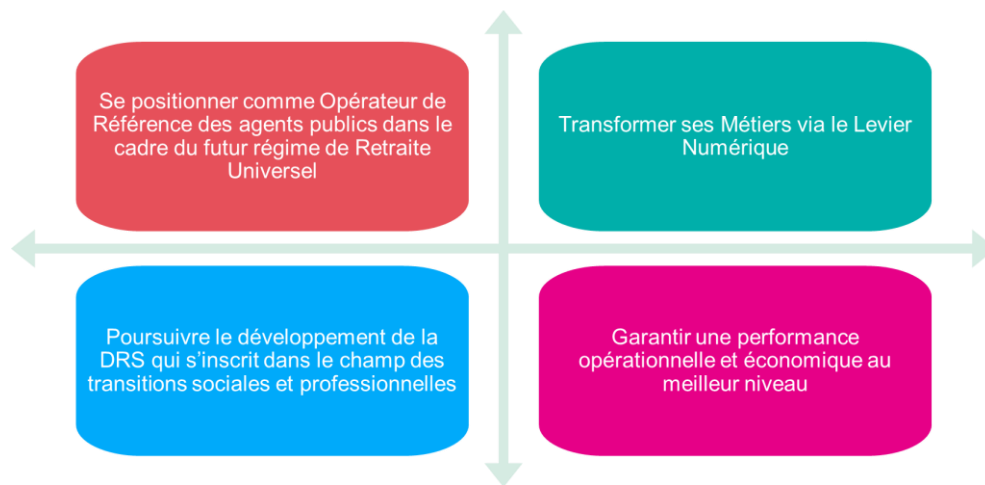
Par ailleurs, d'autres évolutions organisationnelles mineures sont induites par les évolutions précédentes et l'orientation client de la DPS.

1.4 Les enjeux de la DSI DPS

La nouvelle organisation de la DSI DPS doit répondre à 7 enjeux majeurs :

- Garantir le respect des futures échéances sur les différentes plateformes et les projets, dans le respect des budgets et des délais, ce qui nécessite notamment de :
 - Mettre en œuvre une organisation dédiée aux grands projets Mut SI CDC-SRE, MCF et Handicap
 - Assurer un équilibrage des charges entre les différents services du département
 - S'aligner sur l'organisation de la Direction des politiques sociales
- Accompagner les projets de développement de la DPS, en termes de cible technique et de cadrage financier, en particulier dans les nouveaux domaines du Grand Age et de la Santé, ce qui nécessite le principe d'une équipe dédiée
- Organiser la priorisation des demandes portant sur les socles et les produits mutualisés, en collaboration étroite avec la nouvelle direction de projet de la DPS, pour arbitrage par le métier

- Répondre aux enjeux de la DPS sur la data et sur l'innovation, en identifiant un interlocuteur unique sur ces sujets
- Garantir l'adéquation, avec le cadre opérationnel établi par le programme de transformation de l'établissement public CDC, notamment pour la performance opérationnelle, en déployant progressivement le mode produit sur les produits numériques éligibles
- Mettre en œuvre le schéma directeur informatique de la direction en veillant en particulier à la cohérence des évolutions du SI, en consolidant les équipes en charge des processus transverses depuis 2016
- Renforcer la stratégie client de la DPS avec la création d'un produit plateforme gestionnaire, s'appuyant sur les outils de la relation client et sur le socle omnicanal.



2 L'évolution de l'organisation de la DSI DPS

2.1 Le cadre de réflexion de l'évolution de l'organisation de la DSI DPS

- Une évolution pour être en mesure de répondre aux enjeux du chapitre précédent et relever les défis des grands programmes qui sont confiés à la DSI DPS
- Une évolution qui touche les 3 sites, Angers, Bordeaux, Paris
- Une évolution à iso-effectifs
- La mise en place d'une orientation produit selon une approche progressive
- Une rationalisation des activités de la DSI DPS dans une logique de mutualisation des processus multi-fonds
- Un enjeu d'équilibre de la charge des différents services

Les évolutions organisationnelles envisagées visent 3 programmes, le programme mutualisation SI CDC-SRE, les projets inter-régimes et le programme Handicap.

A noter que la mise en œuvre du mode produit en 2020 sur le programme Mon Compte Formation n'a pas eu d'impact sur l'organisation de la structure concernée (SDSI67).

Pour chacune d'entre elles, sont exposés ci-après, les enjeux, les objectifs et le projet d'organisation cible ainsi qu'un point d'étape sur la-mise en œuvre. Les impacts de ces évolutions ainsi que les conditions de santé et sécurité au travail, font l'objet d'une analyse dédiée.

De manière synthétique ces évolutions concernent 25 collaborateurs³. Ces évolutions se feront sans changement du nombre de personnes par site, et sans changement d'emploi pour les collaborateurs.

2.2 Projet Mutualisation SI CDC-SRE

2.2.1 Contexte et Enjeux DPS

Le partenariat entre la DPS et le Service des retraites de l'Etat (SRE) s'est nettement renforcé, suite à la signature le 1^{er} décembre 2020 d'une convention avec l'objectif commun d'amélioration du service rendu aux agents et employeurs publics, et dans le cadre de leurs missions respectives de gestion de l'ensemble des régimes de retraite publics. Celui-ci se concrétise dans une première étape par un projet de mutualisation de leurs systèmes informatiques relatifs à la liquidation et au paiement des pensions et allocations de retraite et d'invalidité, et du référentiel clients.

Dans le cadre de sa réorganisation, la DPS s'est dotée d'un pôle Projet CDC-SRE composé d'1 personne en charge de la direction Métier du programme de mutualisation des SI de la DPS et du SRE, qui pilote avec le directeur de programme DSI et les directeurs de programme du SRE l'ensemble du programme ainsi que de l'organisation de la conduite du changement des équipes impactées par le projet. Ce pôle s'appuie sur l'ensemble des équipes (filière SI, métiers, fonctions support) structurées au sein du Programme de mutualisation SI avec le SRE.

2.2.2 Projet d'organisation DSI DPS

Le Département SDSI60 « Département SI Retraites et Solidarité » est composée de 7 services, dont le service SDSI63 « Actifs Employeurs et Gestion des droits » lui-même composé de 4 pôles :

- SGI631 « Alimentation / Gestion des CIR / DAI non titulaire »
- SGI632 « Gestion affil / immat/ DI/ validation titulaire »
- SGI633 « Liquidation / Paiement non titulaire »
- SGI634 « Gestion CIR / DAI / Liquidation titulaire »

Afin de relever le défi du programme Mutualisation SI CDC-SRE, un nouveau service SDSI68 « **Direction de Programme Mut SI CDC-SRE** » serait créé, en charge du programme Mutualisation SI CDC-SRE dans ses différentes dimensions fonctionnelles, financières et techniques. Le programme Mutualisation SI CDC-SRE regroupe 3 projets : Liquidation, Paiement, Référentiel. Afin de gérer au mieux le projet Liquidation, les experts actuels de la liquidation de la CNRACL seraient intégrés dès le démarrage du projet. A cette fin, le pôle SGI634 en charge de la « gestion des CIR/DAI/Liquidation titulaire » actuellement au sein du service SDSI63 « Actifs Employeurs et Gestion des droits » serait intégralement transféré à la direction de programme SDSI68 dans une logique de gestion de la maintenance et du projet par une équipe unique. Concernant les projets Paiements et Référentiels du programme, les applications étant déjà mutualisées multi-fonds, ils seraient confiés aux équipes en place sans en modifier l'organisation.

Le service SDSI63 « Actifs Employeurs et Gestion des droits » serait impacté par la création de la direction de programme du fait du détachement du pôle SGI634 « Gestion des CIR/DAI/Liquidation ». L'impact de cette évolution est détaillé chapitre 2.3 Projet Inter-Régimes et Gestion des droits.

2.2.3 Impacts de cette évolution

Ce nouveau service SDSI68 « **Direction de Programme Mut SI CDC-SRE** » serait composé de 14 collaborateurs :

- 12 collaborateurs bordelais, issus du transfert du pôle SGI634 « **Gestion CIR / DAI / Liquidation titulaire** » dans son intégralité vers Le pôle SGI681 **Gestion CIR / DAI / Liquidation titulaire**
- 2 collaborateurs angevins
 - o Dont 1 assistante du service SDSI63 qui deviendrait l'assistante du service SDSI668

³ 2 Angevins, 18 Bordelais et 5 Parisiens

- Dont 1 responsable de service SDSI63, qui deviendrait le responsable du nouveau service SDSI68.

Pour les 12 collaborateurs issus du pôle SGI634, ce changement n'aurait pas d'impact en termes de locaux ni de rattachement hiérarchique. En revanche leur activité devrait évoluer comme dans tout projet de mutualisation de Système d'information, dans le cadre du projet SRE et en particulier du sous-projet liquidation. Le fait d'intégrer dès le début du projet les collaborateurs en charge de la maintenance de l'application de liquidation est un moyen d'assurer le transfert de compétences des internes de l'application de liquidation actuelle vers la nouvelle application issue du programme de mutualisation CDC-SRE.

Concernant la collaboratrice angevine en charge de l'assistance du nouveau service, ce changement n'aurait aucun impact, ni en termes de localisation, de hiérarchique ni d'activité.

Enfin s'agissant du Responsable de service il n'y aurait aucun changement de localisation ou de hiérarchie.

Le programme de mutualisation SI CDC-SRE, ayant démarré, le cadre de travail de chacun des collaborateurs est en cours de formalisation par une fiche de mission dans l'attente de la validation de l'organisation cible, permettant ainsi d'évoluer dans un cadre connu et serein.⁴

2.3 Projets Inter-Régimes et Gestion des Droits

2.3.1 Contexte et Enjeux DPS

Dans le cadre de sa réorganisation, la DPS a mis en place un 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.

2.3.2 Projet d'organisation DSI DPS

Le projet d'organisation vise à Intégrer les projets Inter-Régimes au sein des produits en charge d'apporter les fonctionnalités demandées par l'inter-Régimes. Ainsi par exemple, le projet RGCU Ircantec serait opéré par l'équipe en charge du produit Carrière.

La DSI DPS s'engage également dans une réflexion autour de l'orientation produit de la gestion des droits. Cette orientation produit ayant comme ligne directrice la mutualisation des processus de gestion multi fonds. Des ateliers de co-construction sont menés avec les collaborateurs pour définir la trajectoire produit.

2.3.3 Impacts de cette évolution

Le service SDSI63 « Actifs Employeurs et Gestion des droits » serait renommé en « Gestion des droits et projets inter-régimes ». Il serait la résultante de la réunion des 3 pôles historiques actuels SGI631, SGI632, et SGI633, et de la Direction de Programme Projets de place SDSI60.

Ce service serait constitué de 27 collaborateurs :

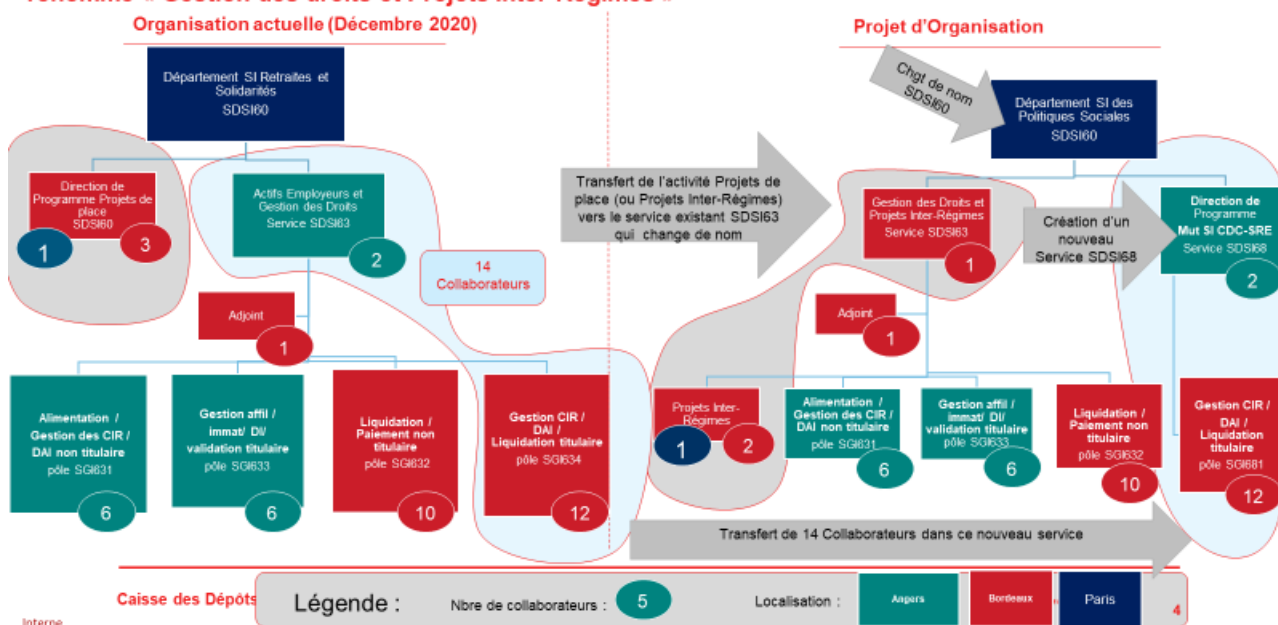
- 22 collaborateurs issus des 3 pôles historiques actuels SGI631, SGI632, et SGI633, dans leur intégralité
 - 10 collaborateurs bordelais pôle SGI632
 - 12 collaborateurs angevins pôles SGI631 et SGI633
- 1 collaborateur bordelais, adjoint du responsable de service SDSI63
- 4 collaborateurs en charge des projets de place, actuellement dans la Direction de Programme Projets de place SDSI60
 - 3 collaborateurs bordelais
 - 1 collaboratrice parisienne

⁴ Le schéma du projet d'organisation commun aux projets Mut SI CDC-SRE et aux projets Inter-Régimes est page 7

Concernant les 22 collaborateurs du service historique SDSI63, ce changement impacterait les 2 responsables de pôle qui changeraient de hiérarchique direct. Pour les 20 autres collaborateurs, ce changement n'aurait aucun impact. Concernant l'adjoint du responsable de service, le seul changement se situe également au niveau du rattachement hiérarchique direct.

Pour les 4 collaborateurs en charge des projets de place, ce changement n'aurait aucun impact pour 3 collaborateurs. Concernant le nouveau responsable de service, le changement situé au niveau de l'augmentation du périmètre d'activité ferait l'objet d'un accompagnement RH approprié.

**Projet de Création du Service « Direction de Programme Mut SI CDC-SRE » SDSI68
Projet d'intégration des « Projets de place » dans le service existant SDSI63
renommé « Gestion des droits et Projets Inter-Régimes »**



2.4 Projet Handicap et Solidarité

2.4.1 Contexte et Enjeux DPS

Dans le champ du Handicap, la DPS a actuellement une double activité opérationnelle : la gestion du FIPHFP - Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - et le développement et la gestion de la plateforme « MonParcoursHandicap ».

Depuis 2005, la DPS assure la gestion administrative du FIPHFP. Dans le cadre de sa convention d'objectifs et de gestion (COG) avec l'Etat, la DPS est en charge principalement de l'instruction des demandes de financement émises par les employeurs et du versement des aides, du recouvrement des contributions et de l'appui à la gouvernance du FIPHFP. La COG prévoit également une représentation du FIPHFP dans les territoires ; 10 DTH, rattachés à la direction du réseau, remplissent cette mission.

La nouvelle COG 2020-2024 prévoit le développement d'un nouveau système d'information de gestion, dématérialisé de bout en bout, plus intégré et plus fluide, afin de mieux répondre aux attentes des usagers et des gestionnaires.

Parallèlement, depuis 2019, la DPS développe pour le compte de l'Etat la plateforme numérique nationale « MonParcoursHandicap », d'orientation, d'information et de qui doit intégrer à terme la totalité du parcours de vie des personnes en situation de handicap, dans ses différentes dimensions - emploi et formation, scolarité et études, santé, vie sociale et culturelle, logement, transport.

En mai 2020, pendant le confinement, elle a mis en service cette plateforme, résultant d'une collaboration avec la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) et d'une co-construction avec les usagers et les acteurs référents du domaine. La plateforme a démarré avec une priorité sur l'emploi et la formation.

En complément, elle va explorer avec l'ensemble du Groupe de nouvelles pistes d'actions en faveur des personnes en situation de handicap, au titre de sa responsabilité, pour la Caisse des Dépôts, du pilotage du volet « Cohésion sociale » du plan de relance.

La réorganisation de la DPS a conduit à la création d'un département handicap qui réunit les équipes en charge du FIPHFP et celles en charge de la plateforme Mon parcours handicap. Ce renforcement des synergies facilitera l'approfondissement des expertises et apportera une meilleure visibilité, interne et externe, de notre offre de service à toutes les parties prenantes (personnes en situation de handicap, proches aidants, employeurs, partenaires...).

2.4.2 Projet d'organisation

Le Département SDSI60 « Département SI Retraites et Solidarité » est composée de 7 services, dont le service SDSI66 « **Gestion différenciée** » en charge du FIPHFP et de la Direction de programmes SDSI60 « Projets SI de développement DRS » en charge des projets de développement de la DRS.

La direction de programme « Projets SI de développement DRS » SDSI60, assure actuellement deux missions :

- Le développement de la plateforme Handicap
- Les activités SI en support au Développement de la DPS

A l'instar de la DPS qui a souhaité regrouper les différentes équipes agissant dans le domaine du handicap, un nouveau service SDSI69 « Handicap et Solidarité » serait créé regroupant l'activité de gestion du SI FIPHFP du service SDSI66 « Gestion différenciée » et l'équipe DSI en charge de la Plateforme Handicap.

Dans cette même logique de rationalisation et de mutualisation des activités et dans un souci de performance opérationnelle, les activités de solidarité, gestion des aides rattachés actuellement au pôle SGI642 « **Gestion outils paie solidarité et suivi des paiements** » seraient transférées dans ce nouveau service SDSI69 « **Handicap et Solidarité** ».

Afin d'accompagner la DPS dans son orientation Handicap, l'activité de ce nouveau service serait recentrée uniquement autour du Handicap, en séparant les activités liées aux projets SI de développement DPS de celles du Handicap.

Ainsi, les activités liées au développement seraient transférées du service Direction de Programme Projets SI de développement DRS vers le service SDSI66 « Gestion différenciée ». Le service SDSI66 « Gestion différenciée » serait renommé en SDSI66 « Finances, Développement, Grand âge et Santé ».

2.4.3 Impacts de cette évolution

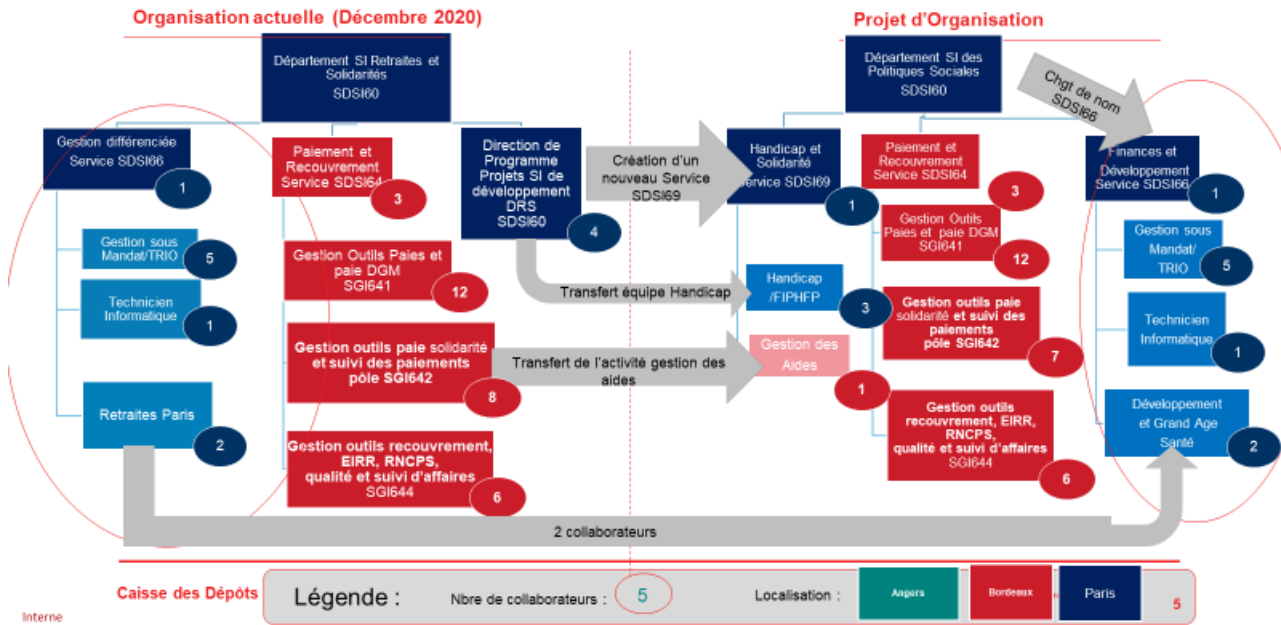
Ce nouveau service SDSI69 « Handicap et solidarité » serait constitué de 5 permanents : 4 collaborateurs parisiens issus de la direction de programme « projets SI de développement DRS » et 1 collaborateur bordelais issu du pôle SGI642 « **Gestion outils paie solidarité et suivi des paiements** ».

Concernant les 4 collaborateurs parisiens issus de la direction de programme « projets SI de Développement DRS », cette création de service n'aurait aucun impact.

Concernant le collaborateur bordelais, ce transfert d'activité n'aurait pas d'impact sur sa localisation ni son activité. Le changement porterait sur le rattachement hiérarchique direct avec un responsable de service parisien. Il faudrait être attentif dans l'accompagnement individuel pour s'assurer que cet éloignement ne nuise pas à son activité.

Concernant le transfert d'activité du FIPHFP, il est sans impact sur les collaborateurs.

Projet de création d'un service SDSI69 «Handicap et Solidarité »



3 Autres évolutions organisationnelles Développement, Grand âge santé et domaines transverses

Ces évolutions concerneraient 3 collaborateurs, un collaborateur parisien et deux collaborateurs bordelais. Les impacts détaillés sont décrits en annexe pour information.

4 Les modalités d'accompagnement des collaborateurs

L'équipe RH dédiée à la DSI est mobilisée pour accompagner les personnels impactés par les évolutions.

La première étape a consisté à réaliser une étude d'impacts sur laquelle repose le plan de conduite du changement :

- Elaboration de la cartographie des ressources impactées, actuelle et projetée ;
- Identification des impacts RH par nature (changement d'activité, d'équipe, d'outils...) et prévention des risques psychosociaux ;
- Élaboration du plan d'accompagnement individuel et collectif des personnels qui en découle.

5.1 Impacts RH

Les impacts les plus importants pour les **collaborateurs de la DSI DRS** se concentrent sur des changements de nom de service et des changements de supérieurs hiérarchiques :

- 25 personnes relevant de la DSI DRS seraient concernées par un changement de nom de service
- 6 personnes changeraient de responsable direct dont 2 responsables de pôle et 1 adjoint au responsable de service
- 5 personnes changeraient d'activités dont 4 sont des responsables de services qui sans changer de fonction verraient leurs périmètres d'activité évoluer

Le projet d'évolution n'aurait qu'un impact limité sur les conditions de travail des personnels, notamment en raison de la continuité d'exercice des missions pour la très grande majorité des personnels concernés par la nouvelle organisation.

5.2 Le plan d'accompagnement

Les impacts des évolutions sur les collaborateurs font l'objet d'une grande vigilance de façon à répondre au mieux à leurs interrogations et à bien appréhender la capacité des personnels d'intégrer ces changements de mode de fonctionnement, de process et d'organisation.

Deux niveaux d'interventions sont prévus pour accompagner les collaborateurs : individuel et collectif

5.2.1 Accompagnements Individuels

Pour les collaborateurs et managers concernés par les évolutions, des entretiens individuels sont en cours avec le responsable de département DSI DPS et son adjointe pour échanger sur les évolutions, les souhaits et les besoins d'accompagnement potentiels.

L'équipe RH dédiée à la DSI est également à l'écoute de toute personne désireuse d'un temps d'échange individuel et confidentiel.

Au titre de la réorganisation de la DSI DPS, les principes retenus sont les suivants :

- Transfert d'activité dans une autre structure au sein de la DSI DPS à isopérimètre de responsabilité, le collaborateur est informé de son futur rattachement par son responsable hiérarchique actuel. Ce principe n'exclut pas un entretien RH si le collaborateur en fait la demande.
- Evolution significative des activités du collaborateur : il bénéficiera d'un entretien avec l'équipe RH métier dédiée, de l'envoi d'une nouvelle fiche de poste et d'un plan de formation individuel, si besoin.
- Souhait de mobilité du collaborateur avant ou après transfert d'activités : il sera accompagné par un interlocuteur RH métier dédié, au titre de son projet professionnel. Si le projet n'est pas abouti avant le transfert du poste dans la structure d'accueil, le collaborateur intégrera cette dernière, tout en continuant de travailler sur son projet d'évolution.

Les postes transférés vers une nouvelle structure avec leur titulaire actuel ne feront pas l'objet d'une publication dans la bourse de l'emploi. Les postes vacants (création ou remplacement) seront pourvus selon le processus de recrutement en vigueur à l'Etablissement public.

Outre le suivi des collaborateurs dont les activités évoluent de manière significative, d'autres situations feront l'objet d'accompagnements ciblés :

- Les managers dont le périmètre de responsabilité évolue feront l'objet d'un appui individualisé pour leurs permettre de prendre en compte l'évolution de responsabilité.

5.2 2 Accompagnement Collectif

La communication

Pour accompagner ces divers changements, le responsable de service SDSI63 et les RH DSI ont organisé 3 rencontres de présentation auprès des équipes (14/09/20, 16/11/20, 23/11/20) afin de communiquer sur les enjeux et les objectifs de la démarche et ouvrir un temps d'échange collectif.

D'autres communications sont prévues après consultation des instances pour poursuivre le dialogue.

La formation

Des actions de formations seront mises en place, tenant compte des besoins des équipes pour la prise en charge de nouveaux services et de l'adaptation à de nouvelles modalités de travail.

En lien avec l'Ecole du digital, des parcours modulaires de formation seront proposés selon un calendrier aligné avec la mise en œuvre des évolutions :

- Sensibilisation du modèle opérationnel à destination de la plupart des collaborateurs de la DSI DPS, pour permettre aux collaborateurs d'acquérir des connaissances dans le nouveau mode produit

- Introduction à l'agilité
- Développement des expertises sur les métiers de product management
- Coaching individuel, accompagnement par l'équipe de transformation de la DSI DPS

Les travaux menés associent également les acteurs de la santé au travail à travers la plateforme pluridisciplinaire (programme présenté à la plateforme le 18 février) qui peut tout à la fois, par sa composition, assurer le recensement transversal des risques et la coordination des actions de prévention ou des actions curatives.

5 Les prochaines étapes

Planning de passage devant les instances :

National :

- CSSCT national le 11 mars,
- CUEP le 19 mars

Local ANGERS :

- CSSCTLA le 8 avril
- CLUA le 15 avril

Local Bordeaux :

- CSSCTLB le 07 avril
- CLUB le 14 avril

Les changements d'organisation pourraient se mettre en place sur la période de mai à fin juin après avoir déployé tout le processus d'accompagnement du changement nécessaire pour prendre pleinement en compte les questions et attentes des personnels concernés.

Catherine Mayenobe