

**DSI DPS**

**Analyse des risques et des impacts du  
projet de réorganisation du département  
DSI DPS**

CUEP 11 mars 2021



**Caisse  
des Dépôts**  
GROUPE

# Analyse des risques et identification des impacts du projet

Nature des risques	Identification des impacts / description	Moyens de maîtrise des risques et plans d'actions	Acteurs du projet
<b>Ressources humaines</b>	<p>Prise en compte insuffisante des aspirations individuelles</p> <p>Risques suite au repositionnement des collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• transfert d'activité</li> <li>• modification de contenu du poste,</li> <li>• détournement de certaines missions, évolution du périmètre d'intervention,</li> <li>• modification de la ligne managériale,</li> <li>• changement de procédures et de fonctionnement,</li> <li>• changement d'outils / systèmes, changement d'interlocuteurs internes / externes,</li> <li>• Gestion et suivi des évolutions de carrière</li> </ul>	<p>Accompagnement RH :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'une manière générale, tout collaborateur qui le souhaite bénéficie d'un accompagnement de la part de l'équipe RH dédiée à la DSI</li> <li>• Les situations spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concernant la collaboratrice bordelaise rattachée hiérarchiquement à un responsable de service parisien, un accompagnement individuel sera assuré pour que cet éloignement ne nuise pas à sa qualité de vie au travail par une ressource RH assurant le relai sur place</li> <li>• Concernant les 4 managers dont les périmètres de responsabilité évolueraient, un entretien individuel RH et un suivi régulier sera proposé à chacun pour les accompagner dans leur prise de fonction et les aider dans la mise en œuvre de cette organisation</li> </ul> </li> </ul> <p>La plateforme pluridisciplinaire est consultée le 18 février pour évoquer l'ensemble des situations individuelles. Si nécessaire des plans d'action individuels seront mis en place</p>	<p><b>Equipe métier risques :</b>  Directeur des SI + Responsable du département DSI DPS</p> <p><b>Equipe d'accompagnement du changement dédiée à la DSI:</b>  Mise en place d'une équipe dédiée à l'accompagnement des collaborateurs de DSI DPS  Cette équipe regroupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la responsable développement RH et les deux conseillères RH de l'équipe RH dédiée à la DSI;</li> <li>• des experts de l'accompagnement de la transformation digitale : adjointe du responsable du département DSI DPS + des experts de la communauté agile)</li> </ul> <p>Cette équipe travaille en étroite collaboration avec le service formation de la DRH pour définir les parcours de formation les plus appropriés à chaque collaborateur.</p>
<b>Communication interne</b>	<p>Manque d'information des collaborateurs</p>	<p>Actions de communication:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des rencontres individuelles entre les personnes impactées et le responsable du département de DSI DPS et son adjointe</li> <li>• des rencontres collectives pour le service Actifs Employeurs et Gestion des droits (SDSI63 qui serait renommé Gestion des droits et Projets inter régimes) les 14 septembre, 16 novembre, 23 novembre 2020, afin de communiquer sur les enjeux et les objectifs de la démarche et ouvrir un temps d'échange collectif.</li> </ul> <p>Actions de communication post consultation des organisations syndicales sont prévues lors des Plénières DSI DRS (prochaine 23/03, suivante en mai)</p>	



# Analyse des risques et identification des impacts du projet

Nature des risques	Identification des impacts / description	Moyens de maîtrise des risques et plans d'actions	Acteurs du projet
<b>Localisation</b>	Dispersion des collaborateurs sur plusieurs sites	Accompagnement spécifique de la collaboratrice bordelaise rattachée hiérarchiquement à un responsable de service parisien , pour que cet éloignement ne nuise pas à sa qualité de vie au travail par une ressource RH assurant le relai sur place	<b>Equipe métier risques</b>  <b>Equipe d'accompagnement du changement dédiée à la DSI</b>  <b>La plateforme pluridisciplinaire</b>
<b>Risques psychosociaux cf document unique du SGG</b>  <b>Exigence du travail (H1)</b>	Adéquation des objectifs avec les moyens Risque de sur sollicitation des équipes	Surveillance des risques en lien avec les acteurs de la santé au travail : médecine du travail, MIRPS, ISST, Conseiller de prévention de l'Etablissement Public (information à la plateforme pluridisciplinaire le 18 février)	
<b>Risques liés à l'autonomie et aux marges de manœuvre (H3)</b>	Utilisation et adaptation des connaissances et compétences	Mise en œuvre d'un plan de formation pour accompagner la montée en compétence des collaborateurs dans le nouveau modèle de gestion de projet, qui s'appuie sur l'Ecole du digital : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation au modèle opérationnel</li> <li>• Agilité</li> <li>• Parcours modulaires de développement des expertises sur les métiers du product management</li> <li>• Proposition de module certifiant</li> </ul>	<b>Equipe métier risques</b>  <b>Equipe d'accompagnement du changement dédiée à la DSI</b>  <b>Service formation de la DRH</b>
<b>Rapports sociaux et relations de travail (H4)</b>	Changement d'équipe entraînant des modifications des relations de travail	Accompagnement spécifique pour 6 collaborateurs qui changent de responsable hiérarchique direct par l'équipe d'accompagnement au changement dédiée à la DSI.	<b>Equipe d'accompagnement du changement dédiée à la DSI</b>