



DIRECTION DE LA COMMUNICATION  
La Directrice

Paris, le 2 avril 2021

**Note à l'attention des membres**  
**du CSSCT et du CLU**  
**de l'Etablissement de Bordeaux**

**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 .....	2
1.	Un engagement : respecter l'existant et maintenir la proximité .....	2
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

A noter : Figurent en police bleue les compléments d'information apportés à la suite des réunions préparatoires du CSSCTL et du CLU de l'Etablissement de Bordeaux, le 1<sup>er</sup> avril.

## 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

---

<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 ».

### 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.

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'Etablissement 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 FIPHFP à la suite du départ en retraite de la collaboratrice qui exerçait auprès du Fonds.

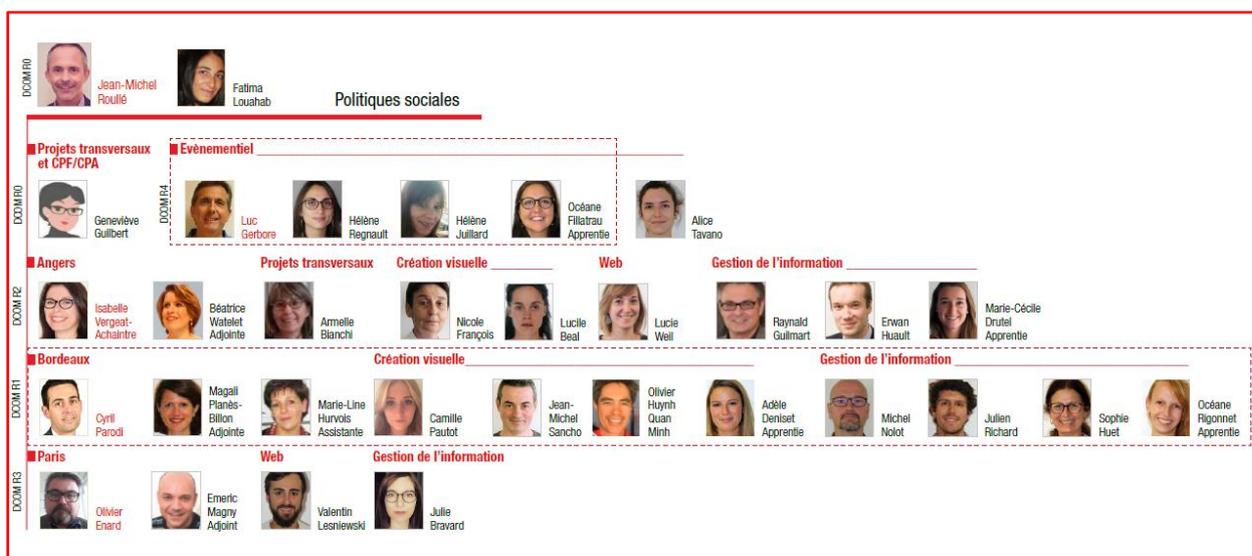
À la suite de la récente évolution de la direction de la DRS en DPS, le département a été renommé Communication « Politiques sociales »

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 au 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



## 2. Un principe de transversalité et un élargissement des missions

La transversalité, le fonctionnement en mode projet et l'élargissement des missions sont les principes fondamentaux qui ont guidés la mise en œuvre de la filière communication depuis deux ans.

Ceci se traduit de plusieurs manières.

### Une évolution de la comitologie de la direction :

- réunions du comité de direction 2 fois par semaine,
- réunion du comité de direction élargi : ensemble des managers de la direction, 2 fois par trimestre,
- réunion « ToutDircom » : ensemble des collaborateurs, sur la vie de la direction et des thématiques professionnelles ou concernant l'ensemble du collectif. Désormais animés à tour de rôle par les membres du codir et leurs équipes.

### Des équipes transversales au service du collectif :

- la presse,
- les réseaux sociaux,
- les achats média

### Des filières professionnelles multipôles et multisites :

- Création,
- Vidéo,
- Web,
- Événementiel.

**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 Etablissement 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 communication dédiées 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 Etablissement (Paris, Angers, Bordeaux) et s'est achevé fin janvier 2021.

Les équipes Com DPS auprès de l'Etablissement de Bordeaux se sont réunies le 4 novembre 2020

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 plénière 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, etc.

#### **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 annulés), 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. Ainsi, une série de rencontres sur site avec les RH de proximité avait été organisée. Ces déplacements ont dû être annulés. Dès que la situation sanitaire le permettra, ils seront remis en place.

Pour pallier ces contraintes 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 de Bordeaux**
- **Éléments de réponse aux demandes de précisions émises lors de la réunion préparatoire du 1<sup>er</sup> avril 2021**

Filière Communication - CSSCTL - CLU Bordeaux - 7 et 14 avril 2021





## Retour de l'équipe Com DPS

### Etablissement de Bordeaux

## Propositions de thèmes d'échanges

- La professionnalisation des équipes
- La formation
- La mutualisation des savoir-faire et des techniques
- L'enrichissement des activités
- Les contributions croisées (participations) sur des projets DCom et Dircom RS plus fréquents seraient souhaitées (et surtout souhaitables)
- L'animation de la filière Communication
- Les conditions de travail

'''

## Les points forts

- **Professionnalisation des équipes :**
  - *Davantage de partage sur la stratégie de sujets DIRCOM (TOUTDIRCOM).*
  - *Amorce de propositions qui n'ont pu être concrétisée.s*
- **L'enrichissement des activités :**
  - *Effets positifs sur le budget (achat de matériel vidéo et arrimage des Mac au RIM en 2021).*
  - *Volonté d'association sur des sujets transversaux.*
  - *Possibilité de travailler sur des périmètres plus larges, de ne pas se restreindre au périmètre DRS.*
  - *Effets positifs pour les réseaux sociaux et la presse.*
- **Animation filière Communication :**
  - *TOUTDIRCOM.*
  - *De plus en plus d'occasions de pousser nos sujets.*

## Les actions d'amélioration

- **Les conditions de travail :**
  - Relations RH : les circuits ont changé ⇒ perte de lisibilité, de conseil.
  - Formation : pas force de proposition. Plus de service en appui et de conseil : il faut aller rechercher sa formation.
  - Rester rattaché à la DRS n'aurait-il pas permis le remplacement de l'assistante de Bordeaux ?
  - Mise à jour défavorable des barèmes PVO par rapport à la DRS.
- 
- **Filière créa et vidéo :**
  - Une seule réunion avec DGCO mais pas de suivi et pas d'autre réunion ⇒ à relancer en 2021

# Éléments de réponse aux demandes de précisions émises lors de la réunion préparatoire du 1<sup>er</sup> avril 2021

## I. Impact organisationnel de la filiarisation : avant et après filiarisation

### Organisation au 1<sup>er</sup> octobre 2018 – avant filiarisation

Le responsable communication de la DRS participe ponctuellement au Codir de la direction des Retraites et de la Solidarité. Il est invité permanent au Codir de la direction de la communication.



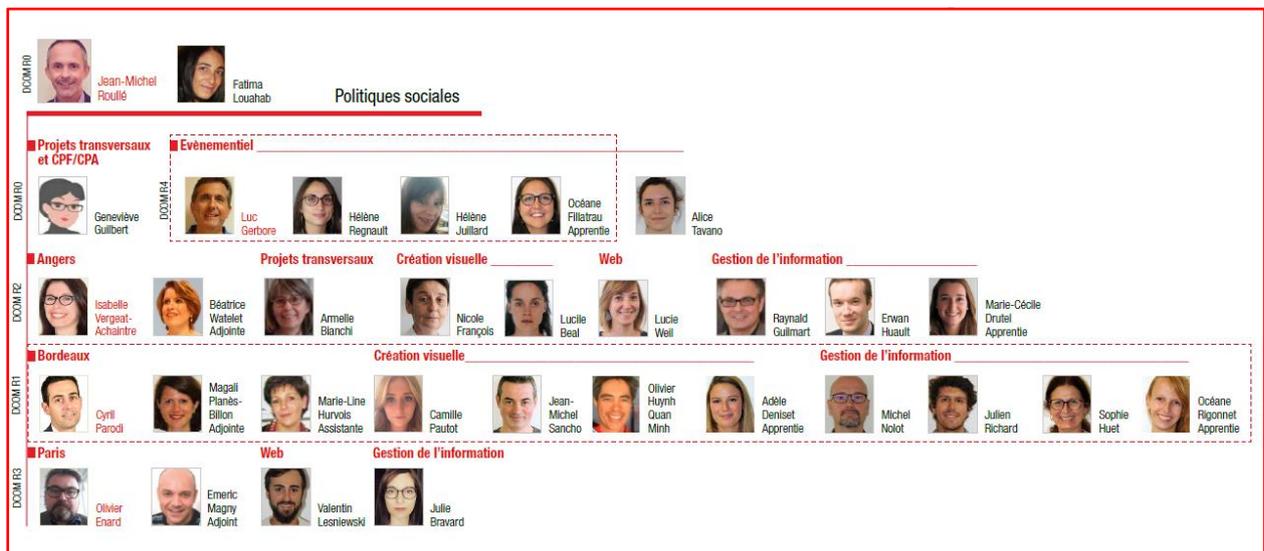
L'un des principes fondamentaux de la filiarisation a été une intégration à iso-périmètre et à iso-effectif selon le schéma d'impact suivant présenté aux instances représentatives des personnels. Il a été strictement mis en œuvre.

Synthèse des évolutions prévues et impact pour les agents				
Organigramme ACTUEL		Organigramme CIBLE		
Pôle	Nbre personnes*	Pôle	Nbre personnes prévues*	Nbre personnes transférées*
Direction	4	Direction	4	
Studio Média	23	Studio Média	23	
Pôle Communication Corporate	13	Pôle Communication Corporate	13	
Pôle Réseaux sociaux et Relations médias	8	Pôle Réseaux sociaux et Relations médias	8	
Pôle Mécenat et partenariats	8	Pôle Mécenat et partenariats	8	
Pôle Banque des Territoires	20	Pôle Banque des Territoires	20	
		<i>Pôle Retraites et solidarité</i>		
		<i>Directeur</i>	1	1
		<i>Projets transversaux et CPF/CPA</i>	1	1
		<i>Communication FIPHFP</i>	1	1
		<i>Evénementiel transversal</i>	4	4
		<i>Etablissement d'Angers</i>	7	7
		<i>Etablissement de Bordeaux</i>	8	8
		<i>Etablissement de Paris</i>	4	4
		<i>Affaires générales</i>	1	1
		<i>Poste vacant et poste créé (formation professionnelle)</i>	2	2
<b>Equipes communication auprès des métiers</b>		<b>Equipes communication auprès des métiers</b>		
DRH : référent métier	1	DRH : référent métier	1	
SGG : référent métier + équipe	3	SGG : référent métier + équipe	3	
DEOF : référent métier	1	DEOF : référent métier	1	
FSP : référent métier	1	FSP : référent métier	1	
<b>Pôle Affaires générales</b>	<b>6</b>	<b>Pôle Affaires générales</b>	<b>6</b>	
	<b>88</b>		<b>117</b>	<b>29</b>
Métiers	Nbre personnes*	Référents-métiers	Nbre personnes prévues*	Nbre personnes transférées*
<b>Retraites et solidarité</b>				
Directeur	1			
Projets transversaux et CPF/CPA	1			
Communication FIPHFP	1			
Evénementiel transversal	4			
Etablissement d'Angers	7			
Etablissement de Bordeaux	8			
Etablissement de Paris	4			
Affaires générales	1			
Poste vacant et poste créé (formation professionnelle)	2			
	<b>29</b>		<b>0</b>	<b>0</b>

\* hors apprenti.e.s

## Organigramme au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – après filiarisation

Le responsable communication de la DRS est membre du Codir de la direction de la Communication. Il est membre invité permanent au Codir de la direction des Retraites et de la Solidarité.



La filiarisation a permis de mettre en cohérence certaines situations individuelles. L'équipe communication DPS exerçant au sein de l'Établissement de Bordeaux a connu une création de poste de JRI (journaliste reporter d'images) par redéploiement de la DRS à la DirCom.

## II. Éléments de suivi sur les promotions et avancements

Les avancements et promotions se déroulent selon le mode opératoire suivant qui associe la RH de proximité et les membres du CodirCom.

- La RH collecte auprès des responsables de département les propositions par tableau d'avancement (fonctionnaires comme salariés). Par principe, l'ensemble des dossiers préparés et proposés par les managers sont remontés ;
- Lesdites propositions sont étudiées en CodirCom avec les RH de proximité pour en faire émerger un ordre de priorité de la direction. A ce stade, les dossiers non retenus s'arrêtent et une information est faite au manager ;

- Une analyse est ensuite réalisée au niveau RH métier de ces dossiers afin de déterminer l'interclassement au sein du bassin d'emploi Fonctions support (en croisant l'espérance mathématique de chaque direction et la qualité des dossiers).
- Depuis la création de la filière, les promotions obtenues sont :
  - Salariés : 1 promotion CEB en 2018, 2019, 2020 et 2021 / 1 promotion DET en 2019 et 2021 (taux de promotion significativement supérieur à la stricte espérance de la DirCom)
  - Fonctionnaires : historique à venir.

### III. Précisions sur les fiches de poste

D'une manière générale, la localisation du poste est indiquée sur les fiches de poste. C'est un des critères visibles dans Mobil&Vous (cf. un exemple ci-dessous). La fiche de poste précise, le cas échéant, dans son descriptif, s'il s'agit d'une activité transversale pour la direction et donc si des déplacements sont à prévoir sur les autres sites.

<b>Intitulé offre</b>
Chargé de communication événementielle BdT H/F
<b>Numéro de référence</b>
999641
<b>Entité</b>
DCOM00 DIR COM
<b>Lieu de travail</b>
France / Île-de-France / PARIS

Pour la DirCom en général et pour les équipes de la communication DPS dans le cas présent, il n'existe pas de fiches de poste pour lesquelles la localisation serait indifférenciée. Les fiches de poste spécifient le rattachement hiérarchique et la localisation. En revanche, dans le cas des missions transversales, elles peuvent nécessiter une activité sur plusieurs sites, comme c'est par exemple le cas pour l'événementiel.

### IV. L'année 2019

2019 a constitué « l'an zéro » et n'est donc pas encore représentative. Elle se caractérise par l'arrivée d'un nouveau directeur de la communication DRS (DPS), la mise en place des filières professionnelles (vidéo, création dans un premier temps) et le réglage du fonctionnement entre les équipes inter établissements de la DPS et celles des autres pôles de la DirCom. Elle a vu également les premières partages de chantiers. Ce sont par exemple les équipes com DPS de l'Établissement de Bordeaux qui ont couvert l'intégralité du déplacement du directeur général lors de sa venue en Nouvelle Aquitaine pour le compte de la Banque des Territoires.

Elle a également vu les premières réunions DirCom réunissant toutes les équipes. La directrice de la communication et son adjoint ont participé, en venant à l'Établissement de Bordeaux à des réunions transverses à la DirCom ou spécifique à l'équipe. Si le contexte de pandémie n'était pas intervenu, il était prévu que ce type d'opération soit conduit régulièrement.

## V. Nouveaux challenges et pistes suites au bilan

En complément des pistes et chantiers évoqués dans la note, divers exemples de projets transversaux permettent d'avancer fortement dans le domaine des contributions croisées et une connaissance des savoir-faire opérés par chacun :

- La campagne collaborateurs qui consiste à faire appel aux collaborateurs comme ambassadeurs de l'action de la Caisse des Dépôts pour faire vivre notre signature et incarner nos missions. Cette campagne est également un projet managérial, qui mobilise les savoir-faire internes de la Dircom, afin de susciter l'engagement et de développer la transversalité au sein de la dircom.
- Les agents de la com DPS sont associés à des projets transversaux structurant pour le fonctionnement de la DirCom dans son ensemble, comme la conception du marché vidéo, la conception du marché podcast, la conception du marché " agence communication et studio de créa ".
- Les infographistes et vidéastes du Studio média et de la com DPS, identifient ensemble des besoins communs de formation.

## VI. Quelles pistes pour améliorer le lien avec les RH de proximité

Les équipes RH sont désormais géographiquement plus éloignées, celles-ci étant implantées à Paris. Néanmoins, la CRH en charge du périmètre a été présentée en ToutDircom pour être « visuellement » identifiée, ainsi que l'ensemble de l'équipe RH de proximité. Elle s'est déplacée à plusieurs reprises pour rencontrer les équipes sur les sites en proposant des temps d'échanges individuels... Il est à noter que très peu d'agents ont sollicités des points bilatéraux à l'occasion de ces venues sur site. En revanche, à chaque fois, un échange est fait systématiquement avec le responsable de l'équipe afin de faire un point sur chaque situation individuelle. Dans le contexte de crise sanitaire, plusieurs venues sur site ont dû être reportées, puis déprogrammées en attendant d'y voir plus clair.

Dans l'attente, des rendez-vous dématérialisés sont proposés aux agents qui le souhaitent.

Par ailleurs, tous les mois, l'équipe RH de proximité réalise un point avec la directrice de la Communication et son adjoint. A cette occasion, les responsables de pôles et les différents managers transmettent les informations nécessaires qu'ils souhaitent voir traiter.

Au regard des alertes remontées à l'occasion de ce bilan à deux ans, un temps d'échange sera organisé avec les équipes com DPS et l'équipe RH de proximité afin d'évoquer plus précisément les attentes et y apporter des réponses.

Filière Communication - CSSCTL - CLU Bordeaux - 7 et 14 avril 2021

Filière Communication - CSSCTL - CLU Bordeaux - 7 et 14 avril 2021