

Impacts à Bordeaux du projet d'évolution de l'organisation de la filière Contrôle de Gestion de la DPS

Présenté au CSSCT national le 14 octobre et en CUEP le 25 octobre 2021

Présentation au CSSCT local de Bordeaux le 9 novembre et au CLU de Bordeaux le 16 novembre

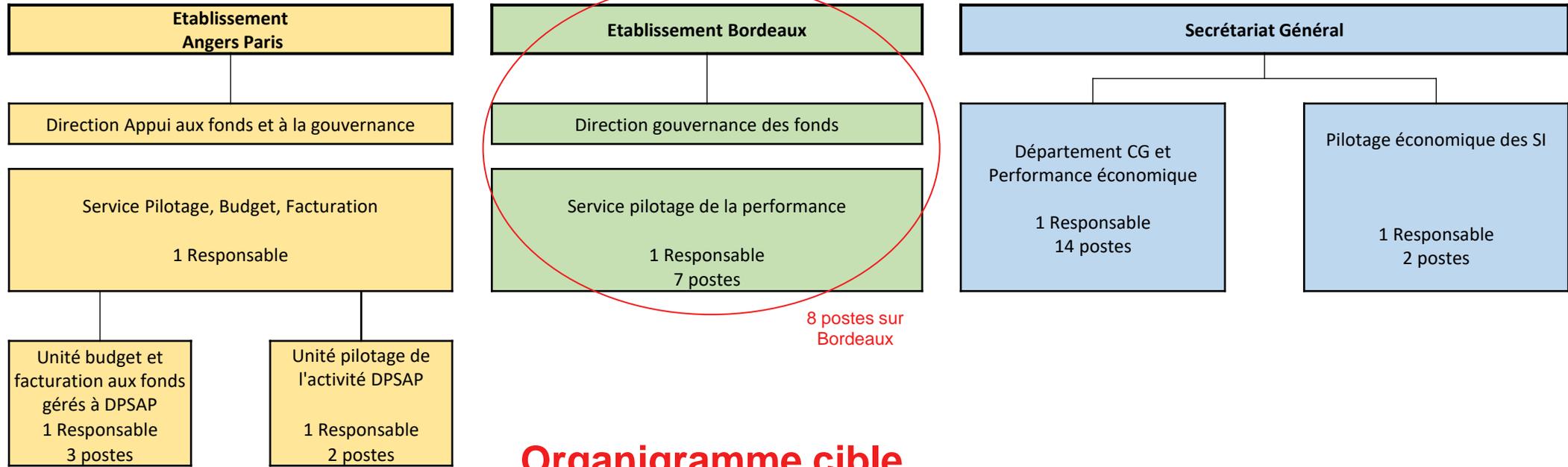
Version suite GT (ajout slides 12 à 14)



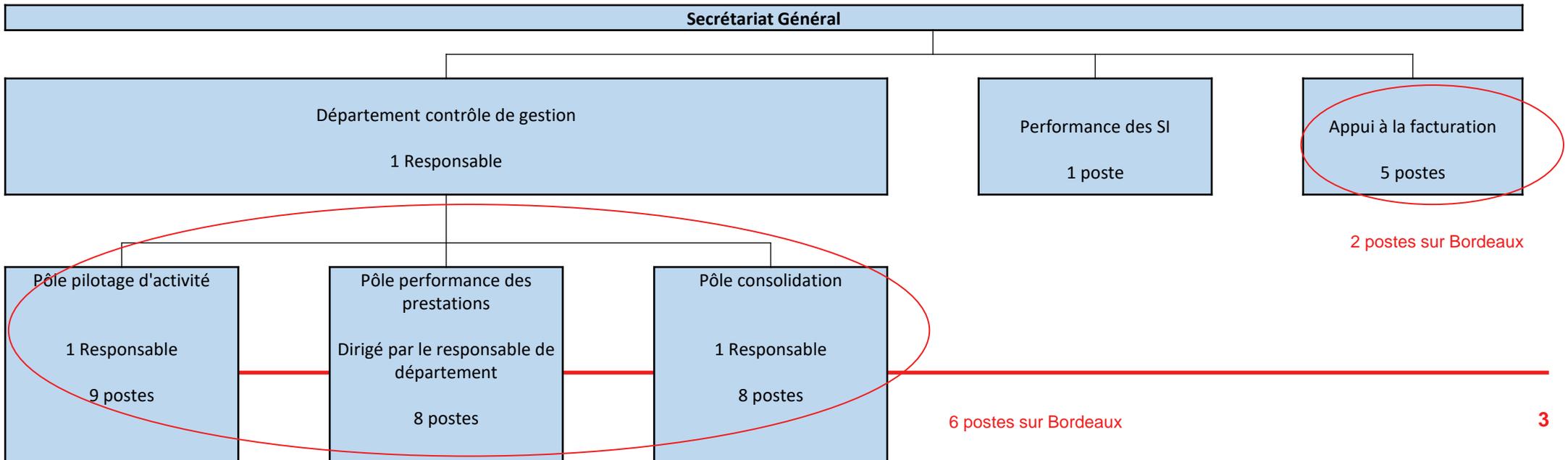


**Rappels de l'organisation cible du contrôle
de gestion de la DPS
Matrice de passage site Bordeaux**

Organigramme actuel



Organigramme cible

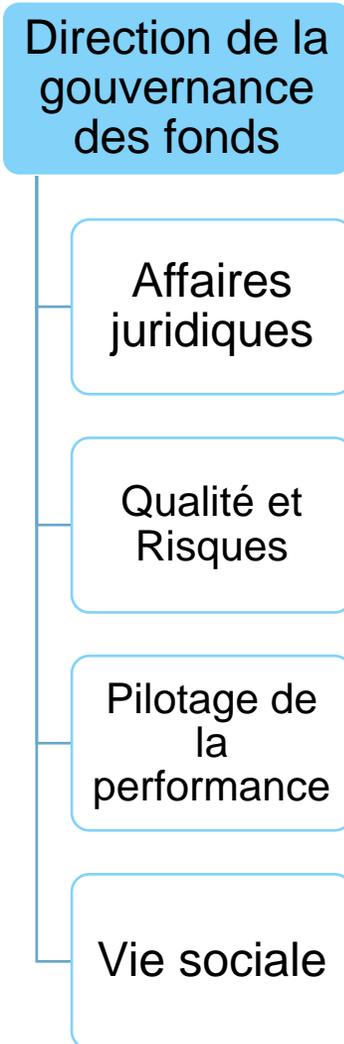


Matrice de passage – Postes Bordeaux impactés par l'évolution du contrôle de gestion à la DPS

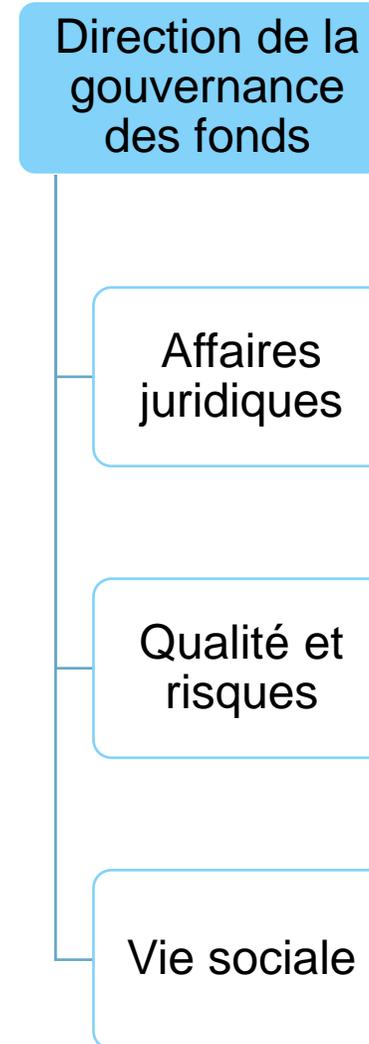
Répartition cible des postes		Département contrôle de gestion				Total Département contrôle de gestion	Performance SI	Pôle appui à la facturation
Répartition actuelle des postes		Préfigurateur - Responsable	Pôle Pilotage activité	Pôle Performance des prestations	Pôle Consolidation			
DPSB - Direction de la gouvernance des fonds		8						
Service pilotage de la performance			4	1	1	6		2

Impacts sur la Direction de la gouvernance des fonds DPSB

Actuelle



Cible 01/01/2022



Impact sur les environnements de travail des collaborateurs de Bordeaux

➤ **Positionnement actuel et cible :**

- Aucun changement n'est nécessaire à court terme pour les agents du contrôle de gestion.
- Il nous semble préférable de laisser les agents en charge de l' »Appui à la facturation » dans une très forte proximité de l'équipe contrôle de gestion compte tenu de leurs interactions.

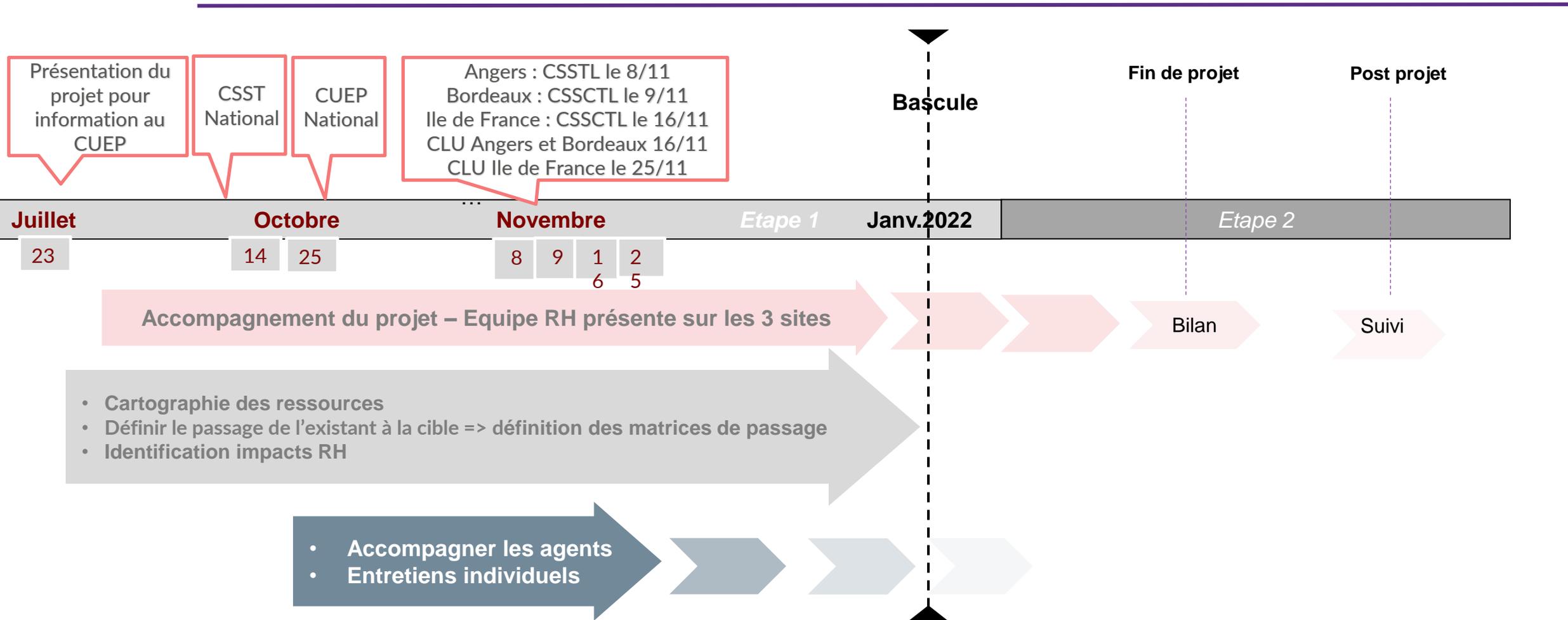
02

**Le dispositif d'accompagnement au
changement mis en place à Bordeaux**

Le dispositif d'accompagnement au changement

- Un dispositif d'accompagnement mis en place dès la phase d'élaboration du projet avec l'intervention d'un prestataire (Bakia)
- Des réunions d'informations, des entretiens et des ateliers de co-construction pour préciser l'organisation.
- Accompagnement en proximité par l'équipe RH Bordeaux (DHRE 30) des 8 collaborateurs bordelais concernés.
- Des entretiens individuels seront menés à l'initiative du service des ressources humaines auprès de ces collaborateurs.
- Un appui particulier pendant toute la phase de préfiguration et de constitution des pôles, auprès des responsables et des collaborateurs.
- Mise en place d'un accompagnement dédié en cas de souhait de mobilité.

Le déroulé de l'accompagnement dans le temps



Charte des bonnes pratiques

Etudes

Analyse de l'existant
Etudes d'impacts RH
notamment en cohérence
avec la mesure 4 de l'accord
QVT : notamment co-
construction des
organisations cibles analyses
des postes, analyses des
conditions de travail...
Identification et suivi des
risques RH via la matrice

Accompagnement par un
prestataire sur toute la phase
d'élaboration du projet : des
entretiens individuels se sont
tenus avec l'ensemble de la
filière Contrôle de gestion

Co-construction aux travers
d'ateliers avec les managers du
Contrôle de gestion pour définir
l'organisation cible

Nomination d'un préfigurateur

Plan d'accompagnement
individuel et collectif des
personnels

Caisse des Dépôts

Communication et dialogue social

Plan de communication à
réaliser et mettre en place :

Newsletters, réunions
d'information...
Notes pour les CHSCT et CT

Communication du diagnostic aux
managers de la filière le 31 mai puis
à l'ensemble des collaborateurs de la
filière le 2 juin

Réunions d'informations pour
présentation de l'organisation cible
ont été organisées auprès des
Managers du CDG le 30 juin et le 8
juillet.

Entretiens individuels avec les
managers du CDG semaine du 5
juillet
Présentation du projet en instances
nationales et locales dédiées,
partage régulier d'information et
dialogue avec les représentants du
personnel

Appui aux managers

Apport d'outils : sondages,
enquêtes, groupe
participatifs (mesure 9
accord QVT)
Accompagnement
individualisé notamment en
situation de transition
Appui renforcé dans la
situation de crise

Accompagnement ciblé pour
les managers avec le recours
aux dispositifs de l'Université
du Management identifiés
comme les plus adaptés aux
évolutions : management
transverse, à distance et
recours au nouveau dispositif
de coaching interne dédié aux
managers

Mise en place et animation
d'ateliers et groupe de travail
par les managers des
nouveaux pôles.

Accompagnement RH des
managers au regard de leur
situation personnelle et de celle
de leurs équipes

Accompagnement individuel des personnels

Tutorat
Formations
Coaching
Développement des
compétences
Entretiens d'orientation ou
mobilités professionnelle
Bilans de compétences

Mise en place d'une équipe RH
dédiée à l'accompagnement
présente sur chacun des sites

Personnalisation de
l'accompagnement individuel en
fonction des situations
identifiées et mobilisation de
l'ensemble des outils RH

Plan de formation en lien avec
les travaux GPEC de la filière
CG au sein de l'EP

Accompagnement collectif des personnels

Ateliers de travail et tous
dispositifs de co-construction
et de co-développement
Prévention des RPS
Formations collectives
Accompagnement
administratif de la bascule
Rédaction des procédures et
nouveaux process

Des ateliers, animés par le
prestataire, sont menés avec les
équipes pour préciser
l'organisation

Séquence d'information et
d'échanges collectifs permettant
de communiquer l'ensemble du
dispositif et de répondre aux
interrogations des personnels -

Accompagnement administratif
anticipé et en cours de
formalisation (adaptation Atlas,
mnémoniques...)

Dispositif particulier pour les campagnes collectives 2022

❖ L'entretien professionnel annuel (EPA) :

- En cas de changement de SHD et de poste au 1^{er} janvier 2022, possibilité de réaliser l'EPA en 2 temps avec les 2 SHD
- il y aura 2 période d'objectifs :
 - ✓ Un premier temps avec le supérieur hiérarchique direct (SHD) de 2021 pour l'évaluation de la réalisation des objectifs de 2021
 - ✓ Un second temps avec le nouveau SHD pour fixer les objectifs de 2022

❖ Evolution indiciaire ou du régime indemnitaire

- 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 2021.

➤ **Périmètre du dossier présenté :**

- Cette évolution de l'organisation de la filière contrôle de gestion DPS se fait à iso-effectif : pas de nouveau poste et tous les postes pourvus en cible.
- 34 postes ont été identifiés dans la filière contrôle de gestion DPS (agents en place + postes) : 28 rejoignent le Département Contrôle de gestion, 1 est en dehors de la filière (Performance des SI à Angers) et 5 postes vont vers le Pôle « Appui à la facturation ». Sur Bordeaux sur les 8 postes 6 vont dans le Département Contrôle de gestion et 2 à l'Appui à la facturation.

➤ **Statut des agents concernés à Bordeaux :**

- Cadres :
 - ✓ en CDI de droit privé : 5
 - ✓ Fonctionnaires : 2
 - ✓ contrat de droit public de longue durée : 1

Nous n'incluons ici que les personnels permanents (à l'exclusion des stagiaires/apprentis)

➤ **Politique PVO filière Contrôle de gestion DPS :**

- La politique de PVO a été harmonisée pour la filière en 2019
 - 3% Contrôleur de gestion
 - 5% Contrôleur de gestion Modèle de Couts/Pileco
 - 8% Contrôleur de gestion manager
 - 10% Contrôleur de gestion manager de managers
- Dans le cadre de ces évolutions, maintien des PVO à titre individuel

➤ **Promotions : quel suivi et comment est mis en œuvre concrètement l'interclassement ?**

Au lancement de chaque campagne de promotion, le département RH de la DPS rappelle aux directeurs les noms des collaborateurs ayant été proposés l'année précédente et le niveau atteint de ces dossiers. Après le choix de la direction, s'ils ne sont pas repropoés, les situations sont signalées en comex DPS.

➤ Le « Référent managérial » sur site :

- L'équipe Contrôle de gestion sera répartie sur les 3 sites. Une attention particulière sera apportée pour respecter l'équilibre des sites et pour que chaque site puisse accueillir au moins un manager de la filière.
- Pour rappel l'organisation est répartie en 3 pôles métiers contrôle de gestion : Pilotage activité, Performance des prestations et Consolidation.
- Sur site, le « Référent managérial Contrôle de gestion » aura une double mission : il sera manager de son pôle et manager de site transversal pour les autres agents Contrôle de gestion des autres pôles (animation de réunions d'équipes, et intégration au site).

➤ Quelles perspectives pour la filière Contrôle de gestion ?

- Ce dossier présente les évolutions qui seront mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022 après la phase de préfiguration actuelle.
- Aucune évolution ultérieure n'est prévue, exception faite pour les contrôleurs de gestion en charge du Modèle de couts, ces derniers verront leur outil de travail modifié lors de la mise en œuvre du nouvel outil de gestion du Modèle de Couts de l'EP géré par DFIN (sans autre modification d'organisation).

[🐦](#) | [in](#) | [📺](#) | [f](#)