

Projet d'évolution de l'organisation de filière Contrôle de gestion de la DPS

Annexe 3 : Dispositif d'accompagnement RH

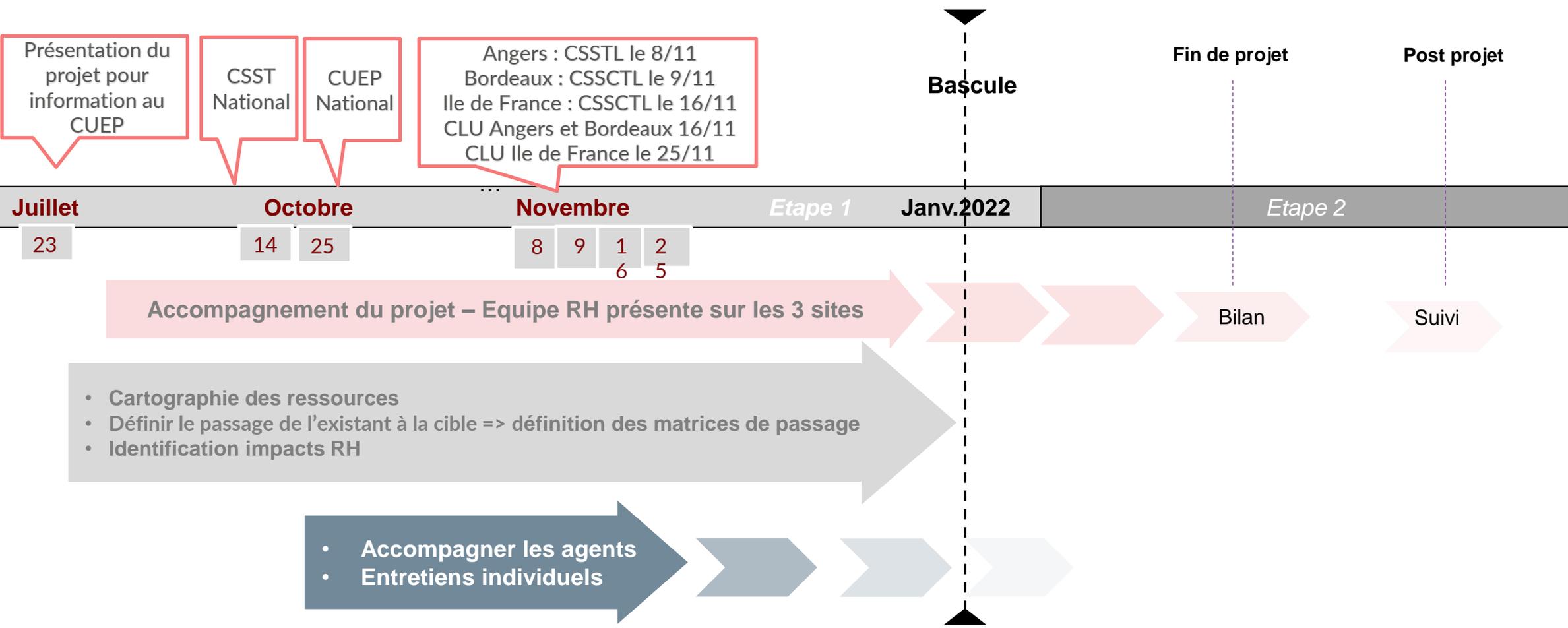


**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

Le dispositif d'accompagnement au changement

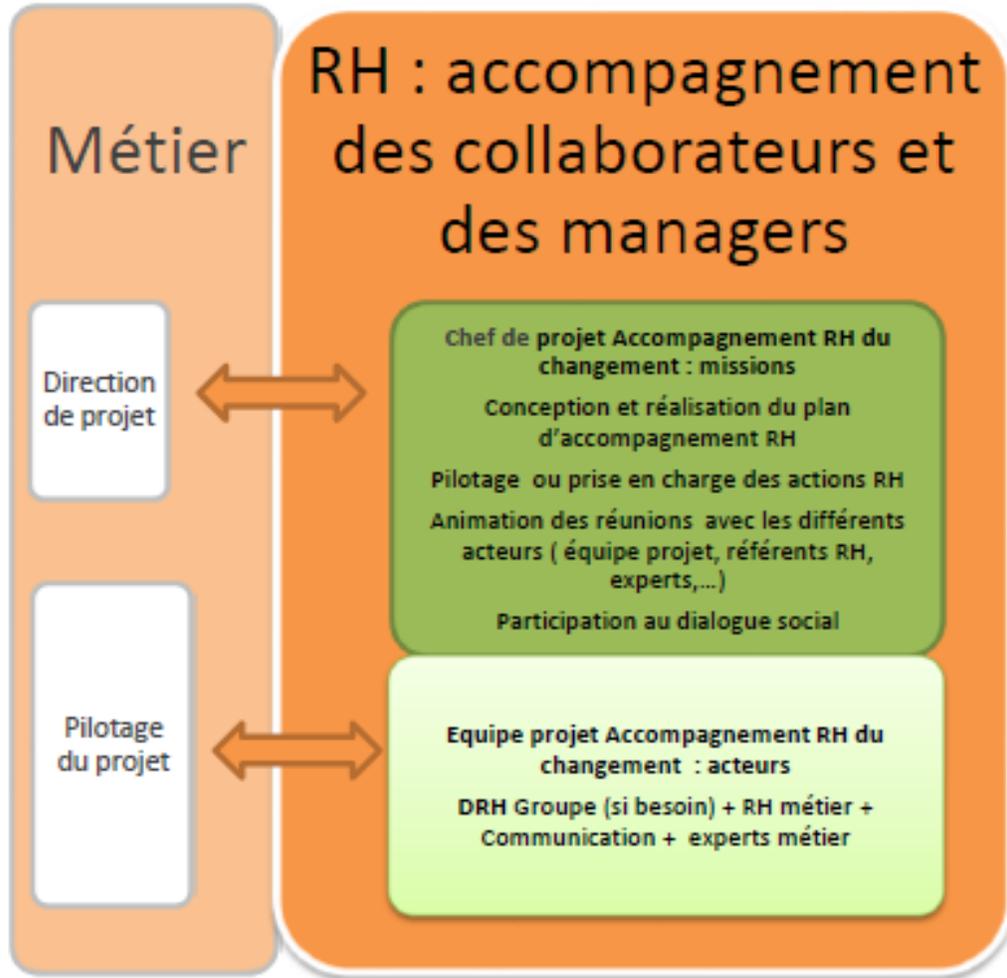
- Un dispositif d'accompagnement mis en place dès la phase d'élaboration du projet avec l'intervention d'un prestataire
- Des réunions d'informations, des entretiens et des ateliers de co-construction pour préciser l'organisation
- Une équipe RH présente sur les 3 sites (Angers, Bordeaux, Paris) pour accompagner les collaborateurs
- Des entretiens individuels, menés à l'initiative du service des ressources humaines auprès de l'ensemble des 34 collaborateurs concernés, à l'issue des instances nationales.
- 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



Un accompagnement conforme à la charte des bonnes pratiques

Charte des bonnes pratiques



Le dispositif mis en œuvre pour accompagner le projet de réorganisation du contrôle de gestion de la DPS

- Une équipe RH tout au long du projet
- Des conseillers RH, répartis sur les 3 sites, chargés de mettre en place les actions d'accompagnement individuel et collectif

L'ensemble des compétences de la RH DRS est mobilisé : Gestion administrative sur les sujets de recensement des effectifs, statuts, emploi, GPEC et Formation pour faciliter l'adéquation profil/poste, dialogue social

Lien étroit avec les acteurs de la prévention des RPS : au niveau national et au niveau local

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

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.

caissedesdepots.fr

