

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

Annexe 3 : Dispositif d'accompagnement RH

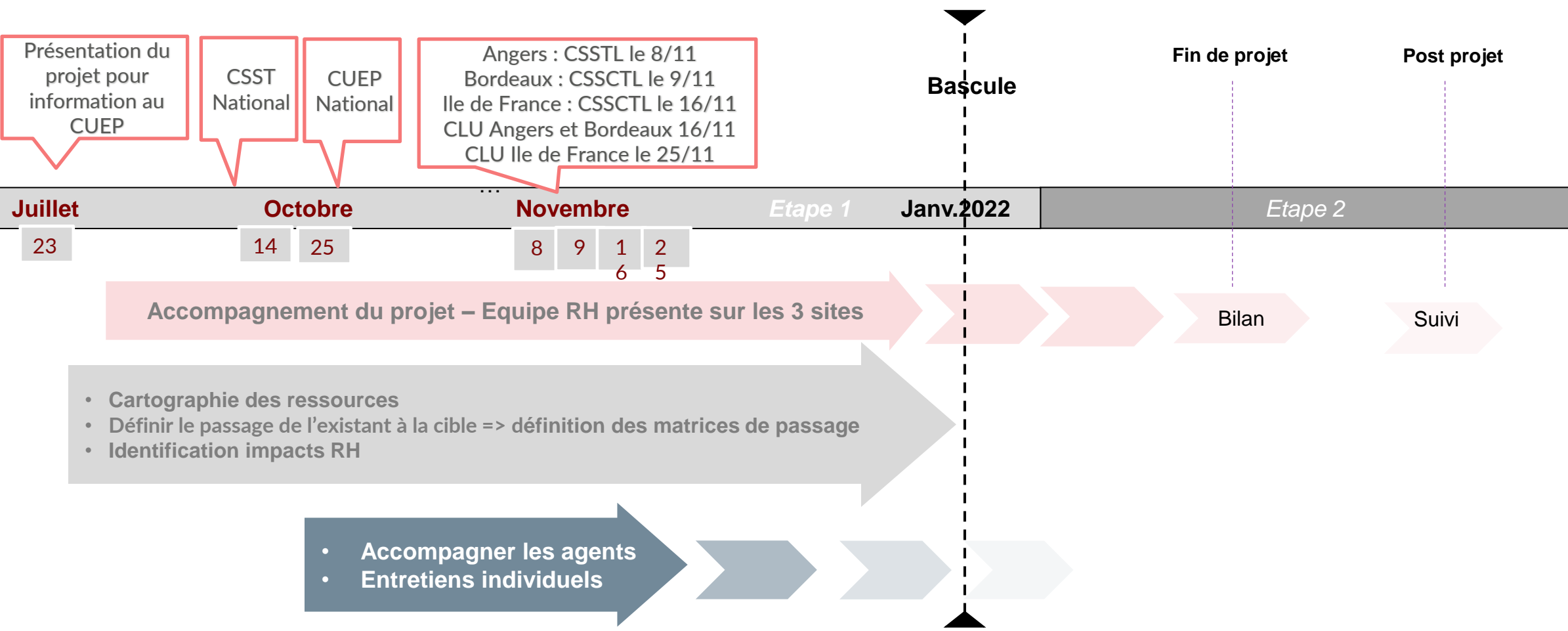


**Caisse  
des Dépôts**  
GROUPE

# Le dispositif d'accompagnement au changement

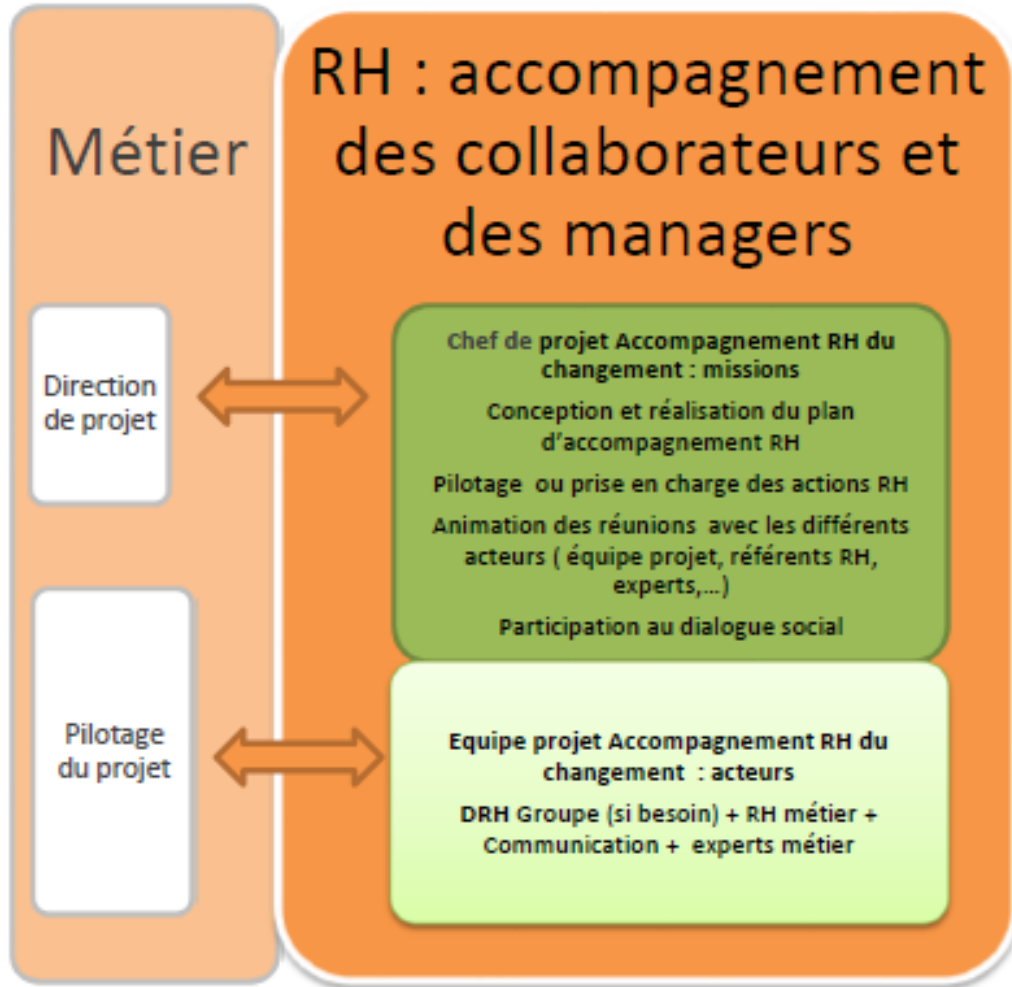
- Un dispositif d'accompagnement mis en place dès la phase d'élaboration du projet avec l'intervention d'un prestataire
- Des réunions d'informations, des entretiens et des ateliers de co-construction pour préciser l'organisation
- Une équipe RH présente sur les 3 sites (Angers, Bordeaux, Paris) pour 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<sup>er</sup> 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

