

Impacts à Paris 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 Ile de France le 16 novembre et au CLU Ile de France le 25 novembre

Version post CSSCT avec Annexe

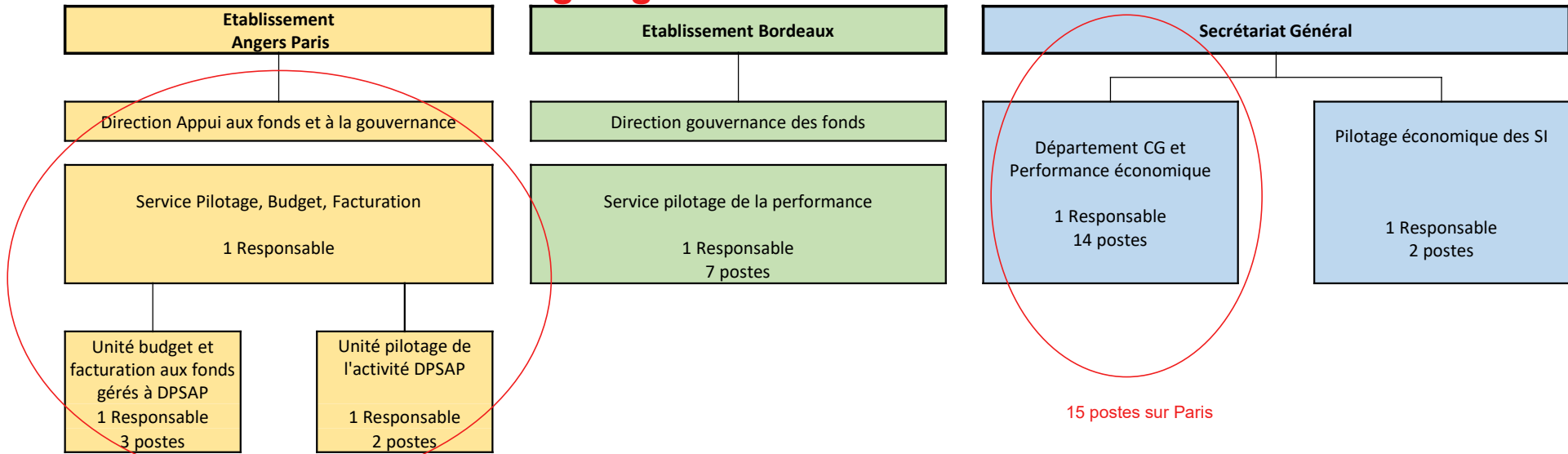


**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

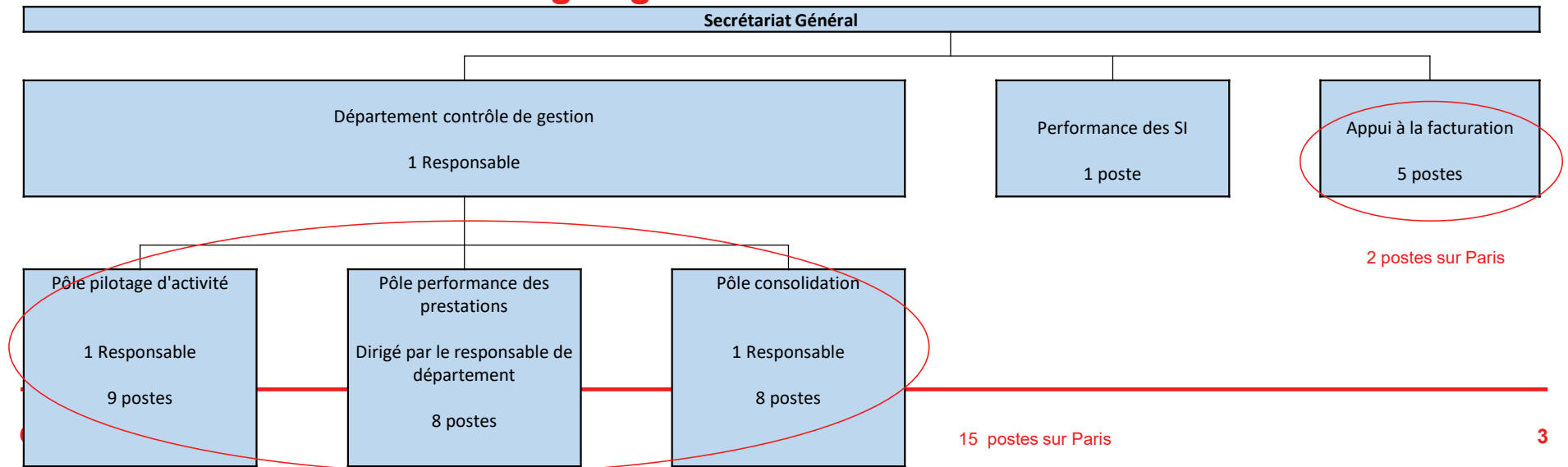


**Rappels de l'organisation cible du contrôle
de gestion de la DPS
Matrice de passage site Paris**

Organigramme actuel



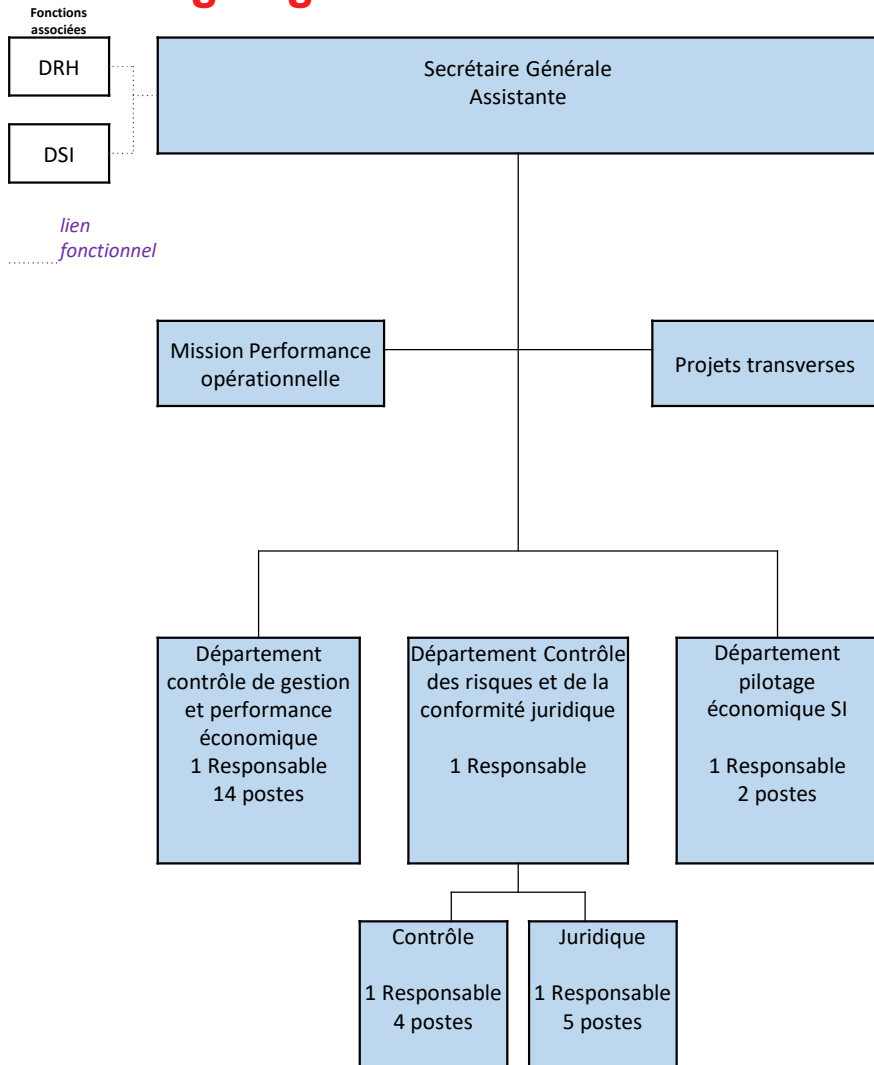
Organigramme cible



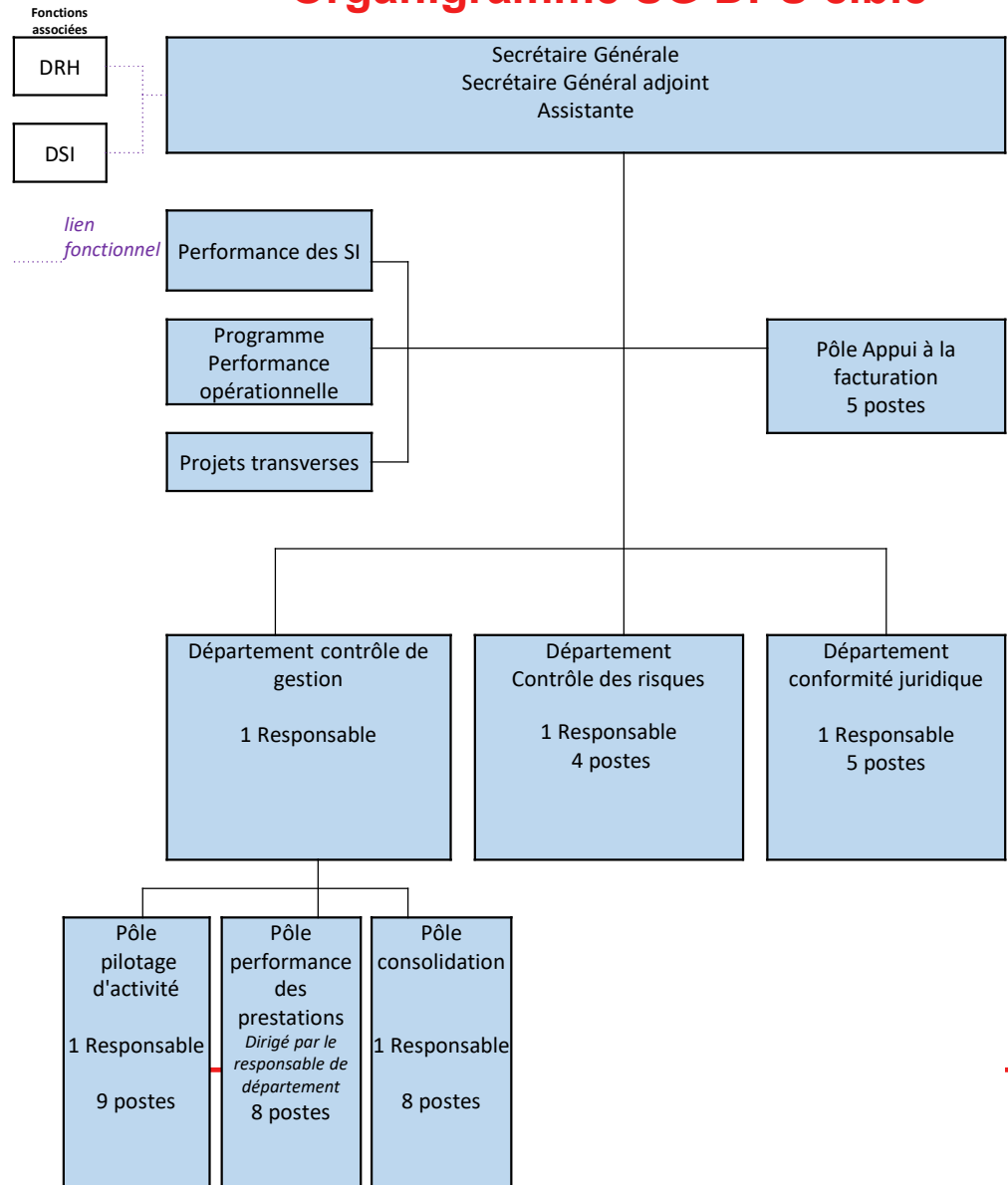
Impacts sur l'organisation du Secrétariat général de la DPS

- La phase de préfiguration se poursuivra jusqu'en décembre 2021 afin d'accompagner les agents dans la nouvelle organisation, sous l'égide du préfigurateur. **Ce préfigurateur deviendra le Responsable du département Contrôle de gestion** au 1er janvier 2022 et prendra la responsabilité hiérarchique des équipes à cette date.
- Afin de renforcer la capacité managériale dans ce contexte à forts enjeux, il est décidé de recruter **une Secrétaire Générale adjointe** permettant, aux cotés de la Secrétaire Générale, de couvrir de manière plus efficace les multiples domaines du Secrétariat Général (coordination des dossiers de pilotage transversaux de la DPS, Contrôle de gestion, Risques Opérationnels, Juridique, Performance Opérationnelle et Pilotage économique des SI). **Cette Secrétaire Générale adjointe sera basée à Angers.**
- Ce recrutement d'une secrétaire générale adjointe se fera sans création de poste, le Responsable CRCJ au SG DPS (parti en CAA2) ne sera pas remplacé, **les deux Responsables actuels des pôles Juridiques et Risques Opérationnels étant promus à horizon du 1er janvier 2022 Responsables de Département.**

Organigramme SG DPS actuel



Organigramme SG DPS cible



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

Répartition cible des postes		Département contrôle de gestion	Performance SI	Pôle appui à la facturation
Répartition actuelle des postes				
Secrétariat général de la DPS				
Département contrôle de gestion et performance économique	15	13		2
DPSAP - Direction appui aux fonds et à la gouvernance				
Service contrôle de gestion, pilotage, budget et facturation	2	2		

Impact sur les environnements de travail des collaborateurs de Paris

➤ **Positionnement actuel :**

- Les agents du contrôle de gestion du Secrétariat Général DPS occupent les bureaux 669, 678, 679 et 680 (CGPE) à Austerlitz 2, 6ème étage nord et les 2 agents du contrôle de gestion de DPSAP occupent les bureaux 313 et 316 à Austerlitz 2, 3ème étage sud.

➤ **Positionnement cible :**

- Un regroupement dans des bureaux à proximité sera mis en œuvre pour tous les agents du département contrôle de gestion et de l'appui à la facturation du site parisien au 6^{ème} étage nord d'Austerlitz 2.

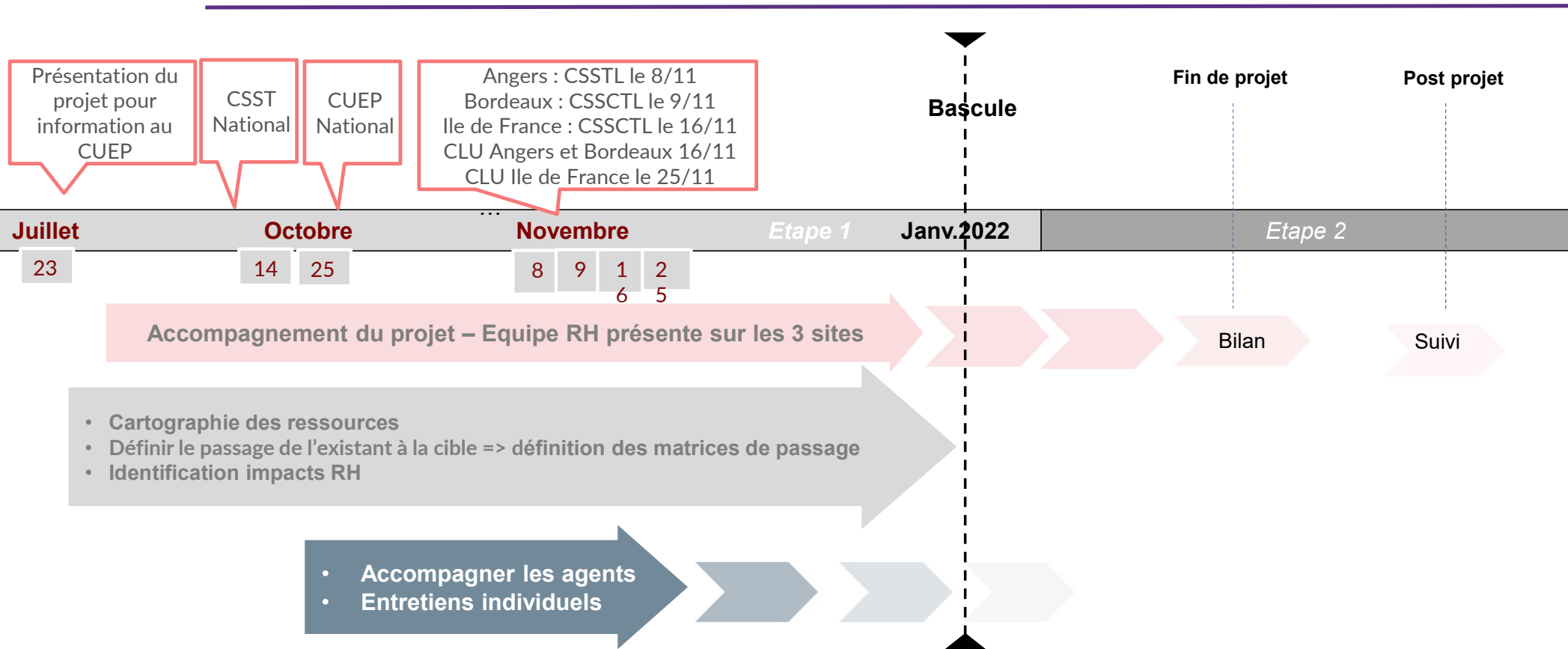
02

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

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 (Cabinet Bakia)
- Des réunions d'informations, des entretiens et des ateliers de co-construction pour préciser l'organisation associant à la fois directement tous les agents et les managers.
- Accompagnement en proximité par l'équipe RH Paris (DHRE 10) des agents parisiens 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

Communication et dialogue social

Plan de communication à
réaliser et mettre en place :

Newsletters, réunions
d'information...
Notes pour les CCCST et
CLU

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 individuel des personnels

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

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

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 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

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

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

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.

ANNEXE Statuts des 17 agents

11 collaborateurs de droit privé

3 fonctionnaires

1 CDP à durée indéterminée

1 CDP : durée 12 mois du 1 octobre 2021 au 30 septembre 2022

1 poste à pourvoir

[🐦](#) | [in](#) | [📺](#) | [f](#)