

# Projet d'évolution d'organisation des établissements de la DPS

## Dispositif RH d'accompagnement au changement

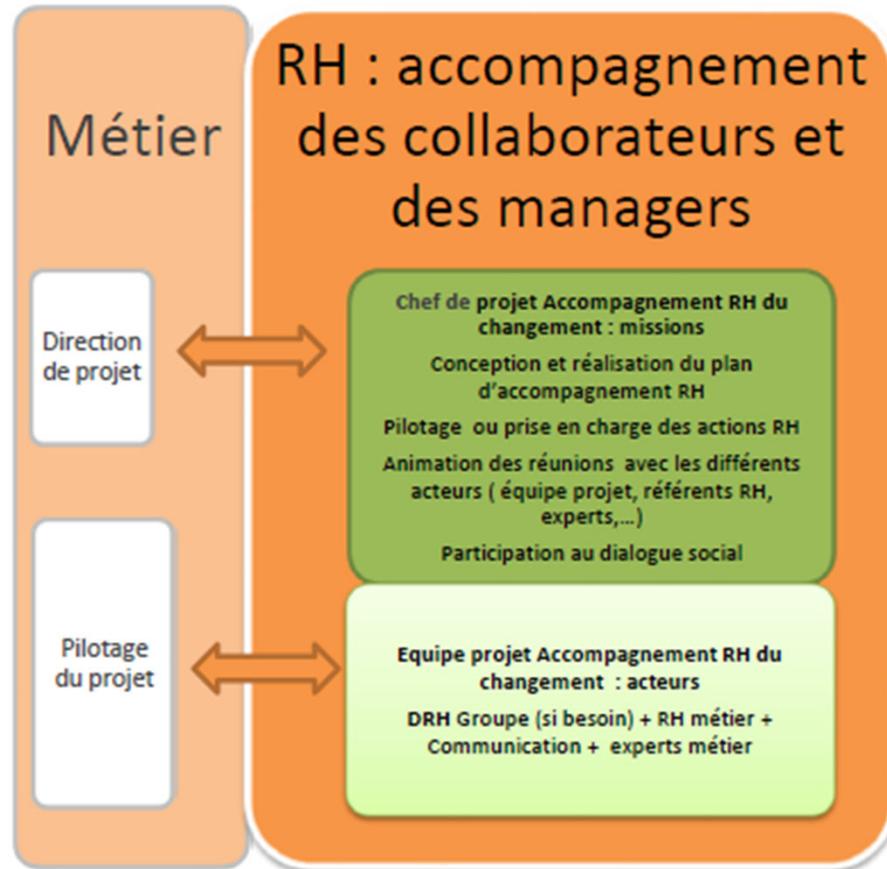
ANNEXE 3 à la note à l'attention des membres du CSSCT (25 janvier 2022) et du CUEP (31 janvier 2022)



**Caisse  
des Dépôts**  
GROUPE

# Un accompagnement conforme à la charte des bonnes pratiques

## Charte des bonnes pratiques



## Le dispositif mis en œuvre pour accompagner les projets d'évolution de la DPS

- Une équipe RH dédiée tout au long du projet
- Un référent RH unique pour chaque pilote et un référent local
- Des conseillers RH, répartis sur les 3 sites, chargés de mettre en place les actions d'accompagnement individuel et collectif

A ces ressources, s'ajoute l'ensemble des compétences de la RH DPS : 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

L'équipe RH dédiée est en lien avec l'équipe de la direction de la communication, elle-même constituée en mode projet pour la prise en charge de l'information des personnels tout au long du projet



### 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 analyse des postes, analyse 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 CSSCTL et CLU



### Appui aux managers

Apport d'outils : sondages, enquêtes, groupes participatifs (mesure 9 accord QVT)

Accompagnement individualisé notamment en situation de transition

Appui renforcé dans les situations de crise



### Accompagnement individuel des personnels

Tutorat

Formations

Coaching

Développement des compétences

Entretiens d'orientation ou mobilité professionnelle

Bilans de compétence



### 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

Etude d'impacts réalisée : cartographie des ressources impactées, actuelle et projetée

Elaboration de l'analyse des écarts par rapport aux besoins; identification des impacts RH par nature (changement de mnémonique, changement d'activité, d'équipe, ...) et analyse des risques dont risques RH et psychosociaux

Plan d'accompagnement des personnels qui en découle

Plan de communication pris en charge par l'équipe dédiée de la Dircom : information sur les grandes phases du projet, information au fil de l'eau sur l'avancement des différents projets, mise en perspective du Plan stratégique, organisation d'évènements, ...

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 : changement de périmètre managériale....

Recours au dispositif de coaching interne dédié aux managers mis en place sur l'EP

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 4 types de situation identifiés (transfert à sans changement d'activité et sans changement de ligne hiérarchique, transfert avec changement d'activité avec changement de ligne hiérarchique, évolution du périmètre d'activité, souhait de mobilité) et mobilisation de l'ensemble des outils RH

Organisation de séquences 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...)  
Matrice des risques et suivi des situations sensibles et RPS par l'équipe RH, les managers et les acteurs de prévention nationaux et locaux

# IMPACTS



# ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE

**53%**  
des collaborateurs\* =>  
changement de structure  
sans changement de ligne  
hiérarchique



**Dispositif transverse et commun**

Tous ces collaborateurs sont reçus, s'ils le souhaitent, autant de fois que nécessaire, par leur RH métier de proximité

\* 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

DPSAP : 8%

DPSB : 86%

**12%**  
des collaborateurs \* =>  
changement SHD ou de AH



**Accompagnement spécifique**

Le cas échéant : rédaction nouvelle fiche de poste, pesée de poste, dispositif de garantie de maintien individuel de la rémunération, formation, etc.

DPSAP : 10%

DPSB : 14%

**1%**  
des collaborateurs\* =>  
Evolution contenu poste



**Accompagnement spécifique**  
+  
**Accompagnement managérial dédié**

Appui aux situations individuelles, formation managériale, coaching, etc.

DPSAP : 1%

DPSB : 1%

**10%**  
des managers\* =>  
évolution périmètre managérial



**Si besoin,  
accompagnement  
à la mobilité**

DPSAP : 10%

DPSB : 10%

caissedesdepots.fr

