

CSST du 25 janvier 2022

CUEP du 31 janvier 2022

**Projet de transfert des missions de sécurité
des sites Angers-Paris et Bordeaux
vers le Secrétariat général du groupe**



Sommaire

01	ORGANISATION INITIALE & ORGANISATION CIBLE	3	05	ANALYSE DES RISQUES	15
02	ENJEUX & BENEFICES DE LA NOUVELLES ORGANISATION	09	06	PLAN D'ACCOMPAGNEMENT RH	19
03	FONCTIONNEMENT CIBLE	11	07	CALENDRIER PREVISIONNEL	23
04	CO6CONSTRUCTION AVEC LES AGENTS	13			



01

**ORGANISATION INITIALE
& ORGANISATION CIBLE**

ORGANISATION INITIALE & ORGANISATION CIBLE

Objectifs

A ce jour, le pilotage des missions de sûreté et de sécurité est assuré :

- par le SGG (SDPI/SDI100) pour l'ensemble des sites de la Caisse des Dépôts, à l'exception des sites de Bordeaux et d'Angers et ses annexes de Cholet et Metz.
- par les services de la DPS pour les sites de Bordeaux et d'Angers et ses annexes.

L'organisation cible visant à se mettre en conformité avec l'audit DGAU:

- Permettrait d'harmoniser les standards, les pratiques, ainsi que les savoir-faire en plaçant les unités en charge des missions de sûreté et de sécurité des sites d'Angers et Bordeaux sous la responsabilité hiérarchique du SGG et ainsi de centraliser le pilotage de ces missions par SDPI/SDI100 ;
- maintiendrait un lien opérationnel avec le chef de site dont les missions seraient revues (cf. dossier spécifique). Dans ce nouveau cadre, le chef de site apporterait un appui, à la mise en œuvre de la politique de sécurité et de sûreté des sites, définie par le SGG. Par délégation de ce dernier il assurerait les missions liées aux PUPA, exercices de crise et relation avec les instances sociales.

Cette évolution permettrait ainsi la mise en œuvre d'une stratégie de sécurité et de sûreté homogène sur l'ensemble de l'Etablissement public tout en préservant, d'une part, une proximité opérationnelle, et réactivité, d'autre part, d'accroître les expertises et la fourniture de moyens en direction des sites.

Cette nouvelle organisation, qui trouve sa source dans la recherche d'une plus grande efficacité en sécurité et en sûreté au sein de l'EP, répondrait en outre à une recommandation de l'audit DGAU 2020-06 sur la sécurité et la sûreté au sein de l'Etablissement Public qui préconise d'unifier le pilotage des activités sécurité sûreté sous l'égide de SDPI.

ORGANISATION INITIALE & ORGANISATION CIBLE

Détail de l'organisation initiale

Au sein du SGG, le département de la maîtrise des risques (SDI100) est en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie en sécurité et en sûreté. Il comprend trois unités :

- l'unité de sécurité opérationnelle, pour la prévention des incendies et l'organisation des exercices d'évacuation. Cette unité pilote de plus le marché de gardiennage francilien ;
- l'unité ingénierie et prévention, pour l'expertise en matière d'aménagement et de construction. Elle organise les actions de prévention en sécurité incendie et en secourisme ;
- l'unité de sûreté, pour le contrôle d'accès, la vidéo protection et la sûreté physique.

→ le département comprend 30 collaborateurs

Sur les sites de Bordeaux et Angers, les services de la DPS comptent :

- l'unité de sécurité de Bordeaux-Lac (PPSL20), rattachée au département de la logistique.

→ l'unité comprend 10 collaborateurs

- une personne chargée de sécurité, relevant du département des services aux occupants (PAM220)

→ 1 ETP est chargé des questions de sécurité

ORGANISATION INITIALE & ORGANISATION CIBLE

Détail de l'organisation cible

L'organisation cible définirait clairement les périmètres d'intervention dans la nouvelle organisation

Département de la maîtrise des risques (SDI100)

- Élaborerait la stratégie nationale et sa déclinaison locale
- Assurerait la gestion centrale du contrôle d'accès
- Réaliserait la communication nationale et locale sur les risques, en lien avec les unités localisées
- Piloterait la prévention (secourisme, guides de niveau, équipier première intervention...)
- Effectuerait les expertises en sécurité et sûreté sur tous les sites de la Caisse des Dépôts
- Serait chargé de l'ingénierie et du suivi des projets nationaux
- Fournirait les moyens (dont le matériel sanitaire)
- Évaluerait les collaborateurs des unités localisées et plus généralement la gestion RH (congrés...) au besoin en lien avec les chefs de site

Unités localisées sur les sites d'Angers et de Bordeaux (qui seraient rattachées à SDI100)

- Participeraient à la conception de la stratégie
- Assureraient la gestion locale du contrôle d'accès (délivrance des badges, accord d'accès)
- Effectueraient des actions de formation sur la prévention des risques (incendie, secourisme, guide de niveau)
- Piloteraient le marché local de gardiennage
- Réaliseraient les évacuations incendie
- Intervindraient sur les sinistres majeurs
- Organiseraient la sûreté / sécurité sur les événements locaux (manifestations, accueils VIP)
- Effectueraient le reporting fonctionnel aux responsables logistiques
- Seraient chargés des contrôles de niveau 1

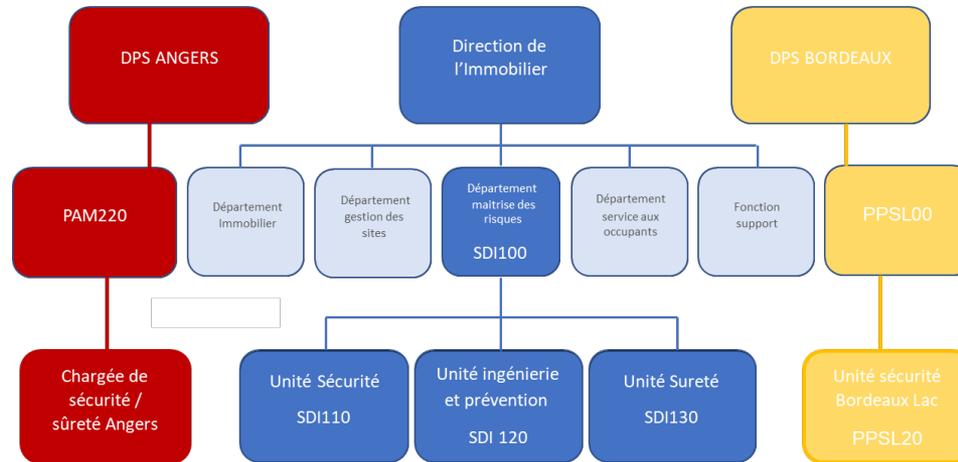
Chefs de site Bordeaux et Angers (chefs d'établissement de la DPS)

- Seraient consultés sur la définition de la stratégie et des moyens prévus
- Dirigeraient les opérations en cas de sinistre majeur, avec l'appui des responsables de la logistique
- Effectueraient un dialogue RH avec le responsable SDI100
- Coordonneraient avec les comités d'hygiène et sécurité les programmes annuels d'inspection et de prévention
- Seraient immédiatement informés de tout incident survenant sur les sites (exemples : intrusion, sinistre (même mineur))

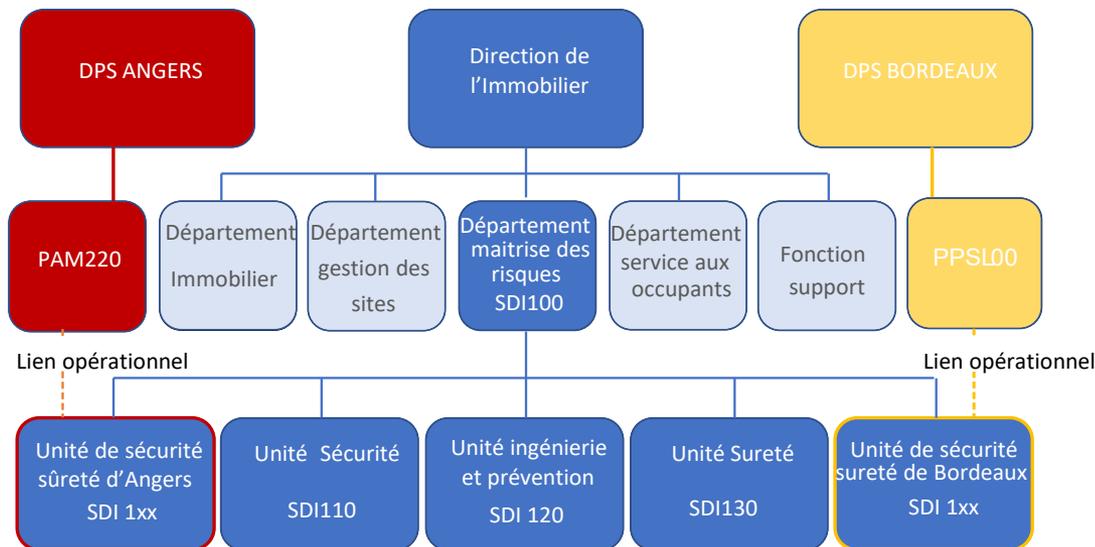
ORGANISATION INITIALE & ORGANISATION CIBLE

Organigrammes avant et après

Organigramme
actuel



Organigramme
envisagé



ORGANISATION INITIALE & ORGANISATION CIBLE

Matrice de passage

Situation de départ			Mouvements			Situation cible		
Services	Permanent	Non permanent	Départs définitifs	Nouvel Arrivant	Transfert	Services	Permanent	Non permanent
PPSL 20 (Bordeaux)	Responsable unité				- PPSL20 + SDI100	SDI100 (site Bordeaux)	Responsable unité	
PPSL 20 (Bordeaux)	Chef d'équipe				- PPSL20 + SDI100	SDI100 (site Bordeaux)	Adjoint au responsable d'unité	
PPSL 20 (Bordeaux)	Agent de sécurité incendie				- PPSL20 + SDI100	SDI100 (site Bordeaux)	Agent de sécurité incendie	
PPSL 20 (Bordeaux)	Agent de sécurité incendie				- PPSL20 + SDI100	SDI100 (site Bordeaux)	Agent de sécurité incendie	
PPSL 20 (Bordeaux)	Agent de sécurité incendie				- PPSL20 + SDI100	SDI100 (site Bordeaux)	Agent de sécurité incendie	
PPSL 20 (Bordeaux)	Agent de sécurité incendie				- PPSL20 + SDI100	SDI100 (site Bordeaux)	Agent de sécurité incendie	
PPSL 20 (Bordeaux)	Agent de sécurité incendie				- PPSL20 + SDI100	SDI100 (site Bordeaux)	Agent de sécurité incendie	
PPSL 20 (Bordeaux)	Agent de sécurité incendie				- PPSL20 + SDI100	SDI100 (site Bordeaux)	Agent de sécurité incendie	
PPSL 20 (Bordeaux)	Agent de sécurité incendie				- PPSL20 + SDI100	SDI100 (site Bordeaux)	Agent de sécurité incendie	
PPSL 20 (Bordeaux)	Agent de sécurité incendie				- PPSL20 + SDI100	SDI100 (site Bordeaux)	Agent de sécurité incendie	
PAM220 (Angers)	Chargée de sécurité				- PAM220 + SDI100	SDI100 (site Angers)	Adjoint au responsable d'unité	
				recrutement		SDI100 (site Angers)	Responsable unité	
TOTAL				1	11		12	0

02

ENJEUX & BENEFICES DE LA NOUVELLE ORGANISATION

ENJEUX & BENEFICES DE LA NOUVELLE ORGANISATION

Une organisation qui améliorerait et harmoniserait le pilotage de la sécurité et de la sûreté des sites d'Angers, de Bordeaux et d'Ile de France

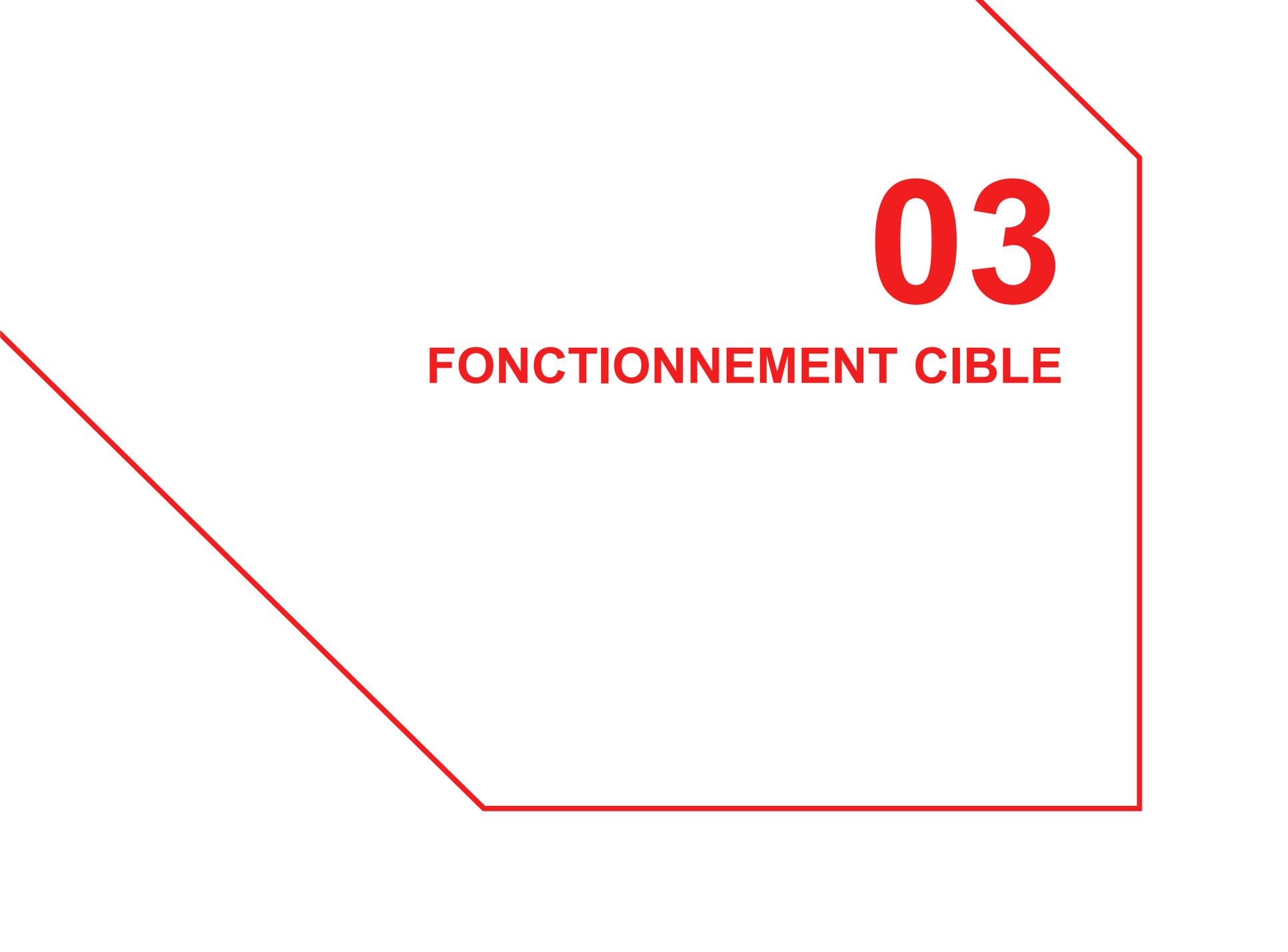
Pourquoi repenser l'organisation ?

- Adopter une politique unique en sûreté / sécurité
- Harmoniser les compétences des différentes unités dédiées à la sûreté / sécurité
- Clarifier la filière de sécurité / sûreté / prévention des risques
- Anticiper les évolutions du métier et former les agents selon les meilleurs standards
- Uniformiser les pratiques en matière de contrôle d'accès
- Assurer un pilotage unique du marché de gardiennage
- Harmoniser les contrôles de niveau 1



Pour quels bénéfices ?

- Renforcer la stratégie de sécurité et la sûreté des sites d'Angers et Bordeaux : une stratégie « EP » adaptée aux spécificités locales
- Bénéficier de compétences locales fortes appuyées par une expertise interne
- Regrouper les moyens pour leur donner plus d'impact, de réactivité et des niveaux de qualification homogènes
- Tirer partie de cette réunion d'équipes en termes de formation, de GPEC, etc.
- Gérer au niveau fédéral le contrôle d'accès
- Répondre à la recommandation de l'audit DGAU

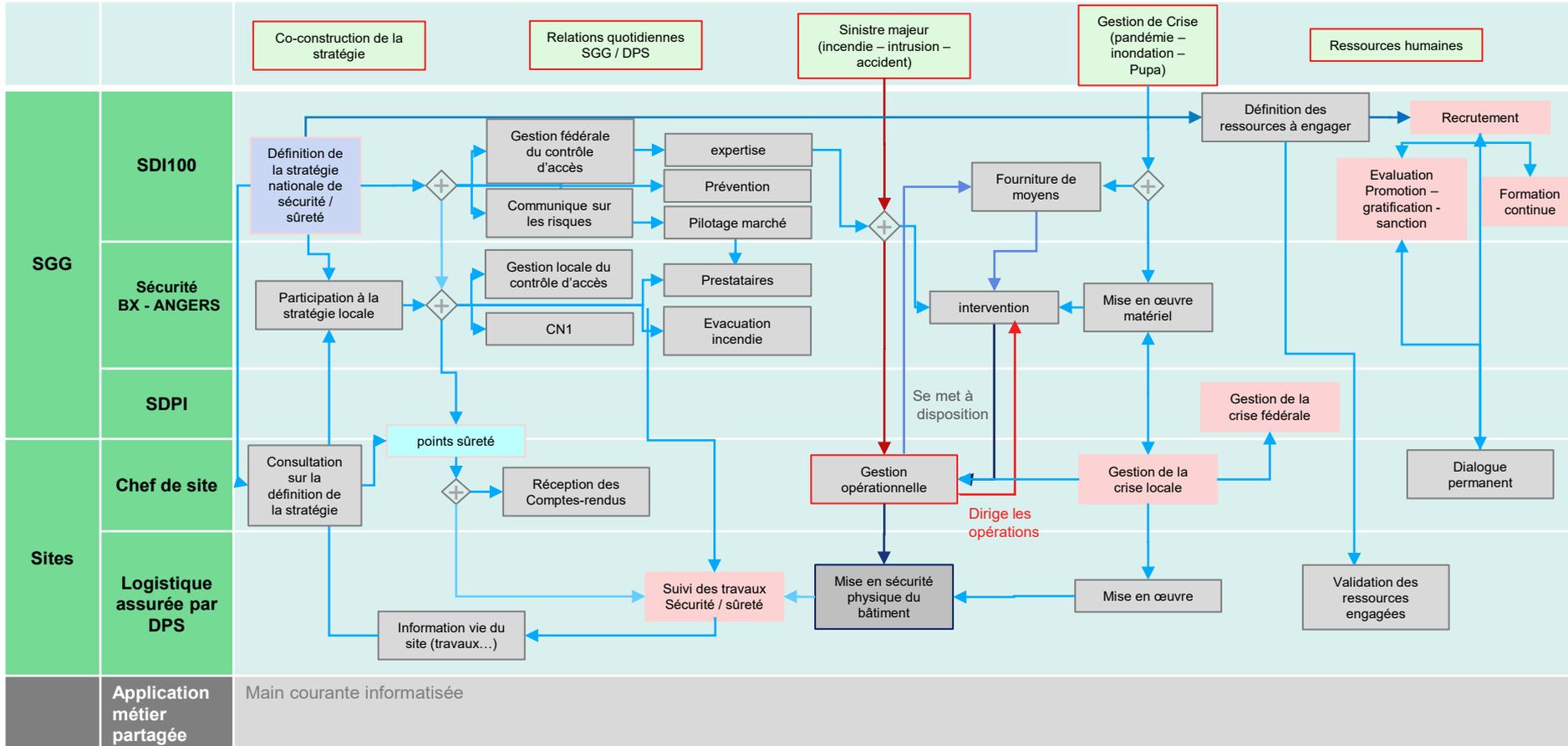
A red geometric border frames the page, consisting of a vertical line on the right, a horizontal line at the bottom, and two diagonal lines forming a trapezoidal shape on the left and top.

03

FONCTIONNEMENT CIBLE

ENJEUX & BENEFICES DE LA NOUVELLE ORGANISATION

Logigramme synthétisant les relations SGG / Chefs de site / service logistique DPS



thématique

Action du processus

Début du processus

Fin du processus



04

**CO-CONSTRUCTION
AVEC LES AGENTS**

CO-CONSTRUCTION AVEC LES AGENTS

Actions menées et actions à venir

Contributions à la réflexion :

Besoins et attentes exprimées par les équipes :

- formation à la gestion du logiciel de contrôle d'accès
- administration du logiciel de vidéoprotection
- établissement d'un plan de prévention
- formations qualifiantes à la sûreté

Chaque collaborateur serait en outre reçu en entretien.

A red outline of a pentagon shape, with the top-left corner cut off by a diagonal line. The shape is positioned on the right side of the page.

05

ANALYSE DES RISQUES

ANALYSE DES RISQUES

Nature du Risque	Description et niveau	Niveau de traitement : A traiter, sous-surveillance, en cours de maîtrise	Plan d'actions	Acteurs
Opérationnel	Transmission d'information Risque Très modéré	En cours	<ul style="list-style-type: none"> • Accès direct du chef de site ou de son délégué au responsable du département de la maîtrise des risques • Transmission des incidents et constats par les unités locales vers les services logistiques • Participation des unités locales aux réunions de chantier et d'aménagement d'espace • Participation à l'élaboration des plans de prévention et suivi des chantiers • Gestion des demandes d'accès et délivrance des badges centralisées avec intervention locale possible • Accès des services de la DPS à la main courante informatisée • Formation en secourisme, guide de niveau et prévention des incendies par les unités locales • Positionnement spatial dans ou proche des services logistiques • Liste de diffusion commune pour les événements importants • Participation des unités de Bordeaux et d'Angers aux réunions de département et d'équipe 	Unité de sécurité locale + unité logistique de la DPS

0	0 risque (pas de changement, adéquation optimale,...)
1	1 risque très modéré (changement peu significatif, adaptabilité certaine,...)
2	2 risque moyen (changement significatif, adaptabilité nécessitant un investissement,...)
3	3 risque élevé (changement déstabilisant, adaptation lourde,...)
4	4 risque avéré (impact mode de vie, conflit, compétences non adaptables,...)

ANALYSE DES RISQUES

Nature du Risque	Description et niveau	Niveau de traitement : A traiter, sous-surveillance, en cours de maîtrise	Plan d'actions	Acteurs
Responsabilité	<p>Responsabilité des chefs de site dans la définition de la stratégie et de son adaptation locale</p> <p>Risque moyen</p>	En cours	<ul style="list-style-type: none"> Mises en place d'échanges formalisés Déplacement mensuel du responsable du département de la maîtrise des risques, entretien avec les unités locales, rencontre avec les responsables des services de la logistique Participation du responsable du département de la maîtrise des risques aux CSST locaux pour les sujets de sécurité et de sûreté sur demande du chef de site ou de son délégué Entretien trimestriel entre le responsable du département de la maîtrise des risques et les chefs des sites de Bordeaux et Angers ou leur délégué (points sécurité) Chefs des sites de Bordeaux et Angers membres du comité de sécurité physique et environnemental des systèmes SI (réunion tenue 2 fois par an) En complément de la note sur les responsabilités SST des chefs de site, rédiger une note sur la répartition des rôles entre SGG et DPS 	SDI100 + Chef de site ou son délégué

0	0 risque (pas de changement, adéquation optimale,...)
1	1 risque très modéré (changement peu significatif, adaptabilité certaine,...)
2	2 risque moyen (changement significatif, adaptabilité nécessitant un investissement,...)
3	3 risque élevé (changement déstabilisant, adaptation lourde,...)
4	4 risque avéré (impact mode de vie, conflit, compétences non adaptables,...)

ANALYSE DES RISQUES

Nature du risque	Description et niveau	Niveau de traitement : A traiter Sous surveillance En cours de maîtrise	Moyen de maîtrise/plan d'actions	Acteurs
RH	Changement de niveau de responsabilité Risque très modéré	Sous surveillance	Pas de changement de niveau de responsabilité au plan hiérarchique (N-X du directeur de DPS => N-X de la Secrétaire générale) ni au plan du contenu des fonctions, mais pédagogie et communication pour pallier le risque d'incompréhension Intégration des nouvelles unités dans les réunions et événements d'équipe SDI100	DRH
RPS	Risque très modéré	Sous surveillance	Travail de réseau avec les conseillers ressources humaines locaux Accompagnement de la fin de filière des ASI à Bordeaux	DRH

0	0 risque (pas de changement, adéquation optimale,...)
1	1 risque très modéré (changement peu significatif, adaptabilité certaine,...)
2	2 risque moyen (changement significatif, adaptabilité nécessitant un investissement,...)
3	3 risque élevé (changement déstabilisant, adaptation lourde,...)
4	4 risque avéré (impact mode de vie, conflit, compétences non adaptables,...)

A red outline of a house-like shape, consisting of a vertical line on the left, a horizontal line at the bottom, and a diagonal line on the right that meets the top-left corner. The top-left corner is cut off by a diagonal line.

06

PLAN D'ACCOMPAGNEMENT RH

PLAN D'ACCOMPAGNEMENT RH

L'objectif du projet serait de disposer localement de compétences fortes en sécurité et en sûreté, partagées entre un responsable d'unité et un adjoint. Une prestation vient compléter ce dispositif *.

L'organisation cible prendrait en compte les éléments suivants :

- Sur le site de Bordeaux :

- la responsable de l'unité entrerait dans le dispositif de CAA à partir du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31/12/2023 : le poste sera pérennisé
- le chef d'équipe serait positionné en adjoint à la responsable d'unité ; une montée en compétence serait nécessaire sur le volet technique (formation en cours) et sur le volet managérial
- 8 collaborateurs « Agents de Sécurité Incendie » font partie du processus de fin de filière : 4 collaborateurs bénéficient du dispositif CAA , 3 ont 61 ans et 10 mois au 1^{er} janvier 2022 et 1 est âgé de 57 ans. Des accompagnements sont nécessaires, notamment dans la perspective du déménagement vers le site d'Amédée-Saint-Germain courant 2022

- Sur le site d'Angers :

- un responsable d'unité en cours de recrutement
- une chargée de sécurité : montée en compétence pour devenir adjoint au responsable d'unité

* Bordeaux bénéficiera encore quelques mois de la présence d'agents de sécurité incendie de la CDC en vacation de 24h.

PLAN D'ACCOMPAGNEMENT RH

Travail d'analyse : révision des fiches de poste pour uniformisation des emplois

Le projet impliquerait plus précisément :

- une mise à jour / en adéquation des fiches de poste de responsable d'unité de sécurité / sûreté et d'adjoint au responsable d'unité de sécurité / sûreté ;
- une présentation aux collaborateurs concernés pour échanges et co-construction ;
- l'accompagnement, en accord avec lui, d'un agent de sécurité incendie de Bordeaux.

Travail collaboratif avec les ressources humaines

- Association du service RH dès l'étape de réflexion pour présenter le projet et mettre en place un travail coopératif ;
- Réalisation d'entretiens métier et RH avec les collaborateurs dont la fiche de poste évoluerait, et pour tout collaborateur qui en ferait la demande ;
- Examen des évolutions de missions avec réévaluation éventuelle des rémunérations pour les agents concernés ;
- Préservation des possibilités d'avancement.

PLAN D'ACCOMPAGNEMENT RH

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

- Recrutement : 1 ETP en qualité de responsable de l'unité de sûreté / sécurité d'Angers
- Identification des profils de compétences :
 - expertise en matière de sécurité incendie (qualification SSIAP3)
 - qualification en sûreté (CQP)

Plan de formation : uniformiser le niveau des compétences en sûreté et en sécurité pour les deux nouvelles unités

Actions complémentaires :

- Recrutement d'un ETP à Angers par le redéploiement d'un poste vacant à SDI100 ;
- Etude de rémunération pour les adjoints des unités qui monteraient en compétence ;
- Budget ajusté au besoin pour la formation (intégrée au SGG pour 2022).

A red outline of a house-like shape, consisting of a vertical line on the left, a horizontal line at the bottom, and a diagonal line on the right that meets the top-left corner. The top-left corner is cut off by a diagonal line.

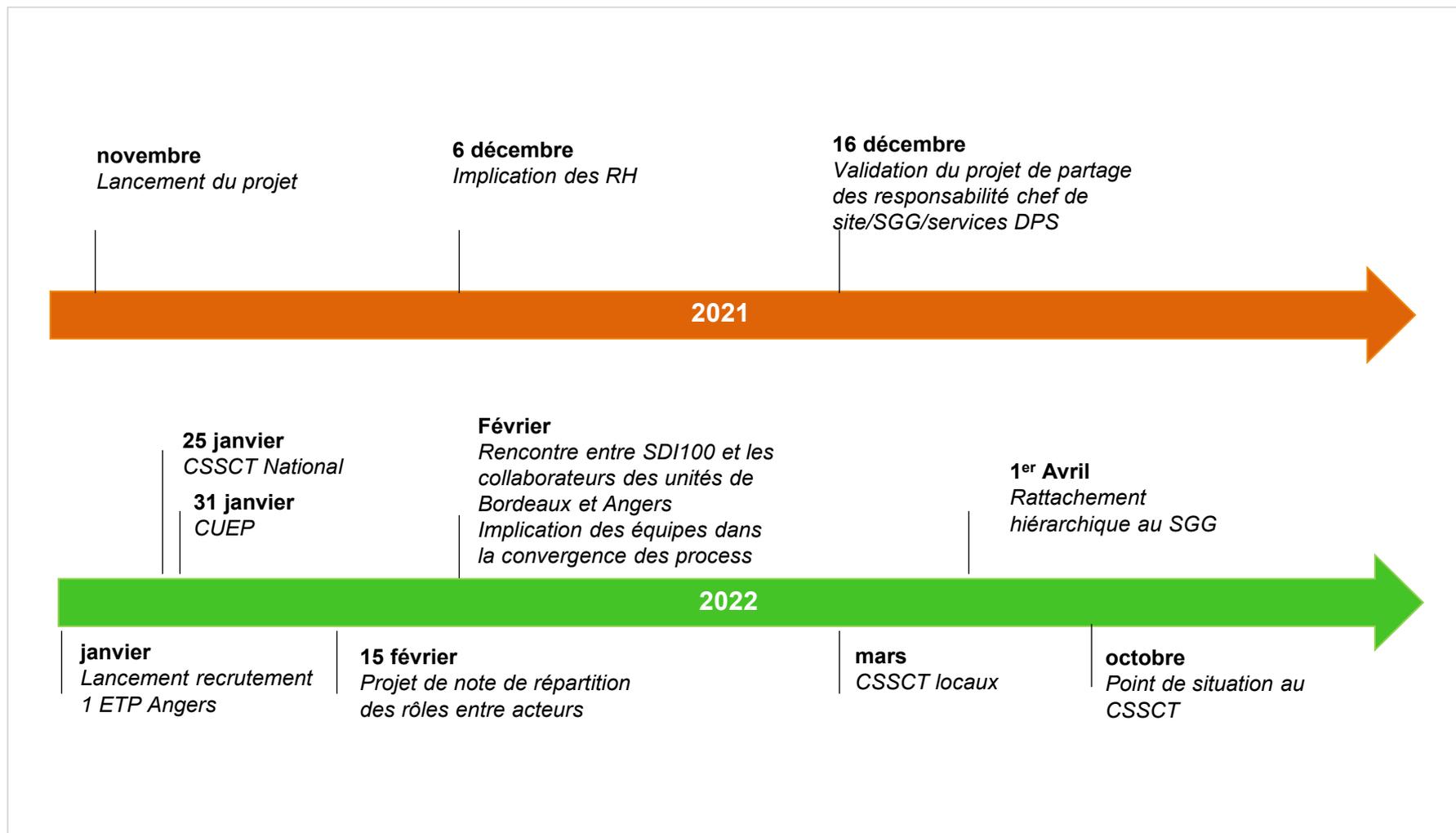
07

CALENDRIER PREVISIONNEL

CALENDRIER PREVISIONNEL

Thématiques	Actions qui seraient à mettre en œuvre	Calendrier
Implication des RH	Révision des fiches de poste Etude de rémunération pour les collaborateurs qui monteraient en compétence, par anticipation Début des entretiens individuels	À partir du 06/12/2021
	Lancement recrutement ETP Angers par anticipation	À partir de 01/2022
Optimisation et simplification des process	Validation du projet de partage des responsabilités entre chefs de site, services de la DPS et SGG	16/12/2021
	Élaboration du projet de note complémentaire à la note SST précisant les responsabilités de tous les acteurs	Pour le 15/02/2022
	Implication des unités locales dans l'uniformisation des procédures en matière de sécurité et de sûreté pour faire converger les pratiques	À partir de 02/2022
	Rattachement hiérarchique des équipes au SGG	01/04/2022
Relations sociales	CCST National CUEP	25/01/2022 30/01/2022
	CCST Locaux	03/2022
	Point de situation au CSSCT post réorganisation	01/10/2022

CALENDRIER PREVISIONNEL





**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

caissedesdepots.fr

