

Organisation actuelle et cible,
Matrice de transfert, Analyse des risques
transformation de l'organisation
Correspondants Informatiques (CI)

Direction de la performance opérationnelle



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

CUEP du 31 mars 2022

Sommaire

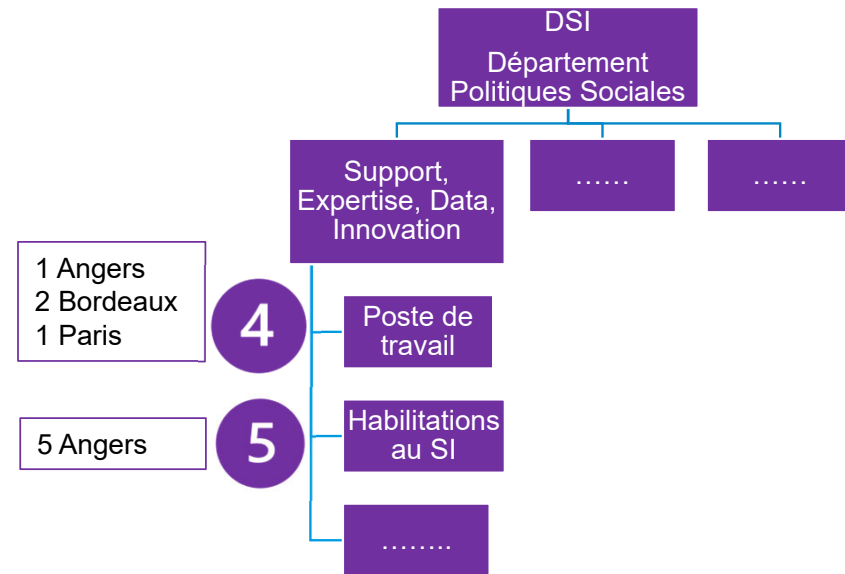
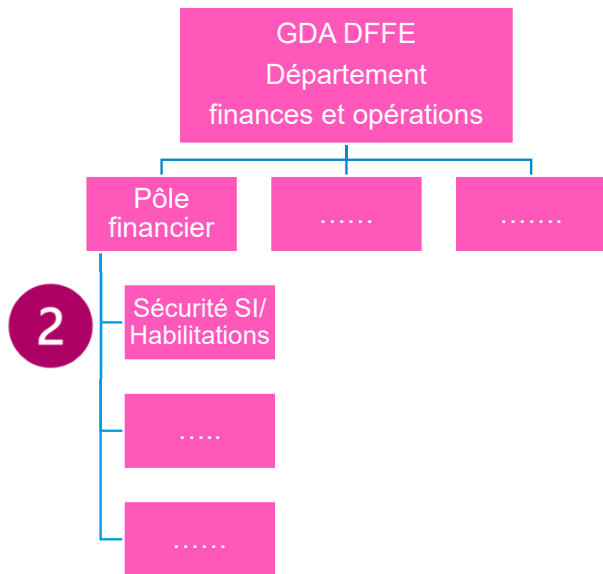
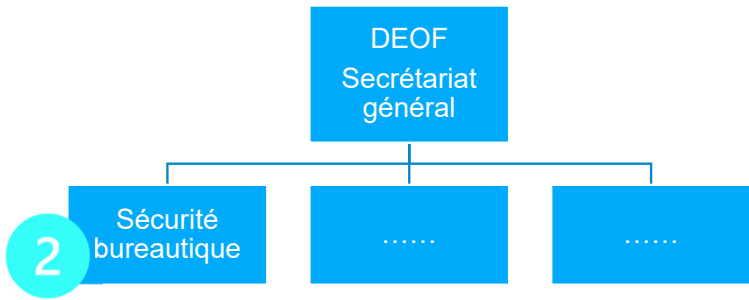
1. Organisation actuelle et cible
2. Analyse des risques

01

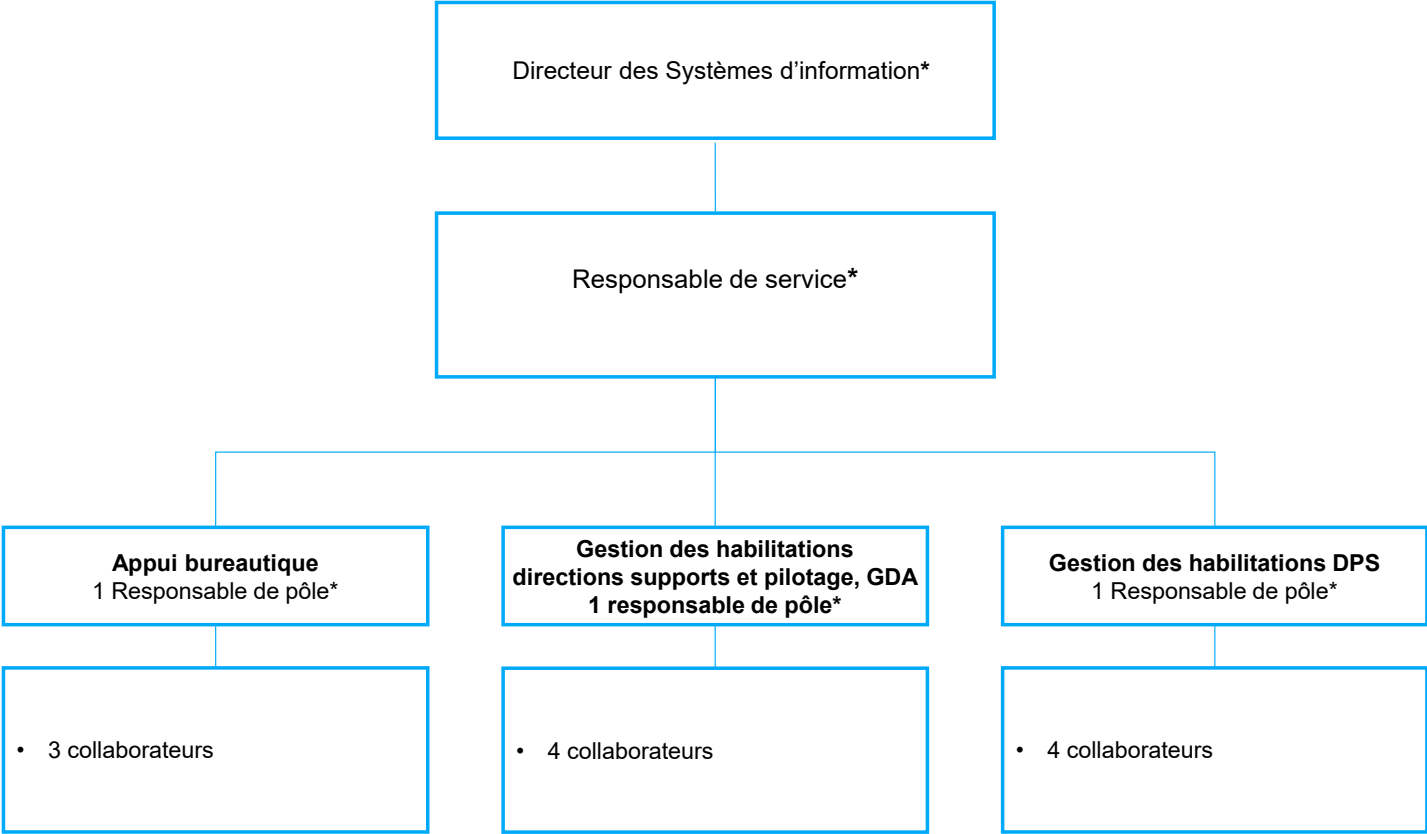
Organisation actuelle et cible

Organisation actuelle (zoom sur les 4 directions concernées)

- Niveau hiérarchique selon les directions :
- DEOF N-2
 - GDA/DFFE N-4
 - DJF N-3
 - DSI/DPS N-5 et N-6

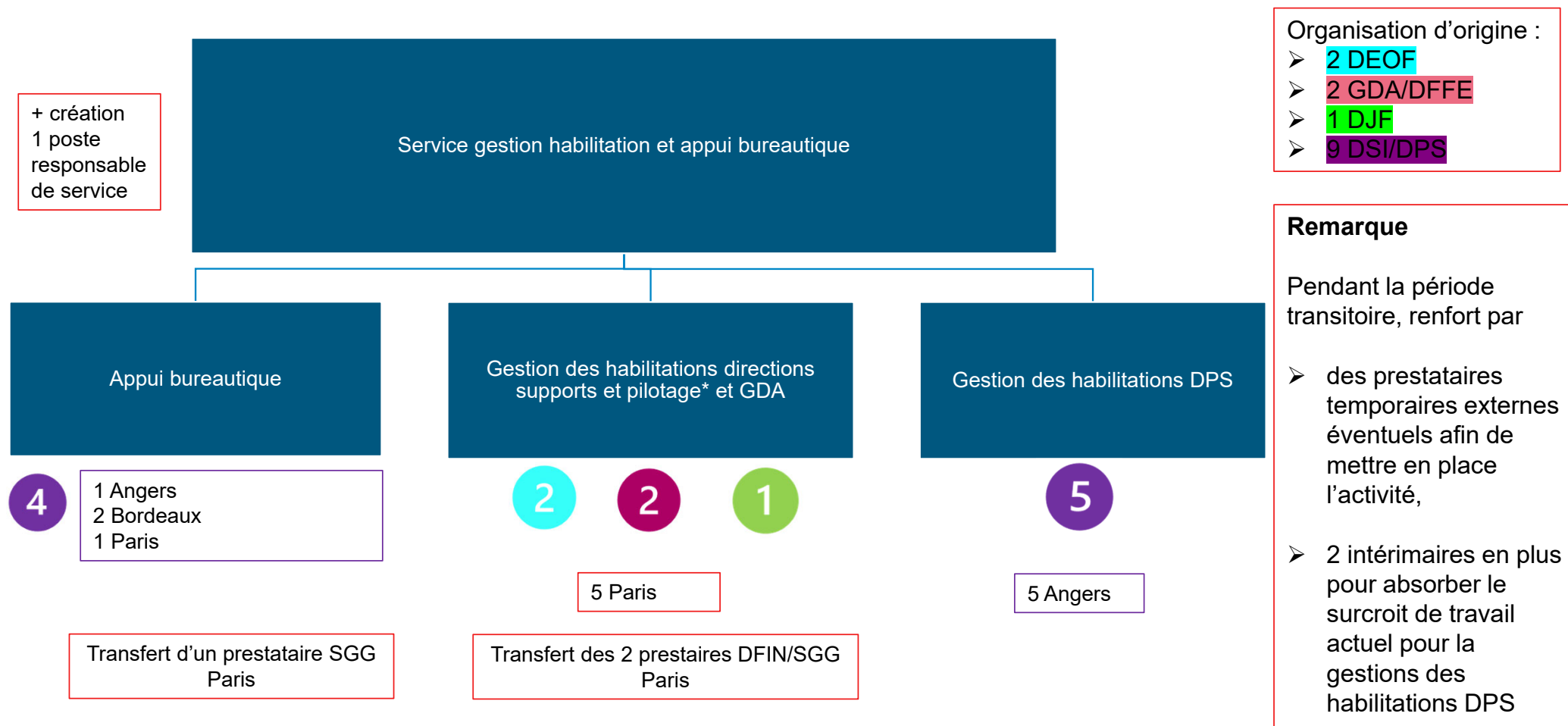


Organigramme cible du service Gestion habilitation et appui bureautique



* : SHD

Transfert des collaborateurs dans l'Organisation cible (sans changement de site)



*DJF/DCPC/DRG/DGAU/DRIIE/DIRCOM/DFIN/DEOF/SGG/DRH/DFFE

02

Analyse des risques

Analyse des risques et identification des impacts du projet

Nature des risques	Identification des impacts/description	Moyens de maitrise des risques et plans d'actions	Acteurs du projet
Ressources humaines	<p>Prise en compte insuffisante des aspirations individuelles</p> <p>Risques suite au repositionnement des collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • transfert d'activité, • modification de contenu du poste, • détournage de certaines missions, évolution du périmètre d'intervention, • modification de la ligne managériale, • changement de procédures et de fonctionnement, • changement d'outils / systèmes, changement d'interlocuteurs internes / externes, • Gestion et suivi des évolutions de carrière. 	<p>Accompagnement RH :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'une manière générale, tout collaborateur qui le souhaite bénéficie d'un accompagnement de la part de l'équipe RH dédiée à la DSI. • Les situations spécifiques : concernant un collaborateur Angevin ne souhaitant pas être transféré un accompagnement individuel sera assuré. • La plateforme pluridisciplinaire est consultée le 24 mars pour évoquer l'ensemble des situations individuelles. Si nécessaire des plans d'action individuels seront mis en place. 	<p>Equipe métier risques : Directeur des SI</p> <p>Equipe d'accompagnement du changement dédiée à la DSI : Mise en place d'une équipe dédiée à l'accompagnement des collaborateurs dans le cadre du projet. Cette équipe regroupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cheffe de projet de transformation de l'organisation • la responsable développement RH et les deux conseillères RH de l'équipe RH dédiée à la DSI.
Communication interne	<p>Manque d'information des Collaborateurs.</p>	<p>La communication a été réalisée dans le cadre du projet lors</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 5 ateliers de co-construction avec l'ensemble des correspondants informatiques ou une partie selon les thématiques (le 19 et 20 octobre, le 10 novembre, le 19 et 20 novembre), • De 2 séminaires de restitutions avec l'ensemble des correspondants informatiques (le 14 décembre, le 25 janvier), • De 6 entretiens en petits groupes entre 1 à 5 collaborateurs (collaborateurs, sponsor, chef de projet) (les 22, 25, 29,30 novembre, le 1er et 3 décembre), • D'échange direct bilatéral correspondants informatiques/chef de projet tout au long du projet (pour une partie). 	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur des SI, • La cheffe de projet de transformation de l'organisation.

Analyse des risques et identification des impacts du projet

Nature des risques	Identification des impacts/description	Moyens de maitrise des risques et plans d'actions	Acteurs du projet
Localisation	Dispersion des collaborateurs sur plusieurs sites.	Pas de changement hiérarchique direct pour les angevins et Bordelais. Nouveau manager (poste à pourvoir en interne) pour tous les collaborateurs.	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe métier risques, • L'équipe d'accompagnement du changement dédiée, • La plateforme pluridisciplinaire.
Risques psychosociaux cf document unique du SGG Exigence du travail (H1)	Adéquation des objectifs avec les moyens. Risque de sur sollicitation des équipes.	Surveillance des risques en lien avec les acteurs de la santé au travail : médecine du travail, MIRPS, ISST, Conseiller de prévention de l'Etablissement Public (information à la plateforme pluridisciplinaire le 24 mars).	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe métier risques, • L'équipe d'accompagnement du changement dédiée, • La plateforme pluridisciplinaire.
Risques liés à l'autonomie et aux marges de manœuvre (H3)	Utilisation et adaptation des connaissances et compétences.	Partage de connaissances et mise en œuvre d'un plan de formation pour accompagner la montée en compétence des collaborateurs.	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe métier risques, • L'équipe d'accompagnement du changement dédiée, • Le service formation de la DRH.
Rapports sociaux et relations de travail (H4)	Changement d'équipe entraînant des modifications des relations de travail.	Accompagnement spécifique pour 5 collaborateurs qui changent de responsable hiérarchique direct par l'équipe d'accompagnement au changement dédiée au projet et l'équipe RH.	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe d'accompagnement au changement dédiée au projet, • L'équipe RH.