

Accompagnement à l'intégration du DIF Elus au sein de MCF

CSSTLA du 8 novembre 2021

version post groupe préparatoire



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

Sommaire

- I. Calendrier des instances**
- II. Rappel de l'impact de la réforme sur les activités actuelles**
- III. Plan d'accompagnement et point à date**
- IV. Positionnement du 1^{er} décembre 2021 à fin février 2022**
- V. Annexes (2)**
- VI. Compléments - groupe préparatoire du 04.11.21**
- VII. Avis du CSSCTLA**



1

1) Calendrier des instances

Calendrier des instances

Présentation de la DFC au niveau national compte tenu de l'obtention de nouveaux mandats (Taxe d'apprentissage par l'ordonnance du 23 juin 2021, passeport prévention par la loi du 2 août 2021) et la création de postes subséquents.

CSSCTLA du 21 septembre 2021 – suite CLUA juillet présentation du plan l'accompagnement DIF ELus

CSSCTLA du 8 novembre 2021– point sur l'intégration du DIF Elus au CPF : plan d'accompagnement DIF Elus - impacts RH (avis)

CLUA du 16 novembre 2021– point sur l'intégration du DIF Elus au CPF : impacts organisationnels (avis)

CUEP sur perspectives DFC 25 octobre (info), puis 15 décembre (avis)

Passage dans les CSST locaux début 2022 (Angers/Paris) sur question des locaux suite aux créations de poste



**Rappel de l'impact de la réforme sur les
activités actuelles**

Un régime transitoire prévu en 2021...avec une cible 2022

Aujourd'hui - 2021

- Le recouvrement des cotisations
- L'instruction de la demande de financement
- Le paiement de l'organisme de formation
- Le remboursement des frais des élus

Demain - 2022

- Déclaration par la DSN
- Automatisé avec MCE
- Automatisé avec MCE
- Inchangé

Impact en organisation

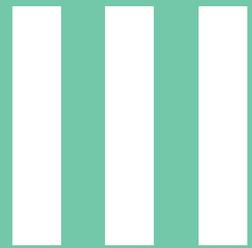
90 % des activités actuelles seront absorbées par MCE

Fin du recours aux intérimaires pour le DIF élus

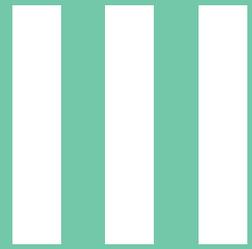
Optimisation via DPSAP du processus de recouvrement

Maintien d'une activité manuelle en gestion :
remboursement des frais des élus

Mutualisation des compétences MCE-MCF pour les
collaborateurs du service



Plan d'accompagnement et point à date



**1) DPS AP – Le transfert de l'activité
recouvrement des cotisations du DIF
élus vers la Direction de la gestion
DPSAP**

Impacts

- **Sur la direction de la Formation Professionnelle et des Compétences**
 - ✓ Transfert de l'activité de gestion sans transfert de collaborateurs

- **Sur la direction de la Gestion**
 - ✓ Prise en charge d'une nouvelle activité de gestion de recouvrement de cotisations, basée sur les principes de gestion de l'Ircantec
 - ✓ Création d'une nouvelle entité de gestion du Recouvrement du DIF Elus, composée d'un animateur et de 4 gestionnaires (les fiches de postes seront diffusées en octobre pour une prise de fonctions au 1^{er} janvier 2022)

- **Sur la DSC**
 - ✓ Prise en charge d'une nouvelle activité de gestion de recouvrement de cotisations, basée sur les principes de gestion de l'Ircantec

Impacts externes

➤ **Sur les Systèmes d'Information**

- ✓ Une évolution de GC9
- ✓ Des évolutions sur DM2

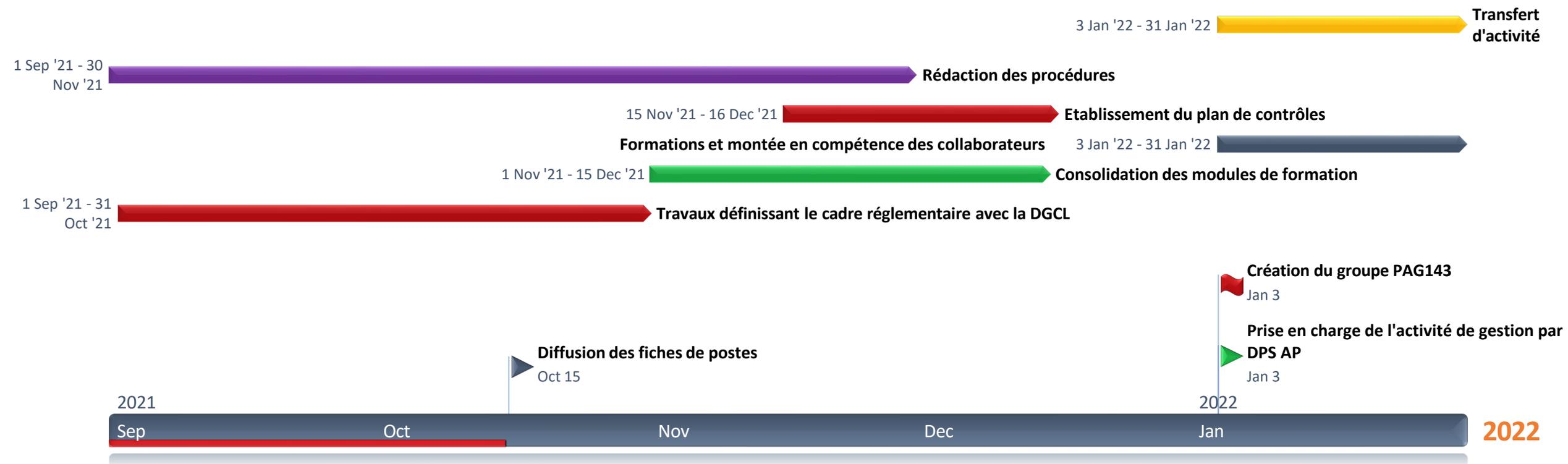
➤ **Sur les collectivités territoriales et EPCI concernés par le DIF Elus :**

- ✓ Suppression de la saisie de la déclaration annuelle sur la plateforme PEP's, remplacée par la récupération des données des DSN déjà transmises vers l'Ircantec
- ✓ Modification des périodicités de versement : alignement avec celles de l'Ircantec
- ✓ Modification des appels à cotisations : notifications PEP's à la place de E-mailing
- ✓ Optimisation de la gestion par une déclaration unique Ircantec/DIF Elus, la fiabilisation des données et un rapprochement des cotisations et des versements plus régulier

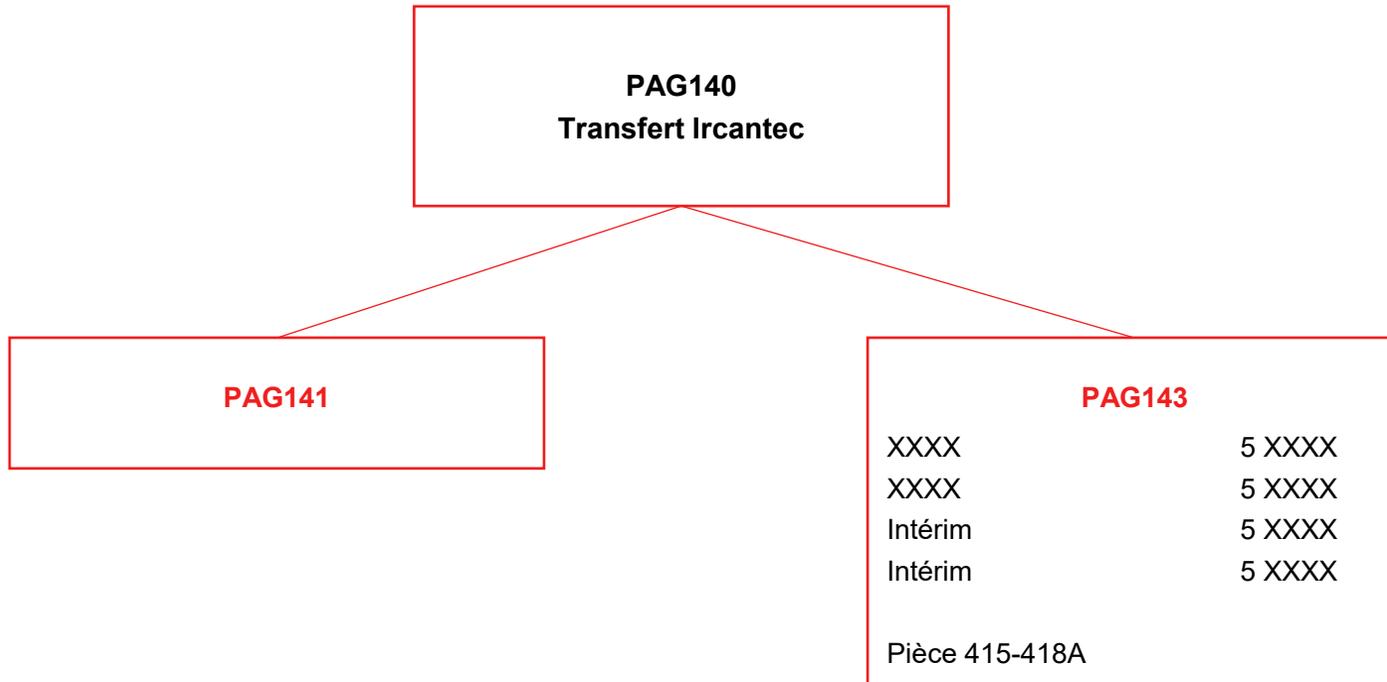
➤ **Sur les Elus cotisants :**

- ✓ Aucun impact

Planning



Organisation



L'activité et le groupe seront rattachés à l'unité PAG140, qui a en charge la mise en œuvre, pour le compte de DPS AP, du déploiement de cette activité.

Dans un premier temps, **deux postes de gestionnaire sont ouverts en interne**.

Après plusieurs mois d'exercice, une analyse sera faite afin d'affiner les besoins.

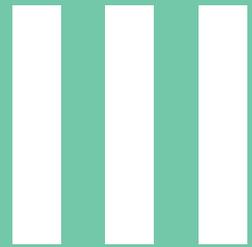
En attendant, les deux postes complémentaires seront occupés par des intérimaires dès janvier 2022.

Plan de Formation et conduite du changement

Le dispositif de formation s'appuiera sur des modules existants couvrant les modalités et outils utilisés pour les recouvrements Ircantec.

Un module est en cours de construction sur les spécificités contextuelles et réglementaires du DIF Elus. Les formations seront dispensées par les assistantes techniques du service Employeurs, et par le Responsable d'unité pour le module spécifique au recouvrement du DIF Elus.

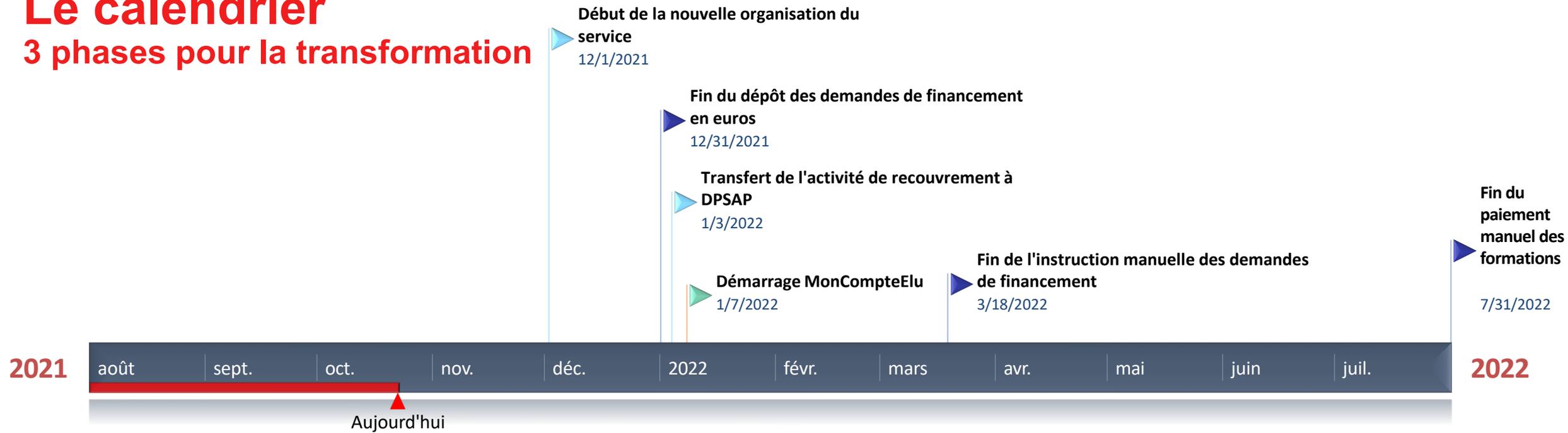
Concernant la conduite du changement, l'activité étant nouvelle pour DPS AP, avec la création d'un nouveau groupe, et en complément du dispositif de formation, un dispositif d'accueil et d'intégration dans le collectif de l'unité ainsi que l'appui managérial pour vérifier l'acquisition des compétences par les nouveaux collaborateurs sera prévu.



**2) DFC – Point à date du plan
d'accompagnement**

Le calendrier

3 phases pour la transformation



Bilan des immersions : septembre- octobre 2021

Permettre à chacun de se déterminer en connaissance de cause

1^{ère} étape : immersion « collective » le 9 septembre.

Vue d'ensemble de l'activité des métiers de l'appui à la plateforme, Par petits groupes, chaque collaborateur s'est vu présenter chaque métier de la gestion MCE.

2^{ème} étape : du 13 au 17 septembre, collecte des choix d'immersion individuels

3^{ème} étape : le 24 septembre rencontre des titulaires DIF élus avec le Directeur et la Directrice adjointe de la DFC

4^{ème} étape : Du 27 septembre au 22 octobre, immersions individuelles
Chaque collaborateur a réalisé une immersion sur 1, 2, voire 3 métiers durant 1 à 3 jours au total.

Au total, 38,5 jours d'immersion pour 18 collaborateurs, soit en moyenne 2,15 jours d'immersion sur 1,66 métier

Bilan des entretiens individuels

Un positionnement consensuel

1^{ère} étape : réalisation des entretiens du 18 au 22 octobre, avec collecte des choix d'affectation. tous les collaborateurs se sont déterminés (sauf 1, en cours), tous les choix pourront être respectés.

2^{ème} étape : l'annonce des affectations sera réalisée début novembre, après le CSSCTLA

Evolution des postes spécifiques

La coordinatrice fraude DIF élus devient la coordinatrice fraude du service rattachée directement au RS

Tous les animateurs du DIF Elus retrouveront une même position au sein du service Gestion

La collaboratrice titulaire en charge des remboursements de frais est maintenue sur son activité actuelle

Une proposition d'évolution pour le RU actuel sera réalisée au sein de la DFC. Ouverture du poste 3^{ème} RU gestion via les IRA en mars

Impact RH de ces reclassements

(éléments repris dans le document du CLUA du 16.11.21)

Rattachement hiérarchique modifié pour le N+1
(sans changement pour le N+2)

Mise à jour des fiches de poste à l'issue des
entretiens individuels entérinant le choix
d'affectation du collaborateurs

Application de la circulaire mobilité

IV

Positionnement du 1^{er} décembre 2021 à fin février 2022



Des déménagements progressifs

Compte tenu de l'activité encore importante en manuel, le maintien d'une partie des effectifs sur Louis Gain en renfort des équipes intérimaires

Des reclassements progressifs avec des collaborateurs qui vont rejoindre Quatuor en vagues : 8 collaborateurs au 1^{er} décembre, 2 fin décembre, 4 au 1^{er} mars, 1 en avril, 3 en mai, le RU à la fin du 1^{er} semestre pour maintenir l'encadrement des intérimaires

Une présentation plus globale des effectifs sera abordée en CSSCTL début 2022 à la suite du CUEP

Bilan : tous les collaborateurs DIF Elus auront un bureau au 5 ou 6^{ème} étage de Quatuor pour les mouvements jusqu'en mars.

5^{ème} étage

Unité POSF11

Groupe CSF

Groupe CSF : 9

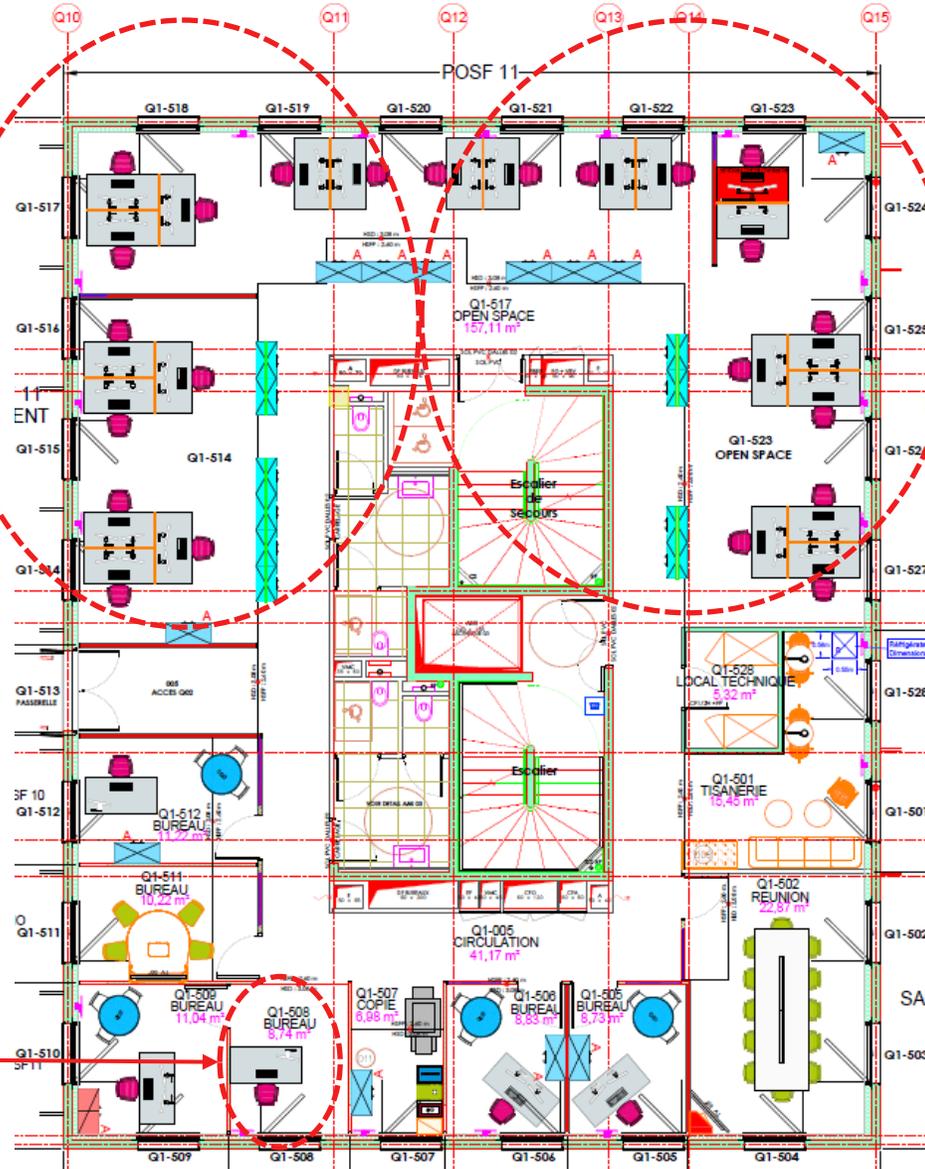
Groupe paiement : 9

Postes de travail disponibles : 5 au 1^{er} décembre avec le départ d'intérimaires.

Groupe Paiement

RS

Coordinatrice fraude



RU

6^{ème} étage Groupe actes de gestion 2

Unités litiges et actes de gestion

Managers de processus

Groupe litiges : 10

Groupe actes de gestion 1 : 11

Groupe actes de gestion 2 : 6

Manager de processus : 4

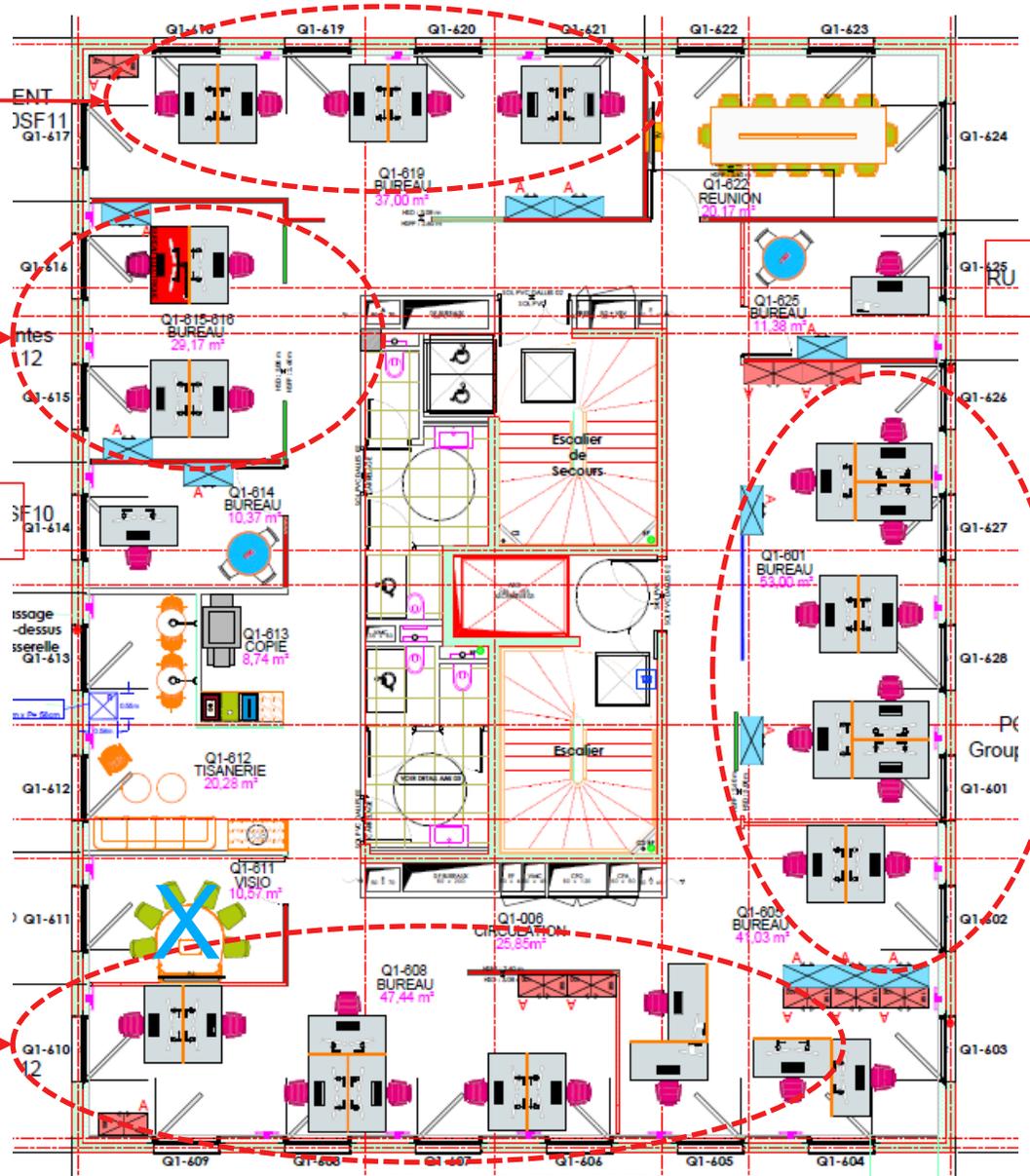
Postes de travail disponibles : 11 aujourd'hui

Groupe actes de gestion 1

ARS

RU RU

Groupes litiges



V

Annexe 1 – Métiers MCF par grands domaines d'activités



Les métiers

En cohérence avec les macroétapes du processus MCF

Gestion des droits et des formations

- Produit les actes de gestion standardisés liés à la consolidation et à la mobilisation des droits

Gestion des contacts

- Prend en charge les relations avec les titulaires et les OF, de la demande d'inscription à la fin de l'action de formation

Gestion des paiements

- Réalise l'ensemble des actes de gestion postérieurs à la fin de l'action de formation en lien avec les organismes de formation

V

Annexe 2 – Les cursus de formation des différents métiers



Les cursus de formation métier

Principes

Objectif : rendre chaque collaborateur autonome dans la réalisation des actes de gestion pour lesquels il a été formé

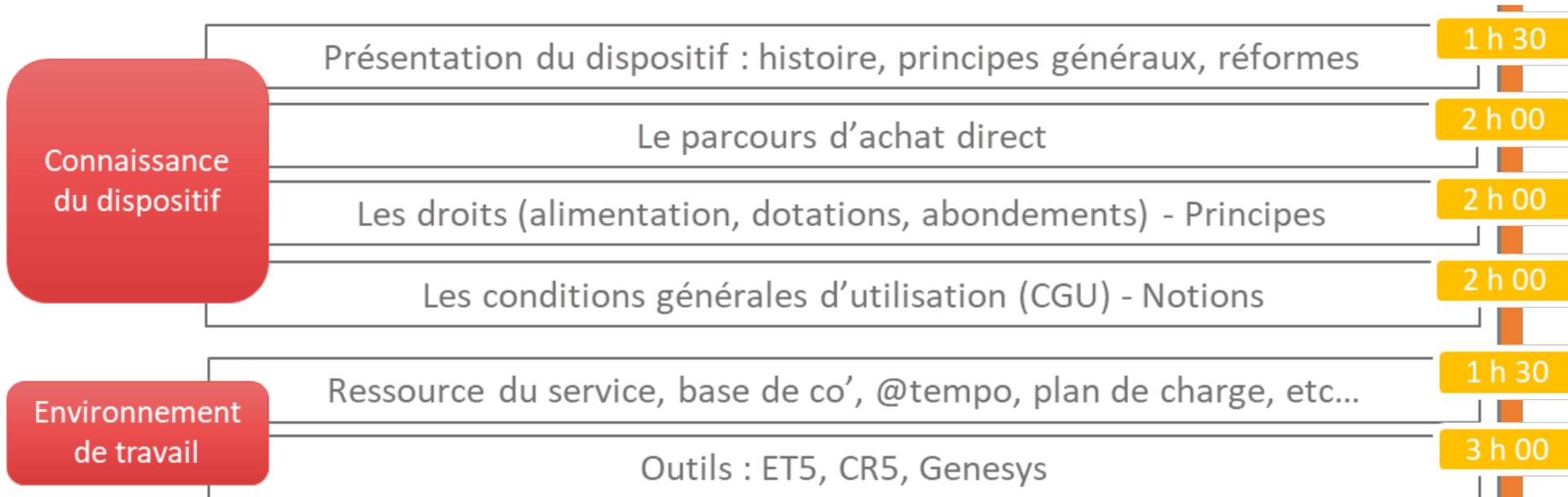
Un cursus métier porte sur un nombre limité d'actes de gestion. Après atteinte de l'autonomie, il pourra se poursuivre pour d'autres actes de gestion du métier

La formation générale est délivrée par les assistantes

La formation métier est réalisée par les RU, les animateurs ou les référents processus

Le tutorat est pris en charge par les référents processus ou des collaborateurs formés et autonomes

Le socle commun de connaissance



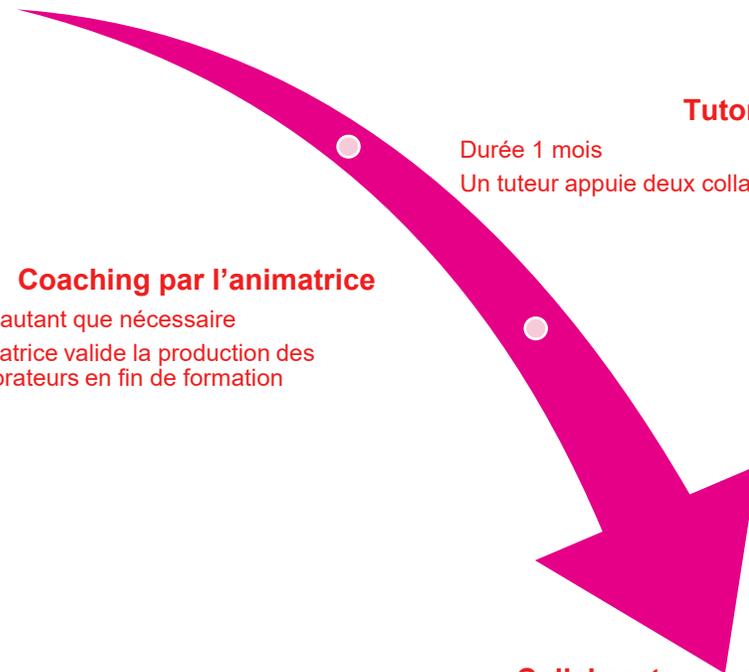
Les cursus de formation métier

Les étapes

Ces étapes seront répétées pour chaque phase de formation. Une phase de formation est dédiée à l'apprentissage d'un ou plusieurs actes de gestion

Formation actes de gestion

Présentation de la procédure et des applications à utiliser
Présentation des cas d'usages
Traitement de cas avec l'appui du formateur



Tutorat

Durée 1 mois
Un tuteur appuie deux collaborateurs

Coaching par l'animatrice

Durée autant que nécessaire
L'animatrice valide la production des collaborateurs en fin de formation

Collaborateur autonome dans la réalisation du ou des actes de gestion

VI

**Compléments - groupe préparatoire du
04.11.21**

Compléments – groupe préparatoire 04.11.21 (1/3)

○ Transfert de l'activité de recouvrement des cotisations DIF élus à DPSAP :

▪ **Question sur la prise de contacts avec les employeurs, qui fait quoi aujourd'hui ?**

Un travail est en cours de réflexion avec la DSC

▪ **Interrogation sur le fait que le groupe PAG143 n'ait pas été créé dans l'unité recouvrement employeur ?**

Il est répondu que l'activité qui est prise en charge aujourd'hui par les unités employeurs sont également impactées avec la mutualisation avec Bordeaux. Pour cette raison, il a été choisi d'isoler ce dispositif de la mutualisation expérimentée. A voir par la suite.

▪ **Formation : comment se transfèrent les compétences ?**

Les gestionnaires seront formés sur le processus, le module complémentaire en cours de construction sera assuré. Le futur processus est très différent de l'actuel : la déclaration s'adosse à la DSN (plus spécifique), et aujourd'hui l'agent comptable (ASP) est extérieur à la CDC avec qui le recouvrement travaille au quotidien. Demain, il disparaît donc sera réalisé en interne (plus de facilité). Les évolutions SI sont mineures. La direction de la gestion assure déployer les meilleurs efforts pour accompagner les équipes. L. Durain ajoute qu'il s'agit également d'une reconnaissance des compétences « Recouvrement » côté DPSAP, cette activité est déjà connue.

Compléments – groupe préparatoire 04.11.21 (2/3)

- La Direction précise qu'il n'y aura pas d'application de majorations de retard comme initialement inséré au support (slide 11), le document sera actualisé en conséquence
- Equipe DIF Elus actuellement sur RLG, quid à partir de janvier car projection à 66 ETP. Y a-t-il suffisamment d'espaces pour les intégrer à Quatuor ?

Une réponse détaillée a été fournie dans le cadre de la suite de la présentation, basée sur les diapos 22 à 24 du support du CSSCTLA

- Les processus d'immersion présentés sont salués. Cependant, incompréhension sur le fait qu'il ne soit pas proposé des FDP sur les futures activités de la DFC plutôt que MCF. Et pour le RU DIF Elus, quelle proposition en interne ?

Il est répondu que la DFC est en croissance. Il est indiqué qu'une communication sera faite à l'ensemble des collaborateurs de la DFC après les instances pour aborder les évolutions. Pour l'actuel RU DIF Elus, dont Laurent Durain a salué le professionnalisme, il lui sera présenté des propositions d'évolution.

Compléments – groupe préparatoire 04.11.21 (3/3)

- **Questionnement sur l'application de la circulaire mobilité (slide 20 du CSSCTLA) qui n'est pas reprise dans le support CLUA, fait part de son incompréhension.**

La Direction répond que le document du CLUA sera actualisé en conséquence.

- **Interrogation sur l'accompagnement qui sera mis en place pour les actuels animateurs du DIF élus ?**

Il est répondu que pour l'un des 2 animateurs sur l'instruction, il est prévu de le positionner au 01.12.21 sur son poste (et qu'il puisse monter en compétence en étant en binôme avec une autre animatrice). Pour les autres, ils restent à 100% sur le périmètre DIF Elus « manuel » jusqu'à leur arrivée au 01.03.22 pour l'un (l'instruction prend fin à cette date), fin avril / début mai pour l'autre. Ce qui a été privilégié : se consacrer à une seule activité.



VII

Avis du CSSCTLA

Avis du CSSCTLA

L'avis du CSSCTLA est demandé sur le processus de reclassement opéré et de l'accompagnement RH réalisé