

Présentation des orientations de la réforme du DIF élus : perspectives et transformation

CLUA – 6 juillet 2021



Sommaire

1. La réforme du DIF Elus
2. Les éléments de la transformation
3. L'accompagnement du changement
4. Le calendrier



01

La Réforme du DIF élus

Pourquoi réformer – Rapport IGA/IGAS janvier 2020

Un taux de recours des élus très faible < 3 %

Un accès à la formation peu efficace

Des irrégularités nombreuses et graves

Des coûts de formation trop élevés

Un fonds structurellement déficitaire depuis 2019

Comment réformer – Ordonnance ratifiée le 10 juin 2021 portant réforme de la formation des élus

La création d'un compte élu par le biais de la plateforme moncompteformation.gouv.fr qui gère déjà le CPF

- Vision d'ensemble de l'offre, des prix
- Procédure d'inscription considérablement accélérée et dématérialisée
- Importantes économies d'échelle en s'appuyant sur un SI existant

Des droits monétisés en euros pour les élus (et non plus en heures)

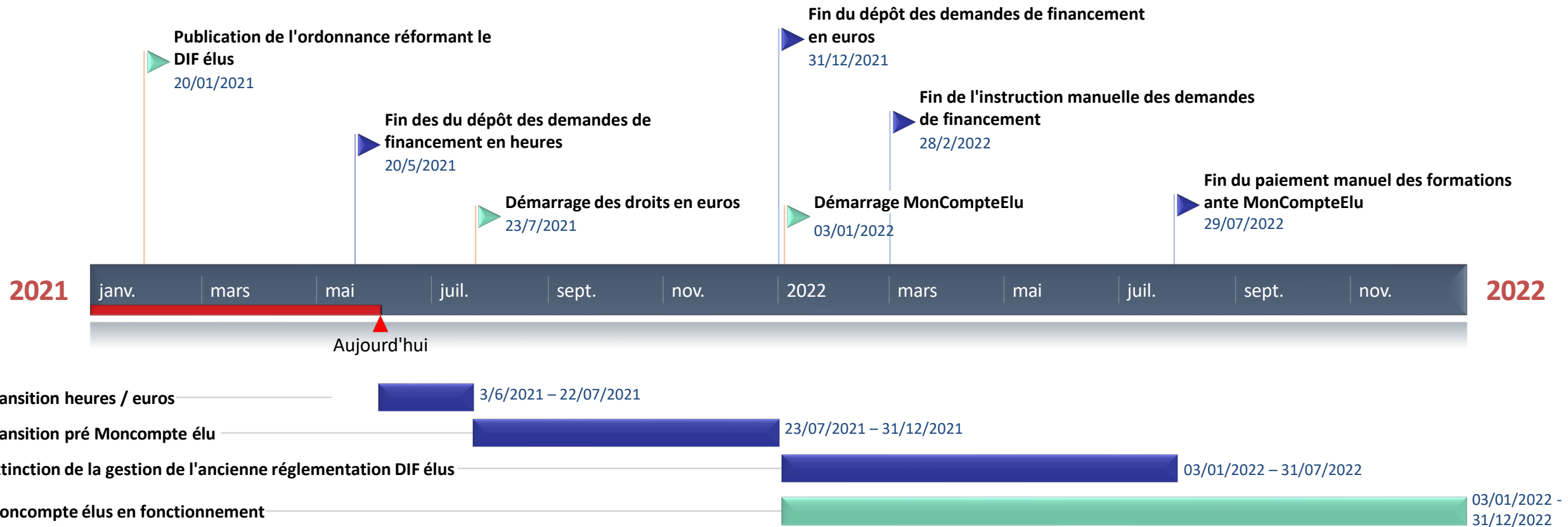
Des facultés d'abondement pour financer une formation, soit par l'élu lui-même ou sa collectivité locale

Une gouvernance renforcée par deux instances qualifiées

Une règle d'or établie pour la soutenabilité du fonds

Le calendrier

4 phases pour la transformation





02

Les éléments de la transformation

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

Quatre processus réalisés manuellement par les collaborateurs

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

- Inchangé
- Automatisé avec le compte élu
- Automatisé avec le compte élu
- Inchangé

Une bascule dans MCF au 1^{er} janvier 2022

Des actes de gestion identiques, un même dispositif pour gérer le CPF, le Compte engagement citoyen (CEC), le compte élu (dit MCE « Mon compte élu »)

Un même support, le Parcours d'achat direct

Une même activité, l'achat de formation

Des clients de même nature, titulaires de comptes et organismes de formation et aux mêmes besoins

Des actes de gestion identiques

Impact en organisation

90 % des activités actuelles seront absorbées dans MCF

Diminution importante du volume d'intérimaires

Optimisation via DRSAP du processus de recouvrement

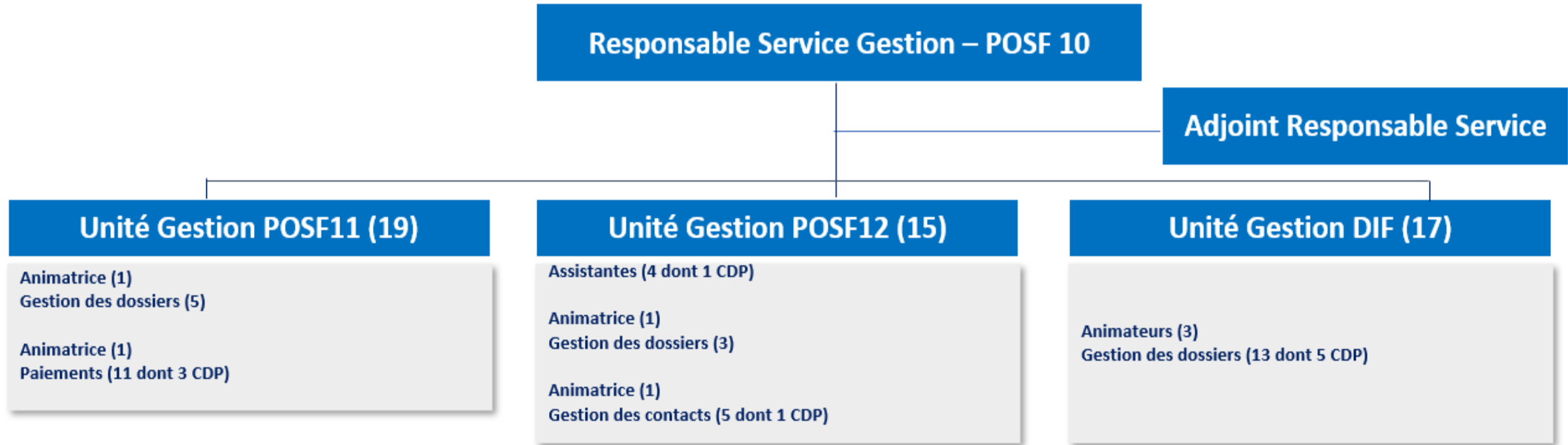
Sanctuarisation d'une activité manuelle en gestion : THR

Mutualisation des compétences des effectifs du service
Gestion

The background features abstract geometric shapes in shades of red and purple. On the left, there are several overlapping polygons in various shades of red, ranging from a deep, dark red to a lighter, pinkish-red. These shapes are set against a solid, muted purple background that fills the rest of the frame. The overall composition is modern and minimalist.

Accompagnement au changement

Organigramme du service Gestion (53 effectifs permanents)



Les enjeux

Reclasser les collaborateurs permanents CDC de l'unité DIF élus, tout en menant à son terme la phase d'extinction du DIF élus ancien et en lançant MonCompteElu

Pas de visibilité à date sur la pérennisation d'intérimaires, qui seront maintenus, pour partie, sur la fin du dispositif actuel en fonction des activités

Garantir à chacun un poste correspondant à ses appétences (tous) et à son rôle (animateurs et RU)

L'activité actuelle sur la plateforme étant en hausse, avec des effectifs intérimaires importants, le reclassement de l'ensemble des collaborateurs permanents ne pose pas de difficultés au sein de la DFC

Des postes seront proposés sur chacun des trois métiers actuels des unités en charge de la plateforme

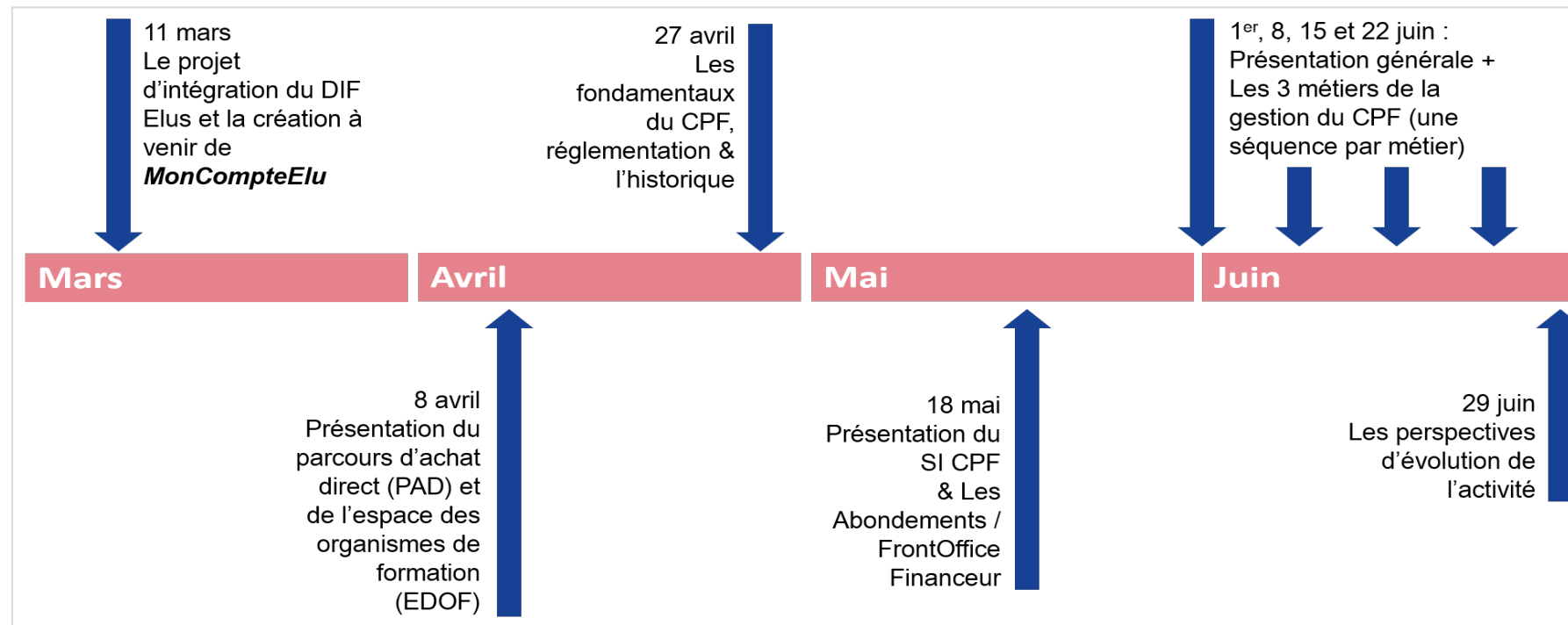
Le processus de changement en cours vise à permettre aux collaborateurs de choisir un métier qui leur convient au sein du service gestion, à partir du 1^{er} janvier 2022

Le reclassement des collaborateurs au sein de ces unités sera réalisée en tenant compte des contraintes de charge des deux dernières phases de transition

Le processus d'accompagnement au changement est en cours

Il s'agit de donner une information la plus complète et concrète possible aux collaborateurs du DIF élus pour leur permettre de se positionner de manière éclairée sur leur activité future

- 1^{er} semestre



Le processus d'accompagnement (suite)

- 2nd semestre : préparation de l'accompagnement

- Organisation en septembre, octobre et novembre séquences d'immersions au sein des unités CPF
- Mise en place d'entretiens individuels
- Identification des besoins de formation/tutorat avec les équipes MCF
- Établissement des fiches de poste
- Redimensionnement des espaces/locaux pour intégration des équipes
- Évolution, le cas échéant, des rattachements hiérarchiques

⇒ Mise en place au 1^{er} janvier 2022

⇒ insertion du DIF Elus dans une mise à jour organisationnelle de la DFC (présentation aux instances représentatives du personnel à partir de la rentrée)

04

**Un calendrier qui suit celui de l'évolution
de la DFC**

Calendrier des instances paritaires pour l'ensemble de la DFC y/c DIF Elus

Passage pour avis, une fois que les impacts RH et matrice de passage identifiés avec précision

Passage en CLU île de France en septembre (date à définir)

Groupe de travail préparatoire commun local Angers : le 4 novembre 2021

Passage en CSSCTLA, le 8 novembre 2021 (volet impact conditions de travail accompagnement au changement)

Passage en CLUA, le 16 novembre 2021(organigramme, effectifs...)

05

Annexes :

1 - Parcours d'achat DIF

2 – Etapes

Le processus DIF élus futur

Un parcours d'achat dématérialisé identique à celui de Moncompteformation



TITULAIRE



Je me connecte et je visualise le montant total de mes **droits formation**



J'ai accès à l'ensemble de **l'offre de formation éligible**



J'accepte les **CGU**



Je peux **m'inscrire à une session de formation**



Je **mobilise mes droits formation et règle en ligne** le reste à payer éventuel



Je **me forme**



J'évalue la prestation en ligne



ORGANISMES DE FORMATION



J'accepte les **CGU**



Je renseigne mon **offre de formation éligible**



Je réceptionne les **demandes d'inscription**



Je valide les **modalités d'inscription** éventuelles et la **disponibilité** de la session



Je renseigne le **service fait en ligne**



Je facture et me fais **régler par la CDC**

Phase 1 – Fin des formations en heures

En cours jusqu'à fin juillet 2021

L'activité historique se poursuit, sa nature est inchangée pour l'essentiel

Le volume d'activité est très important

Le nombre de collaborateurs en charge est à son maximum
Objectif : 59 collaborateurs pour sécuriser cette phase

Phase 2 – Fin des formations en euros gérées manuellement

De fin juillet 2021 au 31 décembre 2021

Les processus actuels, manuels, sont toujours mis en œuvre

Certains aspects de la réforme vont commencer à s'appliquer, ce qui nécessitera une phase de formation pour les instructeurs et une adaptation minimale du SI

Le volume d'activité restera probablement toujours élevé

Le nombre de collaborateurs en charge sera adapté aux besoins

Phase 3 – Extinction du dispositif historique

1^{er} semestre 2022

1^{ère} étape en janvier et février 2022 : l'activité se poursuivra pour traiter les dossiers déposés jusqu'au 31 décembre 2021, avec des moyens comparables à ceux de fin 2021

2^{ème} étape à partir de mars 2022 : seules les activités de paiement et de remboursement des frais des élus se poursuivent pour les derniers dossiers manuels. Les effectifs nécessaires diminueront fortement du fait de la fin de l'instruction, puis ensuite progressivement jusqu'à extinction totale de l'activité

La nature de l'activité est inchangée par rapport à la phase précédente

Phase 4 – Démarrage puis mise en œuvre de MonCompteElu

A compter du 1^{er} janvier 2022

La nature de l'activité est liée au fonctionnement de la plateforme et non plus au fonds

Incertitude sur l'appétence et les mesures de régulation en entrée de système

Le volume d'activité est en relation avec le nombre d'élus et d'OF, soit une très faible proportion par rapport à la chalandise totale : rapport de 1 à 7 pour les titulaires, de 1 à 100 pour les OF