

Bordeaux, le 25 juin 2021

**DIRECTION DES POLITIQUES SOCIALES**

Etablissement de Bordeaux  
Direction des gestions mutualisées

**Note à l'attention des membres du CSSCTLB et du CLUB**

**Objet : Point de situation PPME et point d'étape sur la mutualisation des activités des services employeurs**

Le plan d'action « Devenir un expert DSN » visant à redonner la maîtrise et l'expertise aux gestionnaires PPME se poursuit et des premiers livrables ont été réalisés et communiqués à l'ensemble du service : chronogramme mensuel et annuel des activités, nouvelle organisation de travail par unité, recueil des processus, livraison de procédures et calendrier de mise en œuvre du reste à faire.

Ce plan est revu hebdomadairement par l'ensemble de l'encadrement en présence du Directeur des gestions mutualisées.

Le responsable de service l'a partagé auprès des agents lors de 4 réunions d'unité entre le 2/04 et le 9/04 ainsi que l'organisation de 13 « café-partage » avec chaque groupe de gestion entre le 10/05 et le 2/07. Une réunion d'échange avec le DGM et 8 gestionnaires volontaires représentatifs du service s'est également tenue le 17 juin.

La montée en compétence des agents référents sur la norme DSN (7 gestionnaires) se poursuit par la mise en place de formations auprès des employeurs et de mises en pratique lors de participation à des Webinaires organisés par le GIP MDS en tant que représentants de la Caisse des dépôts.

Des ateliers sur des thématiques spécifiques présentant des besoins de formation complémentaires ont été proposés. Le premier sujet a rencontré un franc succès avec la participation de 76 gestionnaires répartis en 4 sessions sur la thématique des détachés de la fonction publique et s'est ouvert aux collègues angevins intégrés dans la mutualisation.

Par ailleurs des livraisons de reprise des stocks sur les anomalies carrières les plus importantes ont débuté et se sont terminées le 16 juin. 1 165 000 anomalies (66,7%) ont pu ainsi être corrigées.

## Point d'étape de la mutualisation Peps

A fin mai l'activité spécifique d'immatriculation des employeurs est intégralement prise en charge par l'équipe de Bordeaux. Idem concernant la gestion des cotisations rétroactives CNRACL par l'équipe d'Angers avec maintien de l'assistance en cas de besoin d'une expertise bordelaise.

Les collaborateurs de la première vague de formation (12 gestionnaires) rentrent en production multi-régimes le 17 juin. La formation se poursuit pour la deuxième vague de collaborateurs (18 gestionnaires) pour un déploiement multi-régimes le 7 juillet. Les formations ont pu être réalisées en présentiel conformément au planning et en respectant les consignes sanitaires. Les membres du groupe pilote produisent quant à eux depuis fin mars.

Le parcours de formation a été adapté après la formation du groupe pilote pour tenir compte du retour d'expérience avec notamment l'étalement du parcours sur 5 semaines (contre 3 pour le groupe pilote) pour laisser plus de temps d'appropriation et de mise en pratique entre les modules ainsi qu'un recours accru aux démonstrations pratiques.

Début juillet, une trentaine de départements seront mutualisés pour environ 43% des effectifs des deux services (38 gestionnaires sur 89).

Les renforts prévus en septembre (arrivés concours B, concours IRA, mobilités, ...) seront formés en multi-régimes lors des vagues 3 (septembre) et 4 (novembre).

Dans le courant de l'été des travaux d'harmonisation des pratiques entre les deux services employeurs se poursuivront.

A noter que le projet a fait l'objet d'une présentation lors du comité de suivi Evolution 20.21 du 4 juin 2021 et d'une intervention en convention d'encadrement DPS le 8 juin 2021.

## Réponses aux questions posées lors du GT unique du 23 juin 2021

### Concernant l'organisation du service PPME

#### Positionnement d'AGG au sein des groupes de gestion

Le service PPME, depuis la réorganisation de la DGM n'a pas positionné d'AGG dans l'ensemble de ses groupes de gestion. Ce fonctionnement a fait ses preuves durant les 6 années où les processus et les modes de gestion étaient établis et maîtrisés. Les changements profonds que connaît le service nécessitent de se repositionner sur les standards de la DPS en transformant 8 postes gestionnaires en poste d'AGG (3 pour PPME10, 3 pour PPME20, et 2 pour PPME30).

### Concernant les effectifs PPME en 2021

Les effectifs se répartissent ainsi :

- 88 personnels permanents
- 31 personnels non permanents pour la gestion de la double campagne DSN/N4DS dont 18 intérimaires

12 intérimaires sont actuellement localisés dans les modulaires dans les conditions de respect des normes sanitaires. Leur montée en compétence est assurée par 2 gestionnaires de E10 et E20 qui se relaient quotidiennement.

Une réflexion est cours avec le SLES sur la répartition spatiale du service PPME.

Au 15 juin, 15 fiches de postes sont ouvertes.

Des postes seront pourvus dès le 1<sup>er</sup> septembre avec l'arrivée de 3 concours B, 1 IRA, 1 mobilité externe DPSB, 1 CAO (déjà présent). D'autres postes sont prévus d'être pourvus à fin d'été/début d'automne par voie de CDP et/ou de détachement.

Les nouveaux arrivants prévus seront formés en multi-régimes en deux temps en parallèle des dernières vagues gestionnaires pour leur assurer une plus grande progressivité dans leur montée en compétence. Un plan de formation est en cours de constitution.

### Concernant le planning des formations PPME et la répartition des activités

51 collaborateurs restent à former sur les vagues 3 (26 collaborateurs en septembre) et 4 (25 collaborateurs en novembre).

La répartition géographique des activités et des portefeuilles est en cours de finalisation avec une répartition à l'étude selon les moyens et une pondération des employeurs par régime.