CSA

28 mai 2024

Sommaire

1. Approbation du PV de la séance du CSA du 24/02/2024 (avis)
2. Réorganisation IPST-CNAM (avis)
3. Schéma DDRSE (avis)
4. Fermeture établissement 2024/2025 (avis)
5. RIFSEEP : phase 3 (info)
6. Bilan CIA 2023 (info)

POINT 1 :

APPROBATION DU PV DE LA SÉANCE DU CSA DU 24/02/2024

POINT 2 : RÉORGANISATION IPST-CNAM

SOMMAIRE

1. CONTEXTE GENERAL

2. IPST-CNAM 2024-2025

3. QUESTIONS / REPONSES

CONTEXTE GENERAL

EN QUELQUES MOTS

Au cœur de l'**Université de Toulouse**, l'**Ipst-Cnam**, est un **service à comptabilité distincte (SACD)** de l'Institut National Polytechnique de Toulouse qui agit :

- En tant que **Centre régional du Conservatoire National des Arts et Métiers** (Cnam) à **Toulouse**. Le Cnam est un Grand **établissement d'enseignement supérieur** et de **recherche**, dont le siège est à Paris.
- En tant qu'**Institut de la Promotion Supérieure du Travail** (convention 2018), structure inter-universitaire groupant les **universités et écoles d'ingénieurs de Toulouse**, au titre de la **formation tout au long de la vie**.

Historiquement dédié à la **formation professionnelle continue**, l'**Ipst-Cnam** couvre une large palette de champs disciplinaires dans les domaines des **Sciences**, des **techniques** et du **tertiaire.**

Nos cursus sont proposés sous différentes modalités de formation:

- En **cours du soir** (et le samedi matin) avec un parcours sur mesure pour les **salariés**, les **demandeurs d'emploi** et les **professions libérales**.
- En **Formation Ouverte A Distance -FOAD**.
- En journée en **alternance**. Les formations en apprentissage sont proposées en partenariat avec le **CFA MidiSup** (www.midisup.com).

Tous les **titres et diplômes du Cnam** sont également accessibles par la **Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE).

Nos équipes pédagogiques regroupent des **enseignants** et des **enseignements chercheurs**, principalement issus des universités et écoles d'ingénieurs toulousaines, ainsi que des **intervenants professionnels**, tous reconnus pour leur expertises dans leur champ d'intervention.

CONTEXTE GENERAL

UN PEU D'HISTOIRE

« On constate aussi un premier décollage de la « **promotion supérieure du travail** », empiriquement décelable à travers les effectifs du **CNAM** (Conservatoire national des arts et métiers), la création dans des universités d'instituts de promotion supérieure du travail (**IPST**) (Grenoble, 1951 ; Nancy, 1954), l'habilitation d'un examen d'entrée en faculté pour les non-bacheliers (novembre 1956) et le développement d'initiatives en matière de formation syndicale (instituts du travail, centres de formation syndicaux...). Liées d'abord au **contexte de changements sociaux importants** de l'immédiat après-guerre, ces initiatives accompagnent ensuite un mouvement de **croissance économique** qui ne fera que s'amplifier au cours des années 1960. »

(La formation professionnelle continue, Claude DUBAR, 2015)

CONTEXTE GENERAL

COMPOSITION CA

PRESIDENTS ET DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS	
Administratrice Générale du Cnam, Présidente du CA	Bénédicte FAUVARQUE-COSSON
Présidente de Toulouse INP	Catherine XUEREB
Président de l'Université de Toulouse	Michael TOPLIS
Président de l'Université Toulouse I	Hugues KENFACK
Présidente de l'Université de Toulouse II	Emmanuelle GARNIER
Président de l'Université Toulouse III	Jean-Marc BROTO
Directeur de l'INSA	Bertrand RAQUET
Président de l'association CNAM en Occitanie	Paul CHARLEMAGNE
REPRESENTANTS DES ENSEIGNANTS	
Ipst-Cnam - PRAG	Gauthier BLANCHET
Ipst-Cnam - Vacataire	Sylvie FRANQUEVILLE
Ipst-Cnam - PRCE	Yolaine DENIER
Ipst-Cnam - CDI – BIATS	Jérémy GARRETT
Ipst-Cnam - MCF	Lotfi CHAARI
Ipst-Cnam - MCF	Claire VIALLE
REPRESENTANTS DES PERSONNELS BIATSS	
Ipst-Cnam - Gestionnaire scolarité	Alexandra GAUTIE
REPRESENTANTS DES USAGERS	
Ipst-Cnam	Eveline BARDON
Ipst-Cnam	Philippe SOULES
Ipst-Cnam	Nastasia LAFFONT
Ipst-Cnam	Romaric LENK
Ipst-Cnam - Ancien usager	Marc COLOMBANI
Ipst-Cnam - Ancien usager	Angel GARCIA

REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES	
Vice-Présidente Région Occitanie	Nadia PELLEFIGUE
Président Départemental Haute-Garonne	Sébastien VINCINI
Mairie de Toulouse, Conseillère municipale déléguée en charge de la vie étudiante et de la prévention médico-éducative	Nina OCHOA
REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES	
Représentant syndical CGT	
Représentant syndical CGT-FO	
Représentant syndical CFDT	
Représentant syndical CFE-CGC	Christophe BERTIAU
Représentant syndical CFTC	
REPRESENTANTS DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS	
Président Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat d'Occitanie	Joseph CALVI
Union Patronale Midi-Pyrénées	

RENOUVELLEMENT DES REPRESENTANTS OCTOBRE 2024

CONTEXTE GENERAL

ENVIRONNEMENT

Ces dernières années à l'Ipst-Cnam :

- 2019 : Projet de réorganisation anxiogène
- Sept. 2019 : Nouveau RAF
- Juin 2020 : Nouveau Directeur (après 12 ans sans changement)
- Déc. 2020 : Nouveau RAF
- Nov. 2022 : Nouveau RAF
- Jan. 2023 : Intérim Direction
- Oct. 2023 : Nouveau Directeur (Externe)

- 3 anciens directeurs en interne de l'Ipst-Cnam

- 17 ans d'ancienneté en moyenne
  - 9 départs à la retraite dans les 5 ans (28% des effectifs)
- En déficit depuis 2015
- Diminution des effectifs étalée sur plusieurs années
- Règlement Intérieur inexistant ou non appliqué
- Etablissement « à fleur de peau »

IPST	CNAM	INP
• 10 IPST en 1960 (1 en 2024) • 1 formation interuniversitaire (DAEU) • Création EPE UT3	• 2 CCR en Occitanie • Ipst-Cnam seul CCR Public • Cnam Occitanie – Association de droit privé	• Renouvellement Présidence juillet 2024 • SAIC fin du statut SACD • Création école Centrale

IPST-CNAM 2024-2025
RETOUR CSA

Suite à une rencontre syndicale des équipes, les syndicats ont remontés plusieurs éléments qui sont :

- Pourquoi une réorganisation si vite ?
- Les équipes considèrent ne pas avoir été impliquées (manque de communication et d'écoute)
- Pourquoi mélanger administratif et financier ?
- Avez-vous prévu un plan de formation ?
- Les enseignants font remonter ne pas avoir été sollicités
- Quel est le projet derrière cette réorganisation ?
- Avoir un organigramme nominatif

<u>Prise de décision en séance</u> :
Report de prononciation du CSA sur la réorganisation de l'IPST à début avril. Le temps de répondre à l'ensemble de ces questions et avoir un organigramme nominatif.

-> **Finalement reporté au 28 mai 2024**

IPST-CNAM 2024-2025
STRATEGIE DE REORGANISATION

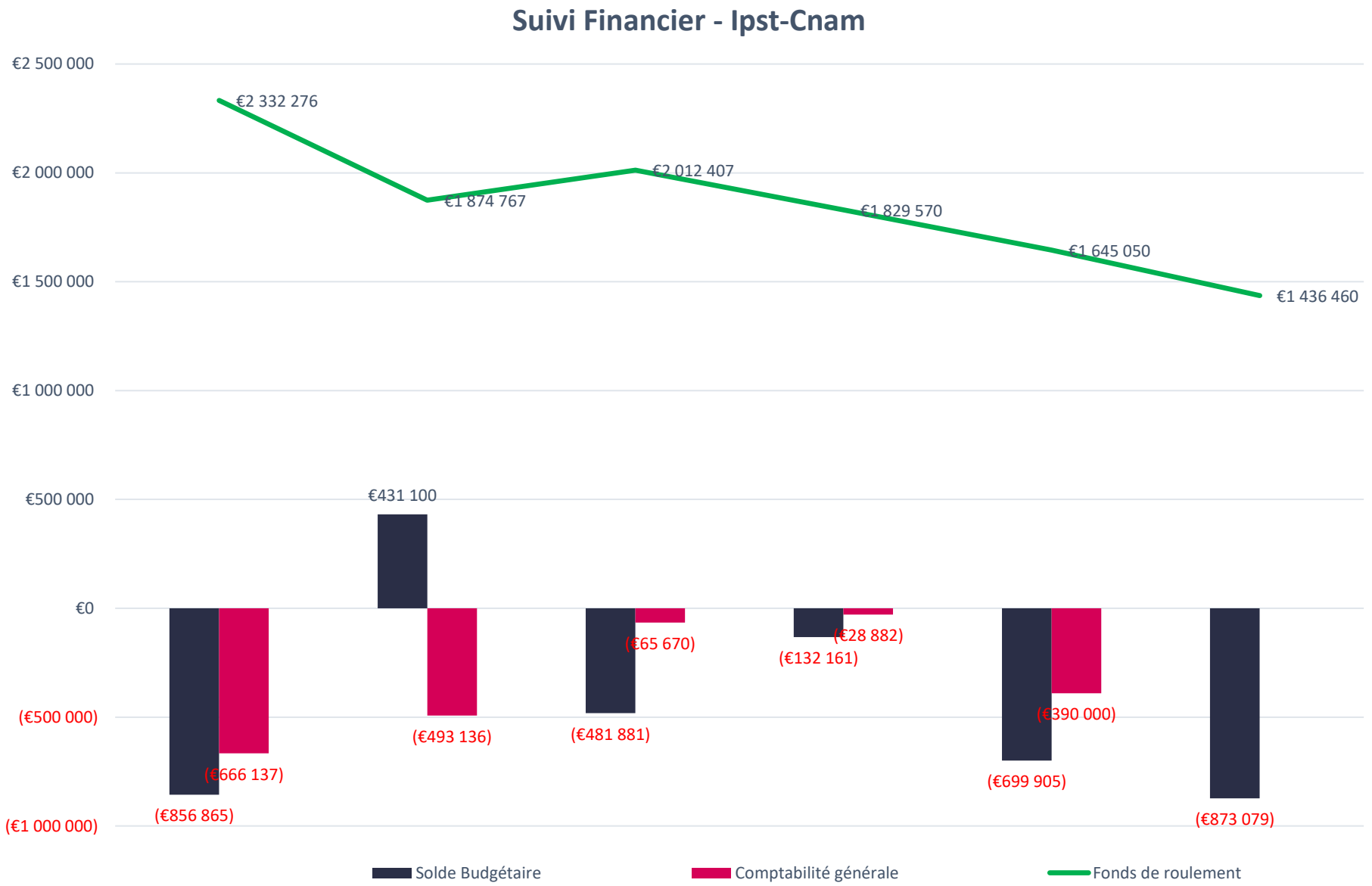
- Ne pas reproduire le climat de 2019

« Plusieurs d'entre vous m'ont signalé l'agacement du **roulement des RAF et Directeur** avec leurs **projets de restructuration associés** de ces dernières années.
Fort de ce constat :
Sachez que **je m'inscris** dans la durée de mon **mandat de 5 ans**
Que je ne **relancerai pas** une **démarche chronophage** pour les équipes
Ma réflexion va se baser sur vos **productions passées**, nos **entretiens** et **3 ateliers de co-construction** non obligatoires, ne dépassant pas 2 heures.
Objectif présentation des **grands axes d'un nouveau projet d'établissement au CA de décembre »** (mail du 16 octobre 2023)

- Positionner les managers comme acteurs du changement
- S'inspirer des autres CCR et établissements d'Enseignement Supérieur
- Accroître l'usage des outils à notre disposition
- S'appuyer sur les organes de l'INP pour valider le processus de réorganisation (CSA)

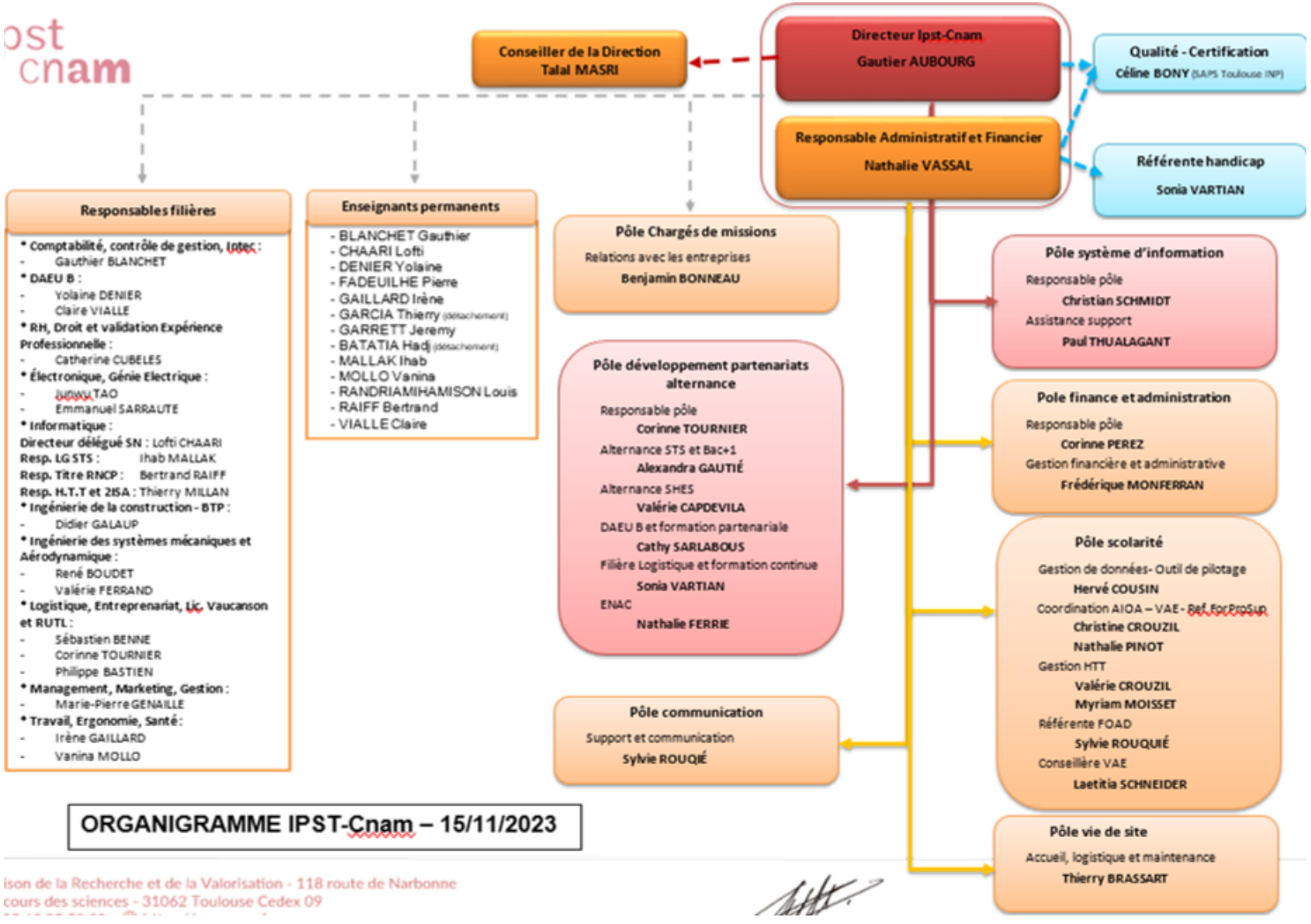
IPST-CNAM 2024-2025

POURQUOI UNE RÉORGANISATION SI VITE ?



IPST-CNAM 2024-2025

POURQUOI UNE RÉORGANISATION SI VITE ?



Constats

- Nom en **doublon**
- **Confusion** dans les missions
- **Tâches morcelées**
- **Marketing et communication** non présente
- **Directeur des études** non présente
- **Management de proximité** à asseoir
- **Différence sémantique** INP
- **Cotutelle & Présence territoriale** non présente

IPST-CNAM 2024-2025

POURQUOI UNE RÉORGANISATION SI VITE ?

Identification points bloquants

- Absence d'une personne le système est bloqué
- Difficulté à prendre ses congés
- Différence de traitement (auditeur, enseignant, etc.)
- Suivi administratif (convention)
- Activité accueil repose sur une seule personne
- Collègues ne souhaitent plus travailler ensemble
- Manque de communication interne
- Système limité dans le traitement
- Pas de processus en place (ou appliqué)
- Utilisation limité des outils à notre disposition
- Répartition de la charge non uniforme
- Activité redondante
- Message d'auditeur non satisfait du service
- « Je ne vais pas le faire » (mission du poste)
- Gestion boite mail générique
- Situation non légale
- Agent non inscrit dans les listes de diffusion
- …

IPST-CNAM 2024-2025

POURQUOI UNE RÉORGANISATION SI VITE ?

Temporalité

- Mise en place sur période creuse de la nouvelle organisation
- Se restructurer rapidement pour absorber nos développements à venir
- Développer un Business Model Cible

IPST-CNAM 2024-2025

LES ÉQUIPES CONSIDÈRENT NE PAS AVOIR ÉTÉ IMPLIQUÉES

Planning de la réorganisation

- 18/10/23 : AUBERGE ESPAGNOLE
- 25/10/23 : ATELIER N°1
- 16/11/23 : ATELIER N°2
- 30/11/23 : ATELIER N°3 (**présentation organigramme cible**)
- 07/12/23 : PREPARATION CA INP
- 08/12/23 : PREPARATION CA CNAM
- 21/12/23 : AUBERGE ESPAGNOLE NOEL
- 21/12/23 : CONSEIL D'ADMINISTRATION (**présentation organigramme cible**)
- 15/01/23 : BUREAU PRESIDENCE
- 23/01/24 : AUBERGE ESPAGNOLE GALETTE (Présentation métier d'Enseignant-Chercheur aux équipes)
- 12/12/24 : ATELIER N°4
- Mi-Janvier 2024 : Mise en place CODIR et Réunion de service
- 30/01/24 : Présentation Jean-François ROUCHON
- 13/02/24 : ATELIER N°5
- 14/02/24 : Visite du Dr GALATRY
- 15/02/24 : Présentation Olivier GLENAT

La Direction

- + 45 Rendez-Vous Bilatéral en 5 mois
- Tour des bureaux BIATTS chaque jour de présence
- Bureau ouvert et disponible

IPST-CNAM 2024-2025

LES ÉQUIPES CONSIDÈRENT NE PAS AVOIR ÉTÉ IMPLIQUÉES

Choix du tarif de l'Ipst-Cnam en séance du CA en discussion avec les représentants du personnel et des enseignants.

Tarifs standards des formations CNAM (hors ICH, INTEC, Cnam Entrepreneur…)	Tarif réduit individuel	€ par ECTS	Tarif entreprise	€ par ECTS	Tarif CPF composé d'une UE 6 crédits	€ par ECTS	Augmentation envisagée ? (OUI - NON)
PARIS (CCP)	180 €	30 €	900 €	150 €	900 €	150 €	OUI
Ile-de-France	180 €	30 €	900 €	150 €	900 €	150 €	OUI
Auvergne Rhône Alpes	270 €	45 €	1 320 €	220 €	900 €	150 €	
Bougogne France Comté	240 €	40 €	1 080 €	180 €	900 €	150 €	
Bretagne	225 €	38 €	900 €	150 €	960 €	160 €	NON
Centre Val de Loire	242 €	40 €	900 €	150 €	900 €	150 €	OUI
Grand est	456 €	76 €	720 €	120 €	1 080 €	180 €	NON
Hauts de France	235 €	39 €	810 €	135 €	810 €	135 €	
Normandie	432 €	72 €	1 080 €	180 €	1 080 €	180 €	
Nouvelle Aquitaine	156 €	26 €	1 020 €	170 €	510 €	85 €	
Occitanie	500 €	83 €	900 €	150 €	900 €	150 €	
PACA	450 €	75 €	1 056 €	176 €	1 056 €	176 €	OUI
Pays de la Loire	300 €	50 €	1 000 €	167 €	1 000 €	167 €	
Toulouse IPST	**210 €**	**35 €**	**900 €**	**150 €**	**900 €**	**150 €**	**OUI**
MOYENNE	**282 €**	**47 €**	**966 €**	**161 €**	**925 €**	**154 €**	
NOUVEAU TARIF IPST-CNAM	~~**2[illegible] €**~~	~~**4[illegible] €**~~	**960 €**	**160 €**	**960 €**	**160 €**	

IPST-CNAM 2024-2025

LES ÉQUIPES CONSIDÈRENT NE PAS AVOIR ÉTÉ IMPLIQUÉES

Surveillance des examens

- Novembre
  - Décision de la direction fin des vacataires pour la surveillance des examens
- Décembre
  - Présentation d'éléments complémentaires
  - Coût horaire (surveillance examen) : 11,5 €/H vs 43,5 €/H
  - Surveillance d'examens INTEC pris en charge par l'INTEC (non facturé en 2023)
  - Volumétrie des examens autour de 5 K€/an

Décision finale : validation des vacataires spécifiques examens

IPST-CNAM 2024-2025

POURQUOI MÉLANGER ADMINISTRATIF ET FINANCIER ?

L’IPST-CNAM s’apparente à un centre de profit dans son mode de fonctionnement.

Nous facturons l’offre pédagogique à nos partenaires/clients. Le rapprochement des services administratifs (scolarités) avec le service financier améliora le suivi des conventions, la corrélation de l’offre avec les finances, la standardisation des pratiques, etc.

IPST-CNAM 2024-2025

AVEZ-VOUS PRÉVU UN PLAN DE FORMATION ?

- Les outils de l'IPST-CNAM reste les mêmes depuis de nombreuses années
- Les besoin de formation sont dans les domaines suivants :
  - Communication & Marketing (recrutement)
  - AOIA (formation interne)
- Possibilité de s'appuyer sur nos 2 réseaux (offre de formation permanente) :
  - INP
  - CNAM
- 90% des demandes de formation ont été validées
- **Exemple** : formation GESCICCA à REIMS

IPST-CNAM 2024-2025

LES ENSEIGNANTS FONT REMONTER NE PAS AVOIR ÉTÉ SOLLICITÉS

- Nomination d'un Directeur des Etudes qui siège au CODIR

- Les enseignants ont été invité à plusieurs temps :
  - 18/10/23 : AUBERGE ESPAGNOLE
  - 25/10/23 : ATELIER N°1
  - 16/11/23 : ATELIER N°2
  - 30/11/23 : ATELIER N°3 (**présentation organigramme cible**)
  - 21/12/23 : AUBERGE ESPAGNOLE NOEL
  - 21/12/23 : CONSEIL D'ADMINISTRATION (**présentation organigramme cible**)
  - 23/01/24 : AUBERGE ESPAGNOLE GALETTE (présentation métier d'Enseignant-Chercheur aux équipes)
  - 30/01/24 : Présentation Jean-François ROUCHON
  - 15/02/24 : Présentation Olivier GLENAT
  - Mi-Janvier 2024 : Mise en place CODIR et Réunion de service

IPST-CNAM 2024-2025

QUEL EST LE PROJET DERRIÈRE CETTE RÉORGANISATION ?

Feuille de route 2024 (30/11/23)

1. Accroître la notoriété de l'IPST-Cnam
2. Diminuer les dépenses non essentielles
3. Mettre à jour notre politique tarifaire
4. Déployer des méthodes et outils de pilotage interne
5. Assurer le remplissage des formations
6. Développer nos formations Intra ou Inter entreprises
7. Avoir une stratégie sur notre offre de formation pour 2025-2026
8. Positionner l'IPST-Cnam comme partenaire incontournable
9. Participer et remporter des AAP locaux, nationaux et internationaux
10. Développement des antennes en région Midi-Pyrénées

IPST-CNAM 2024-2025

QUEL EST LE PROJET DERRIÈRE CETTE RÉORGANISATION ?

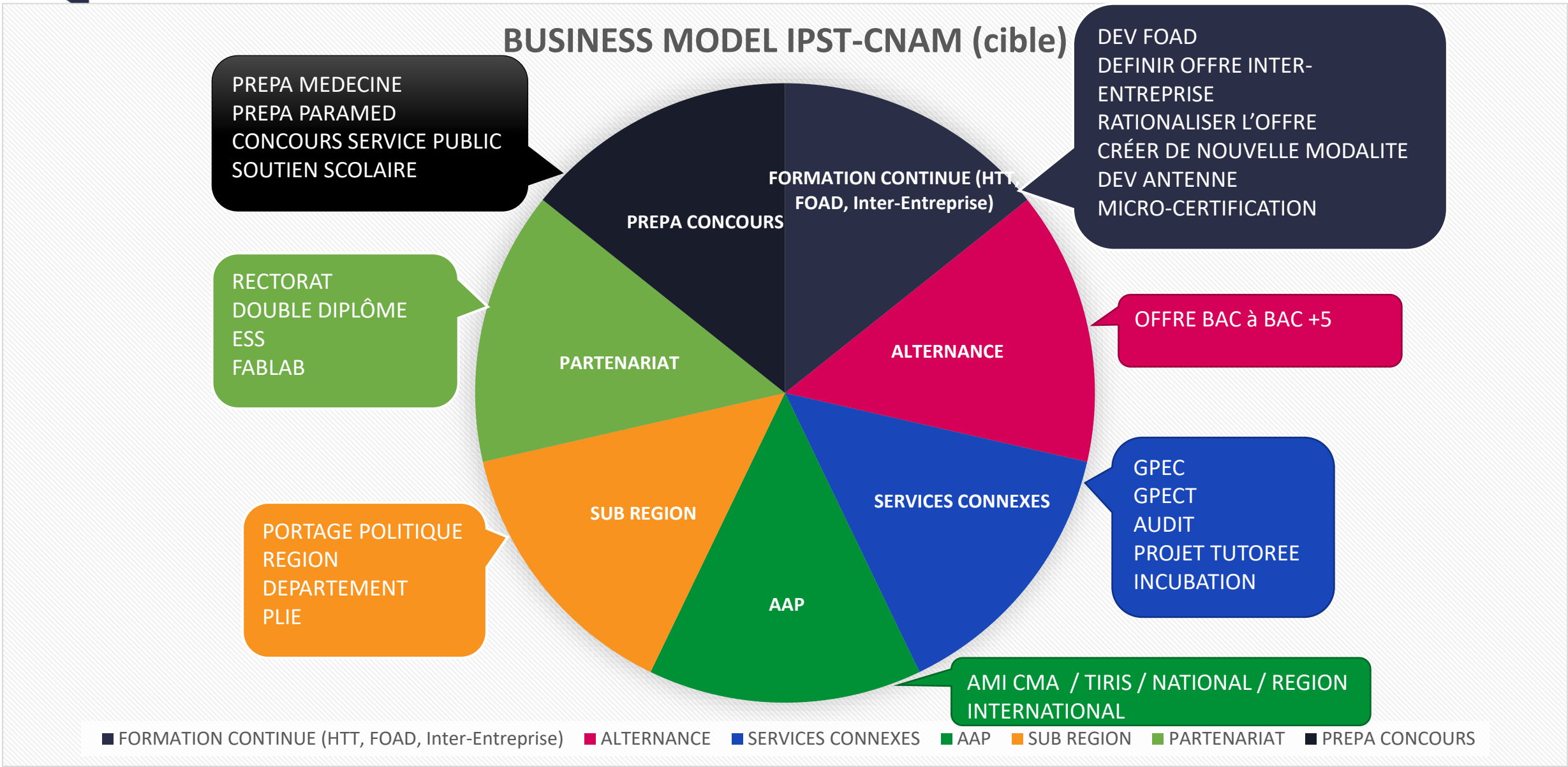
ORGANISATION FONCTIONNELLE

Direction	Secrétaire Générale
Définir la vision stratégique **Représenter l'IPST à l'extérieur** **Coordonner l'ensemble des missions**	**Garantir les fonctions supports au bon déroulement des missions** **Fournir les outils d'aide à la décision pour le pilotage de la structure**

Direction Etudes & Recherches	Service Développement, Partenariats & International	Service Numérique	Service Marketing & Communication
Définir l'offre pédagogique **Déployer l'offre pédagogique** **Incorporer la recherche dans la dynamique d'établissement**	**Faire remonter les besoins des partenaires et du territoire** **Animer la communauté** **Contractualiser l'offre pédagogique**	**Maintenir un service informatique de qualité** **Fournir de nouveaux services numériques aux auditeurs, enseignants et administratifs**	**Définir les tendances sur les offres de formations et mots-clés** **Faire rayonner l'offre pédagogique, la recherche, nos partenariats et l'Institution**

IPST-CNAM 2024-2025

QUEL EST LE PROJET DERRIÈRE CETTE RÉORGANISATION ?



IPST-CNAM 2024-2025

SUITE CSA 27 février 2024

- Réunion plénière du 5 mars 2024 sur le retour du CSA
- 3 demi-journées bloquées pour des bilatérales
  - 3 demandes de rendez-vous au total
- 15 mars 2024, l'ensemble du personnel positionné sur l'organigramme
- Réunion plénière du 26 mars 2024

IPST-CNAM 2024-2025

ORGANIGRAMME NOMINATIF

Tutelle

CODIR

Personnel interne

Personnel externe

ECOLES

ENSEEIHT : **Martial COULON**
ENSIACET : **Sophie THIEBAUD-ROUX**
ENSAT : **Valérie BARRAUD-DIDIER**

Formation continue INP
Valérie SCHIMTT

Administratrice Générale – CNAM
Bénédicte FAUVARQUE-COSSON

Présidente - INP Toulouse
Catherine XUEREB

Millau
Florence BOURNETON

Albi
Gautier AUBOURG

Montauban
Corinne TOURNIER

Carcassonne
Corinne TOURNIER

Antennes

Directeur
Gautier AUBOURG

Secrétaire Générale
Nathalie VASSAL

1 Chargée de mission qualité
Céline BONY

1 Chargé académie et prospection
Talal MASRI

1 Opérateur logistique & technique
Thierry BRASSART

1 Chef de service administratif & financier
Frédérique MONFERRAN

4 Gestionnaires administratif & financier
Hervé COUSIN
Corinne PEREZ
Sylvie ROUQUIE
Myriam MOISSET

Centres de formation

Toulouse
Muret
Beaumont de Lomagne
Mirepoix
Albi
Montauban
Carcassonne
Brens
Millau
Souillac
Saint-Girons
Foix
Rodez
Auch
Tarbes
Gaillac
Perpignan

Directeur
Etudes & Recherches
Lotfi CHAARI

Equipe pédagogique

Didier GALAUP - BTP
René BOUDET - MECA
Valérie FERRAND - AERO
M-P GENAILLE - MARK
Catherine CUBELES - RH
Emmanuel SARRAUTE - ELEC
Junwu TAO - ELEC
Dominique POZZO - COM
Sébastien BENNE – MCL
Thierry MILLAN – INFO
Philippe BASTIEN - RUTL

Equipe pédagogique

Louis RANDRIAMIHAMISON – ENAC
Claire VIALLE - DAEU
Pierre FADEUILHE - DROIT
Irène GAILLARD - ERGO
Vanina MOLLO - ERGO
Bertrand RAIFF – INFO
Lotfi CHAARI – INFO
Thierry GARCIA - DET
Hadj BATATIA - DET
Gauthier BLANCHET – CCA
Yolaine DENIER – DAEU
Jérémy GARRETT - ANG
Ihab MALLAK – INFO
Corinne TOURNIER – VAU / FC / ENT

Responsable Développement, Partenariats & International
Recrutement en cours

1 Chargé des partenariats entreprises
Benjamin BONNEAU

1 Chargé des partenariats publics & académiques
Christine CROUZIL

6 Gestionnaires d'Accueil, Information, Orientation, Accompagnement
Alexandra GAUTIE
Cathy SALARBOUS
Sonia VARTIAN
Valérie CAPDEVILLA
Nathalie PINOT
Valérie CROUZIL

Responsable Système d'information & Numérique
Christian SCHMIDT

1 Technicien d'exploitation
Paul THUALAGANT

Responsable Marketing & Communication
Valérie FERNANDEZ

POINT 3 :
SCHÉMA DIRECTEUR "DÉVELOPPEMENT DURABLE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE"

Directive gouvernementale - Juin 2023

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE
Liberté
Égalité
Fraternité



…tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche et tous les organismes nationaux de recherche placés sous la tutelle du MES devront produire avant la fin de l'année 2024 un schéma directeur « développement durable-responsabilité sociétale et environnementale » (SD DD&RSE),

Calendrier Toulouse INP

Atelier de formation et co-construction (2 x 2 jours)

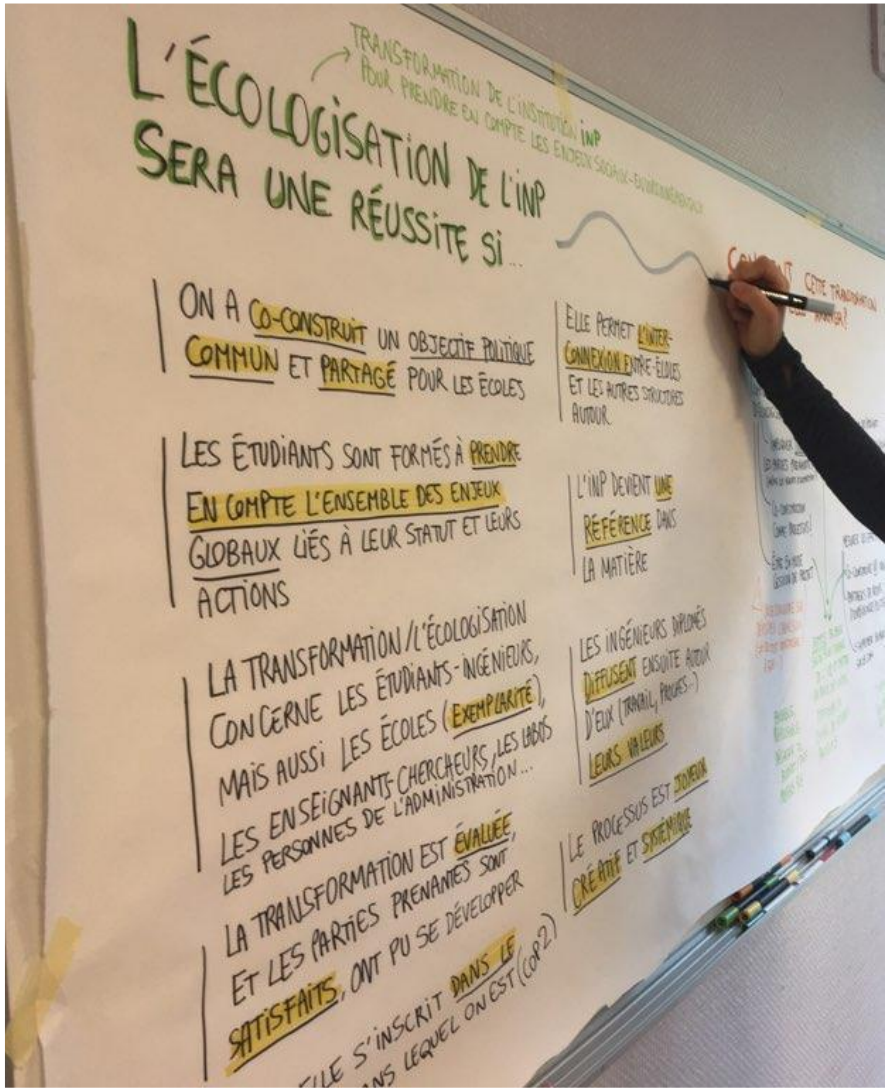
48 personnes (1/4 direction, agent INP, EC, Étudiants)

=> Lancement de la dynamique, co-construction d'une stratégie avec les parties prenantes

=> 2022 - Structuration d'un Comité TES

Recrutement d'un chargé de mission TES

Structuration des actions (formation des personnels, bilan C,…)



Calendrier Toulouse INP

2023 - Mars : Annonce de la rédaction d'un plan TES au CA

- Rédaction : Comité TES
- Relecture : Directions des études, VPs , Associations étudiantes
- Présentation : DFOR, BP

Juillet - Envoi aux directions des écoles

Novembre - Travail spécifique avec les écoles, directions des services INP, VPs



Calendrier Toulouse INP

2024

- Janvier : Présentation document en cours au CA
- Avril : Consultation du personnel et étudiants
- 28 mai : : Soumis pour avis au CSA
- 11 juin : vote au CA

Depuis le début du processus, réunions de co-construction, d'échanges, d'informations animés par Olivier Lefebvre et Roman Teisserenc

Atelier / Petit Dej

3, 4, 5 Avril : Consultation du personnel et étudiants
Accueil café de 7h30 à 9h
Atelier de 9h à 12h

Mercredi 3 avril (Labège)
Jeudi 4 avril (ENSAT)
Vendredi 5 avril (ENSEEIHT)

45participant·e·s

Structure du document

- Gouvernance
- Politique Sociale
- Enseignements
- Formation du personnel
- Recherche
- Relations Entreprises
- Environnement et fonctionnement



DD&RS

Développement Durable
& Responsabilité Sociétale

Structure du document

Chaque **axe** est supporté par plusieurs **objectifs**. Chaque **objectif** contribue à « **la vision/l'ambition** » présentée ci-dessus.

Chaque **mesure** est associée à un **objectif**

➢Exemple type de mise en page du document

Titre *(ex : Enseignement)*

❖**Objectif** *(ex : Établir les éléments d'une ingénierie systémique favorisant des approches Interdisciplinaires)*

- **Mesure** *(ex : mettre en place des enseignements spécifiques)*
  - **Moyens** *(ex : atelier de création, formateur)*
  - **Critère de mesure de l'impact** *(ex : nombre d'enseignements existants et créés)*

POINT 4 :
FERMETURE ÉTABLISSEMENT
2024/2025

CALENDRIER DE FERMETURE
2024-2025

JOURS / MOIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
sept-24	D						S	D						S	D						S	D						S	D		
oct-24					S	D						S	D						S	D						S	D				
nov-24	F	S	D						S	D	F					S	D						S	D					S		
déc-24	D						S	D						S	D						S	D			F		S	D		
janv-25	F			S	D						S	D						S	D						S	D				
févr-25	S	D						S	D						S	D						S	D							
mars-25	S	D						S	D						S	D						S	D					S	D	
avr-25					S	D						S	D						S	D	F					S	D			
mai-25	F		S	D				F		S	D						S	D						S	D			F		S
juin-25	D						S	D						S	D						S	D					S	D		
juil-25					S	D						S	D	F					S	D						S	D			
août-25		S	D						S	D					F	S	D						S	D					S	D

	SC	CC	A7	ENSAT	IPST	N7
Nb de jours de fermeture	31	0	31	26	31	26

Samedi et Dimanche | Vacances scolaires | Jour férié

Vacances scolaires

Reprise des cours : lundi 2 septembre 2024	**Vacances de la Toussaint**	Du samedi 19 octobre 2024 au lundi 4 novembre 2024	**Vacances de Noël**	du samedi 21 décembre 2024 au lundi 6 janvier 2025	**Vacances d'hiver**	du samedi 15 février 2025 au dimanche 3 mars 2025	**Vacances de printemps**	du samedi 12 avril 2025 au lundi 28 avril 2025	**Vacances d'été**	Fin des cours : samedi 5 juillet 2025

POINT 5 :
RIFSEEP : PHASE 3

SOMMAIRE

1- Cartographie des fonctions

2- Indemnité de Fonction, Sujétion et Expertise (IFSE)

3- Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

4- Calendrier de mise en œuvre et coût des propositions

1 –
CARTOGRAPHIE DES FONCTIONS

Cartographie des fonctions

- **Juillet 2023** : début du travail sur la cartographie des fonctions (DRH/DGS + les 3 secrétaires généraux + Service Qualité).

- **Méthodologie :**
  - Identification de tous les agents par affectation, catégorie, corps, BAP, famille métier, emploi-type, fonction principale, cotation IFSE et attribution NBI.
  - Recensement des particularités de chaque poste : inventaires des missions, des contraintes spécifiques, fonctions annexes (assistant de prévention, formateur)

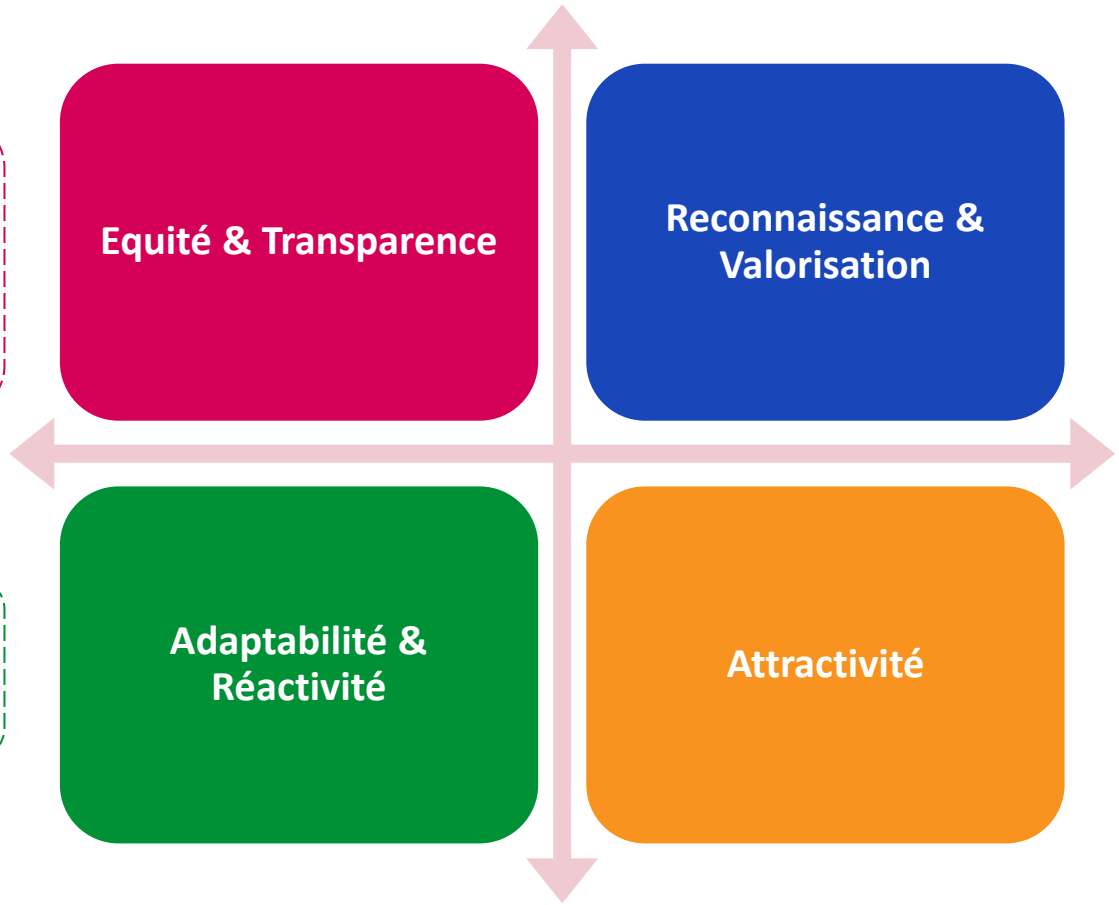
- **Constats :**
  - **Hétérogénéité des intitulés de fonction** : un même poste intitulé différemment selon les sites / services
  - **Différences organisationnelles** : découpage par « services » ou « pôles » selon les sites recoupant les mêmes niveaux de responsabilités. *Ex : pour la même fonction, un chef de service est un chef de pôle dans une autre composante*
  - **Disparités sur certains postes entre le niveau de fonction et la catégorie de l'agent**. *Ex : 5% des chefs de services (fonction REFERENS de cat. A) sont cat. B*
  - **Cotations différentes pour une même fonction : IFSE et NBI**. *Pour une même fonction, certains ont une NBI et d'autres non, ou pas le même niveau* => nécessité de préciser les critères d'attribution
  - **La complexité des niveaux de responsabilité des agents n'est pas traduite dans la grille IFSE actuelle** :
    - Ecart € entre certains groupes trop faible pour valoriser la prise de responsabilité supérieure
    - Aucune marge de manœuvre pour prendre en compte les spécificités.

Cartographie des fonctions

- **Actions déjà réalisées par la DRH :**
  - Harmonisation des fonctions entre les différents sites et services en lien avec les SG et chaque pilote de fonction (soit : DSIN pour l'informatique, DAF et Directeur comptable pour la fonction financière, …) :
    - Retravailler les intitulés de fonctions
    - Identification des missions
  - Proposition d'harmonisation des organigrammes : même intitulé pour une même fonction
  - Identification des « faisant fonction » : décalage entre catégorie-fonction et catégorie-agent
  - Définition des critères de cotation et des niveaux de complexité qui serviront à établir une cotation homogène :
    - Réflexion d'une nouvelle cartographie NBI (objectif mise en place 2024)
    - Réflexion d'une nouvelle grille IFSE (mise en place 2025)
- **Des mesures d'harmonisation, de modulation et de simplification des grilles sont proposées à horizon 2024 et 2025.**

Principes visés

Prendre en compte toutes les fonctions de façon à allier montant attribué et fonction occupée, à l'échelle de l'établissement. Réduire les écarts de rémunération par une cotation des postes transparente et non discriminante (genre, statut)



Accompagner et rétribuer l'engagement des agents = enjeu majeur de la politique RH et QVCT de l'établissement

Apporter une rétribution aux agents dès la prise de responsabilités et prendre en compte l'évolution de l'établissement (ex : créations de nouvelles fonctions)

Combiner NBI et modulations IFSE pour élargir l'éventail des fonctions rétribuées
Accorder une IFSE pour les CDD (contrat > 1 an)

2-
INDEMNITÉ DE FONCTION, SUJÉTION ET EXPERTISE (IFSE)

Cadre réglementaire

- Rappel des principes « fondateurs » du RIFSEEP :
  - Redonner du sens à la rémunération indemnitaire
  - Favoriser les mobilités & Renforcer l'inter-ministérialité
  - Valoriser l'exercice professionnel des fonctions
  - Reconnaitre la variété des parcours et les acquis de l'expérience professionnelle
  - Assurer des conditions de modulation indemnitaire transparente

- Une indemnité principale : l'Indemnité de Fonctions, Sujétions Expertise = IFSE
- Une part variable : le complément indemnitaire annuel = CIA

Textes réglementaires :

- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la FPE.
- Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret no 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la FPE.
- Circulaire DGRH du 15 septembre 2017 précisant la mise en œuvre du RIFSEEP dans la filière ITRF
- Circulaire FP/DB du 5 décembre 2014 précisant les modalités d'application dans la FPE.
- Circulaire cible Ministérielle 2027

Constats au 10/07/2023

- **Des incohérences dans la formalisation et l'utilisation de la grille IFSE :**
  - Manque de clarté : montants mensuels peu lisibles (458,67 €, 333,33 €, …), à revoir et à simplifier.
  - Problème de positionnement : les APAE (assimilés IGE) apparaissent dans la grille des AAHC (assimilés IGR)
  - Manque de cohérence : 63 % des cat. C sont en Gr. 1, 65 % des cat. B sont en Gr. 2
  - Perte de sens : peu d'écart entre les groupes = absence de reconnaissance *(Ex : 17 € entre les 2 groupes ASI)*
- **Une grille IFSE figée qui montre ses limites dans le temps et ne permet pas de répondre aux besoins :**
  - Frustrations : des agents et des N+1 = l'inertie du fonctionnement de l'IFSE *(non prise en compte des promotions, prises de responsabilités permanentes ou temporaires, expertise, …)*
  - Plafonnement : impossibilité pour les agents en groupe terminal d'évoluer même s'ils prennent des responsabilités supplémentaires.
  - Manque d'attractivité : difficultés récurrentes et permanentes sur le recrutement, notamment sur des postes de cat. A, ce qui impacte le fonctionnement des services et de l'établissement.
  - Sentiment d'inéquité : des agents en CDD dont les fonctions ne sont pas valorisées dans le dispositif indemnitaire mensuel.

Objectifs 2024 et 2025

Objectif 1 S2 2024

- Prendre en compte la situation des « faisant fonction » en attribuant une IFSE selon la catégorie de la fonction et non de l'agent.

Ex : un agent de catégorie C sur un poste coté B aura une IFSE de catégorie B.

Objectif 2 S2 2024

- Mettre en place des modulations d'IFSE pour prendre en compte différentes missions

Ex : responsabilité non reconnue dans la cartographie NBI, fonctions spécifiques secondaires (assistant de prévention, formateurs, DPD, …)

Objectif 3 S2 2024

- Mettre en place un IFSE pour les CDD (attractivité et équité)

Des établissement du site toulousain ou au niveau national ont déjà proposé des forfaits, avec des montants inférieurs à ceux des titulaires.

Objectif 4 2025

- Proposer une grille plus lisible et attractive, dans le cadre de la révision quadriennale 2025-2028

Objectif 2025 : redonner du pouvoir d'achat mensuel et maintenir le dispositif CIA voté en 2023

Proposition 2024 : intégrer les APAE dans le même corps que les IGE/IGE HC et AAE (car corps et grades équivalents)

Objectif 5 2025

- Coter les postes à l'aide des critères de la cartographie pour recréer de la cohérence dans la répartition des agents dans les groupes

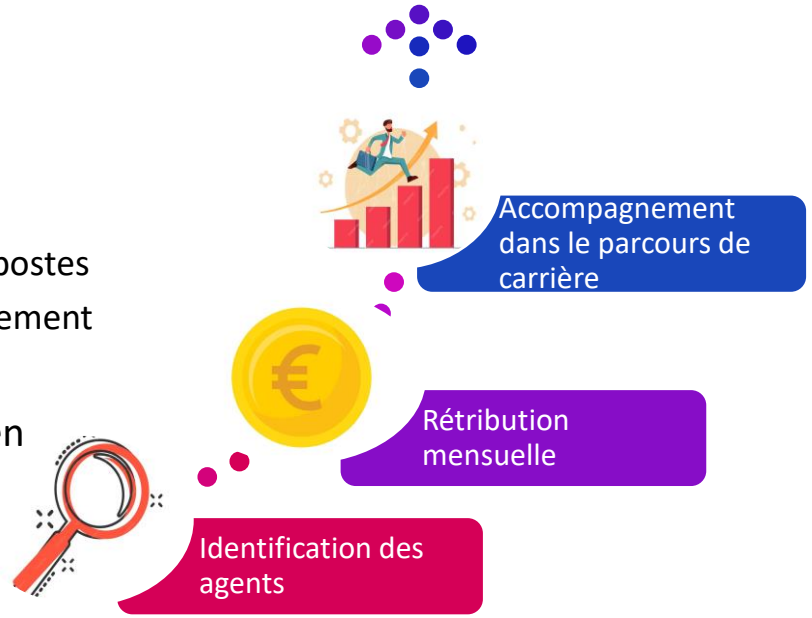
Ex : 65% des cat. B sont en G2, seuls 18% sont en G1

Ex : 0% IGE BAP E sont en G1, 42% en G2 et 58% en G3

Propositions

Objectif n°1 : modulations pour les situation des faisant fonction

- Une dizaine de situations sont déjà identifiées dans la cartographie des fonctions
  - Travail en cours, jusqu'à l'été, avec les SG et les pilotes de fonction pour appréhender tous les postes
  - Exemples relevés : responsables de services de cat. B, référents métiers à l'échelle de l'établissement de cat. C.
- Programme d'accompagnement des agents dans leur progression de carrière pour être en adéquation avec la catégorie de la fonction :
  - Ouverture de concours lors de l'expertise emplois
  - Prise en compte lors de l'avancement
  - Formations
- Distinguer l'investissement permanent en le décorrélant de la reconnaissance faite avec le CIA. L'agent perçoit ainsi une rétribution chaque mois plutôt que d'attendre le CIA de fin d'année.
- Augmenter l'attractivité lors des recrutements en cas de difficultés (ex : 1 candidat ASI sur un poste IGE)



Propositions

Objectif n°2 : mise en place des modulations

Fonctions spécifiques secondaires

Montant supplémentaire attribué, calculé en équivalent points NBI

Liste limitative :

- Assistant de prévention
- Délégué à la Protection des Données
- *Formateur (formations des personnels INP hors fiche de poste => en lien avec la charte du formateur à venir)*

Fonctions à responsabilités

Montant supplémentaire attribué, calculé en équivalent points NBI

- Responsabilités non répertoriées dans la cartographie NBI

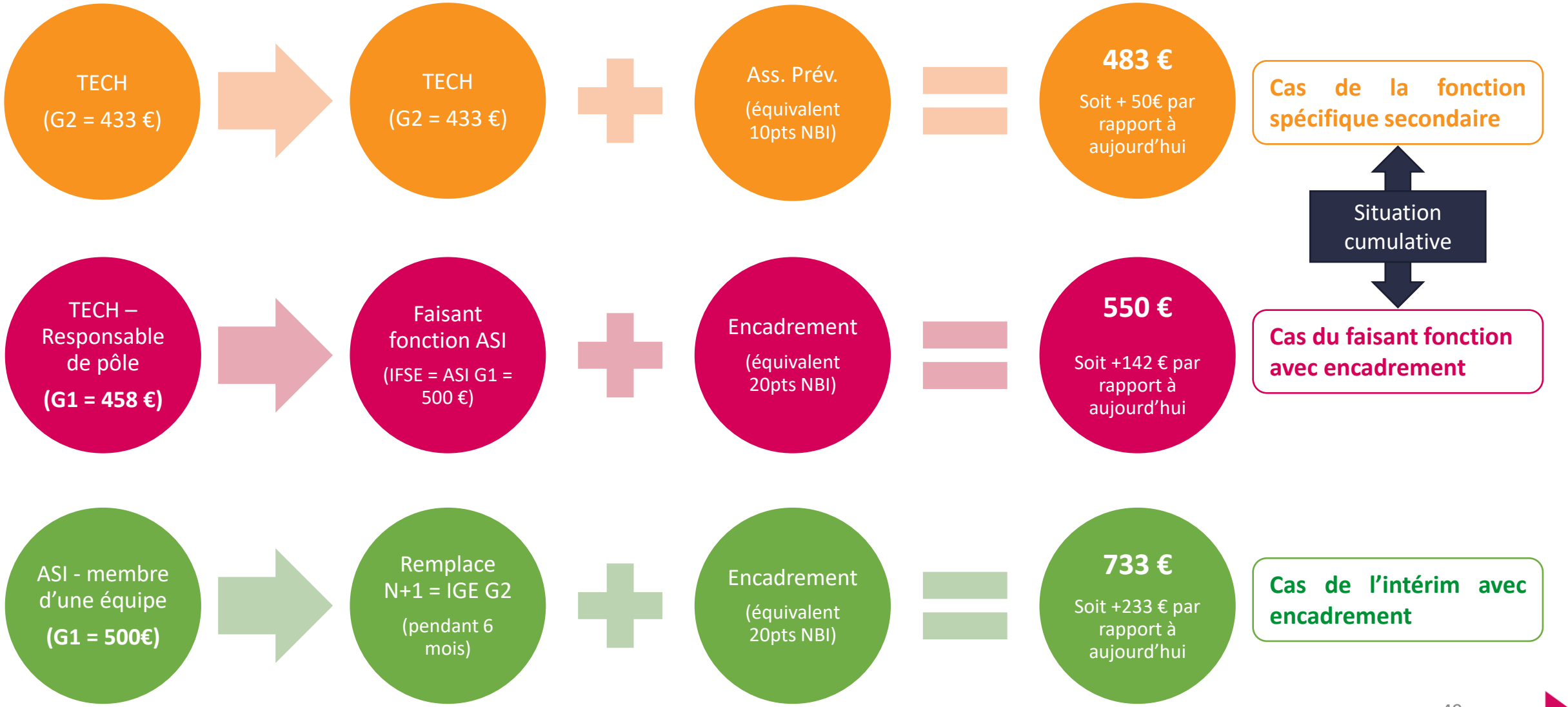
Intérim supérieur à 3 mois

- Sur un poste de même niveau : attribution d'un IFSE d'un groupe supérieur pendant l'intérim + équivalent NBI le cas échéant
- Sur un poste de niveau supérieur : attribution de l'IFSE de la personne remplacée pendant l'intérim + équivalent NBI le cas échéant

Objectifs :

- Augmenter la reconnaissance des agents dès la prise de responsabilité
- Utiliser la modulation de l'IFSE plutôt que la NBI afin de rétribuer équitablement les agents (ex : certains encadrants ont de la NBI et d'autres non) et prendre en compte les nouvelles fonctions indépendamment du plafond de points NBI.
- Valoriser directement la prise de responsabilité par l'IFSE mensuelle plutôt que le CIA en fin d'année et ainsi permettre également une meilleure distribution de l'enveloppe CIA.

Illustrations des propositions des modulations d'IFSE



Gestion des modulations et de l'évolution de l'IFSE

- **Modulation :** s'applique dès la prise de fonction / responsabilité de l'agent. La DRH transmet à l'agent un document lui indiquant :
  - Le montant de l'IFSE
  - Le(s) critère(s) de modulation
  - Le montant de chaque modulation
  - La durée de la modulation dans le cas d'une fonction / responsabilité non pérenne (intérim, projet, fonction spécifique secondaire)

- **Promotion** : une analyse sera faite par la DRH après les campagnes d'avancement (TA, ex. pro). Une révision sera réalisée, mais sans obligation de changement de groupe (sauf évolution de la fonction ou du périmètre).

- **Expertise emplois :** les décalages catégorie-fonction / corps-agents pourront être prise en compte dans la priorisation des ouvertures de concours

- **Demandes de révisions** : en lien avec l'entretien professionnel et sur demande de l'agent ou du N+1. Un formulaire de demande sera mis en place afin de récolter l'argumentaire du N+1.

Propositions

Objectif n°3 : Mettre en place une IFSE pour les CDD

- Instaurer une grille IFSE forfaitaire, par catégorie, pour les CDD administratifs et techniques (hors contrats doctoraux et post-doct). :
  - 200 € / mois pour les CDD cat. A (tous corps confondus) + 50 € pour les agents de BAP E
  - 150 € / mois pour les CDD cat. B + 50 € pour les agents de BAP E
  - 100 € / mois pour les CDD cat. C

- Conditions : avoir un contrat d'un an ou plus.
- L'ancienneté cumulée ne sera pas prise en considération.
  - *Ex : un agent a un 1er contrat de 6 mois puis un renouvellement de 6 mois = pas d'IFSE*
  - *Ex : un agent a un 1er contrat de 6 mois puis un renouvellement de 12 mois = IFSE*

- Enjeux pour l'établissement :
  - Renforcer l'attractivité lors du processus de recrutement
  - Réduire le décalage entre l'expérience reprise de l'agent et l'INM proposé (cohérence avec les grilles des titulaires)
  - Diminuer le sentiment d'inéquité par rapport aux CDI et titulaires

Propositions

Objectif n°4 : Evolution de la grille IFSE – Hors BAP E (à proposer en 2025)

Grille actuelle - 2024					Maxi Toulouse (Hors ISAE)	Moyenne Toulouse (Hors ISAE)	Cible 2027 MESR	Atteinte de la cible MESR
Corps Grade	Groupe	Montant	Répartition des agents	Nb agents				
Catégorie A : IGR - AAE HC								
IGR ~~APAE~~ AAE HC	IR-1	875,00 €	26%	6	975 €	810 €	1 119 €	78%
IGR ~~APAE~~ AAE HC	IR-2	766,67 €	65%	15	855 €	737 €	1 015 €	76%
IGR ~~APAE~~ AAE HC	IR-3	733,33 €	9%	2	795 €	657 €	1 015 €	72%
Catégorie A : IGE - AAE - APAE - BIB								
IGE BIB AAE APAE	IGE-1	733,33 €	31%	15	726 €	660 €	743 €	99%
IGE BIB AAE APAE	IGE-2	633,33 €	55%	27	633 €	555 €	683 €	93%
IGE BIB AAE APAE	IGE-3	583,33 €	14%	7	581 €	519 €	625 €	93%
Catégorie A : ASI								
ASI	ASI-1	500,00 €	49%	21	529 €	476 €	522 €	96%
ASI	ASI-2	483,33 €	51%	22	489 €	453 €	522 €	93%
Catégorie B								
TECH SAENES	B-1	458,33 €	16%	17	466 €	433 €	465 €	99%
TECH SAENES	B-2	433,33 €	68%	72	446 €	412 €	458 €	95%
TECH SAENES	B-3	416,67 €	16%	17	430 €	394 €	433 €	96%
Catégorie C								
ATRF ADJENES	C-1	350,00 €	63%	52	344 €	303 €	303 €	116%
ATRF ADJENES	C-2	333,33 €	37%	31	324 €	284 €	292 €	114%

Propositions

Rappel grille actuelle BAP E

Grille actuelle - 2024				
Corps Grade	Groupe	Montant	Répartition des agents	Nb agents
Catégorie A : IGR				
IGR	IR-1	1 200,75 €	18%	3
IGR	IR-2	1 092,42 €	47%	8
IGR	IR-3	1 059,08 €	35%	6
Catégorie A : IGE				
IGE	IGE-1	1 000,00 €	0%	0
IGE	IGE-2	900,00 €	42%	5
IGE	IGE-3	850,00 €	58%	7
Catégorie A : ASI				
ASI	ASI-1	716,67 €	67%	2
ASI	ASI-2	700,00 €	33%	1
Catégorie B : TECH				
TECH SAENES	B-1	637,50 €	40%	4
TECH SAENES	B-2	612,50 €	30%	3
TECH SAENES	B-3	595,83 €	30%	3

Propositions

Objectif n°5 : cotation des fonctions

- Réinterroger la cotation des fonctions dans la cartographie actuelle : DRH/DGS +SG et les experts par domaine d'activité

- Veiller à une meilleure répartition des agents dans des groupes de cotation pour donner du sens et prendre en compte les différentes responsabilités (d'encadrement, techniques, etc….)

    - Ex : 16 % seulement des TECH en G1 et 68% des TECH en G2
    - Ex : 14 % seulement des IGE en G3
    - Ex : 0 % des IGE BAP E en G1

- Mise en œuvre souhaitée courant 2025

3-
NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Cadre réglementaire

- Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat.
  - *Art. 1 : « La nouvelle bonification indiciaire est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit ».*

- Contrainte : l’établissement bénéficie d’une dotation ministérielle fixe de NBI de 1 240 points

Constats

- Aujourd'hui, différents niveaux d'incohérences existent :
  - Avec la réglementation
  - Avec la cotation des postes
  - Entre les postes : différences de cotations pour une même fonction voire aucune attribution

- Un frein réglementaire : la dotation ministérielle. Si l'établissement attribuait une NBI à tous les agents concernés, la dotation serait très largement dépassée : + 640 pts minimum

- Des fonctions spécifiques figurent dans la cartographie NBI mais :
  - Tous les agents ayant une même fonction spécifique ne bénéficient pas de NBI.
  - Toutes les fonctions spécifiques n'ont pas d'attribution de NBI
  - Ces fonctions spécifiques, réglementairement, ne devraient pas être bénéficiaires de NBI *(voir proposition « modulation IFSE » en diapo 11 et 24)*

Objectifs 2024 de la refonte NBI

Objectif 1

- Identifier toutes les fonctions pouvant être éligibles à une NBI.
  - Tous les responsables de services (et certains adjoints) des écoles ont une NBI mais pas tous les responsables de services centraux et les responsables de BU (X agents bénéficiaires sur Y)
  - 48 bénéficiaires seulement d'une NBI vs environ 80 agents sur des fonctions déjà cotées actuellement

Objectif 2

- Harmoniser les montants attribués afin de créer une équité de traitement.
  - Pour une même fonction, il y a différents niveaux de NBI ou pour une même fonction
  - Certains perçoivent une NBI et d'autres aucune.
    - *Ex : Certains AP ont 10 points, d'autres ont 5 pts et d'autres 0 pt*
    - *Ex : L'assistante de direction d'une école est dans la cartographie mais pas celles des 2 autres.*
    - *Ex : 4 bénéficiaires de NBI au sein de la scolarité d'une école. Les N-1 ont autant de NBI que leur N+1.*

Objectif 3

- Rapprocher le nombre de points NBI que l'on devrait distribuer à la dotation de l'établissement.
  - Si l'établissement attribuait une NBI à tous les agents concernés, la dotation ministérielle serait très largement dépassée : + 640 pts

Propositions d'évolution

1. **Attribuer la NBI aux fonctions présentes sur l'organigramme général de l'établissement :**
   - Direction d'établissement,
   - Direction services centraux (Directeurs et directeurs adjoints), services communs et administration des écoles (SG / RAF) et composantes,
   - Service assimilé à une direction directement rattachées à la Direction Générale ou à la Gouvernance

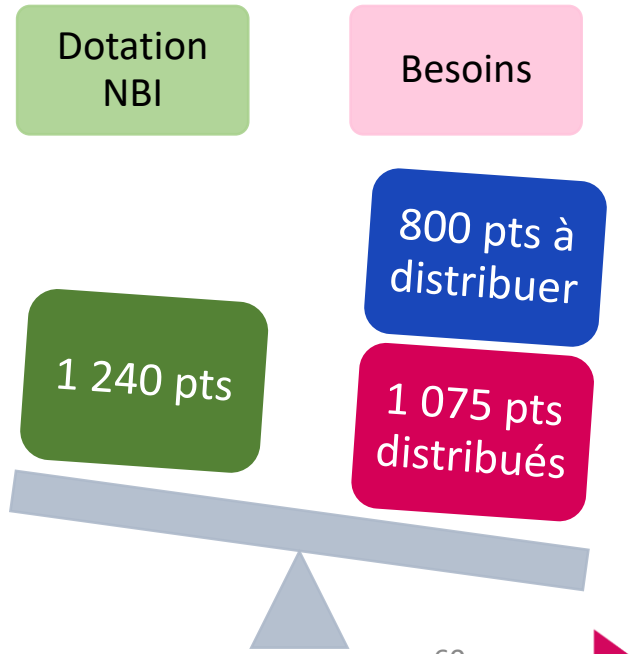
2. **Sortir les autres fonctions de la cartographie NBI et les valoriser par la modulation de l'IFSE :**
   - Responsabilités de services / pôles au sein d'une direction voire responsables adjoints
   - Expert métier / outil à l'échelle de l'établissement à déterminer (ex : délégué protection des données, coordination paie, contrôle de gestion)
   - Fonctions spécifiques secondaires (ex : assistant de prévention)
   - Principe de maintien de la rémunération

Cartographie actuelle et projection d'extension d'éligibilité

Fonction	Nb bénéficiaires actuels	Points par bénéficiaire actuel	Nb éligibles supplémentaires	Total de points à attribuer
Postes de Direction (DGS, Directeurs, SG)	9	30 ou 40 pts (sauf DGS = 50 pts)	0	20 pts (2 Directeurs à 30 pts)
Dir. Adj / Adj. Dir	1	30 pts	5	150 pts
Resp. Service	20	20 pts	18	360 pts
Resp. Bibliothèque	0	0 pt	3	60 pts
Adjoint Resp. Service	3 (dont 2 dans le service scolarité d'une école)	Entre 10 et 20 pts	À déterminer	À déterminer
Ass. Direction	3	15 pts	2	30 pts
Resp. Prévention	3 (1 par école)	10 à 20 pts (selon école)	0	15 pts
Ass. Prévention	4 (même école)	5 ou 10 pts	3	30 pts
Fonctions spécifiques	5	Entre 15 et 30 pts	À déterminer	À déterminer

+ 40 éligibles minimum équivalent à 800 pts NBI à distribuer

⚠ **Dépassement dotation**



Proposition de cartographie NBI (situation actuelle vs projection)

Fonctions Services Centraux	Situation actuelle	Proposition
DGS	50	50
DGSA - DRH	40	40
Dir. Comptable	40	40
DAF	40	40
Dir. Patrimoine Immob.	30	40
DSIN	30	40
DRH Adj.	0	30
Dir. Comptable Adj.	0	30
DAF Adj.	30	30
Dir. Patrimoine Immob. Adj.	0	30
DSIN Adj.	0	30
Resp. DEVE	30	25
Resp. Communication	0	25
Resp. RI	20	25
Resp. Pilotage et Qualité	0	25
Resp. Achats et Marchés	25	25
Resp. Aff. Gén. et vie institution.	30	25

Fonctions Ecoles – Serv. Communs & Inter-U - Départements	Situation actuelle	Proposition
SG ENSAT	40	40
SG ENSEEIHT	40	40
SG ENSIACET	40	40
DRIP	0	40
Adj. Dir. SCD	0	30
Resp. Formation Continue	0	25
SG IPST-CNAM	30	25
RAF SCCP	0	25

Fonctions rattachées à la Présidence	Situation actuelle	Proposition
Conseiller.ère de Prévention	25	25
Chef.fe de cabinet	0	25

NBI transformée en modulation IFSE

Fonctions Services centraux, communs et écoles	Équivalent pts NBI	Observations
Resp. de service	20	Même rétribution pour tous (écoles, composantes, services centraux et communs)
Resp. Bibliothèque de site	20	
Resp. Prévention	20	Même rétribution pour tous
Resp. adjoint de service	15	À déterminer
Resp. de pôle / chef d'atelier	15	
Assistant de prévention	10	Même rétribution pour tous
Délégué à la Protection des Données	10	Fonction unique à l'échelle de l'établissement
Référent outil / métier	10	À l'échelle d'un site ou de l'établissement (ex : SIFAC, APOGEE, paie, …)

- La modulation équivalente points NBI présentera un avantage net sur la fiche de paie de l'agent :
  Ex : - 10 pts NBI = ~50 € brut = 39€ net (cotisation retraite)
  - modulation IFSE = 50 € brut = 45 € net (sans cotisation)
- Cet avantage mensuel compensera la perte de cotisation retraite au titre de la NBI.

4-
CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE ET COÛT DES PROPOSITIONS

Mise en œuvre opérationnelle de l'IFSE et de la NBI

A compter du 1er septembre 2024

- Prise en compte des situations de faisant-fonction
- Modulations des IFSE
- Mise en œuvre de la cartographie NBI (avec passage en CA)
- Déploiement de la grille IFSE pour les CDD (contrat >= 1 an)

Au 1er janvier 2025

- Mise en œuvre du circuit de révision de l'IFSE (entretien professionnel, prise en compte des promotions)

1er semestre 2025

- Révision de la cotation des postes pour redonner de la cohérence à la répartition dans les groupes
- Révision quadriennale (simplification, lisibilité, attractivité)

Coût des propositions

Mesures proposées	Coût annuel	Coût 2024 (4 mois)*	Date de mise en œuvre
Mise en place de l'IFSE pour les CDD (contrat >= 1 an)	180 000 €	60 000 €	01/09/2024
NBI & Modulations IFSE	50 000 €	17 000€	01/09/2024
Total	**230 000 €** (soit 0,3 % de masse salariale globale)	**77 000€**	

*le dispositif du CIA sera maintenu dans les dispositions votées en 2023, à coût constant (sauf évolution du nb des bénéficiaires)

POINT 6 :
BILAN CIA 2023

Bilan CIA 2023

- **Rappel des objectifs initiaux du CIA 2023 :**
  - Inclure les agents arrivés en cours d'année civile
  - Maintenir une part fixe pour tous les agents
  - Répondre aux retours des agents et des managers par rapport au CIA 2022 :
    - Donner un levier managérial en demandant aux N+1 d'attribuer le niveau de CIA (4 taux possibles dont taux 1 = part fixe)
    - Valoriser les agents selon des critères définis et partagés
  - Revenir aux fondamentaux du CIA dans sa définition réglementaire :
    - Individuel : tous les agents ne bénéficient pas du même montant
    - Annuel : le CIA n'est pas un acquis, il demeure une variable de paie annuelle
  - Arbitrage :
    - 1ère réunion : DGS, DRH et SG pour étudier l'ensemble des demandes dans le respect des préconisations du cadrage,
    - 2e réunion : une commission d'harmonisation composée de la VP CA, du DGS et de la DRH a arbitré l'attribution finale de la part variable du CIA

Critères d'attribution de la part variable du CIA 2023

Le CIA, dont la part variable, a été appréciée selon les critères suivants, notés de 1 à 4 (1 = socle 375€ et 4 = 1500€) :

1. Les responsabilités supplémentaires d'un agent sur l'année de référence :

- Augmentation de la charge de travail : missions supplémentaires à la fiche de poste assumée de façon ponctuelle
- Conduite ou participation active à un projet au sein du service, de la composante/direction, de l'établissement
- Dépassement de fonction ponctuel

2. La contribution à l'équipe sur l'année de référence :

- Agent qui comble une absence au sein de son service
- Agent qui apporte une aide exceptionnelle aux collègues
- Agent qui bonifie l'équipe (évolution des pratiques, gain de temps sur des tâches, …)

Ces critères ont été évalués par le N+1 qui a proposé à chaque directeur de service un niveau d'attribution du CIA souhaité.

Bilan CIA 2023

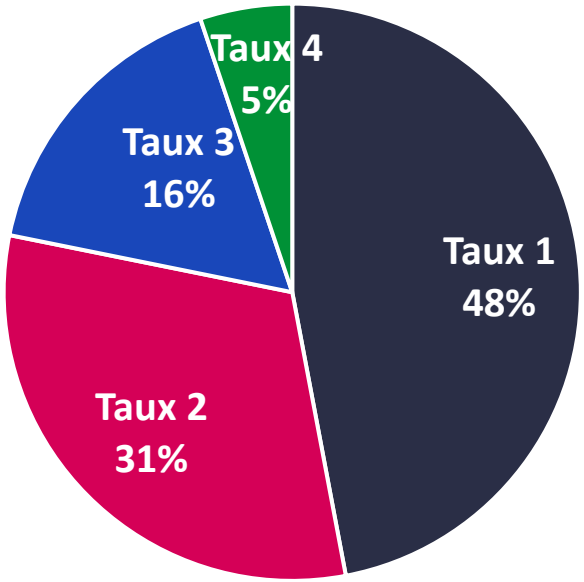
Comparatif CIA 2022 vs CIA 2023

	Nb bénéficiaires	Enveloppe budgétaire
CIA 2022	408	220 K€
CIA 2023	510	410 K€

Objectifs atteints :

- ✓ + 100 bénéficiaires
- ✓ Respecter une hausse maximale de l'enveloppe 2022 à hauteur de +200K€

Répartition des bénéficiaires du CIA par taux



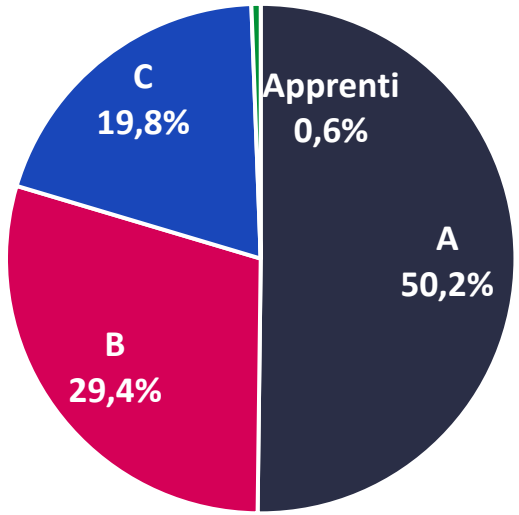
Rappel des cibles :

- Taux 1 (375€) : 50%
- Taux 2 (750€) : 30%
- Taux 3 (1 125€) : 15%
- Taux 4 (1 500€) : 5%

Bilan CIA 2023

Composition des taux				
Cat. Agents	Taux 1	Taux 2	Taux 3	Taux 4
A	53,2%	35,0%	57,1%	84,6%
B	27,8%	36,9%	27,4%	7,7%
C	17,7%	28,0%	15,5%	7,7%
Apprenti	1,3%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%

Répartition des éligibles au CIA 2023



Répartition des agents, par catégorie, dans chaque taux					
Cat. Agents	Taux 1	Taux 2	Taux 3	Taux 4	Total
A	50%	22%	19%	9%	100%
B	44%	39%	15%	1%	100%
C	42%	44%	13%	2%	100%

58 % des cat. C bénéficient d'un CIA variable
56 % des cat. B bénéficient d'un CIA variable
50 % des cat. A bénéficient d'un CIA variable