

Comité de Pilotage CIC-CIB

Mercredi 17 décembre 2014

Compte rendu

<u>Emetteur :</u>	M. RIVIERE	Référent technique CIC
<u>Présents :</u>	Mme LE GAL	SG
	Mme LAY	SGa / Référent promoteur CIC
	Mme NATIVELLE	Adjoint DRH
	Mme KHALES	SG du Calvados
	M. BOURREE	SG de la Manche
	M. GUITER	SG de l'Orne
	Mme LOISEL	DPEP
	Mme ROBINE	DPEP
	Mme BELLOCHE	SAGED
	M. RICHARD	DPE
	Mme MAUROUARD	DEPAP
	Mme LABEYRIE	DEPAP / BPATSS
	Mme ENDRESS	DEFIJ2 – Adjoint référent CIC T2
	Mme BACON	DEFIJ2
	M. LEHOUX	DSI
	Mme DURAND	DSDEN14 – RH
	M. VERGELY	DEFIJ
	Mme WION	DEC
	Mme GOMES	DEFIJ1 – CSP CHORUS
	Mme VILLIGER	DE
	Mme CAILLON	DE1 – Correspondant CIC
	Mme HUOT-MARCHAND	DEPAP
	M. LEYOUDEC	DAAGE
	M. MAGNIER	SCP
	M. JACOB	DIFOR
	Mme DAGORN	DIFOR

1. Introduction par madame la secrétaire générale

L'évaluation de la masse salariale, représentant près de 95% du budget de l'académie, constitue un risque budgétaire significatif. La nécessité de réduire les écarts constatés entre exécutions et prévisions incite à s'assurer de la fiabilité des déterminants utilisés pour prévoir la masse salariale et à améliorer les méthodes actuelles d'élaboration des prévisions. Des solutions à ces problèmes doivent être définies rapidement, afin de disposer des restitutions nécessaires au pilotage de la masse salariale en 2015.

Par ailleurs, il est demandé aux différents responsables de déployer la « culture de contrôle interne » dans leurs services et de favoriser son ancrage dans le fonctionnement courant.

2. Présentation du nouveau schéma de pilotage du CIC dans l'académie

Les caractéristiques attendues du nouveau schéma de pilotage CIC dans l'académie sont les suivantes :

- Une extension du périmètre d'action du COPIL CIC Etat. Cette instance couvre désormais toutes les actions de maîtrise des risques liées au Contrôle Interne Comptable Etat, au Contrôle Interne Budgétaire Etat et aux Systèmes d'Information Financier ministériel (SIFm).
- Une amélioration de la politique d'accompagnement des EPLE dans leur démarche de maîtrise des risques par la création d'un groupe de travail spécifique avec un panel d'acteurs d'EPLÉ élargi (ordonnateurs / comptables / adjoints gestionnaires).
- Une amélioration du suivi de l'ensemble des sphères de CIC de l'académie

3. Objectifs du nouveau plan d'action ministériel de CIC (PAM 2014-2016)

Le Plan d'Action Ministériel de CIC (2014-2016) a pour objectif de prolonger la trajectoire de renforcement du Contrôle Interne, il a été construit selon trois lignes directrices

- Consolider les acquis
- Etendre la démarche de maîtrise des risques et renforcer l'environnement de contrôle
- Communiquer et accompagner le changement

Aussi, dans le cadre de la simplification des concepts et dans un souci de lisibilité du document, ce nouveau plan d'action ministériel a été structuré en cinq volets, chacun destiné à des périmètres et des acteurs spécifiques de la fonction financière ministérielle

- Volet « contrôle interne comptable - CIC Etat »
- Volet « contrôle interne budgétaire - CIB Etat »
- Volet « système d'information financier ministériel SIFm-Etat »
- Volet « contrôle interne comptable et budgétaire – opérateurs du MENESR »
- Volet « maîtrise des risques comptables et financiers MRCF-EPLÉ »

L'ensemble de la documentation du PAM est disponible sur l'espace dédié au CIC de l'intranet académique

5. La gestion des applications des AMM

La politique de gestion des habilitations au système d'information financier constitue un des piliers de tout dispositif de contrôle interne financier. Il s'agit en outre d'un point d'attention spécifique des auditeurs interne et externe. Des dispositifs sont déjà mis en œuvre pour sécuriser l'accès au cœur de Chorus (*Protocole d'accès + Révision périodique des habilitations*). Cette même démarche de sécurisation de la gestion des habilitations doit être maintenant réalisée au niveau des AMM et des SIRH. Pour ce faire, il est demandé aux services académiques concernés de formaliser d'ici le mois d'avril leur procédure selon quelques « règles d'or »

- La formalisation du processus d'habilitation
- La séparation des tâches
- La traçabilité de la gestion des habilitations
- Le contrôle des habilitations
- L'archivage des documents

6. Lancement des travaux sur le contrôle interne budgétaire (CIB)

La conception et la mise en œuvre de méthodes d'évaluation des prévisions partagées contribuent à renforcer la qualité des prévisions de dépense. Cela constitue un levier majeur de la maîtrise des risques budgétaires.

Objectifs attendus pour la partie « dépenses hors titre 2 »

- Renforcer le dialogue de gestion entre les acteurs (Pôle budgétaire / CSP chorus / Services prescripteurs) par l'organisation de réunions de suivi de la gestion
- Définir un calendrier et une charte de gestion
- Consolider la surveillance de la qualité de la comptabilité budgétaire, et ce dans l'ensemble de ses composantes (consommations d'AE/CP, recettes, tranches fonctionnelles, qualité des imputations budgétaires, et états financiers,...). *Une légère adaptation de l'outil « interface budgétaire » sera opérée début 2015 pour permettre l'amélioration du suivi des opérations effectuées sur les AE antérieures.*
- Assurer le caractère soutenable de la gestion au regard des autorisations budgétaires assignées par le ministère tout en veillant à atteindre les objectifs stratégiques de l'académie.

Objectifs attendus pour la partie « dépenses titre 2 »

- Renforcer le dialogue de gestion entre les acteurs (Pôle budgétaire / Coordination paye / Services RH)
- Poser des principes communs de programmation de la masse salariale au sein de l'académie et donner un mode de calcul partagé par les acteurs RH afin d'harmoniser les pratiques. Cette étape d'harmonisation de la méthode utilisée par les services est indispensable dans la perspective d'une maîtrise de la masse salariale. *Afin de dresser un état des lieux des méthodes actuelles de prévision infra-annuelle de la masse salariale et d'appréhender leur degré de diversité, le pôle budgétaire demandera aux responsables RH de détailler leurs méthodes de prévision.*
- S'assurer de la cohérence académique des données de consommation d'effectifs et de masse salariale et analyser les facteurs d'évolution par rapport aux prévisions initiales.
- Permettre un pilotage en cours de gestion à travers un comparatif entre l'exécuté et le prévisionnel. *Un outil dédié sera développé afin de faciliter le rapprochement des données*
- Planifier des réunions de suivi de la masse salariale (mensuelles / trimestrielles)