Juillet 2013 Numéro 1

La dynamique de renforcement du CIC de l'académie de Nantes

Quels sont vos fonctions, en dehors de celle de référent CIC ?

FB : Je suis [principalement] contrôleur de gestion.

MP : Je suis coordonnateur paye et chef du bureau du pilotage budgétaire des crédits de rémunération.

Et vos parcours, vos expériences ?

FB : 13 ans d'expérience [*nota* : dont en EPLE, en Crous, en académie], dont une année sur ce poste.

MP : 12 ans d'expérience [*nota* : dont en université et en académie], sept sur ce poste.

Making of

Temps d'échange entre les référents techniques de l'académie de Nantes et le DCISIF du 10 juillet 2013.
Les commentaires du DCISIF sont indiqués entre crochets.

Les référents techniques de l'académie de Nantes :

- **Mathias Pinçon**, référent technique CIC Titre 2 (à gauche) ;
- **Fawzi Béouche**, référent technique CIC Hors-Titre 2 (à droite).

MEN-MESR Secrétariat général
Direction des affaires financières
Département du contrôle interne et des systèmes d'information financiers

La trajectoire académique de renforcement du CIC

Quels principes de renforcement du CIC le référent promoteur et vous-même avez-vous défini ?

MP : en priorité le déploiement des activités de maîtrise des risques (AMR) clé. Et, naturellement, les campagnes de contrôle spécifiques aux processus Rémunération.

FB : également les AMR-clé en priorité. Avec un travail particulier également sur la constitution du dossier permanent du CIC : un bon point de départ sur le sujet à mon arrivée dans la fonction, bien balisé par la note « organisation du CIC » de septembre 2012.

Quels sont les temps-forts de la démarche CIC ainsi que le rythme des relations entre référents techniques et promoteur ?

MP : les temps de travail collectif réfèrent promoteur - référent technique sont réguliers sans être spécialement programmés. Ils sont de toutes manières systématiques lors de la réception des référentiels et à l'occasion des remontées d'information vers l'Administration Centrale.

Et ils sont nécessaires pour assurer le parfait travail en commun entre [les deux] référents techniques ainsi que le portage de la démarche.

Il y a eu une grande réunion de sensibilisation la première année de diffusion des référentiels...

FB : ...et une autre vers mars 2012, plus spécialisée sur les thématiques hors-rémunérations.

J'ajoute qu'un point sur l'état d'avancement du CIC est abordé systématiquement à l'occasion des 3 réunions annuelles portant sur les applications financières [applications métiers en liaison avec Chorus].

Nous réfléchissons à ce que pourrait apporter la constitution d'un COPIL CIC et sommes preneurs de retours d'expérience [concernant en particulier la composition d'un tel COPIL].

Et si on se projette à moyen terme ?

FB : les organigrammes fonctionnels sont la prochaine étape. Et un chantier sur la sensibilisation/formation au CIC ? [Échanges également sur la modernisation des outils du CIC entre Administration Centrale et Académies].

MP : continuer, en prenant en compte les charges induites par les autres priorités des acteurs.

Dernières questions plus générales

À votre avis, quels sont les principaux savoir-faire / savoirs-être que doit mobiliser un réfèrent technique ?

(Les deux) : la maîtrise des outils [*nota* : propres au CIC mais également bureautiques]. Une bonne connaissance des métiers et des organisations financiers qui permettent d'ancrer la légitimité. Avoir une vision transversale et savoir être force de proposition.

(Les deux) [Échanges également sur le positionnement des référents. Les facteurs-clés identifiés : un référent promoteur au plus haut niveau hiérarchique ; un rattachement hiérarchique direct des référents techniques, ces derniers ayant un positionnement transversal dans l'organisation].

Pour vous, en moins de 10 mots : pourquoi du CIC ?

MP : c'est un gage de professionnalisme.

FB : c'est un bon levier pour ré-interroger les organisations.