Comité de Pilotage CIF

Mardi 3 juillet 2024

Compte rendu

Emettrice :	Mme AUBÉ	Référente CIF
	Mme PERRETTE	Référente technique CIF
Présents :	M. FOSELLE	SG
	Mme GREVERIE	SGa / DBA / Référente promoteur CIF
	Mme LAMART	SGa / DRH
	Mme LAY	SG du Calvados
	M. BOURRÉE	SG de l'Eure
	Mme LE GOFF	representant SG de la Manche
	Mme MAUROUARD	SG de l'Orne
	Mme BOUHELIER	SG de la Seine Maritime
	M. RIVIERE	DAF
	Mme DE BEAUCOUDREY	Responsable de la coordination paye
	M. FERRÉ	DEP
	M. LEYOUDEC	DPE
	Mme LEROUX-LECOQ	DPA
	Mme BURÉ	DPAEL
	Mme ROBERT	DIPER
	M. FOUGERE	DIPE
Excusés :	Mme COCOUAL	SG de la Manche
	M. DEMAZIERES	DPE
	Mme DANGUY	SAGED

- **Présentation de l'installation du COPIL pour le Titre 2**

Suite à la présentation des membres du COPIL, Madame la SGA, directrice du budget académique, référente promoteur CIF rappelle le cadre du COPIL dans le contexte de la réforme de la Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP) issue de l'ordonnance du 23 mars 2022, entrée en vigueur le 1er janvier 2023. Après cinq années d'absence de cette instance académique due entre autre au contexte de la crise du COVID et de la fusion de l'académie de Normandie notamment avec la fusion des bases RH, le COPIL du CIF est remis en place.

M. le SG intervient pour mentionner l'importance de la démarche CIF au sein des services académiques et sollicite les chefs de division et de services RH pour leur adhésion à cette démarche auprès de leur service en vue de son déploiement.

Le COPIL CIF du Titre 2 a pour objet la présentation de l'organisation administrative formalisée mise à disposition des agents afin de maîtriser les risques inhérents à la gestion financière des ressources humaines.

- **Rappel des objectifs du CIF**

Le CIF désigne les dispositifs organisés, formalisés et permanents, décidés par l'encadrement et mis en œuvre par les responsables de tous niveaux, qui visent à maîtriser les risques liés à la réalisation d'objectifs. Pour ce faire, la démarche se base sur tout un ensemble de mesures de « bon sens » destinées à sécuriser les procédures mises en œuvre au sein de l'académie. Le CIF couvre l'intégralité des processus, depuis le fait générateur jusqu'à son dénouement comptable.

- **Présentation des acteurs**

3 niveaux pour les acteurs :

- les gestionnaires : effectuent des contrôles de 1er niveau sous 2 formes : les auto-contrôles et les contrôles mutuels
- les superviseurs CIF : réalisent des contrôles de supervision a posteriori par échantillonnage
- les référents CIF : relaient les informations et la documentation relative au CIF, actualisent l'organigramme fonctionnel, établissent une cartographie des risques et des enjeux, définissent un plan d'action

- **Rappel des outils mis à disposition**

Via l'intranet et le portail métier, la documentation relative au CIF a été mise à jour et à disposition pour permettre le déploiement et le suivi de l'évolution du CIF dans les divisions et les services académiques en charge de la gestion RH.
Les référentiels de contrôle interne ministériels construits par processus sont un support de documentation des risques. Ils listent de manière détaillée, pour chaque processus, les procédures et tâches qui le composent et identifient, pour chacune d'elles, les risques susceptibles de se produire. Pour chaque risque identifié, une mesure correctrice est proposée. Pour le Titre 2, 13 référentiels ministériels sont à dénombrer.

Ces outils permettent l'élaboration de la cartographie des risques. Chaque entité se doit de présenter au titre du dossier permanent du CIF, l'organigramme fonctionnel du service, la cartographie des risques identifiés et le plan d'actions qui en découle.

L'organigramme fonctionnel nominatif sert à décrire l'organisation d'un service. Il consiste à formaliser la répartition des tâches existantes au sein du service.

La cartographie permet l'évaluation de la criticité des différents risques afin de déterminer les actions de couverture à mettre en œuvre en priorité.

Afin de couvrir les risques recensés et hiérarchisés dans la cartographie des risques, il convient de définir des actions de maîtrise. La programmation de ces actions va être réalisée au moyen d'un plan d'actions, qui va formaliser les choix stratégiques retenus par la division en matière de renforcement du CIF.

- **Présentation d'un cas concret**

Le cas d'un agent sans paye ou percevant une paye incomplète est évoqué. Ce cas est choisi car l'ensemble des divisions a été confronté à ce problème. Le processus de prise en charge de l'agent est présenté via le logigramme du référentiel de contrôle interne ministériel, la cartographie et le plan d'action afférents.

Un retour des contrôles de la DDFIP l'analyse également. Cette anomalie est à traiter de manière prioritaire du fait de son impact sur le financier mais également au niveau du domaine social.

- **Trajectoire académique**

Au regard des objectifs fixés dans la feuille de route académique du CIF 2023/2024 datée du 19/10/2023, il en ressort que des actions restent à mener au niveau des cartographies des risques et des plans d'action par entité et au niveau de l'appropriation de l'application AGIR par les agents. Seulement la moitié des cartographies des risques et des plans d'action ont été transmis à la DAF3. Afin d'impliquer l'ensemble des acteurs dans le processus CIF et eu égard à la recommandation n° 13 du rapport de la Cour des Comptes établi le 7 décembre 2023, il convient de formaliser les auto-contrôles et les contrôles de supervision a posteriori et mettre en place un fichier matérialisant les contrôles faits sur les différents actes de gestion (périodicité du contrôle, nom du gestionnaire, date du contrôle, annotations si nécessaire, etc .) Pour ce faire, l'outil de reporting CIC mis en place par l'ex-académie de CAEN va être déployé au niveau de l'académie de Normandie. Cet outil permettra de mesurer la maturité du CIF.

- **Outil reporting CIC (version web)**

Objectif recherché => Mettre en place un outil web destiné à assurer le suivi et la traçabilité des contrôles réalisés par les gestionnaires affectés dans les services de gestion des rémunérations et ainsi répondre à l'un des axes stratégiques du CIF qui consiste à formaliser les plans de contrôle des opérations de gestion et à en assurer la traçabilité.
Le développement et le déploiement de l'outil au niveau académique est à réaliser. Une formation auprès des services utilisateurs sera programmée.

- **Proposition du COPIL**

Demande de Monsieur le Secrétaire Général d'un appui soutenu de l'encadrement au niveau des secrétaires généraux des directions des services départementaux de l'éducation nationale, des chefs de divisions et de services dans la démarche CIF de l'académie. Les procédures de maîtrise des risques financiers sont à s'approprier par tous les agents en charge des points de contrôles du macro-processus « rémunérations » quel que soit le rôle de l'agent, agissant en qualité de gestionnaire, de superviseur CIF ou de référent CIF de l'entité.

Les objectifs fixés pour la fin de l'année 2024 sont la complétude des organigrammes fonctionnels de chaque entité, la réalisation de chaque cartographie et plan d'action. Ces 3 documents dûment complétés sont à remettre à la DAF 3 au titre du dossier permanent du CIF avec comme échéance fixée aux vacances de la Toussaint.

Prochaine réunion du COPIL CIF pour le Hors Titre 2 envisagée en octobre/novembre 2024