

## Révision du régime indemnitaire des personnels titulaires du CNAM

Conseil d'administration du 26 juin 2019

- Vu l'avis du Comité technique du 21 juin 2018 ;
- Vu la délibération du Conseil d'administration du 5 juillet 2018 ;
- Vu l'avis du Comité technique du 4 mars 2019 ;
- Vu la délibération du CA du 13 mars 2019 ;

Considérant la nécessité de créer au Cnam un régime indemnitaire fondé sur la reconnaissance de l'engagement professionnel, des fonctions, des responsabilités, des technicités rares ou particulières et participant de l'accroissement de l'attractivité du Cnam.

### I LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

La mise en œuvre de la réforme de la politique indemnitaire des enseignants chercheurs s'inscrit dans les travaux fin d'année civile 2019. Ces mesures seront effectives à compter de l'année universitaire 2019-2020 après validation par le CS plénier au cours du dernier trimestre de l'année civile 2019.

- L'évolution de la PEDR.
  - 21 bénéficiaires au titre des attributions 2018-2022
  - 16 bénéficiaires au titre des attributions 2017-2021
  - 15 bénéficiaires au titre des attributions 2016-2020

Le montant annuel de la PEDR est aujourd'hui fixé à 4 750€.

La variation du montant annuel de PEDR est plafonnée à 20%. Le plafond de masse salariale allouée à la présente mesure est plafonnée à 66 500 € par an.

- La prime pédagogique et de formation.

Basée sur le principe de reconnaissance de l'engagement pédagogique des enseignants-chercheurs et enseignants agrégés et certifiés affectés dans le supérieur, cette prime devrait entrer en vigueur en 2019.

### II LES PERSONNELS BIATSS

Les mesures inscrites à la présente note s'appliquent à l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires) appartenant aux corps des filières Bibliothèque, Ingénieurs et techniciens de recherche, de formation, d'administration, des personnels sociaux et de santé. Il n'est pas applicable aux agents vacataires, contractuels ni aux fonctionnaires appartenant aux corps des enseignants, des enseignants chercheurs et des psychologues.

#### 1- Principes généraux

Les barèmes de l'IFSE sont fixés par voie d'arrêté interministériel pour chaque corps adhérent au RIFSEEP. Ils comportent un montant minimum forfaitaire non indexé, attaché aux corps et grade. Les

planchers réglementaires constituent les montants minimums d'IFSE à servir mensuellement aux agents.

L'IFSE est liée au corps/grade mais aussi au poste occupé.

Versé mensuellement, son montant constitué d'une base socle à laquelle peuvent s'adjoindre des montants additionnels, s'inscrit dans un barème et fait l'objet d'un réexamen individuel périodique.

L'IFSE est liée à la quotité de temps de travail et à la situation administrative ; elle est réduite au même prorata que le traitement en cas de travail à temps partiel, temps incomplet et selon le cas, réduite ou supprimée dans certaines positions ou situations administratives.

## 2- Les socles indemnitaires

Les socles indemnitaires retenus par le Cnam sont fondés sur plusieurs principes :

- ✓ Principe du « grade » de référence
- ✓ Principe de socles indemnitaires tenant compte des montants antérieurs
- ✓ Principe d'harmonisation partielles des montants proposés par filière. La multiplicité des filières, des corps et des grades génère un foisonnement des montants qui peuvent différer malgré la proximité des grades en termes d'échelonnement indiciaire. L'harmonisation des socles est retenue pour tous les corps des 3 catégories des filières AENES, ITRF et BIB.

### *Pour les mesures prévues pour 2020- 2021*

- ✓ Un principe général est retenu : le classement d'un emploi dans un groupe de fonctions est effectué en fonction du grade.

## 3- Les axes prioritaires au sein du Cnam

- ✓ La reconnaissance du décalage statut-fonction pour les agents de catégories C, B et ASI (mesure 2019)
- ✓ La valorisation des métiers sous-tensions (mesure 2020 et 2021)
- ✓ L'exercice de fonctions et responsabilités particulières (mesure 2020 et 2021)

Les montants seront attribués en fonction des barèmes décrits ci-après et des travaux liés à la cartographie des emplois du Cnam.

Un montant additionnel peut être servi, en plus du socle indemnitaire par grade, dans la limite des plafonds réglementaires, lorsque la fonction occupée répond à certains critères professionnels.

Ces montants ne seront plus versés en cas de cessation des fonctions y ouvrant droit dans la mesure où ces montants additionnels sont conditionnés à l'exercice effectif des fonctions et donc susceptibles de révision.

### **a) La reconnaissance du décalage statut fonction pour les agents de catégories C, B et niveau ASI (2 composantes) - MESURE 2019**

Le décalage statut fonction des agents de catégories C, B et ASI est une priorité dans la reconnaissance de l'engagement des agents et du travail fourni, dans la mise œuvre d'une politique cohérente des rémunérations et la fidélisation des agents.

### Composante n°1 : Le rehaussement des socles indemnitaires

Cette première mesure vise à valoriser cette reconnaissance par le rehaussement du barème indemnitaire du CNAM.

Le rehaussement du barème entrera en vigueur à compter du 01/07/2019 et ne constitue en aucun cas un critère déterminant dans l'attribution d'autres modulations prévues à la politique indemnitaire du Cnam.

Cette mesure est applicable à l'ensemble des agents en activité à l'exception des agents dont l'IFSE actuellement versée présente déjà une modulation supérieure à :

- 14 % du socle 2018 pour les agents de catégorie C ;
- 12% du socle 2018 pour les agents de catégorie B.

Composante n°1				
Filière AENES et ITRF et BIB	2018		2019 (01/07/19)	
	Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuel
C	220	2 640	250	3 000
B	250	3 000	280	3 360
A niveau ASI	310	3 720	310	3 720
A niveau IGE / AAE	390	4 680	390	4 680
A niveau IGR / APAE/ Conservateur	550	6 600	550	6 600

Le nombre de bénéficiaires identifiés à ce jour est de :

- 226 agents de catégorie C
- 169 agents de catégorie B

Le montant de masse salariale dédiée à cette mesure est évalué à 131 674 € par an.

### Composante n°2 : Montant additionnel d'IFSE lié à la reconnaissance de la qualification

Un second levier prévoit le versement d'une modulation de l'IFSE pour les agents dont la fonction exercée correspond d'après les différents référentiels métiers à des fonctions de catégorie supérieure à celle de l'agent qui l'occupe.

Composante n° 2		
	Socle indemnitaire 2019	Reconnaissance de la qualification
Montants mensuels		
C	250	30
B	280	30
A niveau ASI	310	50
A niveau IGE / AAE	390	
A niveau IGR / APAE/ Conservateur	550	

Cette mesure est applicable à l'ensemble des agents en activité identifiés au travers de l'étude menée par la direction des ressources humaines du Cnam, sous couvert de la validation du chef de service et à l'exception des agents dont l'IFSE actuellement versée présente déjà une modulation supérieure à :

- 12 % du socle 2019 pour les agents de catégorie C
- 11% du socle 2019 pour les agents de catégorie B
- 16% du socle pour les agents de catégorie A

Une première étude a permis d'identifier 207 situations à priori.

- 149 agents de catégorie C
- 43 agents de catégorie B
- 18 agents de catégorie A niveau ASI

L'enveloppe de masse salariale dédiée à cette mesure est fixée au maximum à 79 920€ par an.

**b) Montant additionnel d'IFSE lié à l'expertise, au savoir stratégique et/ou spécifique (métiers sous-tension) - MESURE 2020-2021**

Au-delà des fonctions ou des responsabilités exercées, des agents peuvent avoir des compétences de haut niveau et jouer un rôle d'expert sur un domaine de savoir spécifique ou stratégique pour l'établissement.

Il s'agit notamment de fonctions à technicité particulière. Ces fonctions peuvent connaître des difficultés/ impossibilités de remplacement en cas d'absence ou de départ et des difficultés de recrutement. Ce sont les métiers dits en tensions ou des métiers émergents.

La liste des métiers en tension est régulièrement mise à jour au travers les enquêtes « besoin en main d'œuvre » de pôle emploi et donne un aperçu des domaines concernés aujourd'hui en France :

- ✓ Cadre de l'audit et du contrôle
- ✓ Techniciens des services comptables et financiers, technicien des services administratifs, employés de la comptabilité
- ✓ Ingénieur production et exploitation des systèmes d'information, informaticien d'étude, informaticien expert, chef de projet informatique.
- ✓ Techniciens des services aux utilisateurs en informatique, techniciens d'étude et de développement en informatique
- ✓ Conducteurs de travaux (bâtiments)
- ✓ Logistique : intervention technique d'exploitation logistique
- ✓ Cadres des ressources humaines
- ✓ Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)

Cette liste pourra évoluer avec le temps et l'avancée des travaux de cartographie des emplois.

	Solde Indemnitaire 2019	Reconnaissance de la qualification	Métiers sous-tension
Montants mensuels			
C	250		80
B	280		100
A niveau ASI	310		150
A niveau IGE / AAE	390		200
A niveau IGR / APAE/ Conservateur	550		

Ce montant additionnel permet de concilier un barème lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités et la possibilité d'attribuer un montant additionnel pour se doter de compétences recherchées et nécessaires au Cnam, soit pour sécuriser des missions structurantes du Cnam, soit pour se moderniser.

### c) Montant IFSE lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités particulières - MESURE 2020-2021

Les travaux de cartographie des emplois au sein du Cnam débuteront à compter du dernier trimestre de l'année civile 2019. Ces travaux permettront la mise en œuvre de la dernière phase du RIFSEEP et viendront consolider les mesures présentées ci-dessus.

Cette composante valorise des responsabilités importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'équipe. Elle correspond aux groupes 1 et 2 de la cotation des emplois.

La variabilité des montants pour une même fonction pourra être encadrée dans une fourchette pour prendre en compte les plus ou moins grandes responsabilités confiées.

La gestion de cette prime n'est pas organisée sous la forme d'une campagne de demandes de cotations ou de révision de cotation. Elle est organisée dans le cadre de l'élaboration d'une cartographie des emplois du Cnam et d'un recensement exhaustif des postes accompagné d'une description de ceux-ci. Ainsi aucun poste ne sera oublié dans le champs d'étude.

L'octroi de ce montant lié à l'exercice de fonctions et de responsabilités est soumis à deux conditions :

- ✓ Une obligation de formation régulière et approfondie, ou d'accompagnement à la fonction d'encadrant
- ✓ L'exercice effectif des fonctions d'encadrement et notamment l'animation du collectif de travail, la communication interne, la conduite des entretiens professionnels, les marges d'appréciation et la prise de décision.

Cette mesure ne pourra entrer en vigueur qu'à la clôture du travail de cartographie des emplois prévue à horizon 2020-2021.

Le montant de masse salariale allouée pour la mise en œuvre de ce troisième axe est aujourd'hui fixé à 120 000€

#### 4 Le réexamen de l'IFSE

L'IFSE fait l'objet d'une actualisation technique automatique en cas de changement de grade.

Une modification des fonctions exercées peut conduire à une variation du montant de l'IFSE à la hausse ou à la baisse. En cas de changement de corps / grade la détermination du groupe de fonction est effectuée en référence au nouveau grade de l'agent.

