



le cnam

**Conseil d'administration du 13 mars 2019**

**PROGRAMME DE REVISION DE LA POLITIQUE DE REGIME  
INDEMNITAIRE DES PERSONNELS DU CNAM**

Direction des ressources humaines

## A. CONTEXTE ET ENJEUX

### I – Les instances

Le Conseil d'administration, dans sa séance du 5 juillet 2018 « a demandé à la direction de lui présenter, d'ici juillet 2019, un programme de révision de la politique de régime indemnitaire pour l'ensemble des personnels ».

Le Comité technique, dans sa séance du 21 juin 2018, a acté la dernière phase de basculement vers le RIFSEEP des anciens régimes indemnitaires et a demandé que soit lancée une réflexion collective de mise en œuvre de ce dispositif indemnitaire.

### II – Les enseignants

Pour les enseignants, les enjeux principaux sont notamment :

- Le soutien au développement de nouvelles missions grâce à une évolution du référentiel (ex : développement de l'international);
- L'évolution de la PEDR pour accroître l'attractivité du Cnam

### III - BIATSS : la réforme du RIFSEEP

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Au Cnam, le RIFSEEP a été déployé techniquement, avec une transposition des anciennes primes au « format » RIFSEEP.

Toutefois, reste à mettre en œuvre « l'esprit » de cette réforme, qui répond à plusieurs des enjeux du Conservatoire.

#### Les enjeux RH au Cnam

- Difficultés de recrutement dans certains métiers ou sur certaines fonctions ;
- Décalages statut - fonction ;
- Régime indemnitaire actuel déconnecté des fonctions (uniquement lié au corps et au grade de l'agent) ;
- Chantier à mener sur la NBI : un régime indemnitaire coûteux et inégalement réparti du fait du nombre de points limité dont dispose l'établissement.

## B. AXES DE TRAVAIL ET CALENDRIER : PROPOSITIONS

### I – Les enseignants

- Groupe de travail sur le référentiel enseignants, afin de mieux valoriser les activités répondant aux priorités stratégiques de l'établissement.
  - **Horizon 2019**
  
- Lancement d'une réflexion sur la revalorisation de la PEDR afin d'améliorer l'attractivité du Conservatoire.
  - **Horizon 2020**

## II – Les BIATSS

Lors du CT du 21 juin 2018, la direction a présenté quelques uns des axes qui pourraient orienter le chantier indemnitaire. Depuis, la Direction des ressources humaines a entamé un travail d'analyse visant à instruire ces axes et à estimer le coût pour l'établissement de leur déploiement.

**AXE 1** : La reconnaissance des décalages statuts fonctions.

- Horizon 2019

**AXE 2** : L'amélioration des régimes indemnitaires des personnels percevant les rémunérations les plus modestes.

- Horizon 2019

**AXE 3** : La reconnaissance de toutes les fonctions exercées au sein de l'établissement, par la mise en place d'une cartographie des postes et des métiers sous tension, nécessitant la mise en œuvre de leviers d'attractivité. Cet axe inclue le chantier sur la NBI.

- Mise en place progressive entre 2020 et 2022

## C. Financement de la révision du régime indemnitaire

La question du financement aura lieu dans le cadre du débat d'orientation budgétaire au conseil d'administration. Différents leviers devront être évalués et discutés :

- Enveloppe à prévoir au budget initial
- Masse salariale non utilisée en fin d'année / optimisation de la masse salariale
- Redéploiement de la masse salariale
- Augmentation des ressources propres
- Travail sur le taux de saturation