



Réunion d'échanges ITA

Délégation régionale Paris IDF

Centre-Est - Juin 2022



Sommaire

- Présentation du pôle RH
- Mobilité
- RIFSEEP
- Formation continue
- Dispositifs de promotion



Présentation du Pôle RH

Missions et activités

Quels acteurs au pôle RH ?



Quels acteurs au pôle RH ?

- Développement des carrières et des compétences

Développement des carrières et des compétences

Recrutement-Carrière-Mobilité :

Margaret Ngo-Long N.

Formation continue :

Responsable Formation : Magali Leveux

Chargée de Formation : Christina Ladjyn - Abauzit

➤ Secteur RCM : rcm.dr-paris6@inserm.fr

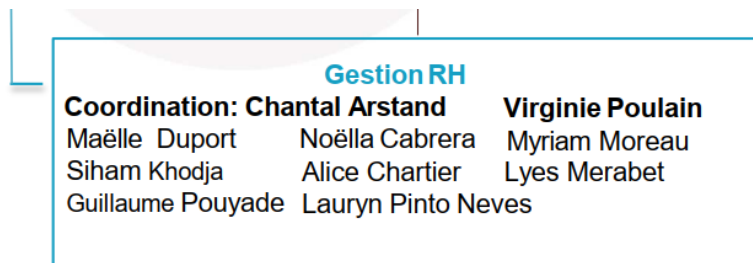
- gère les différentes campagnes RH (Ariane, Gaia Appréciation, Promotion, Gaia CDD, Gaia titularisation, ...)
- accompagne les agents dans le suivi et l'orientation de leur carrière.

➤ Secteur Formation : formation.dr-paris6@inserm.fr

- élabore le plan de formation annuel en fonction des besoins exprimés chaque année lors de l'entretien d'appréciation,
- accompagne les agents dans leurs besoins en formation.

Quels acteurs au pôle RH ?

- **Gestion RH** : coordinationrh.dr-paris6@inserm.fr



Assure, dans le respect de la réglementation, la gestion administrative de la carrière des personnels titulaires et non titulaires (recrutements et renouvellements de CDD, congés, avancements, retraite, paie, ...)

→ Répartition de gestion par portefeuille d'unités

Quels acteurs au pôle RH ?

Service médico-social

Dr. Aurélie Rousselet

Assistante médicale : Christine Tanga

Assistante sociale : Djamilia Fekir

- **Service médecine du travail :**
medprev.idf@inserm.fr

Assure la protection de la santé des agents, conseille et informe le personnel pour améliorer les conditions de travail et assure l'adéquation entre l'état de santé et le poste de travail.

- suivi des personnels hors sites Collège de France, Institut Pasteur, Institut Curie (convention avec les partenaires pour ce suivi)

- **Assistante social :**

- **Djamilia FEKIR** **djamilia.fekir@inserm.fr**

Ecoute, informe et oriente les personnels dans différents domaines : travail, vie quotidienne, loisirs, budget et santé.

- **La Conseillère en économie sociale et familiale** **cesf.drh@inserm.fr**

interlocutrice privilégiée en matière de mutuelle et prévoyance, logement/hébergement, budget et dans les démarches administratives à l'arrivée en France de chercheurs étrangers.



La mobilité

Contexte

- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique → introduction du droit à la mobilité dès lors que l'organisme d'accueil est favorable
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique
 - Adoption des LDG afin d'assurer le droit à la mobilité et de leur permettre aux agents de construire un parcours professionnel cohérent et enrichissant

Mobilité interne

La mobilité interne répond à une attente de l'agent et à un besoin de la structure d'accueil.

Elle vise l'adéquation entre le profil du candidat et le poste.

- Calendrier
 - Campagne de mobilité : du début février jusqu'à début mars
 - Dispositif de mobilité continue : entre mai et octobre
- Consultation des offres de mobilité sur le [site RH](#) de l'Inserm
 - Candidature sur un profil d'un niveau de corps égal
 - Possibilité de candidater sur un corps immédiatement supérieur ou inférieur
→ mobilité de fonction sans changer de corps



IMPORTANT

Candidater sur des offres publiées

Mobilité interne

- Dossier de candidature à adresser à la structure qui recrute et à déposer dans Gaia Mobilité (pour le suivi par le Pôle RH)
 - Si votre candidature a été retenue : processus d'arbitrage suivi et géré dans Gaia Mobilité
 - Une durée de 4 ans sur le poste (période de stage incluse) est attendue avant d'effectuer une nouvelle mobilité. Dans le cas contraire, la demande fera l'examen d'une analyse approfondie



IMPORTANT

Le projet de mobilité est à votre initiative, l'information de ce projet à votre structure vous appartient. Le pôle RH ne communiquera pas cette information

Mobilité interne

Accompagnement particulier en cas de mobilité :

- Pour suivi de conjoint-e
- Redéploiement à la suite d'une structure fermée
- Reconversion professionnelle pour raison de santé

→ Prendre contact avec le secteur Développement des carrières et des compétences

Mobilité externe : les deux principales modalités

Le détachement

- « Mobilité » effectuée au sein d'un autre établissement public
- Rémunération garantie et servie par l'organisme d'accueil
- Conservation du droit à l'avancement et du lien avec l'Inserm pour une possibilité de réintégration au terme du détachement

La disponibilité pour motif de convenances personnelles

- Suspension de carrière à l'Inserm et de rémunération
- Durée de disponibilité maximale de 10 ans par période de 5 ans maximale et sous conditions

La mobilité

- Pour aller plus loin :
 - Intranet > Ressources humaines > Carrière > Mobilité
 - Le guide de la mobilité des Ingénieurs, Techniciens et Administratifs à l'Inserm
 - Le guide de la mobilité internationale à l'Inserm
 - Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité



Le RIFSEEP

Régime indemnitaire de fonctions,
sujétions, d'expertise et engagement
professionnel

Contexte

- Démarche de refonte et simplification du système indemnitaire au sein de la fonction publique d'Etat
- Outil indemnitaire qui a remplacé la plupart des primes et indemnités existantes (PPRS, prime de technicité, prime informatique,...)
- Cadre indemnitaire commun à la grande majorité des fonctionnaires de l'Etat

Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Régime indemnitaire avec 2 composantes :

L'IFSE

**Indemnité de Fonctions,
de Sujétions et d'Expertise**

- Valorise l'exercice des fonctions, les parcours professionnels, l'expérience
- Liée au poste occupé
- Fondée sur des critères professionnels objectifs
- Attachée **au groupe de fonctions** de l'agent
- Versée mensuellement
- Fait l'objet d'un réexamen périodique

Le CIA (facultatif)

Complément Indemnitaire Annuel

- Reconnaît l'engagement professionnel et la manière de servir
- Lié à la personne, à sa manière d'occuper le poste
- S'appuie sur l'appréciation de l'activité de l'agent opérée dans le cadre de l'entretien annuel
- Versé annuellement
- Montant non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre

Focus sur l'IFSE

Montant socle d'IFSE → barème déterminé en fonction du corps et de groupe de fonction dans le corps

Montants additionnels facultatifs

1. Composante 1 : « technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions »
2. Composante 2 : « sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement »
3. Composante 3 : « encadrement, coordination, pilotage, conception »

Ces montants additionnels facultatifs sont liés à la fonction occupée et donc révisables en cas de changement de fonction.

Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

Rappel des différentes mesures appliquées :

- Septembre 2017 : Mise en œuvre du RIFSEEP
- **Novembre 2018 : Positionnement des agents dans les groupes de fonction**
- Juillet 2019 : Revalorisation des socles indemnitaires IFSE
- Janvier 2021 : Revalorisation des socles indemnitaires IFSE
- Septembre 2021 : Revalorisation quadriennale des IFSE à hauteur de 2,5% du socle indemnitaire
- Janvier 2022 : Revalorisation des socles indemnitaires IFSE

Focus sur le positionnement des agents dans les groupes de fonction – Novembre 2018

- Démarche d'analyse des fonctions pilotée par l'observation des métiers du DRH :
 - Méthodologie fondée une cartographie des fonctions communes exercées par les personnels ingénieurs et techniciens réalisés par le MESR
 - Concertations mises en place par le biais de groupes de travail constitués de représentants en laboratoires, en DR et au sièges et échanges avec les partenaires sociaux pour l'adapter aux spécificités de nos métiers
- ➔ Elaboration d'une cartographie de positionnement des fonctions de l'Inserm déclinée en 3 environnements :

Laboratoires, DR et Siège

Réexamen de l'IFSE

- Le réexamen a lieu en cas de :
 1. Changement de fonctions
 2. Changement de corps et de grade
 3. En l'absence de changement de fonction, tous les 4 ans

Dans le cadre d'un changement de fonctions, la structure doit nous faire parvenir une demande de réexamen de l'IFSE la détaillant.

Qu'est-ce que le RIFSEEP ?

- Pour aller plus loin :
 - Intranet > Ressources humaines > Rémunération > Primes et indemnités
 - Note de présentation du RIFSEEP à l'Inserm



La Formation continue

Contact formation continue

formation.dr-paris6@inserm.fr

- **Christina LADJYN-ABAUZIT** Chargée de formation
christina.ladjyn@inserm.fr 01 48 07 34 38

Qu'est ce que la formation continue ?



Cadre

- Acquisition dans le cadre professionnel (via l'employeur)

Organisation

- Peut être discontinuée (selon durée et type)
- Sur le temps de travail en priorité

Durée

- Minimum 1 jour

Evaluation de l'acquisition de compétences

- Évaluation possible mais pas obligatoire
- Peut être sanctionnée par un diplôme ou un certificat

Objectifs

- Vise à maintenir, achever ou développer la compétence des travailleurs

Quels acteurs à la formation ?

BFSSR NATIONAL

- Elaboration du plan de formation national
- Organisation des actions collectives nationales
- Ecole de l'Inserm Liliane Bettencourt et Ecole de l'Inserm Pfizer Innovation France
- Séminaires recherche et santé
- Ateliers de formation

Délégation Régionale

Chargée de formation

- Elaboration du plan de formation régional
- Organisation et gestion des actions de formation collective régionale
- Instruction des demandes individuelles

Structures de recherche

CoF

- Recensement des besoins de formation des agents
- Diffusion des informations
- Recensement des savoir-faire et des possibilités de transfert de compétences au sein de la structure

Organisation des actions de formation en IDF

Chargée de formation	Délégation régionale	Thématiques
Barro SOW	Inserm ADS	Administration-Budget-Comptabilité- Domaine juridique-Ressources humaines- communication
Julie MAZEL N.	DR PARIS IDF Centre Nord	Génome-Transcriptome-Génétique- Biologie Moléculaire-Biochimie-Protéome- Hygiène et sécurité
Christina LADJYN-ABAUZIT	DR PARIS IDF Centre Est	Expérimentation animale-Langues- Préparation concours-Biologie cellulaire- Histologie-Réceptorologie-Immunologie- Imagerie cellulaire
Nathalie SUZANNE	DR PARIS IDF Sud	Informatique-Bureautique-Statistiques- Imagerie numérique-Bioinformatique- Biologie structurale

Les dispositifs de formation

Offre collective	Demande individuelle
<ul style="list-style-type: none">• Formations nationales• Formations inter-régionales• Formations régionales	<ul style="list-style-type: none">• Formations hors catalogue Inserm• Période de professionnalisation• Congé de formation professionnel (CFP)• Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)• Bilan de compétences• Tutorat• Compte personnel de formation (CPF)



Demande individuelle seulement pour les personnes rémunérées par l'Inserm

IMPORTANT

Focus Compte personnel de formation

Principe

- Garantir l'accès à la formation tout au long de la vie, quelque soit l'employeur
- Uniquement à l'initiative de l'agent

Objectifs

- Renforcer l'autonomie et la liberté d'action, sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité
- Acquérir des compétences pour la mise en œuvre de son projet professionnel

Focus Compte personnel de formation *suite*

/! Attention : contrairement au privé la fonction publique fonctionne toujours **en heures** de formation et **pas en euros**

- Utilisable selon le nombre d'heures disponibles : à voir sur www.moncompteformation.gouv.fr

Alimentation du compte de 25h/an dans la limite de 150h

Depuis 2021, l'Inserm a fait le choix de la mise en place des campagnes sur un rythme semestriel.

Un accompagnement du projet et avis sur la recevabilité des demandes est proposé par le secteur Développement des carrières et des compétences de la délégation ainsi qu'une analyse par le comité d'analyse national.

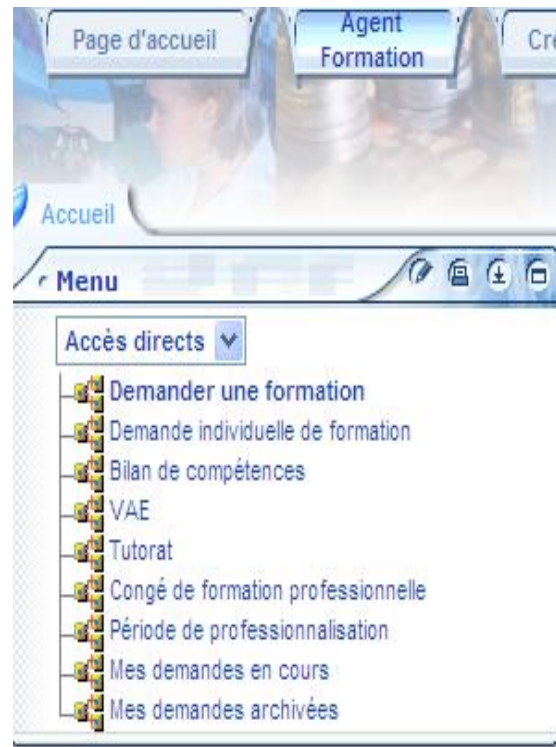
S'inscrire à une formation collective ou individuelle

Collective

- Etre attentif pour les demandes de formations collectives :
« demander une formation » ≠ de « Demande individuelle de formation »
- S'assurer que le DS ou CE a bien reçu la demande et qu'il va la traiter impérativement avant la date limite d'inscription

Individuelle

- Contacter la Chargée de formation pour un rendez-vous
- Adresser la demande avec les pièces justificatives (programme, devis etc.) au service formation. Si vous les avez déjà.



IMPORTANT

Les demandes non traitées par le DS/CE ne sont pas analysées par le service formation

Etre acteur de sa formation, c'est :

- Entretenez-vous de vos projets avec votre **responsable hiérarchique** : entretien de formation annuel (GAIA)
- **Emettez vos besoins** afin d'aider à bâtir le plan de formation: recueil de besoin réalisé via Gaia pour les ITA et via EVA pour les chercheurs
- **Contactez la Chargée de formation** Christina LADJYN-ABAUZIT, **le Conseiller RH** : entretien possible au fil de l'eau, toute l'année



Les dispositifs de promotion

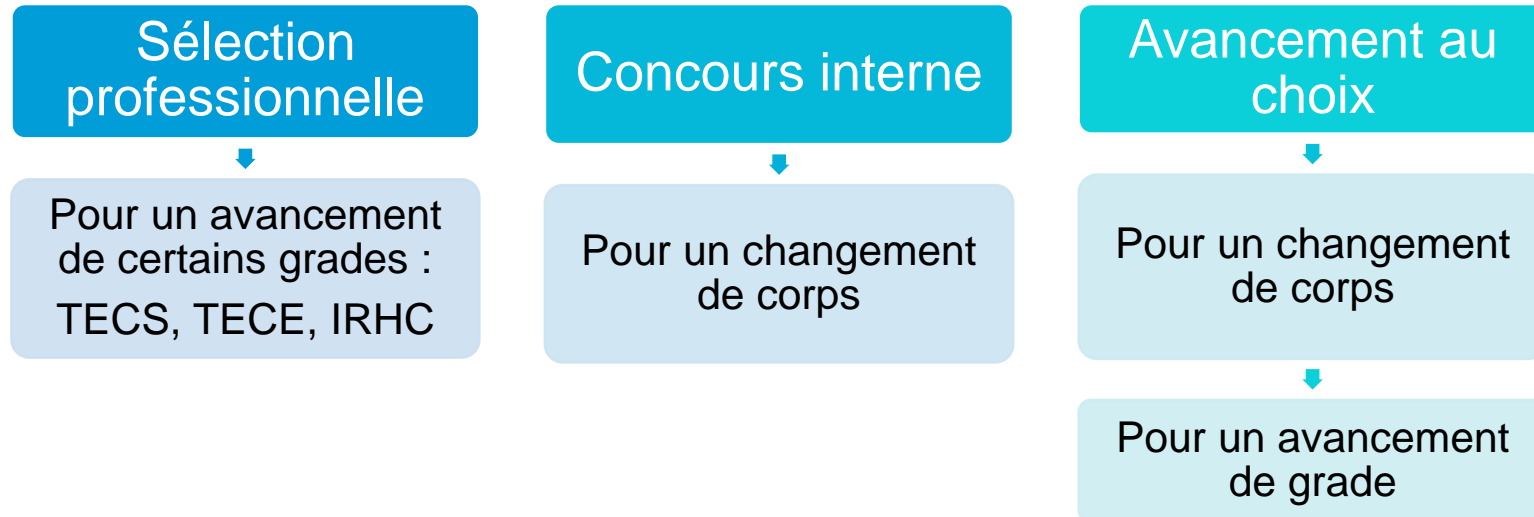
Politique de promotion à l'Inserm

Reconnaitre la valeur professionnelle de ses personnels, leurs compétences, leurs qualifications et leur engagement au service des missions de l'Institut

L'agent est le principal acteur de son évolution professionnelle

Quels dispositifs de promotion ?

Plusieurs possibilités pour bénéficier d'une promotion
(changement de corps / avancement de grade)



Concours internes : quelles possibilités ?

- Possibilités de promotion prévues par les textes
 - IR : nombre total < 50 % du nombre total des postes à pourvoir par voie de concours externe
 - IE : nombre total < 50 % du nombre total des postes à pourvoir par voie de concours externe
 - AI : nombre total < 50 % du nombre total des postes à pourvoir par voie de concours externe
 - TR : nombre total < 50 % du nombre total des postes à pourvoir par voie de concours externe

Concours interne : quelles conditions ?

- Etre en fonction à la date de clôture des inscriptions
- Remplir les conditions d'ancienneté prévues réglementairement au 1^{er} janvier de l'année de concours

AT → TR
4 ans de services
publics

TR → AI
4 ans de services
publics

AI → IE
5 ans de services
publics

IE → IR
7 ans de services
publics dans un
corps, cadre
d'emploi ou emploi
de catégorie A

→ Informations disponibles sur [Insermpro](https://www.insermpro.fr)

Le concours interne : comment et quand ?

- Dossier à déposer sur Gaia Concours interne
- Concours internes organisés par groupe de BAP : ABCD et EFGJ
- Calendriers
 - Inscriptions : mi-février
 - Clôture des inscriptions : mi-mars
 - Epreuves d'admissibilité : à partir de fin avril
 - Epreuves d'admission : à partir de mi-mai
 - Nomination : 1^{er} juillet de l'année du concours

La sélection professionnelle : quelles conditions ?

- Remplir les conditions d'ancienneté prévues réglementairement entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de promotion

TECN → TECS

Etre au 4^e échelon

Et

3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B

TECS → TECE

Justifier d'un an au 5^e échelon

Et

3 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B

IR2 → IRHC

Etre au 7^e échelon

Et

8 ans de services effectifs dans le grade des IR2

IR1 → IRHC

8 ans de services dans le corps des IR

La sélection professionnelle : comment et quand ?

- Dossier à déposer sur Gaia Sélection professionnelle
- Calendriers
 - Inscriptions : mi-janvier
 - Clôture des inscriptions : mi-février
 - Epreuve d'admission : à partir de mai
 - Promotion : 1^{er} janvier de l'année du concours ou date à laquelle les conditions d'ancienneté sont atteintes durant l'année du concours
- Pas d'épreuve d'admissibilité,
Tous les candidats sont auditionnés toutes BAP confondues

Avancement au choix : quelles possibilités ?

- Possibilités de promotion prévues par les textes
 - IR : jusqu'à 1/5^{ème} appliqué à 5% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des IR au 31/12/N-1
 - IE : jusqu'à 1/3 appliqué à 5% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des IE au 31/12/N-1
 - AI : Entre 1/5^{ème} et 1/3 appliqué à 5% de l'effectif des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le corps des AI au 31/12/N-1
 - TR : jusqu'à 2/5^{ème} du nombre de nomination dans le corps des TR

Avancement au choix : quelles conditions ?

- Conditions de promouvabilité pour un changement de corps, prévues par les textes :

AT → TR

9 ans de services publics au 1^{er} janvier de l'année de promotion

TR → AI

8 ans de services publics dont 3 ans en catégorie B

AI → IE

9 ans de services publics dont 3 ans en catégorie A

IE → IR

9 ans de services publics dont 3 ans en catégorie A

Avancement au choix : quelles conditions ?

- Conditions de promouvabilité réglementaires pour un avancement de grade

AT → ATP2 : Etre au 5^e échelon d'AT et 5 ans de services effectifs dans ce grade

ATP2 → ATP1 : Justifier d'1 an dans le 4^e échelon d'ATP2 et 5 ans de services effectifs dans ce grade

TECN → TECS : Justifier d'1 an au 6^e échelon Et 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B

TECS → TECE : Justifier d'1 an au 6^e échelon Et 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B

IECN → IEHC : Justifier d'1 an au 8^e échelon Et 9 ans de services effectifs en catégorie A

IR2 → IRHC : Etre au 7^e échelon

IR1 → IRHC : Etre au 5^e échelon

Avancement au choix : quelles conditions?

- Condition de proposition d'avancement par le supérieur hiérarchique
- Processus issus de la campagne d'appréciation des ITA -> évaluation au regard des dossiers d'appréciation validés (avant la clôture de la campagne)

Avancement au choix : comment et quand ?

- Processus d'évaluation des dossiers en 2 temps :
 - Par la Réunion d'analyse régionale – RAR (classement des priorités) : entre juin et septembre
 - Par la Réunion d'analyse nationale – RAN (proposition des dossiers retenus au PdG, qui décide des agents promus) : entre octobre et novembre
 - Résultats prononcés par le PdG : à partir de décembre

Avancement au choix : focus sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) de promotion

- Jusqu'en 2019 : Consultation des CAP dans le cadre de la campagne de promotion au choix
- Depuis 2020 : En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique
 - Adoption des LDG dont l'objectif est de donner une orientation, des priorités et des critères pour une harmonisation et une transparence en matière de promotion

Avancement au choix : focus sur la RAR

- Membres constitués :
 - des directeurs de structure ou leur représentant
 - d'experts RH
- Analyse des dossiers :
 - par au moins 2 rapporteurs
 - au regard d'une grille d'évaluation commune à tous les dossiers basée sur les critères de promotion prévus par les LDG :
 - Les compétences professionnelles
 - Le travail en équipe et l'encadrement
 - Le parcours professionnel sur l'ensemble de la carrière

Avancement au choix : focus sur la RAN

- Membres constitués d'experts des différents métiers exercés à l'Inserm (composition publiée sur l'Intranet pour une période donnée)
- Analyse des dossiers sur la base des propositions de la RAR
 - Travail visant à retenir les dossiers qui répondent le mieux aux critères de promotion

Avancement au choix

- Tout agent a la possibilité de s'adresser au RRH pour bénéficier d'un retour sur l'analyse de son dossier.
- L'agent peut bénéficier d'un accompagnement lui permettant d'analyser les perspectives d'évolutions professionnelles.

Les dispositifs de promotion

- Pour aller plus loin :
 - Intranet > Ressources humaines > Carrière > Progression et évolution > Ingénieurs et techniciens >
 - Guide du candidat – Concours interne
 - Guide de la sélection professionnelle
 - Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels

Merci de votre attention !