

## Poursuivre la requalification des emplois et leur réduction

L'évolution globale des emplois budgétaires du Trésor public entre 2005 et 2006 s'est traduite par un double mouvement de requalification inter-catégorielle et de réduction de leur niveau global, à hauteur de 800 emplois. Le volume des équivalents temps plein travaillés (ETPT) qui compose le plafond d'emploi – notion issue de la LOLF – de la DGCP a été arrêté à 55 104.

### Le plan de qualification 2005

Le plan de qualification 2005 est établi au vu de l'évolution démographique des différents corps et catégories, du nombre d'agents pouvant prétendre à une promotion et des perspectives d'évolution des métiers et des missions. Il permet de renforcer la gestion prévisionnelle des compétences et se compose d'un volet inter-catégoriel et d'un volet intra-catégoriel.

En 2005, il intègre des promotions spéciales pour les agents de la Redevance.

#### VOLET INTER-CATÉGORIEL

374 promotions exceptionnelles de C en B et 144 promotions de B en A ont été prononcées.

#### VOLET INTRA-CATÉGORIEL

Toutes catégories confondues, les accès aux grades terminaux ont été privilégiés. Ainsi, ce sont 1 364 promotions au NEI et 862 promotions au B3 qui ont été prononcées. Quant aux grades de 2<sup>e</sup> niveau, les taux de promotion : 75,85 % à l'échelle 5 et 24,13 % au B2 restent très attractifs.

Au sein de la catégorie A, les promotions de B en A ont donné lieu à un repyramidage de 137 emplois budgétaires (hors Redevance) décomposés en 46 emplois d'inspecteurs, 52 emplois de receveurs-percepteurs, 8 emplois d'inspecteurs principaux, 25 emplois de trésoriers-principaux et 6 emplois de receveurs des finances.

### La réduction des emplois

La mise en œuvre des 800 non-remplacements de départs en retraite au titre du PLF 2006 s'est appuyée sur l'outil de répartition des emplois (ORE). Cet outil est une aide à la décision pour l'allocation des emplois entre départements puis, au niveau déconcentré, entre structures. Il permet de garantir une allocation équitable des moyens disponibles en s'appuyant sur une analyse comparative de la répartition des charges sur l'ensemble du territoire, complétée par la prise en compte de critères tels que les enjeux financiers ou le taux de rotation des effectifs.

Cet outil intègre l'impact des évolutions du périmètre et des conditions d'exercice des missions au sein du réseau du Trésor public.

