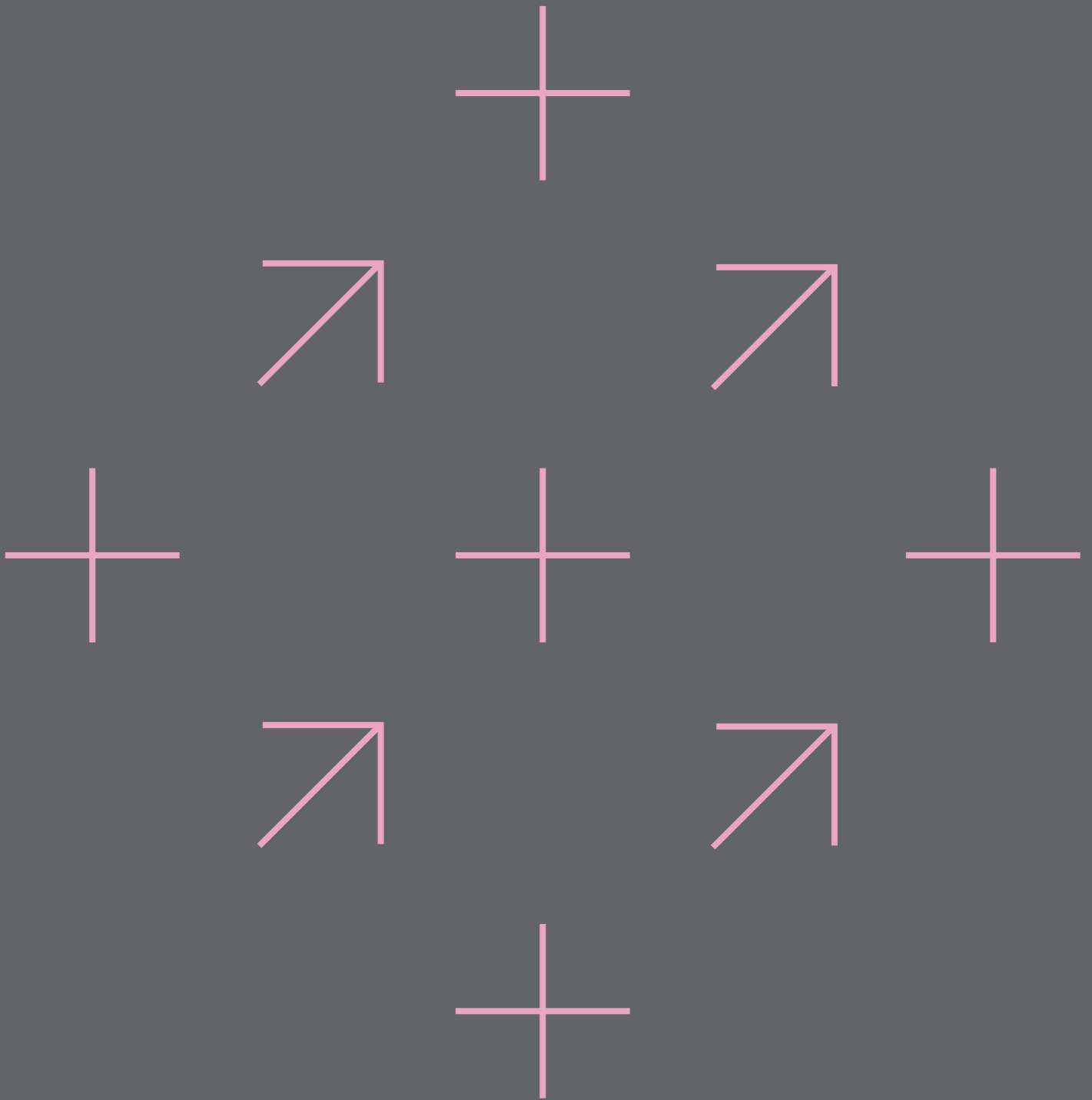




Les ressources humaines

◆ Un nouvel élan pour les ressources humaines



Un nouvel élan pour les ressources humaines

Accompagner chaque collaborateur pour qu'il devienne acteur du changement au sein du réseau du Trésor public et puisse offrir le meilleur service aux usagers et partenaires. Pour mettre en œuvre cette ambition, la politique RH du Trésor public s'est déclinée en trois axes : dynamisation des processus de gestion, professionnalisation du recrutement et de la formation, renforcement du dialogue social. Autre fait marquant : la préparation de l'intégration par la DGCP du service France Domaine.

PROXIMITÉ ET DÉCONCENTRATION



L'année 2006 a été mise à profit pour poursuivre le déploiement d'une gestion de proximité des ressources humaines. Ainsi, la gestion des congés de longue maladie et longue durée, ainsi que les octrois et renouvellements des positions de droit ont été déconcentrés dans les services des trésoreries générales. Autre illustration, le nouveau dispositif de mutation des inspecteurs. 86 % d'entre elles ont été décidées par les trésoreries générales pour le mouvement du 1^{er} mars, 83 % pour celui du 1^{er} septembre.

En matière de gestion des carrières, le nouveau dispositif d'affectation des contrôleurs promus inspecteur du Trésor public par liste d'aptitude concilie davantage les contraintes personnelles des agents (affectations au sein de grandes régions) avec les obligations inhérentes à ce type de promotion ; sa mise en œuvre est prévue en 2007.

Sous certaines conditions, des promotions sur place en trésoreries générales sont devenues possibles dans le cadre des implantations d'emplois de receveurs-percepteurs et de trésoriers-principaux.

La procédure d'établissement des tableaux d'avancement de grade des catégories B (contrôleur) et C (agent de recouvrement) a d'autre part été sensiblement rénovée. Déconcentrée lors de la réforme de l'évaluation et de l'avancement issue du décret du 29 avril 2002, elle responsabilise le niveau local dans la sélection des agents inscrits sur les tableaux d'avancement. Chaque département est désormais doté d'un nombre de postes déterminé au regard des agents ayant vocation au grade supérieur. Ces propositions d'inscription sont soumises à l'avis des Commissions administratives paritaires locales et centrales compétentes.

Un dispositif de mutation redynamisé

Fruit d'une réflexion avec le réseau et d'une concertation avec les organisations syndicales représentées dans les instances nationales, le nouveau dispositif de mutation des agents de catégorie B et C est plus dynamique pour le réseau et plus équitable pour les agents. Les tableaux de classement, établis selon l'ancienneté de la demande ou son aspect prioritaire, constituent le socle du nouveau système.

Celui-ci repose sur quatre axes :

- ◆ instauration de deux mouvements annuels permettant une meilleure articulation entre les souhaits des agents et les mutations des agents ;
- ◆ transparence accrue par la diffusion des interclassements et de l'accessibilité des zones géographiques au sein des départements ;
- ◆ meilleure prise en compte de la réalité de certaines situations sociales ;
- ◆ accent mis sur le traitement des situations prioritaires.



La performance reconnue

En 2006, la performance collective du réseau a été récompensée à deux reprises. Les collaborateurs du Trésor public ont d'abord perçu une prime d'intéressement de 120 euros correspondant aux résultats obtenus en 2005 sur la base des indicateurs retenus par le contrat pluriannuel de performance.

Près de 3 400 d'entre eux ont également bénéficié d'une prime de modernisation de 350 euros au titre du déploiement de l'application informatique Hélios de gestion comptable et financière du secteur public local.

PROFESSIONNALISATION DE LA FORMATION

Dans un contexte de fortes évolutions techniques et réglementaires, la formation professionnelle des agents occupe un rôle central dans la politique RH de la DGCP. En 2006, plus de 150 000 stagiaires en ont bénéficié.

La DGCP a également mis à profit l'exercice pour intégrer pleinement la formation professionnelle au sein de la sphère ressources humaines, en mettant l'accent sur la professionnalisation des acteurs.

L'organisation de cette formation a été revue : l'administration centrale est chargée de son pilotage ; l'École nationale du Trésor (ENT) en est l'opérateur national ; des relais déconcentrés de formation sont implantés au niveau des régions et départements auxquels plus de 5 000 formateurs apportent leur concours.

Coordonnée jusqu'alors au niveau local par des inspecteurs principaux également en charge des missions d'audit, l'animation départementale de la formation a été confiée à un conseiller formation rattaché aux services des ressources humaines. Deuxième volet de cette réforme, l'animation régionale de la formation a été confiée le 1^{er} janvier 2007 aux chefs de département des ressources humaines des trésoreries générales de région. L'ensemble des activités RH, y compris la formation, se trouve ainsi réuni au sein d'une structure unique pour une meilleure efficacité au service des agents.

Parallèlement au recentrage de l'administration centrale sur ses missions de pilotage, la DGCP a confié à l'École nationale du Trésor la mise en œuvre des actions de formation et l'animation du réseau formation. À cet effet, une direction de la formation continue a été créée fin 2006 au sein de l'établissement de Noisiel de l'ENT. Cette nouvelle répartition des compétences permettra la création de synergies entre la formation initiale, mission traditionnelle de l'École nationale du Trésor et la formation continue.

Cette politique accompagne l'effort sans précédent de qualification réalisé en 2006, avec 443 promotions exceptionnelles d'agents de catégorie C en B et 150 de B en A, ainsi qu'une forte progression des emplois de receveurs-percepteurs et trésoriers principaux en catégorie A.

Autre volet de la professionnalisation de la formation, la démarche qualité se traduit par un ensemble d'engagements précis régulièrement actualisés et évalués.

Approfondissement des formations initiales

Les différents cycles de formation initiale ont continué à être modernisés avec notamment l'organisation d'une scolarité commune aux inspecteurs et huissiers du Trésor public. L'introduction d'une semaine de sensibilisation au premier métier pour les agents de catégorie C a permis d'aligner l'architecture de leur formation initiale sur celles des cadres A et B. S'agissant de l'innovation pédagogique, un dispositif d'option en matière d'enseignement de la bureautique est expérimenté depuis septembre 2006 dans les trois établissements de formation de l'ENT.

Compte tenu de l'accélération des départs en retraite, les recrutements demeurent soutenus. À ce titre, 414 inspecteurs stagiaires ont été accueillis à l'automne 2006 afin d'effectuer leur stage de formation initiale à l'établissement de Noisiel.

En matière de concours, de premières réflexions ont été engagées sur la réforme des épreuves d'inspecteur et de contrôleur principal dans le cadre des orientations ministérielles en matière de recrutement.

Par ailleurs, le Centre national de gestion des concours de Lille a soufflé sa première bougie en juillet 2006. Cette structure a traité en moyenne 40 300 copies et a répondu à plus de 31 000 demandes émanant des candidats potentiels.



Accompagnement des réformes et de la mobilité professionnelle

Les équipes de formation se sont attachées à faciliter la mobilité professionnelle des agents, par la mise en place de dispositifs d'adaptation à l'emploi, à favoriser leur promotion par des dispositifs de préparation aux concours et à accompagner les grands chantiers du Trésor public (programme Hélios, mise en place des accueils communs dans les hôtels des finances et accueils finances, intégration du Domaine par exemple).

L'année 2006 s'est aussi caractérisée par la mise au point d'un protocole fixant les modalités de coopération entre l'École nationale du Cadastre et l'École nationale du Trésor, et la programmation d'un vaste plan de formation destiné aux agents du Domaine.

Par ailleurs, des formations ont été dispensées afin d'accompagner la mise en œuvre de la LOLF (nouveaux outils, nouveaux référentiels comptables,...) et la création des services de contrôle budgétaire et comptable ministériels.

Une analyse prévisionnelle des métiers et compétences

La démarche d'analyse prévisionnelle des métiers et compétences s'est poursuivie par une étude au niveau ministériel sur les métiers de contrôleur de gestion et de gestionnaire de ressources humaines.

La DGCP a également contribué à l'élaboration du répertoire interministériel des métiers de l'État, diffusé par le ministère de la Fonction publique, afin d'assurer une meilleure connaissance des missions de l'État et faire partager aux différents acteurs des ressources humaines de l'administration les mêmes concepts « métiers ».

Diversification des modes de recrutement

L'ordonnance du 2 août 2005 a institué le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE). Destiné à faciliter l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans sans qualification ou peu diplômés, ce contrat de prérecrutement et de formation favorise leur accès aux corps et cadres d'emploi de la catégorie C.

À ce titre, la DGCP a recruté 15 agents des services techniques du Trésor en 2006.

UNE CHARTE POUR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS OUVERT

La qualité de la concertation avec les organisations syndicales participe de la dynamisation de la gestion des ressources humaines.

Ainsi, le 21 avril 2006, une Charte des bonnes pratiques du dialogue social a été signée par le Directeur général de la comptabilité publique et les secrétaires généraux de huit organisations syndicales représentatives. Dédiée à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement du paritarisme au niveau national et local, cette charte constitue un guide de procédures de la concertation et incite les partenaires sociaux à appliquer les bonnes pratiques mutuelles et réciproques permettant de développer un dialogue social ouvert, équilibré, respectueux des droits syndicaux et de l'action administrative. Dans ce cadre, la Commission de veille sociale s'est réunie pour la première fois, le 12 octobre 2006. Son rôle : examiner de manière informelle toutes questions relatives à l'application de la Charte et aux conditions d'exercice des missions.



SÉQUOIA, UN SYSTÈME D'INFORMATION RH PARTAGÉ PAR TOUS

Alors que la LOLF conduit le système d'information à prendre en compte les impacts budgétaires de la sphère ressources humaines, Séquoia permettra la gestion individuelle de chaque agent et fournira des outils pour mieux piloter les ressources humaines sous l'angle prévisionnel, tant démographique que qualitatif et budgétaire.

Chaque agent pourra accéder à Séquoia depuis son poste de travail, selon une procédure sécurisée, pour effectuer en ligne les actes de gestion courante (demandes de congés, de mutations...) et les transmettre aux responsables habilités. Ses données personnelles et certaines informations collectives seront facilement consultables (planning des congés, plan de formation...). Les futurs utilisateurs sont associés depuis le début à la construction de l'application.

Ouvert à tous, cet outil permettra de reconsidérer les procédures et circuits d'information, avec un rapprochement entre l'agent, les responsables d'unité et les gestionnaires RH. Les gestionnaires de proximité verront ainsi leur rôle renforcé, notamment pour le conseil aux agents.

Déploiement en 2008 et 2009

La version 1 de Séquoia sera expérimentée en 2008. Les travaux de conception de la version 2 ont débuté en avril 2007. L'achèvement du projet est prévu en 2009.

La version 1 comprend la gestion des temps, de la formation professionnelle, des emplois, des effectifs et des activités. Un infocentre permet le croisement multidimensionnel des données.

La version 2 permettra d'achever le remplacement des applications existantes et de couvrir l'ensemble du champ de la gestion des personnels dans un outil unique et partagé.

La DGCP a fait le choix du progiciel HR-Access, ce qui permet de tirer profit des travaux réalisés par d'autres directions du Minéfi également engagées dans la refonte de leur système d'information des ressources humaines (SIRH) avec ce même outil.

Le projet s'inscrit dans la démarche de convergence des SIRH, afin de réduire les coûts de développement et de maintenance tout en garantissant l'interopérabilité des systèmes et le respect de référentiels communs.

UN CHANTIER PHARE : LA PRÉPARATION DU TRANSFERT DU SERVICE DU DOMAINE

Conformément à la décision des ministres du 7 juillet 2005, le service du Domaine a été transféré de la Direction générale des impôts (DGI) à la Direction générale de la comptabilité publique le 1^{er} janvier 2007. L'arrivée du service France Domaine au sein du réseau du Trésor public témoigne de la confiance faite à la DGCP pour exercer une mission en plein essor : la nouvelle politique immobilière de l'État.

Pour accompagner ce transfert en assurant la continuité du service public, des services ou partie de services de la DGI assurant des missions domaniales sont mis à la disposition de la DGCP pour une période transitoire de trois ans, jusqu'au 31 décembre 2009. Durant cette période, les quelque 2 000 agents concernés par le transfert devront choisir entre leur intégration dans les cadres de la DGCP, et ainsi rester dans leur sphère d'activité, ou leur affectation à la DGI dans un service n'assurant pas de mission domaniale.

Les travaux préparatoires entre les deux directions ont abouti en septembre 2006 à la signature d'un protocole de gestion des agents du Domaine et des cités administratives durant cette période transitoire définissant :

- ◆ les règles de désignation des agents de la DGI accompagnant le service du Domaine à la DGCP ;
- ◆ les modalités de l'option que devront exercer les agents ;
- ◆ les règles applicables aux agents avant l'option ;
- ◆ les conséquences de l'option pour les agents intégrant la DGCP et ceux restant à la DGI.

La mise en œuvre de ce dispositif s'effectue en concertation avec les organisations syndicales au niveau national comme au sein des instances paritaires locales.

