



Les ressources humaines



54 871

collaborateurs

160 886

stagiaires en formation

63,63%

de femmes

Une politique de ressources humaines qui s'adapte aux nouveaux enjeux

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 se décline dans plusieurs directions : dynamiser les parcours professionnels et moderniser la gestion des carrières, axer la politique de recrutement sur la professionnalisation et la diversité sociale, placer la formation au cœur du changement, développer des systèmes d'information RH qui convergent vers une application interministérielle unique. Autre fait marquant : la réussite de l'intégration du service France Domaine.

Des parcours professionnels dynamisés et une gestion des carrières modernisée

La réforme des corps : de nouvelles opportunités et une gestion simplifiée des parcours professionnels

LA FUSION DES TROIS CORPS DE LA CATÉGORIE A

Jusqu'en 2007, trois corps de catégorie A coexistaient au Trésor public :

- le corps des huissiers du Trésor public,
- le corps des inspecteurs du Trésor public, hors métropole,
- le corps des personnels de catégorie A du Trésor public.

Afin de simplifier la gestion des ressources humaines et d'offrir de nouvelles perspectives fonctionnelles et de carrière aux cadres tout en favorisant leur mobilité, il a été décidé de procéder à la fusion de ces trois corps⁽¹⁾ :

- 14 agents du corps des inspecteurs du Trésor public, hors métropole, ont ainsi été intégrés dans les grades de receveur-percepteur du Trésor public (4), de trésoriers principaux (2) et de trésoriers principaux de 1^{re} catégorie (8) ;
- 613 huissiers ont été intégrés dans le grade d'inspecteur du Trésor public.

CRÉATION DU NOUVEAU CORPS D'AGENT D'ADMINISTRATION DU TRÉSOR

L'année 2007 a été marquée par le remplacement du corps des agents de recouvrement (C) du Trésor, créé en 1968, par le nouveau corps des agents d'administration du Trésor public. Ainsi 26 000 personnes environ, ont été intégrées au 4 mai 2007 dans ce nouveau corps.

La valorisation des expériences antérieures pour l'accès à la catégorie A

Le décret du 23 décembre 2006 a modifié favorablement les règles de classement pour l'accès à la catégorie A de la fonction publique d'État.

Désormais, les périodes d'activité professionnelle antérieures (en qualité de fonctionnaire, d'agent public non titulaire ou d'emploi dans le secteur privé) sont prises en compte lors de la nomination dans la catégorie A qu'il s'agisse d'un accès par concours ou par liste d'aptitude.

Une politique de promotion ambitieuse

PROMOTIONS DE C EN B : UN NIVEAU HISTORIQUE

Grâce au plan ministériel de qualification, le nombre de promotions pour l'accès à la catégorie B a atteint un niveau historique, puisque 817 agents de catégorie C du Trésor public ont accédé à la catégorie B par liste d'aptitude en 2007.

LE RATIO ANNUEL DE PROMOTION AU SEIN DE LA CATÉGORIE A

15 % des inspecteurs promouvables ont pu être promus dans le cadre du tableau d'avancement au grade de receveur-percepteur en 2007.

La détermination du ratio annuel de promotion au sein de la catégorie A (ratio « promus-promouvables ») prend en compte deux paramètres : l'élargissement du haut de la pyramide des âges qui accroît le nombre des personnes pouvant prétendre à une promotion et le suivi financier des possibilités de promotion soumis au Contrôleur budgétaire et comptable du ministère.

Il en résulte les priorités suivantes dans l'élaboration des tableaux d'avancement :

- une ouverture plus grande pour les promotions sur place liées à une requalification de l'emploi,
- une sélectivité plus forte pour les promotions de fin de carrière.

UN NOUVEAU DISPOSITIF D'AFFECTATION DES CONTRÔLEURS PROMUS INSPECTEURS

Le nouveau dispositif d'affectation des contrôleurs (B) promus inspecteurs (A) sur liste d'aptitude définissant huit zones géographiques d'affectation permet une meilleure conciliation de l'intérêt du service et des situations personnelles. Les promus ont la garantie de demeurer dans la zone où se trouve leur département d'origine.

85 % des agents promus inspecteurs, en 2007, ont été affectés dans leur propre département ou dans un département limitrophe.

(1) Cette réforme s'est concrétisée par l'adoption du décret n° 2007-258 du 27 février 2007 (modifiant le décret n° 95-869 du 2 août 1995) fixant le statut particulier des personnels de la catégorie A du Trésor public.



L'intégration des agents du Domaine

À compter du transfert du Domaine de la DGI à la DGCP le 1^{er} janvier 2007, les agents concernés disposent d'un droit d'option pendant une période de trois ans pour décider d'intégrer les cadres statutaires de la DGCP.

Dès la première année, 266 cadres et agents originaires de la DGI ont fait le choix d'intégrer la DGCP :

- 49 agents de catégorie C,
- 61 agents de catégorie B,
- 114 inspecteurs et inspecteurs départementaux,
- 42 cadres supérieurs : 31 inspecteurs principaux, 6 directeurs divisionnaires et 5 inspecteurs départementaux.

Un recrutement qui privilégie professionnalisation et diversité sociale

LA POURSUITE DE LA RÉFORME DES CONCOURS

Les travaux engagés en 2006 sur la réforme des concours se sont poursuivis en 2007 et ont permis de redéfinir les épreuves des concours d'inspecteur et de contrôleur principal, avec le double objectif d'une convergence avec les épreuves des concours des autres directions, particulièrement de la DGI, et une professionnalisation renforcée des épreuves des concours internes. Ces nouvelles dispositions s'appliqueront à partir des concours de contrôleur principal 2008 et d'inspecteur 2009.

L'année 2007 a également permis de finaliser la mise en œuvre du concours commun pour le recrutement des agents de catégorie C qui sera organisé pour la première fois en 2008.

PACTE : FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES SANS QUALIFICATION

Dans le cadre des dispositions du décret du 2 août 2005 relatif à la mise en œuvre du PACTE – contrat destiné à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de seize à vingt-cinq ans sans qualifications ou peu diplômés – le Trésor public s'est engagé dans le recrutement de 19 adjoints techniques par voie contractuelle.

À ce recrutement dans la filière technique s'ajoute, pour la première fois, celui de 14 agents d'administration stagiaires PACTE qui auront vocation à être titularisés dans le premier grade de ce corps.

OPÉRATION « ÉGALITÉ DES CHANCES »

En outre, certains jeunes issus de milieux défavorisés ont bénéficié d'un accompagnement pour la préparation au concours externe d'inspecteur du Trésor. Cette opération « égalité des chances » s'est traduite par l'accueil d'un groupe de préparants à l'École nationale du Trésor et par des actions conduites au plan local par dix trésoreries générales, avec le soutien de l'école.

L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

La DGCP a poursuivi une politique active en faveur de l'insertion des personnes handicapées en offrant 35 postes dans le cadre d'un recrutement contractuel conduisant à titularisation : 15 postes en catégorie B et 20 postes en catégorie C.

La formation au cœur de la conduite du changement

La réorganisation du réseau de formation

Depuis le 1^{er} janvier 2007, l'École nationale du Trésor public, devenue l'opérateur national de la formation de la DGCP, assure désormais l'animation de la formation continue en plus de ses missions de préparation aux concours, de formation initiale et d'adaptation à l'emploi.

La formation au Trésor public s'appuie également sur un vaste réseau de 6 000 praticiens formateurs, dont le rôle a été valorisé et clarifié en 2007.

Ce réseau s'est pleinement investi dans la mise en œuvre des nouvelles applications informatiques (HÉLIOS, etc.) et dans le transfert des missions domaniales. Les métiers domaniaux ont été intégrés dans les formations initiales et continues. L'ENT assumant désormais la mission précédemment dévolue à l'École nationale du Cadastre.

L'approfondissement de la démarche qualité de la formation professionnelle

LA DÉMARCHE QUALITÉ

La mise en œuvre d'une démarche qualité appliquée à la formation professionnelle constitue un instrument privilégié d'animation de la formation et de valorisation de ses acteurs : 18 engagements de service constituent le plan d'action de la démarche. Ces engagements sont synthétisés dans un taux d'appropriation qui s'est établi au 31 décembre 2007 à 81,1 % pour un objectif de 80 %.

L'AUDIT DES SERVICES DE FORMATION

Des audits associant l'École nationale du Trésor et un conseiller-formation ont été menés dans les services de formation professionnelle de six départements en 2007 : le Cantal, la Corrèze, le Maine-et-Loire, le Pas-de-Calais, les Deux-Sèvres et la Somme.

ENSEIGNEMENT OPTIONNEL ET À DISTANCE

La recherche d'une personnalisation des parcours de formation initiale a conduit à étendre l'optionalité à des enseignements à la comptabilité et à ouvrir à l'établissement de Noisiel, une plate-forme d'enseignement à distance à destination des stagiaires.

Une réflexion approfondie sur les métiers et les compétences

Dans le cadre de la démarche ministérielle de réalisation d'un répertoire des métiers, la DGCP a mené une étude approfondie sur deux métiers de la fonction comptable de l'État (FCE) : le chef du service comptabilité et le chef du service dépense en trésorerie générale.

L'étude sera poursuivie en 2008 avec quatre autres métiers.

Ces travaux permettent d'adapter les actions de formation initiale et d'adaptation à l'emploi et d'enrichir le Système d'information des ressources humaines (SIRH).

Une meilleure information des agents sur leurs droits à la retraite

La première campagne du droit à l'information retraite : la loi du 21 août 2003 a créé le droit à l'information retraite, grâce auquel les personnes ayant travaillé et cotisé dans différents régimes peuvent connaître sur un document unique l'ensemble des droits acquis et le montant estimatif de leurs différents régimes.

La première campagne du droit à l'information retraite s'est déroulée en 2007 auprès des 4 500 fonctionnaires du Trésor public concernés : les agents nés en 1957 ont reçu un relevé de situation individuelle, ceux nés en 1949 ont été destinataires d'une estimation indicative globale.

Unifier les systèmes d'information RH

Une orientation majeure a été prise par le secrétaire général du ministère, en juin 2007, conduisant à la construction d'une application interministérielle RH unique : le programme SIRHIUS. La DGCP participe à cette démarche avec les travaux déjà réalisés dans le cadre de son projet SEQUOIA. Le projet SIRHIUS réunit les directions et les ministères suivants : MINEIE-MBCFP (INSEE, DGDDI, DGI, DGCP, DPAEP).

L'application SIRHIUS, qui doit délivrer sa première version en 2010, intégrera des référentiels de données et des composants labellisés qui permettront aux ministères de se positionner favorablement pour un raccordement avec l'opérateur national de paye (ONP).

En parallèle, la version 1 de SEQUOIA qui va préfigurer l'arrivée de SIRHIUS sera expérimentée fin 2008 et déployée en 2009. Au delà, le projet de la DGCP s'intégrera dans l'application cible SIRHIUS.



Les ressources humaines du Trésor public en chiffres

Effectifs	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Statut Trésor public*			
Agent d'administration du Trésor de 2 ^e classe	8		
Agent d'administration du Trésor de 1 ^{re} classe	5 315		
Agent d'administration principal du Trésor de 2 ^e classe	8 246		
Agent d'administration principal du Trésor de 1 ^{re} classe	8 736		22 663
Adjoint technique du Trésor de 1 ^{re} classe	11		
Adjoint technique du Trésor de 2 ^e classe	201		
Contractuels C	146		
Contrôleur du Trésor de 2 ^e classe	8 866		
Contrôleur du Trésor de 1 ^{re} classe	5 625		
Contrôleur principal du Trésor	6 338	20 851	
Contractuels B	22		
Inspecteur du Trésor**	7 388		
Receveur percepteur (RP)	1 560		
Trésorier principal	318		
Trésorier principal de 1 ^{re} catégorie (TP1)	941		
Inspecteur principal du Trésor (IP)	288	11 033	
Directeurs départementaux	205		
Receveurs des finances	45		
Receveur des finances de 1 ^{re} catégorie (RF1)	114		
Trésoriers-payeurs généraux (TPG)	121		
Contractuels de catégorie A	53		
Statut des services centraux			
Administrateurs civil, INSEE, ingénieurs, etc.	58	121	
Attachés, attachés principaux	63		
Secrétaires administratives, Contrôleur du Trésor	72		72
Adjoint Administratif principal	118		118
Contractuels	13	13	
Total	54 871	11 167	20 923
			22 781

* Effectifs physiques réels des titulaires et non titulaires au 31 décembre 2007, dont 266 agents DGI intégrés sur la mission Domaine, non inclus les agents Berkani et les 1 442 agents du Domaine qui demeurent de statut DGI.

** dont 477 inspecteurs stagiaires

... Une politique de ressources humaines qui s'adapte aux nouveaux enjeux

Les effectifs physiques des titulaires et non titulaires (hors statut Berkani)⁽¹⁾

(au 31 décembre 2007)

Effectifs par catégorie	A	B	C	Total
Femmes	4 932	14 154	15 830	34 916
Hommes	6 235	6 769	6 951	19 955
% de femmes	44,17 %	67,65%	69,49%	63,63%
% des catégories	20,35 %	38,13 %	41,52 %	100,00 %
Total de l'effectif	11 167	20 923	22 781	54 871
Effectifs par quotité de temps de travail	A	B	C	
Agents à temps plein	10 397	15 897	16 097	42 391
Agents en cessation progressive d'activité	23	466	394	883
Agents à temps partiel	747	4 560	6 290	11 597
Total de l'effectif	11 167	20 923	22 781	54 871
Effectifs par tranche d'âge et par sexe				
Moins de 30 ans	871	649	987	2 507
Hommes	384	309	449	1 142
Femmes	487	340	538	1 365
De 30 à 50 ans	5 899	11 051	13 872	30 822
Hommes	3 061	4 307	4 748	12 116
Femmes	2 838	6 744	9 124	18 706
Plus de 50 ans	4 397	9 223	7 922	21 542
Hommes	2 790	2 153	1 754	6 697
Femmes	1 607	7 070	6 168	14 845
Total de l'effectif global	11 167	20 923	22 781	54 871

(1) Agents de statut Berkanis non inclus

L'effort de formation

En nombre de stagiaires en 2007

Formation initiale	2 343
Préparation aux concours	7 557
Formation continue	150 986
Total	160 886

Un stagiaire peut bénéficier de plusieurs formations dans l'année.

Les concours et examen professionnels du Trésor public

2007	Inscrits	Présents	Reçus
Catégorie A			
Concours d'inspecteur principal	117	115	40
Concours d'inspecteur externe	6 469	3 161	340
Concours d'inspecteur interne	1 156	865	193
Total A	7 742	4 141	573
Catégorie B			
Concours de contrôleur principal	1 008	747	389
Concours de contrôleur externe	10 897	6 271	481
Concours de contrôleur interne	1 576	1 137	189
Concours de contrôleur interne spécial	764	545	84
Total B	14 245	8 700	1 143
Catégorie C			
Concours d'agent de recouvrement externe	24 596	14 936	732
Concours d'agent de recouvrement interne	431	229	33
Examen professionnel d'agent de recouvrement	19	19	13
Total C	25 046	15 184	778
Total A + B + C	47 033	28 025	2 494

