

Nouvelle budgétisation des emplois et de la dépense de personnel et marges de manœuvre GRH dans les établissements

Danièle KERNEIS
Chef du bureau de la gestion des emplois
MENESR - DES B6

Nouvelle budgétisation des emplois et de la dépense de personnel et marges de manœuvre GRH dans les établissements

- ❖ 1ère partie : les nouvelles règles budgétaires
 - 1.1 – Le plafond d’emplois
 - 1.2 – La dépense de personnel

- ❖ 2ème partie : de nouvelles marges de manœuvre de GRH dans les établissements
 - 2.1 – une liberté accrue autorisée par la fongibilité des emplois et des crédits
 - 2.2 – les nouvelles modalités de gestion des crédits de l’ex chapitre 31-96
 - 2.3 – les marges en matière de gestion des personnels

- ❖ Définition des plafonds d'emplois
 - Ils se substituent aux emplois budgétaires de l'ordonnance de 1959
 - Ils sont ministériels
 - Ils sont annuels
 - Ils ont vocation à être consommés par tous les personnels de l'Etat rémunérés par celui-ci (titre 2), quel qu'en soit le statut
 - Ils sont exprimés en ETPT
 - Ils sont déclinés à titre indicatif par programme (P150 et P231) et par catégorie d'emplois (8 catégories)

La conversion de l'activité des agents en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT) permet d'agréger dans un même décompte des agents dont les régimes de travail sur l'année sont très différents

Règle de calcul :

- Une personne à temps plein employée toute l'année consomme 1 ETPT
- Une personne employée à 80 % toute l'année consomme 0,8 ETPT
- Une personne employée à temps plein pendant 6 mois consomme 0,5 ETPT

- Les consommations d'emplois sont liées aux consommations de crédits : le fait générateur est le versement de la rémunération principale
- Les heures supplémentaires et les régimes indemnitaires ne génèrent pas de consommation d'ETPT

Les catégories constituent une nomenclature sommaire de description des emplois pour l'information des parlementaires (PAP-RAP)

Cette présentation ne conditionne pas les modalités de mise en place et de gestion des emplois et des postes

- ❖ L'emploi reste l'unité de délégation et de dialogue avec les établissements
- ❖ Le détail par corps grade emploi demeurera accessible dans les SIRH

1.1 b Les plafonds d'emplois : incidences sur la gestion

- La fongibilité des emplois par nature en cours de gestion => redéploiements possibles entre les programmes d'un ministère, et a fortiori entre les actions.
- Une plus grande souplesse de gestion pour le responsable de programme et une capacité accrue d'adaptation de la carte des emplois aux besoins et aux compétences, dans le respect du plafond d'ETPT et de la masse salariale.
- Un suivi mensuel rigoureux de la consommation des emplois par des outils adaptés
-

- ❖ La maîtrise des dépenses de personnel constitue un enjeu majeur, compte tenu du poids des masses financières concernées : 44 % du budget de l'Etat et en général plus de 80 % des BOP.
- ❖ La gestion s'opère en masse salariale et s'articule avec le plafond d'emplois
- ❖ Elles sont regroupées au sein du titre 2 « dépenses de personnel », qui comprend :
 - les rémunérations d'activité
 - les cotisations et contributions sociales
 - les prestations sociales et allocations diverses

- ❖ Les dépenses de personnel, regroupées dans le titre 2, peuvent être converties en crédits d'autres titres : fonctionnement, intervention, investissement ...
- ❖ Mais elles ne peuvent être abondées par les crédits d'autres titres : cette procédure est désignée par le terme de fongibilité asymétrique

2ème partie :

De nouvelles marges de GRH dans les établissements

2.1 a Les marges de manœuvre liées à la fongibilité au sein du titre 2

Une vacance constatée sur un emploi en cours de gestion peut conduire à redéployer de la rémunération principale vers le poste de rémunération accessoire.

En fin d'année, les informations concernant les éventuels redéploiements de crédits sont transmises au responsable du programme.

Remarque : L'exercice revêt d'autant plus d'intérêt que son champ comprend l'ensemble de la dotation de l'établissement (IUT, UFR de médecine...). Il ne peut être mis en œuvre efficacement que si un réel dialogue s'est instauré au sein de l'établissement

❖ Les conditions

- des marges à identifier suffisamment en amont pour permettre une traduction dans le budget de l'établissement
- des marges certaines
 - => un suivi des effectifs et de la masse salariale
 - => la réalisation d'un travail d'anticipation des contraintes de gestion (réintégrations d'agents titulaires après détachement /disponibilité ...)
- Les choix de redéploiement entre les titres devront être validés par le directeur de programme après une agrégation au niveau national.

Rappel

La mise en oeuvre de la fongibilité pour une année donnée n'entraîne pas de traduction immédiate sur la carte des emplois de l'établissement.

Un enjeu : la capacité des établissements à maîtriser leur masse salariale

- Une responsabilité directe
- Une latitude pour adapter les moyens à la stratégie de l'établissement

3 conditions à satisfaire dans le cadre du dialogue de gestion

- ❖ justification pédagogique et scientifique au regard des orientations politiques de l'établissement,
- ❖ soutenabilité budgétaire incluant le risque chômage sur plusieurs années,
- ❖ capacité à informer le responsable de programme périodiquement.

- ❖ Ces crédits inscrits sur le titre 3 comprendront les crédits de rémunérations des:
- moniteurs
 - ATER
 - personnels contractuels de l'ECAM
 - répétiteurs de l'INALCO
 - lecteurs et maîtres de langues étrangères de l'enseignement supérieur.

Sont également imputés sur ce titre :

- crédits correspondant à la taxe sur les salaires
- crédits de suppléance
- crédits d'allocation pour retour à l'emploi

- ❖ *L'objectif* *Une gestion plus active et plus professionnelle des carrières*

En conciliant

- ❖ principes de liberté et responsabilité accordés au responsable de programme et aux opérateurs dans une logique de performance,
- ❖ et nécessité d'un pilotage national de la gestion des corps par les directions de personnels garantes du respect du principe d'égalité de traitement des agents d'un même corps, de la mobilité sur le territoire national et du **statut général de la Fonction Publique d'État.**

❖ La disparition du pyramidage budgétaire a conduit à recourir à un nouveau dispositif dit « ratio promu/promouvable »

(décret du 1/09/05)

- favorisant la prévision budgétaire
- garantissant une visibilité sur les perspectives de carrière par corps
- permettant une gestion équitable des avancements de grade

L'évolution de la fonction GRH

- ❖ une collaboration nécessaire entre la fonction RH et la fonction financière
- ❖ une organisation interne adaptée (DRH,...) permettant une vision intégrée de l'ensemble des moyens humains (enseignants , IATOS, rémunérations) et une gestion globalisée
- ❖ le renforcement du dialogue social et de l'information des personnels permettant des arbitrages transparents dans une perspective pluriannuelle
- ❖ Le développement d'une expertise en masse salariale (ses composantes et facteurs d'évolution)
- ❖ la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences développée et fiable