

AXE STRATEGIQUE 6

POURSUIVRE LA MODERNISATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DU CADRE DE TRAVAIL, EN VUE DE CONTRIBUER A L'ÉPANOUISSEMENT DES AGENTS ET A LA PERFORMANCE GLOBALE DE LA DGTCP

- ☐ Consolider le système de motivation du personnel de la DGTCP
- ☐ Mettre en place un système de gestion efficace de la carrière des agents de la DGTCP
- ☐ Favoriser et entretenir un climat de confiance avec les partenaires sociaux
- ☐ Développer une expertise de qualité au sein de la DGTCP
- ☐ Développer des outils modernes de GRH
- ☐ Renforcer la capacité de gestion financière et du patrimoine de la DGTCP, en vue d'améliorer le cadre de travail

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 1

CONSOLIDER LE SYSTÈME DE MOTIVATION DU PERSONNEL DE LA DGTCP

- 📌 Le système de motivation contribue à l'engagement des agents dans le travail
- 📌 La DGTCP dispose d'une bonne politique sociale

1. LE SYSTÈME DE MOTIVATION CONTRIBUE A L'ENGAGEMENT DES AGENTS DANS LE TRAVAIL

La consolidation du système de motivation du personnel et la mise en place d'un système de gestion efficace de la carrière des agents a tenu une place de choix en 2011, dans les activités de la DGTCP.

Dans ce sens, les réflexions sur la réinstauration du fonds de stimulation et le système de motivation non financière de la DGTCP ont été menées.

En vue de stimuler les agents, 17 travailleurs en service à la DGTCP ont été proposées pour recevoir une récompense dans l'ordre du mérite de l'Economie et des Finances dont 16 dans l'agrafe comptabilité et un dans l'agrafe finance. Le mérite de 6 autres agents a été par ailleurs reconnu par la hiérarchie dans deux ordres dont 3 dans l'Ordre du Mérite National et 3 dans l'Ordre National.



Photo de famille des recipients de la décoration 2011 du Ministère de l'Economie et des Finances dans l'Agrafe comptabilité

2. LA DGTCP DISPOSE D'UNE BONNE POLITIQUE SOCIALE

On a noté au cours de 2011, la mise en œuvre de systèmes d'intervention lors des événements ayant affecté certains agents. Ces gestes de solidarité ont été exprimés dans toutes les structures, aussi bien centrales que déconcentrées.

L'organisation d'événements à caractère récréatif, ainsi que l'assistance des agents en difficulté ont également contribué à apaiser le climat social au sein de la DGTCP.

Dans le but d'améliorer la politique d'assistance relative aux événements sociaux, un Comité ad hoc a été mis en place. Ce Comité a la charge de faire des propositions dans le sens d'une amélioration de la politique de santé, de logement et d'équipement des agents de la DGTCP. L'activité de collecte de données a été engagée en 2011.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 2

METTRE EN PLACE UN SYSTÈME DE GESTION EFFICACE DE LA CARRIÈRE DES AGENTS DE LA DGTCP

Les agents ont une meilleure lisibilité de leur carrière

1. LES AGENTS ONT UNE MEILLEURE LISIBILITE DE LEUR CARRIERE

1.1. DEVELOPPER ET METTRE EN ŒUVRE LE PLAN D'INTEGRATION ET DE SOCIALISATION DES NOUVEAUX AGENTS

Du 11 au 26 juillet 2011, un stage d'intégration a été organisé au profit des cadres nouvellement sortis de l'Ecole Nationale des Régies Financières (ENAREF) et mis à la disposition de la DGTCP. Cette activité a sans doute, participé à l'intégration et à la mise en œuvre du volet socialisation de ces agents.

1.2. METTRE A JOUR LES DOSSIERS INDIVIDUELS DU PERSONNEL DE LA DGTCP

Pour la mise à jour de nouveaux dossiers individuels du personnel de la DGTCP, 53 dossiers ont été traités. Vingt-six (26) nouveaux dossiers de cadres ont fait l'objet de classement.

Différents actes administratifs relatifs à des avancements, à des titularisations, à des intégrations, à des engagements, à des bonifications et des révisions de situation administrative soit 301 actes au total, ont été établis en 2011.

1.3. FINALISER ET METTRE EN ŒUVRE LE PLAN DE CARRIERE

Le plan de carrière dont l'élaboration a commencé depuis quelques années a encore été soumis à l'appréciation des membres du Conseil de Direction tenu en janvier 2011. Malgré les améliorations apportées, il a été convenu, au regard de sa sensibilité et pour une pleine adhésion de tous les agents à ce projet, de la mise en place d'un groupe de travail pour l'affiner. Toutes les observations pertinentes qui ont été formulées lors du Conseil de Direction devraient être prises en compte.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 3

FAVORISER ET ENTRETENIR UN CLIMAT DE CONFIANCE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

La DGTCP évolue dans un climat serein

1. LA DGTCP EVOLUE DANS UN CLIMAT SEREIN

En vue de renforcer le dialogue social avec les différentes organisations socioprofessionnelles, des rencontres ont été initiées avec les partenaires sociaux, notamment les syndicats et la Mutuelle des agents de la DGTCP. A ce titre, 3 rencontres ont été organisées en

2011 dont deux avaient pour objet d'échanger sur le système actuel de motivation.

Dans le même objectif, il convient de rappeler que le Conseil de Direction de janvier 2011 a adopté le code d'éthique et de déontologie.

Le code d'éthique et de déontologie

La nature des missions dévolues à la DGTCP requiert de la part de ses agents l'observation d'un ensemble de règles d'éthiques. Les fondements de ces règles sont divers : la sensibilité de certaines informations détenues, l'importance des fonds et des valeurs dont elle a la garde, la nécessité de garantir la probité et la meilleure promotion de l'image du Trésor et d'une valorisation de l'agent.

C'est dans cet esprit qu'il convient de situer la nécessité de doter l'agent du Trésor Public d'un guide de déontologie contenant l'ensemble des règles et des devoirs régissant la fonction la profession et la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et les usagers et les partenaires.

Le Code d'éthique et de déontologie de l'agent du Trésor Public est un document édictant l'ensemble des règles d'éthiques et de déontologie applicables à l'agent du Trésor Public. Il se compose de 5 chapitres et de 28 articles allant de son objet, de sa définition et de son champ d'application en passant par les règles d'éthiques et de déontologie applicables à l'agent du Trésor Public, le Comité d'éthique et de déontologie, aux sanctions, aux voies de recours et de sa prise d'effet.

Le Code a fait l'objet de vulgarisation en 2011 auprès de l'ensemble des agents en vue de le rendre accessible.

📌 Le Trésor public dispose d'une politique et d'un plan de formation

1. LE TRESOR PUBLIC DISPOSE D'UNE POLITIQUE ET D'UN PLAN DE FORMATION A MEME DE RENFORCER L'EXPERTISE DES AGENTS

1.1. ELABORER ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN DE FORMATION ANNUEL

Les formations organisées par le SRH en 2011 ont porté sur les techniques de communication pour 6 secrétaires de la DGTCP et l'analyse financière (diagnostic financier de systèmes financiers décentralisés) pour 18 agents de la Direction de la Micro-finance (DMF) et des Services de l'Action Financière des Trésoreries Régionales (TR).

En outre, dans le cadre d'un meilleur encadrement et du renforcement de la responsabilisation des agents dans leurs postes de travail respectifs, la Direction des Affaires Monétaires et Financières (DAMOF) a organisé du 27 juin au 1er juillet 2011, un atelier de formation à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme au profit d'une centaine de cadres de la DGTCP et des autres structures du Ministère de l'Economie et des Finances.

1.2. ASSURER LE SUIVI DE LA FORMATION A L'ENAREF

Les activités programmées au titre de la formation initiale ont en majorité, été réalisées. Il en est de même de l'organisation des stages des élèves du cycle A de l'ENAREF, de l'encadrement des mémoires et de la participation aux différentes soutenances des mémoires.

C'est après une large concertation que les élèves ont choisi comme parrain le Directeur Général du Trésor et de la Comptabilité Publique pour parrainer la sortie 2011 de l'ENAREF.

Si plusieurs critères se rapportant aussi bien à la qualité de sa personne et aux performances partout reconnues de la structure qu'il dirige ont valu au choix de ce parrain, c'est surtout un repère, un modèle, une personne qui sait indiquer le bon chemin et les précieux conseils

qui ont pesé dans la désignation du Directeur Général du Trésor et de la Comptabilité Publique, a expliqué le délégué des élèves.

C'est donc avec une légitime fierté que le parrain a accueilli la décision. Il a promis de remplir la charge de conseiller et d'encadreur qui incombe à tout bon parrain pour faire des élèves de la promotion 2011 des travailleurs dévoués et disciplinés.

Il n'est superflu de noter que c'est la deuxième fois que la DGTCP est honorée par le choix de son premier responsable comme parrain de promotion de l'ENAREF. Le Ministre de l'Économie et des Finances alors DGTCP avait été choisi comme parrain. C'est par ailleurs la 1ère fois qu'un



Photo de famille entre les lauréats, le Ministre de l'Economie et des Finances et le Parrain de la Promotion 2011 de l'ENAREF

1.3. CENTRALISER ET TRAITER LES FICHES D'EVALUATION DES AGENTS DE LA DGTCP

En ce qui concerne l'évaluation des agents de la DGTCP, la centralisation et le traitement des fiches d'évaluation des agents au titre de l'année 2009 de toutes les structures de la DGTCP ont été effectués par le Service des Ressources Humaines. Mille cent onze (1111) agents ont vu, à cet effet, leurs fiches traitées et acheminées à la Direction des Ressources Humaines (DRH) du Ministère de l'Economie et des Finances

(MEF). Pour l'année 2010, c'est mille cent treize (1113) agents qui ont été évalués et dont les fiches ont été transmises à la DRH.

1.4. CONSTITUER UNE BANQUE DE DONNEES PEDAGOGIQUES (BDP) SUR LES FORMATIONS REÇUES PAR LES AGENTS DU TRESOR

La banque des données pédagogiques au titre des formations reçues par les agents du Trésor est en

cours d'élaboration. Tous les fichiers y relatifs ont été élaborés et ne restent qu'à être renseignés. Pour ce faire, les informations concernant les formations organisées au sein des structures de la DGTCP, ont été déjà centralisées au niveau du SRH.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 5

DÉVELOPPER DES OUTILS MODERNES DE GRH

Le processus d'analyse et de prévision en matière de GRH est amélioré

1. LE PROCESSUS D'ANALYSE ET DE PREVISION EN MATIERE DE GRH EST AMELIORE

En vue de réaliser l'objectif visant à développer des outils modernes de GRH, le Service des Ressources Humaines a conduit les activités suivantes :

1.1. VEILLER A LA FINALISATION DE LA DESCRIPTION DES POSTES DE TRAVAIL

Les fiches de postes de travail des structures ont été finalisées, validées et transmises à la hiérarchie en 2011.

1.2. EVALUER LA MISE EN ŒUVRE DES POSTES DE TRAVAIL DE LA DGTCP

L'activité relative à l'évaluation de la mise en œuvre des postes de travail a débuté. Courant 2011, cette évaluation a été achevée au niveau des structures centrales et dans 12 des 13 Trésoreries Régionales que compte la Direction Générale du Trésor et de la Comptabilité Publique.

1.3. PARTICIPER AUX TRAVAUX DE DEVELOPPEMENT DU LOGICIEL DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (GRH)

Les travaux de développement du logiciel de Gestion des Ressources Humaines (GRH) ont été portés à leur achèvement en 2011. Le Logiciel est en phase de test. Des formations seront organisées en vue de son opérationnalisation effective en 2012.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL 6

RENFORCER LA CAPACITE DE GESTION FINANCIERE ET DU PATRIMOINE DE LA DGTCP EN VUE D'AMELIORER LE CADRE DE TRAVAIL

- 🏠 Les besoins matériels et sécuritaires des agents et des structures sont satisfaits
- 🏠 Un dispositif efficace de mobilisation et d'exécution des budgets de la DGTCP est mis en œuvre

1. LES BESOINS MATERIELS ET SECURITAIRES DES AGENTS ET DES STRUCTURES SONT SATISFAITS

1.1. DEFINIR ET METTRE EN ŒUVRE UN PROGRAMME D'INVESTISSEMENT IMMOBILIER D'EQUIPEMENT ET LOGISTIQUE COHERENT

En vue de définir un programme d'investissement immobilier, d'équipement et logistique de la DGTCP, le

Service des Affaires Financières et du Matériel (SAFM) a élaboré des termes de référence d'une étude afin de faire une situation précise des infrastructures mobilières et immobilières et d'anticiper les besoins des structures. Ces TDR ont été soumis au Comité de Direction. En attendant la mise en œuvre de l'étude, le service a exécuté toutes les activités-phares notamment l'équipement, la maintenance et l'entretien des mobiliers et immobiliers.

LES CHANTIERS IMMOBILIERS DE LA DGTCP

Dans le cadre du programme d'investissement immobilier, la DGTCP a décidé de la construction de nouvelles infrastructures dont le siège de la DGTCP et le bâtiment de la TRC. En vue de s'assurer de l'évolution des travaux, les membres du Comité se sont rendus sur les deux chantiers.



Chantier du futur siège de la DGTCP à Ouaga 2000

De l'avis du maître d'ouvrage, les travaux avancent bien, malgré le retard accusé à son démarrage. À

la date 21 juillet 2011, à l'occasion d'une visite des membres du Comité de Direction, sur les sites des deux chantiers, le taux global d'exécution physique du futur siège de la DGTCP était de 52,36%. Celui de la TRC a été estimé à 13%. En général, les chantiers immobiliers de la DGTCP avancent bien et s'ouvriront bientôt pour accueillir ses locataires. Rendez-vous en 2012 pour arpenter les couloirs des deux joyaux.



Chantier du futur siège de la Trésorerie Régionale du Centre à la ZAD

1.2. RENFORCER LE DISPOSITIF DE SECURITE AU SEIN DE LA DGTCP

Au cours de l'année 2011, plus de 22 521 visiteurs ont été accueillis et orientés dans les différents services de la DGTCP. Les contrôles d'accès aux locaux ont été assurés par des agents de la DGTCP, de la police et de vigiles et aucun incident majeur n'a été signalé.

La maîtrise de l'usage des véhicules blindés est un élément fondamental pour la sécurité des convois de fonds. Dans ce sens, il faut ajouter que les mouvements des véhicules blindés ont fait l'objet de suivi lors des différentes sorties. Par ailleurs, des formations à la radio communication, à la conduite défensive... ont été initiées au profit des chauffeurs de la DGTCP.

2. UN DISPOSITIF EFFICACE DE MOBILISATION ET D'EXECUTION DES BUDGETS DE LA DGTCP EST MIS EN ŒUVRE

2.1. RENFORCER LE DISPOSITIF D'EXECUTION DES BUDGETS INTERNES

Le logiciel CID a été installé sur les micro-ordinateurs de chaque poste de travail, des codes ont été attribués aux agents. Ce qui contribue actuellement, à réduire les délais de traitement et de paiement des factures des fournisseurs.

Devenu aujourd'hui l'outil principal de travail dans l'exécution des budgets internes au sein de la DGTCP, la formation des agents s'avérait nécessaire. A ce titre, les agents du Service des Affaires Financières et du Matériel (SAFM) ont bénéficié en 2011, d'une formation à ce logiciel.

2.2. METTRE EN PLACE UN CADRE D'ELABORATION DU BUDGET PROGRAMME

En collaboration avec le SRH, le SAFM a élaboré un budget programme 2012-2014, en plus du budget par objectif 2012. En effet, le budget programme, en cours d'implantation dans l'administration publique burkinabè, intéresse déjà l'administration du Trésor Public.

