

Ressources humaines

Politique des ressources humaines

Suite à la revue de la réforme des ressources humaines et à la publication de ses conclusions, le Département des Ressources humaines s'est attaché à poursuivre le développement, l'amélioration et l'ajustement des concepts de mise en œuvre dans huit domaines clés : grade A5 ad personam, promotion et reconnaissance du mérite, gestion de carrière, services de conseil en ressources humaines, évaluation annuelle, modélisation des compétences, recrutement et mobilité. Pour y parvenir, un comité tripartite réunissant des représentants de la direction de l'ESA, du Comité de l'association du personnel (SAC) et du Département Ressources humaines a été mis en place. Il a défini une série de critères devant permettre de fixer des priorités et, par voie de conséquence, un calendrier de mise en œuvre. Les projets ont bien avancé et devraient se terminer en 2006.

En 2005, l'ESA est devenue une organisation non-fumeur. Des informations appropriées et une assistance médicale ont été dispensées à l'ensemble du personnel et des contractants.

Formation du personnel et développement des compétences

Le large éventail de formations et d'activités de développement des compétences proposées aux agents est défini à la fois au niveau central, en vue de satisfaire aux besoins et priorités de l'Agence dans le cadre de l'université interne (dont le principe a été approuvé en février), et au niveau de chaque établissement, en réponse aux besoins identifiés par les membres du personnel et leurs responsables. Sont notamment proposés des cours ou des séminaires adaptés aux exigences de l'ESA, mais aussi des financements permettant au personnel de suivre une formation professionnelle continue ou universitaire.

Outre la promotion générale du travail en réseau et l'échange d'idées entre les membres du personnel, les 15 programmes proposés en 2005 par l'université interne se sont attachés à :

- améliorer la connaissance de l'ESA, de ses activités et de ses mécanismes internes
- développer les compétences techniques et fonctionnelles de chacun
- harmoniser les pratiques et renforcer les compétences horizontales

- favoriser la compréhension des questions fondamentales
- développer les compétences d'encadrement et de leadership.

Formation externe

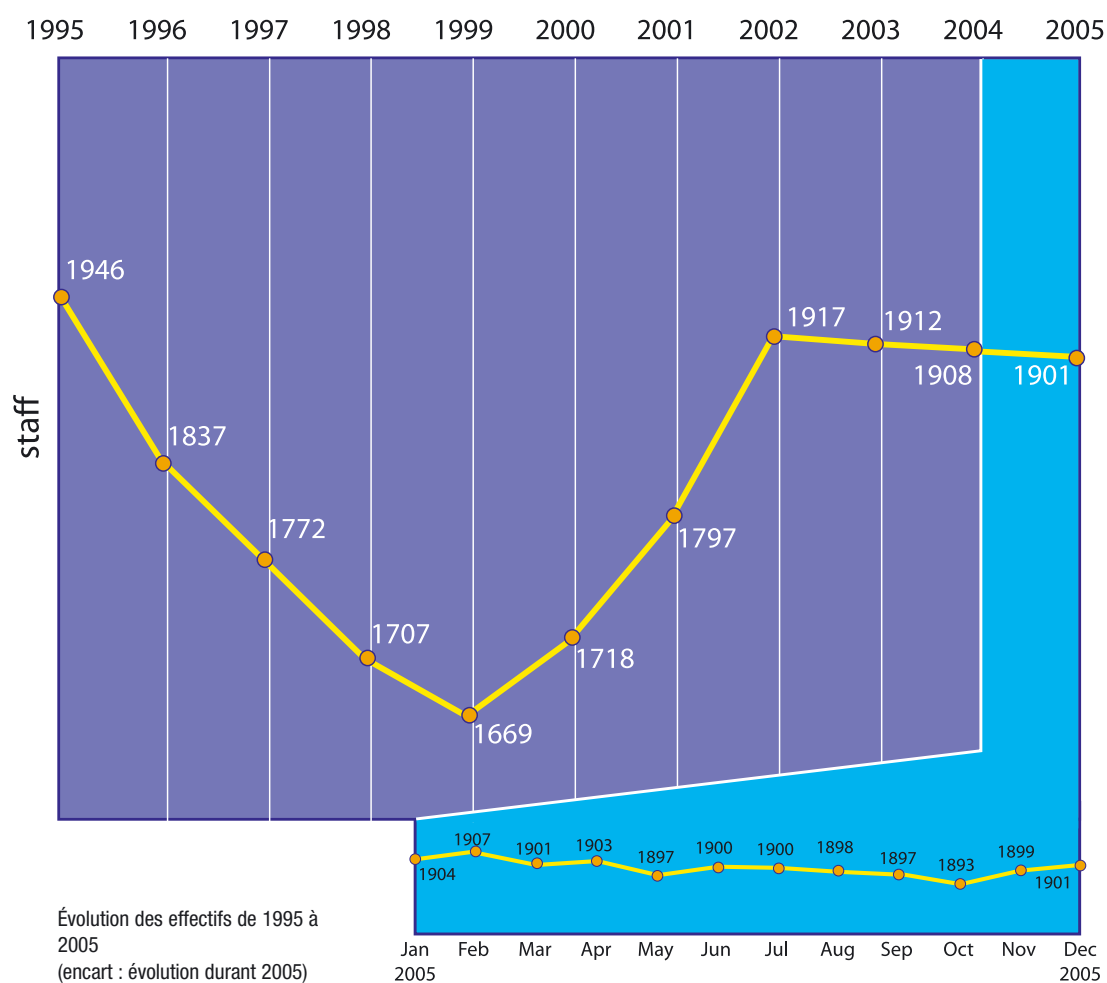
Les quelque 2700 candidatures reçues dans le cadre du programme pour les jeunes diplômés stagiaires (YGT) ont permis de sélectionner des candidats extrêmement motivés, portant à 196 le nombre total de jeunes stagiaires diplômés travaillant à l'ESA pendant l'année. Cette précieuse expérience prépare les stagiaires à un futur emploi dans le secteur spatial ou la recherche.

Le programme en faveur des boursiers internes a donné à 51 post-doctorants la possibilité d'effectuer, sous la supervision des scientifiques et ingénieurs de l'ESA, des recherches dans diverses disciplines, généralement en rapport avec les sciences, les applications ou les technologies spatiales.

En 2005, l'ESA a également financé les activités de recherche de 20 boursiers externes dans différentes universités ou instituts, de même qu'elle a accueilli 143 étudiants du supérieur pour un stage d'une durée moyenne de 4 mois. Par ailleurs, dans le cadre d'accords bilatéraux, 20 autres diplômés – 12 Espagnols et 8 Portugais – ont pu acquérir à l'Agence une expérience pratique dans des disciplines liées aux sciences et aux applications spatiales.

Politique d'égalité des chances et de diversité

L'ensemble des objectifs définis par le plan d'action 2002 pour la première phase de la politique d'égalité des chances et de diversité de l'ESA ont été réalisés : programme NOW (destiné aux jeunes femmes stagiaires) et base de données dédiée au recrutement des femmes ; structures d'accueil des enfants dans la plupart des établissements et programme de soutien à l'emploi des conjointes pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ; formations à la connaissance de soi, à la communication et au leadership, en soutien aux carrières féminines ; site Internet consacré aux femmes travaillant dans l'aéronautique et le spatial (CELEST-IN) ; manifestation annuelle en faveur de la journée internationale de la femme ; séminaires destinés à sensibiliser davantage l'encadrement à ces questions.



La part des femmes de grade A est passée de 8,1 % en 2001 à 12,67 % en 2005, avec une nette augmentation de la représentation féminine aux postes de catégories A4, mais aussi A5 et A6. C'est la preuve incontestable que si l'ESA poursuit l'approche proactive adoptée il y a quelques années, elle est sur le point de briser le « plafond de verre ».

Coordination

Le Comité de coordination sur les rémunérations (CCR) a finalisé sa proposition de réforme du régime d'indemnités d'éducation. Il s'agit là de la première application de la réforme du système de coordination proposée par le CCR et adoptée par le Comité administratif et financier (AFC) en 2004, qui donne à chaque organisation une certaine souplesse dans l'application des réformes proposées.

La coordination a engagé des discussions sur le réexamen général de la méthode d'ajustement des rémunérations, qui arrivera à expiration décembre 2006.

Gestion des effectifs

Fin 2005, l'ESA comptait 1901 postes permanents, contre 1908 fin 2004 (tableau ci-haut). Si les effectifs d'ensemble

sont restés stables, des efforts supplémentaires ont toutefois été déployés pour optimiser l'utilisation des personnels, en conformité avec les objectifs à moyen terme de l'Agence. Ces efforts se sont traduits par les orientations suivantes en termes de gestion :

- stabilité des ressources en effectifs attribuées aux programmes et projets spatiaux
- augmentation des compétences techniques communes
- réduction des ressources en effectifs attribuées aux fonctions de base non techniques
- rééquilibrage des effectifs des projets entre les équipes de projet proprement dites et le soutien fonctionnel.

Une plus grande part des ressources a ainsi été attribuée à la Direction Soutien technique et au démarrage du réexamen des processus non techniques de l'Agence.

Pensions et sécurité sociale

Fin 2005, le nombre de retraités percevant une pension s'élevait à 959, contre 909 fin 2004. En outre, le régime de sécurité sociale de l'Agence a été étendu aux personnes nécessitant des soins de longue durée.