



**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Projet annuel de performances

Budget général

**PROGRAMME 148**  
**Fonction publique**



**2024**

## PROGRAMME 148 **Fonction publique**

---

MINISTRE CONCERNÉ : STANISLAS GUERINI, MINISTRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES

**Fonction publique**

Programme	n°	Présentation stratégique
148		

## Présentation stratégique du projet annuel de performances

**NATHALIE COLIN***Directrice générale de l'administration et de la fonction publique*

Responsable du programme n° 148 : Fonction publique

Les missions confiées à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) consistent à concevoir et à mettre en œuvre les cadres juridiques et les orientations de politique de ressources humaines pour la fonction publique de l'État et pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière, en lien avec la direction générale des collectivités locales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS).

Le rôle et les missions de la DGAFP en qualité de DRH de l'État ont été consacrés par le décret du 22 décembre 2016, modifié par le décret du 23 novembre 2022, qui a rénové les instruments de pilotage à sa disposition. Les évolutions actuelles issues de la loi du 6 août 2019 permettent de conférer un nouvel élan de transformation du pilotage des politiques de ressources humaines de l'État. Le corpus juridique qui définit les principes et l'organisation des carrières de la fonction publique a ainsi été largement rénové.

La DGAFP est à la fois garante de la cohérence statutaire et de l'animation du dialogue social, elle assure une fonction d'accompagnement dans la mise en œuvre des chantiers RH interministériels et entre les différents versants de la fonction publique. Pour garantir l'ensemble de ses missions à l'égard des agents publics, l'activité de la DGAFP s'articule autour de cinq missions principales :

- **faire vivre un dialogue social de qualité et équilibré** : la DGAFP élabore l'agenda social avec les organisations syndicales représentatives des 5,6 millions d'agents publics. L'année 2022 a notamment permis de renouveler la composition des instances de dialogue sociale, de lancer le premier plan santé au travail pour la période 2022-2025, ou encore de signer de manière unanime l'accord relatif à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique de l'État. L'année 2023 voit se poursuivre l'ensemble de ces chantiers et permet d'envisager de nouvelles pistes de travail en lien avec les organisations syndicales.
- **piloter la fonction RH** : la DGAFP, en lien avec les DRH ministérielles, définit les orientations et coordonne les politiques de gestion des ressources humaines déployées au sein des administrations de l'État. Elle conduit le dialogue stratégique RH avec les ministères afin d'aborder les enjeux relatifs à la déclinaison ministérielle des dispositifs mis en œuvre. Elle mobilise et anime le réseau des plateformes d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH) chargées notamment de piloter la déclinaison régionale de la stratégie territoriale RH de l'État. Elle s'appuie sur les travaux du Conseil d'orientation des ressources humaines (CORH), instance de dialogue prospectif entre administrations, secteur privé, secteur associatif et secteur de la recherche sur les enjeux RH, pour évaluer, anticiper, et travailler sur les grands enjeux à venir de la fonction publique. Les conférences de la transformation RH et les ateliers de la territorialisation RH, organisés par la DGAFP plusieurs fois par an, permettent de partager des bonnes pratiques et de diffuser une culture RH interministérielle et inter-versants de la fonction publique.
- **appuyer les transformations** : la DGAFP, en sa qualité de DRH de l'État, est pleinement mobilisée pour accompagner les transformations en travaillant à l'évolution des dispositifs existants et en proposant de nouveaux outils sur le processus de recrutement, le développement de la mobilité, l'accompagnement des reconversions et des parcours professionnels, le développement du mentorat, la mise en place du mécénat de compétences dans la fonction publique, le renforcement de l'attractivité avec le déploiement de la marque employeur Choisir le service public, la formation tout au long de la vie (notamment via la plateforme interministérielle de formation Mentor), les dispositifs favorisant la diversité et l'égalité des chances.
- **élaborer et déployer des politiques RH interministérielles** : la DGAFP accompagne de nombreux projets portés par les administrations. Au-delà de son travail de coordination

interministérielle elle s'appuie également sur le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) et le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP).

- **fournir une expertise** et proposer des orientations pour toute la fonction publique, en appui à la transformation des politiques de ressources humaines, en matière statutaire, indemnitaire et en matière de politique salariale. La DGAFP assure l'évolution du statut des fonctionnaires et en garantit l'équité et la cohérence à l'échelle interministérielle. Elle coordonne les travaux liés au code général de la fonction publique (CGFP) qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022. Elle pilote également l'action sociale interministérielle.

L'action de la DGAFP couvre donc l'ensemble de la politique conduite en matière des ressources humaines au sein de la fonction publique. Les crédits du programme 148 ne rendent compte que partiellement de cette mission.

Les **moyens financiers alloués** portent, en effet, uniquement sur les trois actions interministérielles suivantes :

- la formation des fonctionnaires ;
- l'action sociale interministérielle ;
- l'appui aux politiques de ressources humaines.

De la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique à l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, la fonction publique a fait l'objet d'une profonde rénovation qui a permis d'en moderniser les principaux champs structurants : ouverture et diversité du recrutement, rénovation du dialogue social, protection sociale complémentaire, haute fonction publique. Le corpus juridique qui définit les principes et l'organisation des carrières de la fonction publique a ainsi été largement rénové. De surcroît, c'est dans un climat de dialogue social apaisé qu'ont pu être signés des accords structurants pour la politique de la fonction publique (télétravail, couverture santé des agents, prévoyance).

En premier lieu, les actions prioritaires de la DGAFP pour 2023-2024 concernent les deux chantiers clés de la **réforme d'ampleur sur l'attractivité de la fonction publique** lancée par le ministre de la transformation et de la Fonction publiques le 1<sup>er</sup> février 2023.

Un premier chantier porte sur **l'accès à la fonction publique, et sur les parcours et les rémunérations des agents publics**. L'année 2023 a permis de mener de premiers travaux afin de déterminer les contours et orientations de ce chantier d'ampleur qui vise notamment à rénover les bas de grilles, à offrir des perspectives d'évolution de carrière plus dynamiques et à mieux récompenser l'engagement et la performance individuelle et collective des agents publics.

Un second chantier, « **Fonction publique+** », a pour objectif **l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des agents publics**. Il s'articule autour de six engagements concrets sur les pratiques managériales, la simplification, la prise d'initiative, la modulation du temps de travail, l'accès au logement ou l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En second lieu, la DGAFP poursuit en 2023-2024 la mise en œuvre des réformes précédemment initiées.

S'agissant de **l'encadrement supérieur**, les réformes engagées par l'ordonnance n° 2021-702 du 2 juin 2021 et les textes réglementaires dédiés, ont été finalisées notamment sur les questions de rémunération, avec la publication des décrets et arrêtés le 23 novembre 2022. Cette réforme, applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, en plus de créer un **régime indemnitaire harmonisé**, permettra d'**accompagner chaque étape du parcours professionnel des administrateurs de l'État**.

En matière de **politiques sociales**, la DGAFP poursuit ses chantiers à plusieurs niveaux :

**Fonction publique**

Programme 148	n°	Présentation stratégique
------------------	----	--------------------------

- le déploiement de l'ordonnance relative à la **protection sociale complémentaire** de février 2021 se traduit par un cadrage du déroulement des négociations ministérielles et par la mise en place d'un dispositif d'accompagnement et de suivi des ministères ;
- sur le **volet « prévoyance »**, dans la perspective d'un accord en 2023, la DGAFP poursuit la négociation collective sur les garanties statutaires et les garanties complémentaires conformément à l'accord de méthode signé en avril 2022 ;
- la mise en œuvre des **mesures du plan santé au travail publié** en mars 2022 s'accompagnera d'un dialogue social renforcé au sein d'une formation spécialisée dédiée du conseil commun de la fonction publique.

Pour accroître la diversité des profils recrutés au sein de la fonction publique, la DGAFP poursuivra le **développement du plan « Talents du service public »**. Destiné à favoriser une meilleure représentativité de la fonction publique dans sa diversité, ce plan comporte plusieurs volets mis en place et développés depuis 2021, qui sont renforcés et consolidés au cours de l'année 2023.

Par ailleurs, la DGAFP veillera au bon **développement de l'apprentissage** et des stages dans le secteur public et une réflexion pourra être menée pour mieux reconnaître les compétences acquises par la voie de l'apprentissage en adaptant ou en modifiant, pour certains corps et métiers, des épreuves de concours par le biais de modifications législatives et réglementaires pouvant intervenir au cours des années 2023 et 2024.

En ce qui concerne le **dialogue social**, ses instances ont été renouvelées à la suite des élections professionnelles qui se sont tenues du 1<sup>er</sup> décembre au 8 décembre 2022. Consécutivement à ces élections, la DGAFP évaluera la **généralisation du vote électronique** notamment sur son coût et sur son éventuelle incidence en matière de participation électorale.

En dernier lieu, l'exercice de **codification du statut général de la fonction publique** mené sur le volet législatif avec la création du code général de la fonction publique entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022 se poursuit afin de codifier l'ensemble des dispositions règlementaires du statut général.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

### **OBJECTIF 1 : Développer et promouvoir l'adaptation des règles actuelles aux exigences d'une gestion modernisée des ressources humaines de la fonction publique**

INDICATEUR 1.1 : Nombre de corps de fonctionnaires relevant de l'Etat ou des établissements publics administratifs après des mesures de fusion ou de mise en extinction - ou par un alignement sur des dispositions statutaires communes

### **OBJECTIF 2 : Optimiser le recrutement et la formation initiale des fonctionnaires**

INDICATEUR 2.1 : Dépenses consacrées au recrutement et à la formation initiale dans les IRA

### **OBJECTIF 3 : Optimiser la réponse aux besoins des agents en matière d'action sociale**

INDICATEUR 3.1 : Taux de satisfaction des bénéficiaires de certaines prestations d'action sociale

### **OBJECTIF 4 : Egalité professionnelle**

INDICATEUR 4.1 : Le pourcentage d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPE en équivalent temps plein

### **OBJECTIF 5 : Transformation de la fonction publique - Politique RH**

INDICATEUR 5.1 : Recrutement des apprentis

INDICATEUR 5.2 : Recrutement dans la fonction publique

INDICATEUR 5.3 : Taux de mobilité structurelle : changement d'employeur



**Fonction publique**

Programme	n°	Objectifs et indicateurs de performance
148		

## Objectifs et indicateurs de performance

### ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Les indicateurs et sous-indicateurs suivants ont été supprimés ou modifiés :

- les sous-indicateurs relatifs aux coûts d'un élève INSP et relevant de l'indicateur 2.1 « Dépenses consacrées au recrutement et à la formation initiale dans les IRA et à l'INSP » ont été supprimés suite au transfert des crédits de l'INSP du programme 148 vers le programme 129 ;
- l'indicateur 5.1 « Délais de recrutement » et le sous-indicateur « Nombre moyen de jours de publication des postes de la fonction publique de l'État clôturés au cours du mois » ont été supprimés et remplacés par l'indicateur 5.1 « Recrutement dans la fonction publique » et le sous-indicateur « Nombre moyen de candidat ayant consulté une fiche de poste publiée sur CSP » et décliné en 3 sous-indicateurs : FPE, FPT, FPH ; Cet indicateur permettra de mieux mesurer les enjeux d'attractivité ;
- l'indicateur 4.1 « Taux de mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État » et le sous-indicateur « Taux de mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État » ont été supprimés et remplacés par l'indicateur 4.1 et le sous-indicateur « Pourcentage d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État en équivalent temps plein ». Cet indicateur permettra de mieux mesurer les politiques d'égalité professionnelles.

## OBJECTIF

1 - Développer et promouvoir l'adaptation des règles actuelles aux exigences d'une gestion modernisée des ressources humaines de la fonction publique

L'indicateur rattaché à cet objectif vise à rendre compte de la performance de la DGAFP dans la simplification des carrières ainsi qu'une meilleure lisibilité des parcours grâce à la fusion et la suppression du nombre de corps de fonctionnaires.

## INDICATEUR

1.1 - Nombre de corps de fonctionnaires relevant de l'Etat ou des établissements publics administratifs après des mesures de fusion ou de mise en extinction - ou par un alignement sur des dispositions statutaires communes

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Nombre total de corps actifs au 31 décembre de l'année	Nombre de corps	284	280	270	270	270	270

### Précisions méthodologiques

Source des données : DGAFP : Département des carrières et des rémunérations (4DCR).

Mode de calcul : le nombre de corps actifs est obtenu par soustraction du nombre de corps supprimés (cumul du nombre de corps de fonctionnaires ayant fait l'objet de mesures de fusion, d'intégration ou de mise en extinction) au nombre de corps comptabilisés au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

## JUSTIFICATION DES CIBLES

La stabilité du nombre de corps recensés au sein de la fonction publique de l'État ces dernières années résulte du processus de simplification de l'architecture statutaire, initié dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR). Dans la très grande majorité des cas en effet, les rationalisations en matière d'architecture statutaire ont été réalisées.

Les réflexions actuelles sur l'évolution de la fonction publique – accès, parcours de carrière, rémunérations, et plus globalement sur l'évolution des besoins en gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC) de l'État pourront également influencer sur l'architecture statutaire.

Le décret n° 2021 - 1550 du 1<sup>er</sup> décembre 2021 portant statut particulier des administrateurs de l'État a intégré dans le corps des administrateurs de l'État au 1<sup>er</sup> janvier 2022 deux corps : celui des administrateurs civils et celui des conseillers économiques.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, ont été placés en extinction les treize corps suivants, avec ouverture d'un droit d'option pendant un an pour rejoindre le corps des administrateurs de l'État :

- Le corps des préfets
- Le corps des sous-préfets
- Le corps de l'inspection générale des finances
- Le corps de l'inspection générale de l'administration
- Le corps de l'inspection générale de l'agriculture
- Le corps de l'inspection générale des affaires culturelles
- Le corps des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable
- Le corps du contrôle général économique et financier



**Fonction publique**

Programme	n°	Objectifs et indicateurs de performance
148		

- Le corps de l'inspection générale des affaires sociales
- Le corps de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche
- Le corps des administrateurs des finances publiques
- Le corps des conseillers des affaires étrangères
- Le corps des ministres plénipotentiaires

La fixation de nouveaux seuils de cibles est liée à la finalisation des réflexions du chantier Accès, parcours, rémunérations.

**OBJECTIF****2 - Optimiser le recrutement et la formation initiale des fonctionnaires**

Cet objectif porte sur l'action du ministère en matière de formation des fonctionnaires, en particulier sur les dispositifs de recrutement et de formation interministériels mis en œuvre par les IRA, opérateurs dont la tutelle est exercée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). La DGAFP verse une subvention pour charges de service public (SCSP) aux IRA qui permet notamment de financer les charges supportées par ces établissements au titre de leurs missions principales, le recrutement et la formation initiale de l'encadrement supérieur et intermédiaire de l'État.

La dimension « recrutement » inclut depuis 2009 les classes préparatoires intégrées (CPI), remplacées depuis 2021 par un nouveau dispositif plus ambitieux lancé par le Président de la République dans le cadre du plan Talents du service public, les Prépas Talents. Les Prépas Talents sont destinées aux étudiants les plus méritants de l'enseignement supérieur pour préparer les concours externes, voire les 3<sup>e</sup> concours, de catégorie A ou B donnant accès à certaines écoles de service public.

Ces classes préparatoires sont présentes sur tout le territoire et intégrées soit à des écoles de service public, soit à des universités dont des instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) ou à des instituts d'études politiques dont des centres de préparation à l'administration générale (CPAG).

Les étudiants sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite, sur la base d'un dossier et d'un entretien tenant compte du parcours du candidat, de ses aptitudes, de sa motivation et de son potentiel. A aptitude égale, priorité est donnée aux candidats qui résident ou ont obtenu leur baccalauréat ou tout diplôme de niveau supérieur dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), une zone de revitalisation rurale ou dans une collectivité d'outre-mer.

Les équipes pédagogiques des Prépas Talents sont formées de fonctionnaires et hauts-fonctionnaires, qui dispensent des enseignements professionnalisant. En 2023, le lancement d'un nouvel appel à manifestation d'intérêt (AMI) auprès tant des universités que des écoles de service public, a fait suite à celui lancé en 2021 et en 2022 pour la mise en place des premières classes Prépas Talents. L'AMI 2023 a permis de générer la création de nouvelles classes, qui permettront d'étoffer encore le maillage territorial et de diversifier les concours préparés par les étudiants.

Dès lors, les prévisions de l'indicateur 2.1 retraçant l'évolution du coût complet du recrutement d'un élève dans les IRA doivent s'entendre sous toutes réserves dès lors qu'elles n'intègrent pas les aspects de financement liés au nouveau standard de préparation. Pour rappel, les structures hébergeant les Prépas Talents qui ont été sélectionnées reçoivent au titre du programme 148 une subvention de 6 500 euros par place offerte effectivement pourvue.

**INDICATEUR****2.1 – Dépenses consacrées au recrutement et à la formation initiale dans les IRA**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Coût complet annuel d'un élève IRA	€	46 959	48 785	46 000	46 000	46 000	46000
Coût pédagogique d'un élève IRA	€	Sans objet	7 218	12900	12 900	12 900	12900
Coût de recrutement d'un élève IRA	€	Sans objet	1 197	1 000	1 000	1 000	1000

**Précisions méthodologiques**Source des données : IRAMode de calcul :

Pour les IRA, la méthode retenue consiste à identifier, à partir du compte financier des établissements, les charges directement imputables aux deux principales missions des établissements (formation initiale et formation continue) ainsi que celles afférentes au recrutement de l'élève suite à la déconcentration des concours et à ventiler les charges indirectes ou destination support (amortissement compris) au prorata de la répartition primaire des charges directes des deux destinations. Il s'agit donc d'un coût complet. Les éléments de rémunération des élèves représentent une part prépondérante de ce coût complet, dont l'évolution est étroitement corrélée aux mesures salariales et sociales à caractère général ainsi qu'à la variation du nombre d'élèves recrutés et formés.

**JUSTIFICATION DES CIBLES**

Le coût complet annuel moyen d'un élève IRA fluctue autour de 46 000 € compte tenu, pour l'essentiel, du profil des attachés recrutés et affectés en qualité d'élève au sein des IRA. Cette fluctuation s'explique au regard des profils recrutés et de l'existence, le cas échéant et dans des proportions variables, d'un parcours professionnel plus ou moins long au sein de la fonction publique et dans des cadres plus ou moins favorables en termes de rémunération.

En effet, conformément à l'article 34 du décret n° 2019-86 du 8 février 2019, dès leur nomination en qualité d'élève, les élèves perçoivent une rémunération et pour ceux qui avaient avant leur nomination la qualité de fonctionnaire ou de militaire, sous réserve de dispositions plus favorables, peuvent opter pour le traitement indiciaire auquel ils avaient droit dans leur situation antérieure.

Enfin, ceux qui avaient la qualité d'agent public contractuel peuvent opter pour un traitement déterminé en fonction de leur rémunération antérieure conformément aux dispositions des trois derniers alinéas de l'article 12 du décret du 23 décembre 2006.

Le coût pédagogique d'un élève, comprenant les dépenses d'enseignements (rémunérations des agents des IRA, frais de reprographie, etc...), ainsi que le coût de recrutement (organisation du concours, dépenses de communication, etc...) devraient demeurer relativement stables sur la période 2024-2026, ce qui explique le choix de conserver la même cible jusqu'en 2026.

**OBJECTIF****3 – Optimiser la réponse aux besoins des agents en matière d'action sociale**

Cet objectif porte sur l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers en matière d'action sociale interministérielle. L'indicateur associé vise à rendre compte de l'action du ministère en matière de satisfaction des agents bénéficiaires de l'action sociale interministérielle, à travers la gestion par des prestataires externes de certaines prestations d'action sociale interministérielle.

**Fonction publique**

Programme 148	n°	Objectifs et indicateurs de performance
------------------	----	---

Les prestations d'action sociale interministérielle contribuent en particulier à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des agents. La DGAFP fait appel à des prestataires extérieurs pour gérer certaines prestations d'action sociale interministérielle (chèque emploi service universel (CESU) garde d'enfants 0-6 ans notamment). A cet égard, le taux de satisfaction des bénéficiaires de certaines prestations d'action sociale (ici, le CESU garde d'enfants 0-6 ans) est retenu comme indicateur de mesure de la qualité du service rendu aux usagers en matière d'action sociale. Il convient donc de s'assurer que ce taux de satisfaction est suffisamment élevé et en progression afin qu'il soit en cohérence avec la qualité attendue du service rendu aux agents en matière d'action sociale.

**INDICATEUR****3.1 – Taux de satisfaction des bénéficiaires de certaines prestations d'action sociale**

(du point de vue de l'usager)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de satisfaction des bénéficiaires de la prestation d'action sociale CESU garde d'enfant 0-6 ans	%	Sans objet	95	96	96	96	96

**Précisions méthodologiques**

Source des données : enquêtes annuelles de satisfaction réalisées par le service de la communication (SIRCOM) du ministère de l'économie des finances et de la relance pour le compte de la DGAFP

Mode de calcul : le taux de satisfaction résulte du nombre de bénéficiaires de la prestation CESU garde d'enfant 0-6 ans satisfait rapporté au nombre de bénéficiaires de la prestation ayant répondu à l'enquête réalisée annuellement sur un échantillon défini préalablement

**JUSTIFICATION DES CIBLES**

La prévision 2024 du taux de satisfaction des bénéficiaires tient compte du fort niveau de satisfaction exprimé antérieurement par les bénéficiaires de la prestation. Cette prévision repose sur la mise en œuvre de la campagne de communication, de la simplification des procédures d'accès à la prestation CESU et de l'étroite collaboration existante entre la DGAFP et le prestataire chargé de l'instruction des demandes. L'ambition affichée dans la perspective du triennal 2024-2026 est de maintenir cet indicateur à ce niveau.

**OBJECTIF****4 – Egalité professionnelle**

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017. Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle. Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 63 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont toujours constatées entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération.

Si les écarts varient d'un ministère à l'autre, leur principale cause reste la même : les femmes occupent en moyenne des emplois moins bien rémunérés que les hommes. Depuis dix ans, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit d'environ 10 % au sein des ministères. Les femmes accèdent davantage aux corps d'encadrement et ont accru leur quotité de travail à métier équivalent.

Cet effort de résorption des écarts de rémunération est notamment porté par l'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018, qui engage le gouvernement et les employeurs publics à mettre en œuvre, dans les trois versants de la fonction publique, des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière et

l'égalité salariale. Les mesures associées consistent d'une part à mieux mesurer les écarts de rémunération, d'autre part à intégrer dans les plans d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération et enfin à agir sur les déroulements de carrière en tant que cause des écarts de rémunération.

## INDICATEUR

### 4.1 – Le pourcentage d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPE en équivalent temps plein

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Le pourcentage d'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans la FPE en équivalent temps plein	%	Sans objet	Sans objet	Sans objet	11,5	11	11

#### Précisions méthodologiques

Source de données : Les rapports annuels des ministères relatifs à l'égalité professionnelle.

#### JUSTIFICATION DES CIBLES

Afin d'objectiver les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la DGAFP a élaboré dès 2019 une méthodologie d'auto-diagnostic des écarts de rémunération, mise à disposition des employeurs publics des trois versants. Cet outil de mesure des inégalités de rémunération permet à chaque employeur public de calculer l'écart sexué de rémunération brute des fonctionnaires, ainsi que de décomposer précisément les sources de cet écart, au niveau employeur et par corps. L'outil a ainsi permis de mettre en évidence plusieurs causes aux écarts de rémunération constatés avec par ordre d'importance :

- Effet temps partiel : les écarts sont en partie liés au temps de travail : les femmes sont plus souvent à temps partiel.
- Effet ségrégation des corps : à temps de travail égal, c'est l'effet lié au fait que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers. Les femmes sont souvent surreprésentées dans les métiers les moins rémunérés (administratif, enseignement, social, santé, etc.) et souvent moins présentes dans les métiers les plus rémunérés (encadrement supérieur, sécurité, surveillance).

En 2021, à l'exception du ministère de la Justice, l'effet de ségrégation est toujours en défaveur des femmes et il explique la majeure partie de l'écart à temps de travail égal. Dans neuf ministères, cet effet explique au moins les deux tiers des écarts de rémunération sexués.

- Effet démographique au sein des corps : au sein des corps de fonctionnaire, la principale source des écarts de rémunération sexués à temps de travail égal provient d'un écart de répartition entre les femmes et les hommes : les femmes sont davantage sur les premiers grades. La féminisation progressive dans certains recrutements amplifie ce phénomène. C'est un effet « ancienneté » pondéré par les écarts de promotion interne et les interruptions de carrières.
- Effet primes, à corps, grade ou échelon identique : à grade identique, les écarts sont en partie liés à la sur-rémunération des heures supplémentaires, que les hommes effectuent davantage. Les écarts résiduels s'expliquent par des différences de niveau de primes. Un outil de calcul des écarts de rémunération, ainsi qu'un guide et une grille de lecture pour mieux comprendre les résultats de l'outil peuvent être téléchargés sur le portail de la fonction publique. Un outil complémentaire de simulation de l'impact de mesures catégorielles ou d'emploi sur les écarts de rémunération liés à l'effet « ségrégation de corps » a également été mis en ligne.

**Fonction publique**

Programme	n°	Objectifs et indicateurs de performance
148		

Sans se substituer aux actions qu'il appartient aux administrations de mettre en œuvre mais pour renforcer leur mobilisation en termes de suivi et de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Il s'agit d'un outil visant à mesurer de façon objective les écarts de rémunération et de situations entre les femmes et les hommes, et en fonction du résultat, de mettre en évidence les points de progression qui imposent à l'employeur de prendre des mesures correctrices afin de diminuer ces écarts. Les administrations concernées devront publier chaque année des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces chiffres seront également rendus publics sur le portail de la fonction publique. S'ils sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression seront fixés et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale).

L'index égalité professionnelle s'appliquera dès la fin de l'année 2023 pour les administrations de l'État et d'ici à l'automne 2024 pour la fonction publique territoriale et hospitalière.

**OBJECTIF****5 - Transformation de la fonction publique - Politique RH**

Cet objectif porte sur l'action du ministère en matière de recrutement et de mobilité des agents publics mais également sur les dispositifs de recrutement des apprentis au sein de la fonction publique.

Il s'agit d'améliorer les processus de recrutement en réduisant les délais de recrutement des agents publics mais également de favoriser leur mobilité au sein des 3 versants d'une part et d'autre part d'augmenter le nombre d'apprentis recrutés dans la fonction publique.

Afin de répondre à ces différents enjeux, le ministère de la transformation et de la fonction publique dispose de deux plates-formes dédiées :

- Le site « Choisir le Service Public » (CSP), qui a remplacé en mai 2023, la Place de l'Emploi Public : plateforme de publication des offres d'emploi des employeurs des 3 versants de la fonction publique et qui permet également aux candidats de postuler en ligne. Le site, qui affiche 10 millions de visites du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 juillet 2023, propose en permanence près de 65 000 offres d'emploi de la fonction publique. Cette plateforme participe de l'attractivité des métiers de la fonction publique et permet de faciliter les mobilités des agents publics en interministériel et/ou inter-versant. Elle favorise la culture de transparence en matière de recrutement. Choisir le service public est également un levier et un outil de suivi et d'accompagnement d'une des priorités du ministre chargé de la fonction publique « améliorer les processus de recrutement », en permettant d'automatiser et d'industrialiser une partie du processus de recrutement afin de réduire les délais de recrutement des employeurs. En outre, la plateforme est, afin de favoriser l'accès notamment des jeunes et des personnes du secteur privé à l'emploi public, interconnecté aux sites de Pôle emploi, de l'APEC, d'1Jeune1Solution et de DiversifiezvosTalents. Afin de renforcer l'attractivité de la fonction publique, la plateforme a, en devenant la nouvelle plateforme de la marque employeurs du service public (choisirleservicepublic.gouv.fr) déployé de nouvelles fonctionnalités pour les employeurs et les candidats en matière éditoriale (rubrique actualité, rubrique thématique, pages métiers ...) et de marque employeur (pages dédiées de présentation, bloc-marque d'habillage des offres ...)
- la Place de l'apprentissage et des stages (PASS) : plateforme de publication des offres d'apprentissage et de stages est une offre de service à destination des employeurs publics et des candidats à l'apprentissage. Elle permet aux employeurs de publier leurs offres d'apprentissage en un

lieu unique, ce qui favorise la diffusion de l'offre d'apprentissage et le recrutement d'apprentis dès lors qu'elle permet aux candidats de trouver plus aisément cette offre. Depuis 2021, le site PASS est relié au site 1Jeune1Solution, ce qui permet d'élargir l'accessibilité des offres d'apprentissage.

## INDICATEUR

### 5.1 - Recrutement des apprentis

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Nombre de nouveaux apprentis dans la FPE	Nb	15065	Non connu	16 960	21112	23219	23219

#### Précisions méthodologiques

Source des données : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage-Ari@ne. Données DGFEF-Dares. Traitement DGAFP : Sdessi. Champ : Postes de la FPE

Mode de calcul : nombre d'enregistrements de nouveaux contrats d'apprentissage au cours de l'année.

#### JUSTIFICATION DES CIBLES

La circulaire du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026 fixe des objectifs exigeants en demandant aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique d'accueillir près de 20 000 apprentis en 2023. Afin de contenir la hausse des coûts de formation, les employeurs publics, qui bénéficient d'une possibilité légale de négociation desdits coûts avec les CFA, sont invités à utiliser la grille de référence des coûts de formation élaborée par la DGAFP en lien avec France Compétences. En termes de débouchés post-apprentissage et d'insertion professionnelle des apprentis, un guide relatif à l'insertion professionnelle des apprentis sera publié à la rentrée 2023.

## INDICATEUR

### 5.2 - Recrutement dans la fonction publique

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Nombre moyen de candidat ayant consulté une fiche de poste publiée sur CSP décliné en 3 sous-indicateurs : FPE, FPT, FPH	Nb	Sans objet	Sans objet	Sans objet	20	20	20

#### Précisions méthodologiques

La bascule de la plateforme « Place de l'emploi public » vers la plateforme « Choisir le service public » permet depuis le mois de mai 2023 de croiser un certain nombre de données enregistrées à des fins statistiques.

#### JUSTIFICATION DES CIBLES

L'objectif d'augmenter l'utilisation du site « choisir le service » s'inscrit dans une double démarche : celle de faciliter la mobilité et le recrutement au sein de la fonction publique et, celle de promouvoir la marque employeur des services publics.

Au 31 juillet 2023, 23 visiteurs uniques par offre pour les 3 versants ont été enregistrés. Il est proposé de viser raisonnablement une cible de 20 visiteurs par offre dans le cadre du PLF 2024.

**Fonction publique**

Programme	n°	Objectifs et indicateurs de performance
148		

**INDICATEUR****5.3 – Taux de mobilité structurelle : changement d'employeur**

(du point de vue de l'utilisateur)

	Unité	2021	2022	2023 (Cible PAP 2023)	2024 (Cible)	2025 (Cible)	2026 (Cible)
Taux de mobilité structurelle : changement d'employeur	%	Sans objet	7,5	7,5	7,6	7,7	7,7

**Précisions méthodologiques**

Source des données : Siasp Insee. Traitement DGAFP - SDessi. Champ : Agents civils de la fonction publique en emploi principal le 31 décembre de l'année considérée et de l'année précédente, hors bénéficiaires de contrats aidés. France (hors Mayotte).

Mode de calcul : Un changement d'établissement est observé quand l'identifiant de l'établissement (Siret) d'un agent change d'une année sur l'autre. Cependant, un établissement peut changer d'identifiant notamment quand l'entreprise modifie les contours de ses activités ou de ses emplois (restructuration). Dans ce cas de figure l'agent ne change pas à priori d'établissement. En analysant les flux entre Siret d'une année sur l'autre il est possible d'isoler des flux quasi systématiques entre deux identifiants et donc de corriger l'indicateur des restructurations « probables ».

**JUSTIFICATION DES CIBLES**

Au cours de ces dernières années, de nombreux chantiers ont été engagés, notamment dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, pour rénover le cadre juridique de la mobilité et moderniser les outils mis à disposition des agents publics et des employeurs afin de favoriser la mobilité des agents que ce soit en interministériel ou inter-versants de la fonction publique. C'est pourquoi, l'objectif affiché est d'avoir un taux de mobilité qui évolue sensiblement à la hausse au cours des prochaines années.

# Présentation des crédits et des dépenses fiscales

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR ACTION ET TITRE POUR 2023 ET 2024

### AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Action / Sous-action LFI 2023 PLF 2024	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Formation des fonctionnaires	290 000 290 000	83 885 304 49 748 275	0 0	37 745 375 38 745 375	121 920 679 88 783 650	0 0
02 – Action sociale interministérielle	0 0	125 294 196 124 575 658	13 901 557 26 673 660	4 773 765 6 850 230	143 969 518 158 099 548	6 035 000 6 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0 0	27 411 836 26 623 341	2 218 029 2 269 290	0 0	29 629 865 28 892 631	0 0
<b>Totaux</b>	<b>290 000 290 000</b>	<b>236 591 336 200 947 274</b>	<b>16 119 586 28 942 950</b>	<b>42 519 140 45 595 605</b>	<b>295 520 062 275 775 829</b>	<b>6 035 000 6 035 000</b>

### CRÉDITS DE PAIEMENTS

Action / Sous-action LFI 2023 PLF 2024	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FdC et AdP attendus
01 – Formation des fonctionnaires	290 000 290 000	83 883 947 49 746 918	0 0	37 745 330 38 745 330	121 919 277 88 782 248	0 0
02 – Action sociale interministérielle	0 0	125 059 149 124 741 594	19 370 430 33 175 420	4 773 680 6 850 231	149 203 259 164 767 245	6 035 000 6 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0 0	27 613 530 26 735 599	2 237 776 2 278 903	0 0	29 851 306 29 014 502	0 0
<b>Totaux</b>	<b>290 000 290 000</b>	<b>236 556 626 201 224 111</b>	<b>21 608 206 35 454 323</b>	<b>42 519 010 45 595 561</b>	<b>300 973 842 282 563 995</b>	<b>6 035 000 6 035 000</b>



## Fonction publique

Programme n° Présentation des crédits et des dépenses fiscales  
148

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE POUR 2023, 2024, 2025 ET 2026

Titre	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024 Prévision indicative 2025 Prévision indicative 2026			
2 - Dépenses de personnel	290 000 290 000 290 000 290 000		290 000 290 000 290 000 290 000	
3 - Dépenses de fonctionnement	236 591 336 200 947 274 197 838 002 199 196 970	6 000 000 6 000 000 6 000 000 6 000 000	236 556 626 201 224 111 198 119 403 199 405 781	6 000 000 6 000 000 6 000 000 6 000 000
5 - Dépenses d'investissement	16 119 586 28 942 950 9 713 950 17 135 591	35 000 35 000 35 000 35 000	21 608 206 35 454 323 15 667 043 11 062 631	35 000 35 000 35 000 35 000
6 - Dépenses d'intervention	42 519 140 45 595 605 47 591 003 34 620 773		42 519 010 45 595 561 47 590 959 34 620 727	
<b>Totaux</b>	<b>295 520 062</b> <b>275 775 829</b> <b>255 432 955</b> <b>251 243 334</b>	<b>6 035 000</b> <b>6 035 000</b> <b>6 035 000</b> <b>6 035 000</b>	<b>300 973 842</b> <b>282 563 995</b> <b>261 667 405</b> <b>245 379 139</b>	<b>6 035 000</b> <b>6 035 000</b> <b>6 035 000</b> <b>6 035 000</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE POUR 2023 ET 2024

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
	LFI 2023 PLF 2024			
2 – Dépenses de personnel	290 000 290 000		290 000 290 000	
21 – Rémunérations d'activité	275 790 275 790		275 790 275 790	
22 – Cotisations et contributions sociales	14 210 14 210		14 210 14 210	
3 – Dépenses de fonctionnement	236 591 336 200 947 274	6 000 000 6 000 000	236 556 626 201 224 111	6 000 000 6 000 000
31 – Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	155 429 939 153 922 906	6 000 000 6 000 000	155 395 229 154 199 743	6 000 000 6 000 000
32 – Subventions pour charges de service public	81 161 397 47 024 368		81 161 397 47 024 368	
5 – Dépenses d'investissement	16 119 586 28 942 950	35 000 35 000	21 608 206 35 454 323	35 000 35 000

Titre / Catégorie	Autorisations d'engagement		Crédits de paiement	
	Ouvertures	FdC et AdP attendus	Ouvertures	FdC et AdP attendus
LFI 2023 PLF 2024				
51 – Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	16 034 438 28 855 850	35 000 35 000	21 522 967 35 367 043	35 000 35 000
52 – Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État	85 148 87 100		85 239 87 280	
6 – Dépenses d'intervention	42 519 140 45 595 605		42 519 010 45 595 561	
61 – Transferts aux ménages	13 077 765 15 154 230		13 077 680 15 154 231	
64 – Transferts aux autres collectivités	29 441 375 30 441 375		29 441 330 30 441 330	
<b>Totaux</b>	<b>295 520 062</b> <b>275 775 829</b>	<b>6 035 000</b> <b>6 035 000</b>	<b>300 973 842</b> <b>282 563 995</b>	<b>6 035 000</b> <b>6 035 000</b>

## Fonction publique

Programme 148	n°	Justification au premier euro
------------------	----	-------------------------------

## Justification au premier euro

### Éléments transversaux au programme

#### ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Action / Sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Formation des fonctionnaires	290 000	88 493 650	88 783 650	290 000	88 492 248	88 782 248
02 – Action sociale interministérielle	0	158 099 548	158 099 548	0	164 767 245	164 767 245
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	28 892 631	28 892 631	0	29 014 502	29 014 502
<b>Total</b>	<b>290 000</b>	<b>275 485 829</b>	<b>275 775 829</b>	<b>290 000</b>	<b>282 273 995</b>	<b>282 563 995</b>

La dotation du titre 2 prévue au PLF 2024 sur l'action 1 « Formation des fonctionnaires » est fixée à 290 000 €. Cette enveloppe permet d'attribuer des rémunérations accessoires à des fonctionnaires dans le cadre de la formation interministérielle déconcentrée au profit des agents de l'État en poste dans les territoires et de l'organisation du concours des IRA.

#### ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

#### TRANSFERTS EN CRÉDITS

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transferts entrants					+437 313	+437 313	<b>+437 313</b>	<b>+437 313</b>
Transferts en crédits du programme 169 vers le programme 148	169 ►				+3 773	+3 773	<b>+3 773</b>	<b>+3 773</b>
Transferts en crédits du programme 212 vers le programme 148	212 ►				+30 023	+30 023	<b>+30 023</b>	<b>+30 023</b>
Transferts en crédits du programme 144 vers le programme 148	144 ►				+2 367	+2 367	<b>+2 367</b>	<b>+2 367</b>
Transferts en crédits du programme 144 vers le programme 148	144 ►				+4 062	+4 062	<b>+4 062</b>	<b>+4 062</b>
Transferts en crédits du programme 113 vers le programme 148	113 ►				+5 110	+5 110	<b>+5 110</b>	<b>+5 110</b>
Transferts en crédits du programme 113 vers le programme 148	113 ►				+168	+168	<b>+168</b>	<b>+168</b>
Transferts en crédits du programme 219 vers le programme 148	219 ►				+1 187	+1 187	<b>+1 187</b>	<b>+1 187</b>
Transferts en crédits du programme 219 vers le programme 148	219 ►				+1 202	+1 202	<b>+1 202</b>	<b>+1 202</b>
Transferts en crédits du programme 219 vers le programme 148	219 ►				+1 071	+1 071	<b>+1 071</b>	<b>+1 071</b>

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transferts en crédits du programme 219 vers le programme 148	219 ►				+211	+211	<b>+211</b>	<b>+211</b>
Transferts en crédits du programme 219 vers le programme 148	219 ►				+88	+88	<b>+88</b>	<b>+88</b>
Transferts en crédits du programme 150 vers le programme 148	150 ►				+4 431	+4 431	<b>+4 431</b>	<b>+4 431</b>
Transferts en crédits du programme 150 vers le programme 148	150 ►				+2 971	+2 971	<b>+2 971</b>	<b>+2 971</b>
Transferts en crédits du programme 231 vers le programme 148	231 ►				+7 135	+7 135	<b>+7 135</b>	<b>+7 135</b>
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+1 268	+1 268	<b>+1 268</b>	<b>+1 268</b>
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+465	+465	<b>+465</b>	<b>+465</b>
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+2 540	+2 540	<b>+2 540</b>	<b>+2 540</b>
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+739	+739	<b>+739</b>	<b>+739</b>
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+648	+648	<b>+648</b>	<b>+648</b>
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+171	+171	<b>+171</b>	<b>+171</b>
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+2 152	+2 152	<b>+2 152</b>	<b>+2 152</b>
Transferts en crédits du programme 143 vers le programme 148	143 ►				+68	+68	<b>+68</b>	<b>+68</b>
Transferts en crédits du programme 310 vers le programme 148	310 ►				+5 474	+5 474	<b>+5 474</b>	<b>+5 474</b>
Transferts en crédits du programme 155 vers le programme 148	155 ►				+352	+352	<b>+352</b>	<b>+352</b>
Transferts en crédits du programme 124 vers le programme 148	124 ►				+4 238	+4 238	<b>+4 238</b>	<b>+4 238</b>
Transferts en crédits du programme 224 vers le programme 148	224 ►				+103 947	+103 947	<b>+103 947</b>	<b>+103 947</b>
Transferts en crédits du programme 310 vers le programme 148	310 ►				+131 141	+131 141	<b>+131 141</b>	<b>+131 141</b>
Transferts en crédits du programme 217 vers le programme 148	217 ►				+117 675	+117 675	<b>+117 675</b>	<b>+117 675</b>
Transferts en crédits du programme 144 vers le programme 148	144 ►				+2 636	+2 636	<b>+2 636</b>	<b>+2 636</b>
Transferts sortants					-40 154 958	-40 154 958	<b>-40 154 958</b>	<b>-40 154 958</b>
Transferts en crédits du programme 148 vers le programme 149	► 149				-17 929	-17 929	<b>-17 929</b>	<b>-17 929</b>
Transfert crédits INSP	► 129				-40 137 029	-40 137 029	<b>-40 137 029</b>	<b>-40 137 029</b>

## TRANSFERTS EN ETPT

	Prog Source / Cible	ETPT ministériels	ETPT hors État
Transferts entrants			
Transferts sortants			-454,00
Transfert crédits INSP	► 129		-454,00

L'adhésion d'établissements publics à l'action sociale interministérielle au titre de l'article 4-1 du décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 a conduit à des transferts entrants pour un montant total de 84 550 € en provenance de onze programmes. Un transfert sortant de 17 929 € est réalisé au profit du programme 149 au

**Fonction publique**

Programme	n°	Justification au premier euro
148		

titre de la résiliation de l'Institut français du cheval et de l'équitation (IFCE) à certaines prestations de l'action sociale interministérielle.

Les conventions de partenariat conclus entre la DGAFP et trois partenaires ministériels utilisateurs (ministères de la culture, de la justice et de la transition écologique et cohésion des territoires) concernant la plateforme interministérielle de formation en ligne MENTOR ont contribué au transfert entrant à hauteur de 352 763 €.

Le transfert de l'Institut national du service public (INSP) du programme 148 vers le programme 129 « Coordination du travail gouvernemental » donne lieu à un transfert en crédits (40 137 029 €) et en emplois (454 ETPT).

**MESURES DE PÉRIMÈTRE**

Le programme 148 ne fait l'objet d'aucune mesure de périmètre pour 2024.

## Dépenses pluriannuelles

### ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

#### ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2023

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 (RAP 2022)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2022 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2022	AE (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFR + Décret d'avance) 2023 + Reports 2022 vers 2023 + Prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023
81 981 199	0	307 875 960	324 957 268	43 358 352

#### ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2024	CP 2025	CP 2026	CP au-delà de 2026
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2023	CP demandés sur AE antérieures à 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP 2026 sur AE antérieures à 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE antérieures à 2024
43 358 352	38 758 352 0	4 600 000	0	0
AE nouvelles pour 2024 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2024 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2025 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP 2026 sur AE nouvelles en 2024	Estimation des CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024
275 485 829 6 035 000	243 515 643 6 035 000	31 970 186	0	0
<b>Totaux</b>	<b>288 308 995</b>	<b>36 570 186</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2024

CP 2024 demandés sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2025 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024	CP au-delà de 2026 sur AE nouvelles en 2024 / AE 2024
88,64 %	11,36 %	0,00 %	0,00 %

Les engagements prévisionnels non couverts par des paiements au 31 décembre 2023 s'élèvent à 43,4 M€ et seront principalement couverts en 2024 à hauteur de 38,8 M€ comprenant notamment :

- 20 M€ pour les prestations sociales de réservation de berceaux de crèches ;
- 6,8 M€ pour la rénovation des restaurants inter-administratifs ;
- 6 M€ au titre du versement du solde de la convention CNFPT pour l'apprentissage dans la FPT ;
- 3 M€ au titre du versement des soldes des conventions « Classes prépa talents » engagées en 2023 ;
- 2 M€ pour le CISIRH, paiements liés aux calendriers des projets informatiques.

**Fonction publique**

Programme	n°	Justification au premier euro
148		

En 2025, 4,6 M€ de CP seront nécessaires pour couvrir le solde des engagements antérieurs à 2024 au titre des travaux de rénovation, construction des restaurants inter-administratifs.

## Justification par action

### ACTION (32,2 %)

#### 01 - Formation des fonctionnaires

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	290 000	88 493 650	<b>88 783 650</b>	0
Crédits de paiement	290 000	88 492 248	<b>88 782 248</b>	0

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) assure l'animation, la coordination et le pilotage de la politique de formation pour les agents de l'État. Dans ce cadre, elle est chargée de piloter l'élaboration, en lien avec les ministères, d'un schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, document cadre qui fixe, pour trois ans, les axes stratégiques et actions prioritaires pour les domaines communs à l'ensemble des ministères. C'est un outil de structuration de l'offre de formation et de coordination des politiques de formation.

L'actuel schéma directeur couvre la période 2021-2023 (le schéma directeur 2024-2026 est en cours d'élaboration), le précédent portait sur les années 2018 à 2020.

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission de pilotage, la DGAFP :

- assure, au niveau central, le suivi et la coordination des actions de formation continue des ministères,
- anime le réseau des responsables des politiques de formation des ministères,
- soutient les démarches de coopération et de mutualisation des actions entre les périmètres ministériels,
- porte des actions interministérielles,
- favorise le développement des pratiques pédagogiques innovantes et de la formation à distance et accompagne, plus généralement, la modernisation de l'appareil de formation de l'État.

La DGAFP est également tête de réseau des plates-formes régionales de gestion des ressources humaines (PFRH). A ce titre, elle co-anime le réseau des conseillers à la formation interministérielle. Ceux-ci mettent en place au niveau déconcentré un programme annuel de formation continue interministérielle, sur la base des orientations et des priorités du schéma directeur pour la formation professionnelle tout au long de la vie et dans une logique de coopération et de mutualisation entre les services de l'État en région.

Elle assure enfin la tutelle administrative, juridique et financière des cinq Instituts Régionaux d'Administration (IRA).

En outre, la DGAFP assure le financement des Prépas Talents du service public et des bourses Talents, qui sont deux dispositifs du Plan talents du service public. Les Prépas Talents, qui ont remplacé en les renforçant les classes préparatoires intégrées aux écoles de service public (CPI), sont destinées aux étudiants les plus méritants de l'enseignement supérieur pour préparer les concours externes, voire les 3<sup>e</sup> concours, de catégorie A ou B donnant accès à certaines écoles de service public.

Ces prépas sont présentes sur l'ensemble du territoire et intégrées soit à des écoles de service public, soit à des universités depuis 2021, dont des instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) ou à des instituts d'études politiques dont des centres de préparation à l'administration générale (CPAG).

Elles reçoivent au titre du programme 148 une subvention de 6 500 euros par élève effectivement accueilli. A cet égard, les 5 IRA font partie des structures hébergeant des Prépas Talents depuis 2021 et reçoivent à ce titre une subvention. Les étudiants sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite, sur la base



**Fonction publique**

Programme 148	n°	Justification au premier euro
------------------	----	-------------------------------

d'un dossier et d'un entretien tenant compte du parcours du candidat, de ses aptitudes, de sa motivation et de son potentiel. A aptitude égale, priorité est donnée aux candidats qui résident ou ont obtenu leur baccalauréat ou tout diplôme de niveau supérieur dans un QPV (Quartier Politique de la Ville), une zone de revitalisation rurale ou dans une collectivité d'outre-mer.

Les étudiants en Prépa Talents reçoivent une bourse Talents de 4 000 euros.

Enfin, la DGAFP contribue également au financement des actions de préparation aux concours organisées par le réseau universitaire des IPAG-CPAG (instituts et centres de préparation à l'administration générale).

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	290 000	290 000
Rémunérations d'activité	275 790	275 790
Cotisations et contributions sociales	14 210	14 210
Dépenses de fonctionnement	49 748 275	49 746 918
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 723 907	2 722 550
Subventions pour charges de service public	47 024 368	47 024 368
Dépenses d'intervention	38 745 375	38 745 330
Transferts aux ménages	8 304 000	8 304 000
Transferts aux autres collectivités	30 441 375	30 441 330
<b>Total</b>	<b>88 783 650</b>	<b>88 782 248</b>

**DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT : 49,7 M€ EN AE ET EN CP****1. Formation interministérielle : 2,7 M€ en AE et en CP****Organisation de deux sessions de concours d'accès aux cinq IRA : 0,5 M€ en AE et en CP**

Depuis 2019, la réforme des modalités de recrutement et de formation des IRA conduit à organiser deux concours de recrutement chaque année : ainsi, des recrutements de 402 attachés pour une rentrée au 1<sup>er</sup> mars 2021, de 383 attachés pour la rentrée au 1<sup>er</sup> septembre 2021, de 428 pour la rentrée au 1<sup>er</sup> mars 2022 et de 443 pour la rentrée au 1<sup>er</sup> septembre 2022 ont été organisés.

Pour mémoire :

- en 2020, 8 090 inscrits pour la première session de recrutement et 7 562 pour la seconde session ;
- en 2021, 8 192 inscrits pour la première session de recrutement et 6 640 pour la seconde session ;
- en 2022, 7 275 inscrits pour la première session de recrutement et 7 145 pour la seconde session ;
- en 2023, la première session de recrutement a rassemblé 7314 candidats.

Le coût de l'organisation des concours (locations de salle, impression des copies, sujets et autres documents, formation des jurys, surveillance des épreuves), qui comprend la mise en œuvre de la dématérialisation des copies des épreuves écrites, est prévu à hauteur de 0,5 M€ en AE et CP.

**Actions de formation interministérielle : 2,2 M€ en AE et en CP**

Au niveau central, la dotation s'élève à 0,8 M€ en AE et CP pour financer des offres de formation interministérielles dont certaines sont pilotées conjointement avec les directions interministérielles (DITP, DB, DAE, DINUM, DIE).

A l'échelon déconcentré, les crédits sont fixés à 1,4 M€ en AE et CP afin de mettre en œuvre des actions de formation transverse interministérielles, proposées aux agents travaillant dans les territoires à travers le réseau des plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines.

## **2. Subvention pour charge de service public des Instituts régionaux d'administration (IRA) : 47 M€ en AE et en CP**

La subvention pour charges de service public permet en 2024 de préparer l'augmentation des effectifs à compter de 2025 (de 820 à 960 élèves). Elle intègre également les surcoûts liés au renforcement des effectifs du personnel permanent (+10 ETP) pour accompagner la hausse concomitante du nombre d'élèves.

### **DÉPENSES D'INTERVENTIONS : 38,7 M€ EN AE ET EN CP**

#### **1. Classes Prépa Talents : 12,2 M€ en AE et en CP et bourses talents : 8,3 M€ en AE et en CP**

Des subventions, à hauteur de 20,5 M€ en AE et en CP sont destinées à mettre en œuvre la politique poursuivie par le ministère en matière d'égalité des chances et d'ouverture de la fonction publique à tous les publics, ce qui passe notamment par le dispositif des Prépas et celui des bourses Talents.

Les bourses Talents sont destinées à soutenir financièrement les étudiants qui préparent un concours de la fonction publique.

Les étudiants qui préparent les concours au sein d'une Prépa Talents sont bénéficiaires de droit d'une bourse dès lors qu'ils en ont fait la demande (4 000 euros par élève en Prépa Talents). L'admission en Prépa Talents requiert notamment de remplir les conditions de ressources pour l'obtention d'une bourse de l'enseignement supérieur sur critères sociaux, avec une priorité pour l'admission des personnes issues de QPV.

Lorsque la préparation est suivie en dehors d'une Prépa Talents, avec un organisme de préparation privé ou public, à distance ou en présentiel, les demandes de bourse font l'objet d'une sélection, après examen par une commission placée auprès du préfet de région compétent, au regard des ressources des candidats ou de leur famille ainsi que des résultats des études antérieures des candidats. Pour ces préparateurs, le montant de la bourse Talents est fixé à 2 000 €.

#### **2. Apprentissage dans la fonction publique territoriale : 15 M€ en AE et en CP**

Dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens 2023 - 2025, signée entre l'État et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), le programme bénéficie de 15 M€ de crédits en PLF 2024 au titre de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Ces crédits seront versés sous forme de subvention au CNFPT.

#### **3. Subventions diverses : 2,3 M€ en AE et en CP**

Les subventions aux organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de l'État au niveau national dont l'attribution est encadrée par le décret n° 2000-1215 du 11 décembre 2000, seront versées à hauteur de 2,2 M€.

**Fonction publique**

Programme	n°	Justification au premier euro
148		

0,09 M€ seront consacrés aux subventions à divers organismes dont l'Institut européen d'administration publique (IEAP) de Maastricht pour une action de formation au niveau international et le Réseau des écoles de service public (RESP) qui regroupe près de 39 écoles de service public.

**4. Actions de formation interministérielle : 1 M€ en AE et en CP**

Dans le cadre du déploiement du grand plan de formation à la transition écologique de l'ensemble des agents de la fonction publique d'état, 1 M€ de crédits ont été programmés en PLF 2024.

**ACTION (57,3 %)****02 - Action sociale interministérielle**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	158 099 548	<b>158 099 548</b>	6 035 000
Crédits de paiement	0	164 767 245	<b>164 767 245</b>	6 035 000

L'action sociale interministérielle finance des prestations visant à améliorer, directement ou indirectement, les conditions de travail et de vie des agents de l'État et de leurs familles. Elle s'intègre dans la politique de gestion des ressources humaines de l'État employeur.

Les agents de l'État participent à la définition et au suivi des prestations interministérielles d'action sociale, par l'intermédiaire de leurs représentants siégeant au comité interministériel d'action sociale (CIAS) des administrations de l'État. Celui-ci propose les orientations de l'action sociale, conformément à l'article L.731-2 du Code général de la fonction publique. L'action du CIAS est relayée dans les régions par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).

Les prestations interministérielles d'action sociale sont de nature soit individuelle (chèques-vacances, CESU garde d'enfant, aide à l'installation des personnels), directement gérées par la DGAFP au niveau central, soit collective (logement, crèche, restauration) qui font l'objet de délégations de crédits vers le niveau déconcentré.

Depuis une modification intervenue en 2012, le décret n° 2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des agents de l'État permet aux établissements publics nationaux et aux établissements publics locaux d'enseignement d'intégrer le champ de l'action sociale interministérielle, sous réserve du règlement d'une contribution financière à due concurrence des effectifs bénéficiaires. Ainsi, l'adhésion d'établissements publics dans l'action sociale interministérielle a conduit au transfert en PLF 2024 de 0,07 M€ en provenance de 11 programmes différents.

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	124 575 658	124 741 594
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	124 575 658	124 741 594
Dépenses d'investissement	26 673 660	33 175 420
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	26 673 660	33 175 420
Dépenses d'intervention	6 850 230	6 850 231
Transferts aux ménages	6 850 230	6 850 231
<b>Total</b>	<b>158 099 548</b>	<b>164 767 245</b>

**DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT****1. Prestations d'action sociale individuelles : 93,8 M€ en AE et 93,9 M€ en CP****Les aides aux familles****a) Chèque-vacances : 32,8 M€ en AE et 32 en CP**

Le chèque-vacances est une prestation d'aide aux loisirs ou aux vacances versée à l'ensemble des agents actifs de l'État remplissant les conditions d'attribution et remise sous forme de titres de paiement spécialisés. Il repose sur une épargne de l'agent, abondée d'une participation de l'État correspondant à 10, 15, 20, 25 ou 30 % selon le revenu fiscal de référence (RFR) de l'agent. Les agents de moins de 30 ans bénéficient d'une bonification de 35 %.

Par ailleurs, un barème spécifique à destination des agents affectés dans les départements d'outre-mer (DOM) a été mis en place depuis 2015.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023, le bénéfice de la prestation chèque-vacances sera recentré sur les seuls agents de l'État en activité.

Les crédits prévus pour 2024 concerneront environ 106 000 bénéficiaires.

**b) Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des jeunes enfants de moins de 6 ans : 40,1 M€ en AE et en CP**

Afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'État employeur a mis en place au bénéfice de ses agents, une prestation unique « CESU - garde d'enfant 0/6 ans ». Versée sous la forme de chèques emploi-service universels préfinancés, cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour la garde de leurs enfants de moins de six ans.

Suite à une annonce du gouvernement lors du rendez-vous salarial de juillet 2019 avec les organisations syndicales, la circulaire du 5 novembre 2019 a prévu la création d'une tranche d'aide supplémentaire à 200 € en plus des tranches de 400 et 700 €, ainsi qu'une revalorisation du barème des ressources de 5 %.

La dotation consacrée au dispositif en 2024 s'élève à 40,1 M€ en AE et en CP correspondant à environ 95 000 bénéficiaires attendus.

**L'aide au logement****a) Aide à l'installation des personnels de l'État : 14,4 M€ en AE et en CP**

Le dispositif d'aide à l'installation des personnels est destiné à accompagner l'accès au logement locatif des agents entrant dans la fonction publique de l'État en prenant en charge une partie des dépenses rencontrées lors de la conclusion du bail (premier mois de loyer, frais d'agence, dépôt de garantie et frais de déménagement).

**Fonction publique**

Programme	n°	Justification au premier euro
148		

La prestation est attribuée sous conditions de ressources, son barème étant aligné sur celui du chèque-vacances. Les agents affectés dans les départements d'outre-mer (DOM) bénéficient d'un barème spécifique. Le montant de la prestation pour les agents résidant en zone ALUR ou exerçant leurs fonctions au sein des quartiers prioritaires de la politique de la ville s'élève à 1 500 € et le montant de la prestation dans tous les autres cas à 200 €. Par ailleurs, cette prestation est ouverte depuis 2021 aux agents contractuels disposant d'un contrat d'une durée au moins égale à un an.

Les crédits prévus pour 2024 concerneront environ 13 800 bénéficiaires.

**b) Le logement temporaire : 0,9 M€ en AE et en CP**

Les crédits 2024 restent stables par rapport à 2023 afin de permettre un accès plus facile à un logement ou un hébergement temporaire aux agents soudainement placés dans des circonstances d'urgence sociale ainsi qu'à ceux exprimant un besoin provisoire de logement sans urgence sociale.

**Sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) : 5,7 M€ en AE et en CP**

Les SRIAS proposent, dans le respect des orientations arrêtées par le comité interministériel d'action sociale (CIAS) et dans la limite des crédits délégués au niveau régional, diverses actions au bénéfice des agents de la région concernée. Elles sont fondées, à cet égard, à proposer des actions innovantes ou à mener des expérimentations.

La réalisation de ces projets constitue une part importante de la dynamique de mise en œuvre de l'action sociale au niveau déconcentré. Suite à un recentrage des actions prévues en 2024, le montant consacré à cette prestation s'élève à 5,7 M€ en AE et en CP, soit -0,4 M€ par rapport à la LFI 2023.

**2. Prestations d'action sociale collectives : 29,6 M€ en AE et 29,8 M€ en CP****Les aides aux familles - Réservations de places en crèches : 29,7 M€ en AE et en CP**

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif permet aux agents de bénéficier prioritairement de places en crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle.

Réactivée en 2007, la prestation connaît une réelle dynamique. En 2023, le parc est constitué d'environ 4 930 places, reconduites en 2024.

Les crédits consacrés à cette prestation en 2024 sont en hausse de 20 % (+4,9 M€ en CP) pour tenir compte de l'augmentation du coût moyen des places.

A cette dotation s'ajoutent 6 M€ de crédits ouverts sur fonds de concours.

**L'aide au logement - Les réservations de logements sociaux : 1,1 M€ en AE et 1,2 M€ en CP**

Les réservations interministérielles de logements sociaux ont vocation à répondre aux besoins de logement de tous les agents publics rémunérés sur le budget de l'État et dont les ressources n'excèdent pas le seuil fixé par la réglementation régissant les logements sociaux. Ces réservations leur permettent de bénéficier prioritairement de logements implantés dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins. Conclues dans le cadre de l'action sociale interministérielle déconcentrée pour une durée de 20 à 30 ans, elles sont négociées contractuellement auprès des bailleurs sociaux par les préfets de région ou de département. Le montant des crédits inscrits en CP est destiné à couvrir les engagements liés aux conventions pluriannuelles conclues précédemment et donnant lieu à la livraison de logements en 2024.

Cette activité est également dotée de 1 M€ complémentaire afin d'accroître la recherche et la production de logements pour les agents publics en Île-de-France.

**DÉPENSES D'INVESTISSEMENT****Prestations d'action sociale collectives - Restauration : 26,7 M€ en AE et 33,2 M€ en CP**

Le programme de remise aux normes et de rénovation des restaurants inter-administratifs (RIA) se poursuivra en 2024 par les opérations pluriannuelles engagées dans une partie du parc des 86 RIA.

Par ailleurs, la rénovation des cités administratives et des sites multi-occupants, portée par le programme 348 de la mission « Transformation et fonctions publiques » et sous la responsabilité de la Direction Immobilière de l'État (DIE), impacte significativement la ligne budgétaire restauration du programme 148 sur la période 2020-2024.

Dans ce contexte, le programme 148 intervient pour la prise en charge des travaux d'aménagement et des équipements de cuisine et de mobilier dans les cas de création, reconstruction et rénovation des RIA.

Aux crédits alloués en 2024 pour la restauration collective s'ajoutent 35 000 € de ressources supplémentaires au titre des fonds de concours.

## DÉPENSES D'INTERVENTION

### Prestations d'action sociale individuelles - Aide au maintien à domicile : 6,9 M€ en AE et en CP

Dans le cadre de la politique de prévention et d'accompagnement du risque dépendance des personnes socialement fragilisées, l'État employeur participe aux frais engagés par ses retraités (pensionnés civils et ouvriers de l'État de plus de 55 ans n'entrant pas dans le champ des allocataires de l'aide à l'autonomie) pour leur maintien à domicile. Versée sous condition de ressources, elle repose d'une part sur une identification sociale et ciblée de ses bénéficiaires et d'autre part, sur une réponse appropriée et adaptée à leurs besoins. Cette prestation est gérée par la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) pour le compte de l'État.

Le barème de cette prestation est aligné sur celui de la prestation servie aux retraités relevant du régime général renforçant ainsi la politique de soutien et d'autonomie en faveur des populations retraitées de la fonction publique.

Le montant consacré en 2024 à cette prestation s'élève à 6,9 M€ en AE et en CP en augmentation par rapport au budget 2023 de plus de 40 % (+2,1 M€) pour suivre l'évolution démographique des agents de l'État.

## ACTION (10,5 %)

### 03 - Appui et innovation des ressources humaines

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	28 892 631	<b>28 892 631</b>	0
Crédits de paiement	0	29 014 502	<b>29 014 502</b>	0

Le décret du 22 décembre 2016 a conduit la DGAFP à se réorganiser, modifiant dans plusieurs domaines son positionnement vis-à-vis des ministères en mettant en valeur la dimension stratégique et prospective de son action. Celle-ci a trouvé sa traduction dans les crédits de cette action avec la création de fonds spécifiques décrits ci-après.

En 2024, le fonds d'innovation RH (FIRH) est supprimé.

Par ailleurs, les crédits d'études et de communication, également portés par cette action, contribuent à l'appui des politiques de ressources humaines.

Depuis 2022, les moyens de fonctionnement et d'investissement du centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) font partie de l'action 03, en cohérence avec le périmètre du ministère de la transformation et de la fonction publiques.

**Fonction publique**

Programme 148	n°	Justification au premier euro
------------------	----	-------------------------------

## ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	26 623 341	26 735 599
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	26 623 341	26 735 599
Dépenses d'investissement	2 269 290	2 278 903
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	2 182 190	2 191 623
Dépenses pour immobilisations incorporelles de l'État	87 100	87 280
<b>Total</b>	<b>28 892 631</b>	<b>29 014 502</b>

**Fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail (FIACT) : 1 M€ en AE et en CP**

Le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT), créé en 2018, a pour objet d'accompagner les employeurs de la fonction publique de l'État dans le développement de projets visant à l'amélioration des conditions de travail, sur la base d'un cofinancement.

Chaque année, un appel à projets est lancé par voie de circulaire et un comité sélectionne des initiatives portées par un large panel d'administrations de la fonction publique d'État ayant vocation à être cofinancées, dans le domaine de l'accompagnement de collectifs et/ou d'organisation de travail, de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et de la prévention des risques professionnels, y compris psychosociaux et spécifiques.

Les projets les plus significatifs en termes de méthodologie suivie et d'impact attendu ont vocation à être particulièrement suivis par la DGAFP et valorisés, notamment dans un souci de partage d'initiatives inspirantes.

En moyenne, 130 candidatures annuelles sont enregistrées dont une trentaine sont retenues pour un montant compris entre 15 k€ et 22 k€ en moyenne par projet.

**Fonds des systèmes d'information RH (FSIRH) : 1 M€ en AE et en CP**

Les crédits du fonds des systèmes d'information RH sont principalement consacrés depuis 2017 à couvrir les frais de développement et de fonctionnement du système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF). En effet, si la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a institué le compte personnel de formation (CPF) au bénéfice des salariés de droit privé, l'ordonnance en date du 19 janvier 2017, a étendu, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 le bénéfice du CPF à l'ensemble des agents publics.

Le CPF présente deux caractéristiques principales : les droits sont universels et portables. Ainsi, les heures acquises au titre du CPF sont attachées à la personne et sont conservées en cas de changement d'employeur, que ce nouvel employeur relève du droit public ou du droit privé. Pour garantir ces principes fondamentaux et faciliter l'utilisation de ces droits, le choix du gouvernement a été de mettre à la disposition de l'ensemble des actifs l'espace numérique [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) et de confier la gestion de celui-ci à la Caisse des dépôts et consignations.

Pour l'application de l'ensemble de ces dispositions législatives, une convention relative à la mise en œuvre du compte personnel d'activité et du compte personnel de formation pour les agents publics a été conclue en octobre 2017 et une nouvelle convention a été conclue pour la période courant de janvier 2021 à décembre 2022. Cette convention a permis l'intégration des agents publics dans le SI-CPF et la gestion des comptes CPF et CPA des agents publics. Elle a été renouvelée en 2023 pour une période de 3 ans, le montant total prévisionnel s'élève à hauteur de 2,3 M€.

Les crédits inscrits sur la ligne budgétaire FSIRH visent à assurer la réalisation des missions ci-dessous pour le CPF des agents publics :

- les éléments de maintenance de la plateforme permettant de tenir compte de certaines règles de gestion du CPF propres à la fonction publique et de la multiplicité des employeurs habilités à accéder à la plateforme ;
- l'alimentation chaque année des droits nouvellement acquis ;
- la conversion des droits ;
- la décrémentation des heures utilisées au titre du CPF.

### **Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) : 1 M€ en AE et en CP**

Créé par la circulaire du 22 février 2019 du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, dans le cadre de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018, le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) dans la fonction publique de l'État a été renouvelé pour les années 2020 et 2021, puis étendu par la circulaire du 14 décembre 2021, à la demande du ministre de la fonction publique, aux trois versants de la fonction publique. Le FEP est piloté par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en lien avec le Service aux droits des femmes et à l'égalité (SDFE). Il bénéficie d'un financement de près de 1 M€ sur le programme 148. Il permet le cofinancement de projets portés tant par les administrations, les services déconcentrés et des établissements publics de l'État, que par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant ou les établissements de la fonction publique hospitalière, qui visent à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ses thématiques sont les suivantes : appui à la mise en place d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle, dispositifs favorisant la mixité des métiers et la constitution de viviers mixtes, organisation de sensibilisations ou formations à l'égalité professionnelle, amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, actions de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, ainsi que des études et travaux de recherche sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes.

A titre prévisionnel, en 2024, et même si l'appel à projets n'est pas encore ouvert, il est envisagé le dépôt d'un nombre accru de projets (soit, possiblement 250 à 300 projets environ pour les 3 fonctions publiques), dès lors que le FEP, désormais ouvert aux trois versants, continuera à gagner en visibilité.

### **Études et communication : 1,3 M€ en AE et en CP**

Cette brique regroupe quatre activités (« Colloques et manifestations autres », « Études et enquêtes », « Informatique » et « Moyens de communications ») et permet de financer :

- les actions de communication du ministre et de la direction sur les mesures et les politiques RH qui concernent les agents et les employeurs publics ;
- les campagnes de communication grand public : campagne digitale et média dans le cadre de la première édition du salon national « Choisir le service public », campagnes d'inscription aux concours des Instituts régionaux d'administration (IRA), de promotion du dispositif des Prépas Talents ou encore de l'apprentissage dans la fonction publique ;
- des actions de valorisation des politiques RH à l'occasion de diverses journées nationales dédiées : dans le cadre de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, de la journée de la laïcité, de la journée internationale des droits des femmes ou de la journée de lutte contre l'homophobie et la transphobie. Ces actions permettent de sensibiliser régulièrement les agents et les employeurs aux dispositifs existants ;
- l'organisation de colloques, séminaires, ateliers thématiques divers dans le domaine des ressources humaines ;
- la participation de la DGAFP à des salons grand public sur l'orientation, l'apprentissage, l'emploi ou la mobilité pour présenter les métiers de la fonction publique, les opportunités d'emploi et les voies de



**Fonction publique**

Programme	n°	Justification au premier euro
148		

recrutement à des publics en recherche d'une alternance, d'un premier emploi ou en reconversion professionnelle (salon national Choisir le service public) ;

- des dépenses informatiques, notamment le développement, la maintenance, la tierce maintenance évolutive et le fonctionnement du portail de la fonction publique. La refonte du portail finalisée en 2023 implique des coûts plus importants pour la tierce maintenance évolutive ;
- la conception et la diffusion des rapports (rapport annuel sur l'état de la fonction publique, rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, rapport diversité...), newsletters, publications diverses et guides méthodologiques élaborés par la DGAFP ;
- des programmes d'études, de recherches et d'enquêtes.

**Accompagnement RH : 0,5 M€ en AE et en CP**

Cette activité comprend notamment des conventions de partenariat RH sur les activités transversales à la DGAFP (prospective RH, accompagnement en santé et sécurité au travail, prestations de transcription).

**Choisir le service public (CSP) : 1,5 M€ en AE et en CP**

Le lancement de la marque employeur des services publics et du transfert du site PEP vers le site choisirleservicepublic.gouv.fr. a pour objectif de devenir un véritable espace numérique commun aux trois fonctions publiques. La progression du projet est dans une phase de développement ascendante (accroissement du nombre d'utilisateurs, l'augmentation de la couverture fonctionnelle, amélioration de la performance technique et des conditions de sécurité et hausse des prestations auprès de l'équipe projet) nécessite un financement renforcé dont une partie des crédits vise à couvrir les dépenses de maintenance de la plateforme « Choisir le Service Public ».

**Mentor : 1,4 M€ en AE et en CP**

Le programme interministériel MENTOR vise à engager, à travers le numérique, une transformation durable de l'appareil de formation de l'État et de professionnalisation de ses agents. Il vise également à favoriser la mutualisation des investissements techniques et pédagogiques, mais aussi des compétences de l'État dans le domaine de la formation en ligne. Il comprend notamment la co-construction d'une offre de formation en ligne accessible aux agents des ministères et directions partenaires. Les crédits du P148 financent les dépenses de fonctionnement et d'investissement sur la plateforme (supervision, exploitation), un volet éditorial et accompagnement.

**Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) : 21,3 M€ en AE et en CP**

Le CISIRH contribue à la modernisation de la fonction « ressources humaines » de l'État dans les domaines fonctionnel et informatique propres à ce secteur. Son offre mutualisée de construction et d'exploitation d'applications informatiques RH s'adresse à l'ensemble des ministères, de leurs établissements publics et à ses directions de rattachement (DGAFP, DB et DGFIP). Cette offre, qui couvrait les deux tiers de la feuille de route 2018-2022 de la stratégie de transformation numérique de la fonction ressources humaines de l'État, est de nouveau au cœur de la feuille de route 2023-2027.

Ces orientations sont également reprises dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens (COM) signé par le CISIRH et ses directions de rattachement et le secrétariat général des ministères économiques et financiers le 28 juillet 2022. La nouvelle instance de gouvernance du CISIRH, le comité de programmation, mise en place par ce COM, autour du directeur du service, réunit depuis septembre 2023 les représentants des trois directions de rattachement, le secrétariat général des MEF ainsi que trois DRH utilisateurs d'applications du CISIRH, en l'occurrence pour la période 2022-2024, les DRH des ministères chargés de l'Écologie, des Affaires Sociales et de l'Intérieur.

Le CISIRH présente à l'examen et la validation de ce nouveau comité, les nouveaux projets que ses partenaires souhaitent lui confier ou les évolutions importantes des applications déjà mises en production, qui nécessiteraient une réorientation des moyens alloués au service dans le cadre de la Loi de Finance.

Dans ce cadre, les projets déjà en production, dont les trois projets informatiques positionnés au cœur des missions du service que sont RenoIRH (SIRH interministériel), Estève (application de dématérialisation des procédures d'évaluation professionnelle) et le CTDSN (concentrateur traducteur de la déclaration sociale nominative pour tous les employeurs de l'État utilisant des services de la DGFIP pour la paye de leurs agents) ou encore les projets dans le domaine des SI décisionnels (outil de simulation d'évolution de la masse salariale et du nombre des agents d'un département ministériel et une version de RenoIRH Décisionnel dédiée aux personnels gérés par les secrétariats généraux communs départementaux), sont non seulement confirmés pour les prochaines années mais leur extension de périmètre et/ou de fonctionnalités ainsi que l'intégration de nouveaux partenaires utilisateurs sont déjà inscrits dans les calendriers projets du service.

Les moyens attribués en 2024 permettent la mise en œuvre des projets interministériels et la prise en charge d'une large partie de la feuille de route SIRH de l'État pour la période 2023-2027. Ils vont servir à :

**1.** Renforcer le SIRH interministériel RenoIRH et son volet décisionnel : les crédits s'élèvent à 7,4 M€ en AE et 8,2 M€ en CP. Ils vont permettre au CISIRH de tenir les engagements pris auprès des ministères et des établissements publics partenaires, y compris avec le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, dont 133 000 agents non enseignants ont déjà rejoint RenoIRH au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et dont 55 000 autres le feront en janvier 2025. Des établissements publics importants du MENJ (CNED, CNOUS et CROUS), du MASA ou encore du Ministère des Armées sont également attendus en 2024/2025. Cette augmentation importante du nombre des partenaires et de la diversité des dossiers va nécessiter :

- le doublement du nombre de paliers d'évolution annuels (passant de 2 à 3 dans une première étape puis à 4) ;
- la poursuite de l'extension notable du périmètre fonctionnel de l'application par la généralisation du module indemnitaire conçu dans le cadre du socle technique interministériel HRa Suite 9 FPE, à tous les partenaires en l'adaptant à leurs pratiques ;
- le déploiement auprès des 100 préfectures (secrétariats généraux communs départementaux) et des ministères qui fournissent les personnels de l'administration territoriale de l'État d'une version enrichie du décisionnel adaptée à la gestion de proximité de ces agents ;
- de proposer à l'interministériel, avec l'appui de la direction du budget, un outil décisionnel permettant de simuler les évolutions de la masse salariale et des emplois des services de l'État ;
- l'amélioration de la dématérialisation des dossiers des agents dans GAUdDI (dématérialisation des actes administratifs et des pièces justificatives de la paye) et son pendant « le listage des entrées », qui permet aux ministères ordonnateurs d'éviter de transmettre aux comptables assignataires de la paye (services liaison rémunération de la DGFIP) des pièces justificatives papier. Les comptables pouvant aussi accéder à cette application.

**2.** Maintenir et faire évoluer l'outil de déclaration sociale nominative (DSN), après la bascule au 1<sup>er</sup> janvier 2022 de l'ensemble des 2,2 millions d'agents de l'État rémunérés via les applications de paye de la DGFIP, désormais déclarés mensuellement grâce à l'application construite et exploitée par le CISIRH.

- La complétude des données envoyées par l'application et la gestion de la DSN événementielle imposées par la norme doivent aboutir à créer des flux RH qui ne relèvent pas des informations transmises depuis les SIRH (gestion administrative et préliquidation de la paye) vers le système d'information PAYSAGE de la DGFIP qui assure le calcul et la mise en paiement de la paye : ces évolutions, entamées en 2023 nécessiteront en 2024, 5 M€ en AE et 4 M€ en CP.
- A cela s'est ajoutée la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) qui nécessite une importante évolution des SIRH et du concentrateur-traducteur pour transmettre les informations utiles aux organismes qui auront été choisis par les ministères au titre de la PSC.

**3.** En matière d'application numériques spécifiques :

## Fonction publique

Programme	n°	Justification au premier euro
148		

- améliorer et généraliser le projet Estève, outil de dématérialisation des processus d'évaluation professionnelle annuelle des agents, afin de continuer à le proposer à des partenaires toujours plus nombreux. De 400 000 agents bénéficiaires de l'application à la fin 2023, l'outil sera généralisé en 2024 à l'ensemble de la population non enseignante du MENJ. En outre, pour le ministère de l'Intérieur, dans le cadre de la création des secrétariats généraux communs, ce seront 50 000 agents déployés à partir de 2024 qui devraient en bénéficier (personnels des tous ministères affectés au niveau départemental et personnels des préfetures).
- Les crédits alloués serviront également à poursuivre le développement d'un SI compétences interministériel (outil de gestion des talents, des viviers et des compétences). A moyen terme, ce SI créé dans un premier temps pour gérer les cadres dirigeants et supérieurs de l'État (projets SICDnéo/Vinci), devrait s'étendre à toutes les catégories d'agents (projet SICARDI).
- Au-delà des applications SIRH (RenoïRH dont GAUdDI, RenoïRH Décisionnel et la Suite 9 RH FPE), de la DSN, d'Estève et du SI compétences, le CISIRH construit et exploite des applications interministérielles facilitant et simplifiant la gestion RH des ministères. Ces dernières continuent de figurer dans la feuille de route de la transformation numérique RH de l'État pour la période 2023-2027. Les crédits destinés à ces projets permettront de réaliser le maintien en conditions opérationnelles, études/conception/réalisation/mise en production et évolutions des applications RH innovantes réalisées à la demande des partenaires et après examen de leur faisabilité et validation du comité de programmation. Sont concernés :
  - la base interministérielle des administrateurs de l'État SIGNAC ;
  - le système d'information des cadres dirigeants SICD, et sa convergence avec les projets de SI compétences (Vinci pour la DGAFP et SICARDI pour le MEFSIN) ;
  - la gestion des recrutements et concours « GRECO » ;
  - les travaux d'interfaçage entre Estève et les SIRH.

Les travaux liés à ces applications, dont Estève, nécessiteront 3,1 M€ en AE et 3,6 M€ en CP.

**4.** Enrichir et maintenir en conditions opérationnelles l'outil de gestion et de diffusion des référentiels RH et de paye (INGRES) alimenté par le noyau OPEN RH FPE qui permet, notamment, aux ministères de mettre à jour les tables, les nomenclatures et les moteurs de règles de leurs SIRH servant à la gestion de leur personnel, y compris en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) avec l'intégration par exemple du référentiel métier (RMFP ex RIME) piloté par la DGAFP, pour une consommation prévisionnelle de 0,4 M€ en AE et 0,2 M€ en CP.

**5.** Permettre l'exploitation en interne des applications, toutes à vocation interministérielle, construites et opérées par le CISIRH. Elles sont de plus hébergées dans deux datacenters de l'État. Les dépenses d'infrastructure, d'hébergement, de réseaux, de sécurité informatique, ainsi que de maintien d'outils techniques servant de supports transverses sont estimées à 5 M€ en AE et à 4,5 M€ en CP. Ces crédits doivent permettre également de mener à bien un projet interne de refonte de de modernisation de l'infrastructure réseau d'exploitation entamé en 2023.

**6.** L'appui aux projets du CISIRH, ainsi que les activités support des missions du service (formations techniques, frais de publication des marchés, communication, assistance juridique, outils de pilotage) entraîneront une consommation prévisionnelle de 0,4 M€ en AE et 0,7 M€ en CP.

## Récapitulation des crédits et emplois alloués aux opérateurs de l'État

### RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>INSP - Institut national du service public (P129)</b>	<b>39 137 029</b>	<b>39 137 029</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Subvention pour charges de service public	39 137 029	39 137 029	0	0
<b>IRA - Instituts régionaux d'administration (P148)</b>	<b>42 024 368</b>	<b>42 024 368</b>	<b>49 234 368</b>	<b>49 234 368</b>
Subvention pour charges de service public	42 024 368	42 024 368	47 024 368	47 024 368
Transferts	0	0	2 210 000	2 210 000
<b>Total</b>	<b>81 161 397</b>	<b>81 161 397</b>	<b>49 234 368</b>	<b>49 234 368</b>
Total des subventions pour charges de service public	81 161 397	81 161 397	47 024 368	47 024 368
Total des transferts	0	0	2 210 000	2 210 000

Les crédits alloués aux opérateurs sur le programme 148 s'élèvent à 47 M€ en 2024 contre 81 M€ en 2023 compte tenu du transfert de l'INSP sur le programme 129 « Coordination du travail gouvernemental » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Ils correspondent au versement de la SCSP aux cinq IRA. Ces montants tiennent compte de crédits supplémentaires à hauteur de 5 M€ en AE et en CP destinés à permettre l'accueil de 140 élèves stagiaires supplémentaires.

### CONSOLIDATION DES EMPLOIS DES OPÉRATEURS DONT LE PROGRAMME EST CHEF DE FILE

#### EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2023				PLF 2024				
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		
			sous plafond	hors plafond			sous plafond	hors plafond	
IRA - Instituts régionaux d'administration			646	5	5		651	3	3
<b>Total ETPT</b>			<b>646</b>	<b>5</b>	<b>5</b>		<b>651</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

(1) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère

**Fonction publique**

Programme	n°	Justification au premier euro
148		

**SCHEMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPERATEURS DE L'ETAT**

	ETPT
Emplois sous plafond 2023	646
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2023	
Impact du schéma d'emplois 2024	5
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2024</b>	<b>651</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2024 en ETP</b>	<b>10</b>

Le plafond d'emplois 2024 des IRA s'élève à 651 ETPT contre 1 100 ETPT en 2023 compte tenu :

- du transfert de l'INSP (454 ETPT en 2023 et en 2024) vers le programme 129 « Coordination du travail gouvernemental » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.
- d'une hausse de +5 ETPT du plafond d'emplois des IRA par rapport à 2023 (soit 646 ETPT en 2023 et 651 ETPT en 2024) car il intègre le schéma d'emplois positif des IRA (+10 ETP) pour 2024. Ces recrutements de personnels permanents permettront d'accompagner l'augmentation des effectifs des promotions à compter de 2025.

# Opérateurs

## Avertissement

Les états financiers des opérateurs (budget initial 2023 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2023 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2023 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) sont publiés sans commentaires dans le « Jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

## OPÉRATEUR

### IRA - Instituts régionaux d'administration

## Missions

Les cinq instituts régionaux d'administration (IRA) de Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes constituent une même catégorie d'établissements publics administratifs de l'État, dont la tutelle est exercée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Le réseau des IRA représente le dispositif interministériel et mutualisé de recrutement et de formation initiale de l'encadrement intermédiaire de la filière administrative de l'État :

- Les IRA participent à l'organisation des trois concours d'accès et gèrent la phase d'admission des candidats, les épreuves d'admissibilité étant gérées par la DGAFP, en lien avec le SIEC ;
- Les IRA mettent en œuvre des préparations à ces concours, notamment au sein des Prépas Talents. Depuis 2021, chaque IRA a mis en place, en partenariat avec des IPAG/CPAG, une prépa Talents ;
- Les IRA forment les élèves-attachés pour l'exercice des métiers dévolus au corps des attachés d'administration de l'État et des Secrétaires des affaires étrangères dans le cadre d'une approche par compétences ;
- Les IRA apportent leur expertise auprès de leurs partenaires institutionnels locaux et centraux et mettent en œuvre des dispositifs et actions de formation continue au plus près des agents publics dans les territoires ;
- Les IRA participent aux relations de coopération européenne et internationale, par l'accueil d'auditeurs étrangers dans le cadre du cycle international des IRA (CIIRA).

## Gouvernance et pilotage stratégique

Chaque IRA est piloté par un directeur nommé par décret et appuyé d'un conseil d'administration dont le président est nommé par décret du Président de la République. La direction générale de l'administration et de la fonction publique assure la tutelle des cinq instituts régionaux d'administration pour le compte de la ministre de la transformation et de la fonction publiques. Le contrat d'objectifs et de performance qui engage les IRA sur la période 2020 - 2022 (prorogé en 2023) et qui fixe les orientations stratégiques et les objectifs et indicateurs pour y parvenir, sera évalué afin d'élaborer le prochain COP 2024-2026.

## Perspectives 2024

L'année 2024 permettra :

- de mettre en œuvre les évolutions de la formation initiale par les IRA, telles que déterminées et arbitrées en 2023 ;
- de préparer l'accueil des 140 élèves supplémentaires attendus pour 2025 ;
- de poursuivre le renforcement de la convergence des actions entre IRA en passant notamment par la mise en place d'un système d'information commun aux cinq instituts ;

**Fonction publique**

Programme 148	n°	Opérateurs
------------------	----	------------

- de continuer de mettre en œuvre l'ensemble des préparations aux concours et des actions de formation continue susvisées, et de mettre en œuvre le dispositif « Passerelles » en réponse à la commande pluriannuelle du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

**FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT**

(en milliers d'euros)

Programme financeur Nature de la dépense	LFI 2023		PLF 2024	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
P148 Fonction publique	42 024	42 024	49 234	49 234
Subvention pour charges de service public	42 024	42 024	47 024	47 024
Transferts	0	0	2 210	2 210
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Subvention pour charges d'investissement	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>42 024</b>	<b>42 024</b>	<b>49 234</b>	<b>49 234</b>

Le montant de la subvention pour charges de service public (SCSP) s'élève à 47 M€, en hausse de 5 M€ par rapport à la LFI 2023, afin de préparer l'accueil de 140 élèves supplémentaires dans les IRA à compter de 2025.

**CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR**

(en ETPT)

	LFI 2023 (1)	PLF 2024
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>651</b>	<b>654</b>
– sous plafond	646	651
– hors plafond	5	3
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>	5	3
<b>Autres emplois en fonction dans l'opérateur :</b>		
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes		

(1) LFI et LFR le cas échéant

Le plafond d'emploi 2024 s'élève à 651 ETPT, en hausse par rapport à la LFI 2023, afin d'intégrer le schéma d'emplois positif (+10 ETP) des IRA pour 2024.