

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

BUDGET GÉNÉRAL  
MISSION MINISTÉRIELLE  
PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES  
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2020

## FONCTION PUBLIQUE



PROGRAMME 148

---

### FONCTION PUBLIQUE

MINISTRE CONCERNÉ : GÉRALD DARMANIN, MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

<a href="#">Présentation stratégique du projet annuel de performances</a>	4
<a href="#">Objectifs et indicateurs de performance</a>	8
<a href="#">Présentation des crédits et des dépenses fiscales</a>	14
<a href="#">Justification au premier euro</a>	17
<a href="#">Opérateurs</a>	31

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

### Thierry LE GOFF

Directeur général de l'administration et de la fonction publique

Responsable du programme n° 148 : Fonction publique

Le chantier « ressources humaines » du programme « Action publique 2022 » lancé au début du quinquennat s'est concrétisé récemment par le vote de la loi **n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** qui ambitionne une transformation profonde du cadre de gestion des politiques de ressources humaines dans la fonction publique, avec en perspective un renforcement le rôle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en qualité de DRH de l'État.

Les missions confiées à la 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'Etat et pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières 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 consacrées juridiquement par un décret, en date du 22 décembre 2016, qui a rénové les instruments de pilotage à sa disposition (comité de pilotage rassemblant tous les DRH de ministères, conseil d'orientation, schéma directeur des politiques de formation,...), mais les évolutions actuelles issues de la loi du 6 août 2019 ou des travaux de préfiguration d'une agence de reconversion rattachée à la DGAFP permettent d'accélérer très fortement et de conférer un nouvel élan à l'ambition de transformation du pilotage des politiques de ressources humaines de l'État.

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 inter fonction publique. La mise en œuvre de ces missions s'articule au travers de cinq actions principales :

- Accompagner la transformation des politiques des ressources humaines : la DGAFP met en œuvre le chantier transversal d'évolution du cadre de gestion des ressources humaines dans le cadre de la loi « transformer la fonction publique » ;
- Faire vivre un dialogue social de qualité et équilibré : la DGAFP contribue à définir l'agenda social avec les organisations syndicales représentatives des 5 millions d'agents publics. L'agenda social de 2019 a porté sur de nombreux sujets comme l'égalité professionnelle, l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou la médecine de prévention. Les principaux chantiers de transformation ont également donné lieu à des concertations avec les organisations syndicales, principalement sur la rénovation des instances de dialogue social, le recours aux contrats et l'appui aux mobilités et transitions professionnelles ;
- Fournir une expertise et proposer des orientations pour toute la fonction publique, en appui de 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 pilote également l'action sociale interministérielle.
- Fédérer les acteurs des politiques RH autour des priorités du Gouvernement la DGAFP anime différents réseaux d'acteurs intervenant dans le champ des ressources humaines afin d'organiser l'échange d'expériences et d'informations pour une meilleure mutualisation des innovations et des bonnes pratiques. Elle a structuré notamment le rôle du COPIL des DRH ministériels afin de mettre en œuvre les nouvelles orientations du Gouvernement. Elle pilote et coordonne les actions des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) pour prolonger son action interministérielle au niveau régional. Elle organise également des échanges de pratiques avec le secteur privé (Comité des DRH publics/privés ; lien avec l'ANDRH...).
- Construire une fonction publique plus innovante, plus souple et plus efficace : à ce titre, la DGAFP a initié et piloté plusieurs chantiers : le fonds d'innovation RH pour soutenir les projets innovants des agents publics, le fonds d'amélioration des conditions de travail pour cofinancer des projets soumis par les employeurs, la coordination des plans managériaux de l'ensemble des ministères ou encore la modernisation des systèmes d'information et la simplification des actes de gestion RH.

L'action de la DGAFP couvre donc l'ensemble de la politique conduite en matière de 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 ;
- l'appui aux politiques de ressources humaines.

Les crédits de l'action 1, **formation des fonctionnaires**, correspondent essentiellement aux subventions pour charge de service public versées à l'École nationale d'administration (ENA), opérateur en charge de la formation initiale des futurs cadres supérieurs de l'Etat et aux instituts régionaux d'administration (IRA) opérateurs en charge de la formation des futurs attachés d'administration de l'Etat. Une part des crédits est, par ailleurs, consacrée à la formation continue des agents afin de favoriser, notamment au niveau interministériel déconcentré, le développement des politiques de professionnalisation selon une logique de « métiers ». Cette politique est complétée par de nouveaux instruments de coordination de l'utilisation des crédits ministériels en matière de formation continue transverse.

Les crédits couvrant les dépenses de l'action 2, **action sociale interministérielle**, constituent une part importante des dépenses portées par le programme et s'articulent autour de dispositifs permettant de financer :

- des prestations individuelles, définies dans le cadre du comité interministériel de l'action sociale (chèques vacances, chèque emploi service universel (CESU) garde d'enfants), aide au maintien à domicile). Elles visent, tout d'abord une conciliation facilitée entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ensuite un soutien financier à la mobilité via l'aide à l'installation des personnels de l'Etat (AIP) et enfin une prévention et un accompagnement du risque de dépendance des personnes sociales fragilisées ;
- des prestations collectives (réservation de places en crèches, réservation de logements, opérations d'investissement destinées à la mise aux normes des restaurants interministériels administratifs). Elles permettent d'améliorer les conditions de travail et de vie des agents de l'État.

L'action 3 du programme, **appui RH**, regroupe quatre fonds interministériels : fonds d'innovation RH, fonds pour l'amélioration des conditions de travail, fonds pour les systèmes d'information des ressources humaines et fonds égalité professionnelle femmes/hommes. Ces dispositifs permettent à la DGAFP de répondre aux objectifs et missions assignés par le décret du 22 décembre 2016 par la valorisation d'initiatives RH de proximité et la diffusion des principales innovations RH.

**Au-delà des crédits alloués au programme 148, les actions prioritaires** de la DGAFP **pour 2020** sont inscrites dans la loi « transformation de la fonction publique », qui constitue une étape majeure de la réforme de l'État et de la modernisation du statut des fonctionnaires et permet aux agents et aux administrations d'exercer pleinement leurs missions :

- La refonte des instances de dialogue social doit simplifier, renforcer l'efficacité et développer la pratique du dialogue social dans la fonction publique. La création du comité social d'administration, une instance spécifique se substituant au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail permettra de réduire le formalisme des consultations tout en développant **une vision intégrée des enjeux d'organisation** et de fonctionnement des services, des politiques de ressources humaines et des conditions de travail. Par ailleurs, le renforcement des compétences du conseil commun de la fonction publique permettra de **renforcer la gouvernance de la fonction publique**, par un dialogue social mieux structuré au niveau inter-fonctions publiques.
- La réforme profonde de la cartographie et des compétences des commissions administratives paritaires leur permettra de **se recentrer sur le disciplinaire et les situations individuelles les plus délicates, en renforçant les prérogatives des managers en matière de reconnaissance professionnelle et de promotion, d'une part, de gestion des mobilités, d'autre part**. Chaque agent qui le souhaite se verra offrir la possibilité d'être assisté par un conseiller syndical dans l'exercice des recours sur des décisions défavorables.
- La **professionnalisation de la procédure de recrutement de contractuels** garantit l'égal accès aux emplois publics afin d'améliorer la qualité et la continuité des services publics. L'élargissement des possibilités de recours au contrat à durée indéterminée sur les emplois de toute catégorie apportera une souplesse de gestion des ressources humaines et permettra de rendre ces contrats attractifs pour les agents.

- Le gouvernement a souhaité **simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics** en améliorant le cadre de travail des agents publics, ainsi que leur santé et sécurité au travail.
- **L'accompagnement des transitions professionnelles des agents publics entre la fonction publique et le secteur privé favorisera la mobilité des agents** par la suppression des freins juridiques ou financiers. Au-delà, un dispositif global d'accompagnement des restructurations permettra de sécuriser les transitions professionnelles tout en favorisant l'accélération des transformations du service public.
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** est un principe constitutionnel qui garantit à toutes et tous des droits égaux. Pour mettre en œuvre ce principe dans le domaine de l'emploi public, l'État poursuit sa politique volontariste grâce à la signature d'un accord majoritaire sur l'égalité professionnelle hommes-femmes signé le 30 novembre 2018. Ce protocole d'accord agit sur tous les leviers structurels permettant de réduire les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels avec l'ambition de résultats tangibles d'ici à la fin du quinquennat. En particulier, les employeurs publics, au premier rang desquels chaque ministère, devront prendre avant la fin 2020 un plan d'action obligatoire portant sur l'ensemble des domaines de l'égalité professionnelle (accès aux responsabilités, conciliation de la vie professionnelle et personnelle, prévention des violences ...) et répondant à un diagnostic de situation complet.
- **La promotion des personnes en situation de handicap** se poursuivra dans la fonction publique par la mobilisation de tous les leviers d'amélioration (recrutement, maintien dans l'emploi, formation, égalité professionnelle) et grâce à la mise en place d'un plan de promotion professionnelle innovant.

Par ailleurs, en 2020, la DGAFP mettra en œuvre **la réforme des modalités du recrutement et de la scolarité des IRA** initiée en 2019 : deux sessions de concours et deux promotions d'élèves afin de répondre pleinement aux besoins de recrutement exprimé par les ministères. Cette réforme renouvellera en profondeur l'articulation entre la formation initiale et la formation continue.

Enfin, le Gouvernement a décidé lors du Comité interministériel de la transformation publique d'octobre 2018 de doter l'Etat d'une **fonction interministérielle dédiée à la reconversion et à la mobilité professionnelle, qui pourrait prendre la forme d'une véritable agence de reconversion.**

Cette fonction nouvelle, attribuée à **la DGAFP**, offre un appui aux dirigeants et responsables RH, ainsi qu'aux différents réseaux d'accompagnement existants, dans la mise en place d'une offre de service globale à destination des agents impliqués dans des chantiers de transformation et plus globalement dans la mise en œuvre de politiques d'accompagnement des mobilités et des transitions professionnelles plus pro-actives et plus efficaces.

L'accompagnement des agents concernés par l'évolution de leurs métiers ou la réorganisation de leurs services est la clé de la réussite des transformations engagées par le Gouvernement. Or, l'anticipation de ces transitions professionnelles reste très inégale au sein des départements ministériels. Les perspectives d'évolution proposées aux agents publics sont le plus souvent limitées au service dans lequel ils exercent leurs fonctions. Au sein d'un même bassin d'emploi, il y a peu de mobilités entre les services de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements de santé et plus rarement encore des mobilités vers le secteur privé. L'offre de formation n'est pas toujours mise à contribution pour anticiper ces transitions professionnelles et les accompagner.

Une attention particulière sera portée aux cadres de l'Etat dont la mobilité devrait être davantage interministérielle, inter-fonctions publiques ou dans le cadre de parcours croisés avec le secteur privé, et pour lesquels les besoins d'accompagnement s'avèrent aujourd'hui insuffisants.

L'ensemble des travaux lancés par le Gouvernement doit donc permettre à la DGAFP, en qualité de DRH de l'État, d'être désormais en capacité de piloter des politiques de ressources humaines profondément renouvelées.

## RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

<b>OBJECTIF</b>	<b>Développer et promouvoir l'adaptation des règles actuelles aux exigences d'une gestion modernisée des ressources humaines de la fonction publique</b>
INDICATEUR	Part des agents ayant basculé dans le dispositif RIFSEEP
INDICATEUR	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**

INDICATEUR

**Optimiser la formation initiale des fonctionnaires**

Dépenses consacrées à la formation initiale dans les IRA et à l'ENA

**OBJECTIF**

INDICATEUR

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

Coût de gestion des prestataires extérieurs chargés de la gestion de certaines prestations d'action sociale

INDICATEUR

Coût moyen annuel de réservation d'une place en crèche

## OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

### ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Le sous-indicateur "part des corps de fonctionnaires de l'État régis par des dispositions statutaires et indiciaires harmonisées" qui avait été mis en place dans le contexte du parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et de l'harmonisation des statuts a été supprimé. En effet, la quasi-totalité des textes réglementaires portant transposition du protocole PPCR ayant été publiés à la date du 1er janvier 2019, le processus de simplification de l'architecture statutaire de la fonction publique de l'Etat initié dans le cadre de ce protocole touche à son terme. La proportion de corps relevant de dispositions statutaires et réglementaires harmonisées devrait rester sensiblement la même au cours des prochaines années.

### OBJECTIF

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

Deux indicateurs rattachés à des actions essentielles du programme « Fonction publique », visent à rendre compte de sa performance dans le domaine de la rénovation de la rémunération et les fusions et suppressions de corps.

### INDICATEUR

Part des agents ayant basculé dans le dispositif RIFSEEP

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part des agents ayant basculé dans le dispositif RIFSEEP	%	ND	85,8	90	90	90	100

### Précisions méthodologiques

Part des agents ayant basculé dans le dispositif RIFSEEP par rapport aux objectifs cibles (corps et emplois selon les dates d'adhésion réglementairement définies par l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

Source des données: DGAFP, bureau de la politique salariale et des rémunérations / Département des études statistiques et des systèmes d'information.

Mode de calcul : L'indicateur est le résultat du ratio entre les effectifs des agents ayant perçu effectivement le RIFSEEP (IFSE et CIA) dans l'année et les effectifs des corps et emplois devant adhérer au RIFSEEP (dénominateur).

### JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La prise en compte des fonctions, des responsabilités et du mérite dans la rémunération des fonctionnaires participe de la modernisation de la gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique de l'État. La modernisation de la politique salariale passe également par la simplification et la lisibilité des régimes indemnitaires. Elle constitue l'un des 4 chantiers majeurs de la concertation sur la refondation du contrat social avec les agents publics engagée par le Gouvernement en 2018.

Jusqu'en 2012, la prime de fonctions et de résultats (PFR) a constitué l'instrument de cette modernisation et de cette rationalisation du paysage indemnitaire mais elle était limitée à la filière administrative. La phase de dialogue et de concertation avec les organisations syndicales représentatives qui s'est déroulée dans le cadre de l'Agenda social a permis d'envisager de nouvelles pistes d'évolution en matière indemnitaire.

A ainsi été élaboré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP – décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) qui s'est substitué progressivement à la

PFR. Sa vocation transversale (il est, en effet, applicable à toutes les catégories statutaires ainsi qu'à toutes les filières) et englobante (il n'est pas, par principe, cumulable avec les primes et indemnités de même nature) en fait le nouvel instrument de la simplification indemnitaire.

Le RIFSEEP se compose :

- d'une part correspondant à la reconnaissance de l'expertise et des sujétions dans l'exercice des fonctions (IFSE) ;
- d'une part correspondant à l'engagement professionnel et à la manière de servir, laquelle peut donner lieu au versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA).

L'article 7 du décret du 20 mai 2014 prévoyait initialement deux échéances d'adhésion :

- la première au plus tard au 1er janvier 2016 : pour les corps interministériels des attachés d'administration, des assistants et conseillers de service social ainsi que les corps à statut commun des secrétaires administratifs et des adjoints administratifs. Bénéficient également du nouveau dispositif les corps qui se voyaient verser la prime de fonctions et de résultats (PFR) régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 ;

- la seconde au plus tard au 1er janvier 2017 : pour l'ensemble des corps et emplois relevant de la fonction publique de l'État à l'exception de ceux mentionnés dans un arrêté interministériel.

Il est apparu que la généralisation du RIFSEEP, pour devenir effective, nécessitait un nouveau cadencement des adhésions. Le décret n° 2018-1119 du 10 décembre 2018 est ainsi venu modifier le décret du 20 mai 2014 et ajouter la date du 1<sup>er</sup> janvier 2020 comme date supplémentaire d'adhésion pour 21 corps et emplois ministériels.

La situation des corps et emplois dont l'adhésion n'est aujourd'hui pas planifiée, qui figurent à l'annexe 3 de l'arrêté du 27 décembre 2016 modifié pris en application de l'article 7 du décret du 20 mai 2014 précité, est actuellement en cours de réexamen.

Par ailleurs, un bilan du RIFSEEP a été réalisé en 2018 et des travaux relatifs à l'évolution du dispositif existant réunissant les ministères employeurs et les organisations syndicales seront engagés au cours du second semestre 2019.

## INDICATEUR

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'usager)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Nombre total de corps actifs au 31 décembre de l'année	Nombre de corps	299	299	<=293	299	288	<=299

### Précisions méthodologiques

Source des données : DGAFP : Bureau des statuts particuliers et des parcours de carrière (4SPC).

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.

La réalisation 2018 de 293 figurant dans le RAP 2018 était un résultat provisoire. Le résultat 2018 définitif est de 299 corps, compte tenu du décalage du calendrier de réalisation des différentes réformes nécessaires.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Plusieurs projets de transformation de l'organisation de certains départements ministériels et d'établissement publics, engagés en 2019, produiront des effets sur l'organisation et le nombre des corps de la fonction publique de l'État en 2020.

Tel est le cas :



- de la fusion de l'Institut national de la recherche agronomique et de l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture, qui conduira au regroupement en 7 corps des 14 corps de ces deux établissements ;
- de la création de l'Office français de la biodiversité au 1<sup>er</sup> janvier 2020, qui donnera lieu à la mise en extinction concomitante du corps de catégorie C des agents techniques de l'environnement. Cette mise en extinction intervient parallèlement à la mise en œuvre d'un plan de requalification vers la catégorie B des agents actuellement positionnés en catégorie C, afin d'accompagner le renforcement des prérogatives des agents en matière de police de l'environnement au sein du nouvel établissement ;
- de la fusion des inspections générales de l'éducation nationale et de la recherche, de l'inspection générale de l'éducation nationale, de l'inspection générale de la jeunesse et des sports, et de l'inspection générale des bibliothèques, pour donner naissance à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (fusion de 3 corps)
- de la fusion des corps d'adjoints techniques de la police nationale et d'adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer.

Ces réorganisations conduiront en conséquence à la suppression de 10 corps et à la mise en extinction d'1 corps.

En outre, d'autres travaux statutaires faisant actuellement l'objet de discussions interministérielles, pourraient se conclure en cours d'année 2020 par la mise en œuvre de fusions supplémentaires prévues pour 2018, puis reportées en 2019. Il s'agit :

- de la mise en extinction du corps des traducteurs des ministères économiques et financiers et du corps des traducteurs du ministère de l'Europe et des affaires étrangères. La mise en extinction de ces deux corps à faibles effectifs (respectivement 22 et 11 agents) interviendrait, sous réserve de la consultation des instances de représentation des personnels, dans le cadre des orientations de la loi relative à la transformation de la fonction publique en matière d'élargissement du recours au contrat.
- de la fusion des corps de maîtres de conférences des universités – praticiens hospitaliers et professeurs des universités – praticiens hospitaliers (passage de 6 corps à 2 corps, soit -4 corps), dans le cadre d'une harmonisation des déroulements de carrière entre personnels relevant des disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques.

## OBJECTIF

### Optimiser 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 l'ENA et les IRA, opérateurs dont la tutelle est exercée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

La DGAFP alloue une subvention pour charges de service public à l'ENA et aux IRA qui permet notamment de financer les charges supportées par ces établissements au titre de leur mission principale, 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), mises en place dans le cadre de la promotion de l'égalité des chances. L'indicateur 2.1 retrace l'évolution du coût complet du recrutement et de la formation d'un élève à l'ENA et dans les IRA.

**INDICATEUR****Dépenses consacrées à la formation initiale dans les IRA et à l'ENA**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Coût complet annuel d'un élève IRA	€	61 560	59 920	69 719	66 825	51 500	59 909
Coût complet annuel d'un élève ENA	€	81 571	85 080	84 104	85 918	85 989	83 674

**Précisions méthodologiques**Source des données : IRA, ENA.

Mode 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.

En ce qui concerne l'ENA, il s'agit d'un coût complet qui consiste, à partir du compte financier de l'opérateur, à identifier les charges directement imputables à la formation initiale des élèves puis à ventiler une quote-part des charges indirectes afférentes au support. L'ENA distingue le coût employeur regroupant le coût de recrutement et le coût de rémunération, du coût pédagogique comprenant les coûts de scolarité et de stage.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE****Pour l'ENA :**

Compte tenu de la baisse du nombre d'élèves, une hausse du coût moyen par élève du fait d'un moindre amortissement des coûts fixes peut être constatée. Dès lors, la prévision 2019 est actualisée à 85 918 € suite à un ajustement des effectifs et des coûts affectés à la mission.

Pour 2020, la poursuite de l'exécution du plan de transformation de l'École, avec pour principale mesure la réduction de la durée de la scolarité de 2,5 mois (décret n°2002-49 du 10 janvier 2002 modifié), permet de constater une économie de 873 474€. Ces économies sont partiellement compensées par le recrutement de trois élèves docteurs en 2020 (174 093 €) et les différents reports de scolarité valorisés à 67 892 €.

Ces mesures permettent d'actualiser la cible « coût élève » pour l'exercice 2020 à 85 989 €.

**Pour les IRA :**

La réforme des IRA, entrée en vigueur au 1er septembre 2019, prévoit de former 820 élèves chaque année répartis sur deux promotions de 410 élèves dans le cadre d'une formation en institut écourtée.

L'année 2019 est donc une année de transition : du 1er janvier au 31 août sera formée la dernière promotion issue du dispositif actuel de formation, soit 730 élèves sur les 8 premiers mois de l'année alors que 410 élèves seront accueillis de septembre à décembre 2019, soit sur 4 mois.

Au total pour 2019 ce sont donc 623 ETP élèves qui seront formés en 2019 ce qui explique mécaniquement l'augmentation de l'indicateur pour la seule année 2019.

Pour l'année 2020, la baisse de l'indicateur reflète l'impact en année pleine de la réforme et les économies qu'elle génère tout en permettant dans le même temps l'augmentation du nombre d'élèves formés.

**OBJECTIF****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 et sur l'optimisation des moyens qui y sont dédiés. Les deux indicateurs associés visent à rendre compte de l'action du ministère en matière de maîtrise des coûts, à travers la gestion par des prestataires et partenaires institutionnels externes de certaines prestations d'action sociale interministérielle.

**Maîtrise des coûts de gestion des prestations d'action sociale (ratio de gestion)**

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique fait appel à des prestataires extérieurs pour gérer certaines prestations d'action sociale interministérielle (chèque-vacances, aide à l'installation des personnels (AIP), chèque emploi service universel (CESU) garde d'enfants 0-6 ans). Il convient donc de s'assurer que le coût de gestion facturé par ces prestataires à l'administration est maîtrisé afin que la part la plus importante possible des crédits soit mobilisée pour les aides au profit des agents.

**Coût annuel moyen de réservation d'un berceau de crèche**

Les prestations d'action sociale interministérielle contribuent en particulier à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des agents. À cet égard, le coût annuel moyen de réservation d'un berceau de crèche est retenu comme indicateur de l'efficacité de l'emploi des crédits d'action sociale interministérielle. Il convient de s'assurer que ce coût moyen est maîtrisé sur la durée voire en diminution en fonction des conditions de réservation obtenues par l'administration auprès de prestataires extérieurs.

**INDICATEUR****Coût de gestion des prestataires extérieurs chargés de la gestion de certaines prestations d'action sociale**

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Part du coût de gestion des prestataires extérieurs chargés de la gestion de certaines prestations d'action sociale dans le coût total pour l'Etat	%	5,64	5,24	5,47	5,35	5,18	4,40

**Précisions méthodologiques**

Source des données : rapports annuels de gestion établis par les prestataires ; situations financières et tableaux de bord mensuels établis par les prestataires.

Mode de calcul : le coût de gestion correspond à la rémunération des prestataires de service. Le pourcentage (part du coût de gestion) est calculé en effectuant le rapport du coût de gestion sur le coût total pour l'État (aides versées aux agents + sommes versées aux prestataires + rémunération de tiers éventuels chargés notamment de l'émission ou de l'envoi des titres).

Le mode de calcul a été modifié en 2019 : les dépenses prises en compte sont désormais celles payées au titre des prestations réalisées au cours de l'année civile considérée.

Les prestations d'action sociale concernées sont les chèques-vacances, le chèque emploi service universel destiné à la prise en charge partielle des frais de garde engagés par les agents de l'État pour la garde de leurs enfants de 0 à 6 ans (CESU 0-6 ans) ainsi que l'aide à l'installation des personnels de l'État.

**JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE**

La prévision 2019 actualisée prend en compte le léger recul probable du nombre de bénéficiaires du chèques-vacances, cette prestation représentant le coût de gestion le plus élevé des trois prestations concernées par l'indicateur.

La modification de la circulaire relative au CESU, applicable en 2020 devrait provoquer l'arrivée de nouveaux bénéficiaires, et ainsi réduire la part du coût de gestion global, le coût de gestion du CESU étant notamment moins élevé que celui du chèques-vacances.

Les frais de gestion pourront être révisés lors de la passation des marchés. Le marché actuel du CESU, d'une durée de quatre ans, prendra fin le 31 décembre 2020. Le marché actuel du chèque-vacances, d'une durée de trois, prendra fin le 31 mars 2021. Le marché actuel de l'AIP a pris effet le 1<sup>er</sup> avril 2018 pour une durée d'un an renouvelable deux fois.

## Fonction publique

Programme n° 148 | OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

## INDICATEUR

## Coût moyen annuel de réservation d'une place en crèche

(du point de vue du contribuable)

	Unité	2017 Réalisation	2018 Réalisation	2019 Prévision PAP 2019	2019 Prévision actualisée	2020 Prévision	2020 Cible
Coût moyen annuel de réservation d'une place en crèche	%	8 720	8475	8 400	8 200	8 000	8 000

## Précisions méthodologiques

Pour ce nouvel indicateur créé en PAP 2017, les données antérieures ne sont pas disponibles et ne peuvent être recalculées.

Source des données : DGAFP : bureau de l'action sociale

Mode de calcul : le coût moyen est obtenu en effectuant le rapport du coût complet de réservation des berceaux (coût de la réservation du berceau sur toute la durée du marché, même lorsque celui-ci court d'une année civile à l'autre) sur le nombre de berceaux pour l'année considérée.

## JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La prévision actualisée pour 2019 est basée sur les données adressées à la DGAFP par l'ensemble des services régionaux réservataires. Ces données ont permis de réviser à la baisse la prévision pour 2019.

La prévision pour 2020 prévoit une poursuite de la baisse du coût moyen annuel de réservation, en cohérence avec un mouvement progressif de renouvellement des marchés de réservation dans des conditions financières plus favorables à l'administration, suite aux travaux visant à renforcer le cadrage national menés en 2017 et 2018.

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

### 2020 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

#### 2020 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
01 – Formation des fonctionnaires	290 000	73 496 368	0	5 671 526	<b>79 457 894</b>	0
02 – Action sociale interministérielle	0	117 938 991	4 663 159	3 400 000	<b>126 002 150</b>	3 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	5 749 158	0	0	<b>5 749 158</b>	0
<b>Total</b>	<b>290 000</b>	<b>197 184 517</b>	<b>4 663 159</b>	<b>9 071 526</b>	<b>211 209 202</b>	<b>3 035 000</b>

#### 2020 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
01 – Formation des fonctionnaires	290 000	73 496 368	0	5 671 526	<b>79 457 894</b>	0
02 – Action sociale interministérielle	0	117 718 927	4 883 223	3 400 000	<b>126 002 150</b>	3 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	5 749 158	0	0	<b>5 749 158</b>	0
<b>Total</b>	<b>290 000</b>	<b>196 964 453</b>	<b>4 883 223</b>	<b>9 071 526</b>	<b>211 209 202</b>	<b>3 035 000</b>

## Fonction publique

Programme n° 148 | PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

## 2019 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

## 2019 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
01 – Formation des fonctionnaires	200 000	76 499 753	0	5 678 483	<b>82 378 236</b>	0
02 – Action sociale interministérielle	0	109 971 944	4 724 027	3 917 526	<b>118 613 497</b>	3 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	4 587 866	0	0	<b>4 587 866</b>	0
<b>Total</b>	<b>200 000</b>	<b>191 059 563</b>	<b>4 724 027</b>	<b>9 596 009</b>	<b>205 579 599</b>	<b>3 035 000</b>

## 2019 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2019	FDC et ADP prévus en 2019
01 – Formation des fonctionnaires	200 000	76 499 753	0	5 678 483	<b>82 378 236</b>	0
02 – Action sociale interministérielle	0	110 041 944	4 654 027	3 917 526	<b>118 613 497</b>	3 035 000
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	4 587 866	0	0	<b>4 587 866</b>	0
<b>Total</b>	<b>200 000</b>	<b>191 129 563</b>	<b>4 654 027</b>	<b>9 596 009</b>	<b>205 579 599</b>	<b>3 035 000</b>

## PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2019	Demandées pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020	Ouverts en LFI pour 2019	Demandés pour 2020	FDC et ADP attendus en 2020
Titre 2 – Dépenses de personnel	200 000	290 000	0	200 000	290 000	0
Rémunérations d'activité	190 200	275 790	0	190 200	275 790	0
Cotisations et contributions sociales	9 800	14 210	0	9 800	14 210	0
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	191 059 563	197 184 517	3 000 000	191 129 563	196 964 453	3 000 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	116 873 310	126 518 149	3 000 000	116 943 310	126 298 085	3 000 000
Subventions pour charges de service public	74 186 253	70 666 368	0	74 186 253	70 666 368	0
Titre 5 – Dépenses d'investissement	4 724 027	4 663 159	35 000	4 654 027	4 883 223	35 000
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	4 724 027	4 663 159	35 000	4 654 027	4 883 223	35 000
Titre 6 – Dépenses d'intervention	9 596 009	9 071 526	0	9 596 009	9 071 526	0
Transferts aux ménages	6 917 526	6 400 000	0	6 917 526	6 400 000	0
Transferts aux autres collectivités	2 678 483	2 671 526	0	2 678 483	2 671 526	0
<b>Total</b>	<b>205 579 599</b>	<b>211 209 202</b>	<b>3 035 000</b>	<b>205 579 599</b>	<b>211 209 202</b>	<b>3 035 000</b>



## Fonction publique

Programme n° 148 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la 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	79 167 894	79 457 894	290 000	79 167 894	79 457 894
02 – Action sociale interministérielle	0	126 002 150	126 002 150	0	126 002 150	126 002 150
03 – Appui et innovation des ressources humaines	0	5 749 158	5 749 158	0	5 749 158	5 749 158
<b>Total</b>	<b>290 000</b>	<b>210 919 202</b>	<b>211 209 202</b>	<b>290 000</b>	<b>210 919 202</b>	<b>211 209 202</b>

## ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

La dotation de titre 2 prévue au PLF 2020 sur l'action 1 "Formation des fonctionnaires" est fixée à 290 000 €. Cette enveloppe est ouverte au titre de la formation interministérielle déconcentrée assurée par des fonctionnaires au profit des agents de l'Etat en poste dans les territoires et de l'organisation du concours des IRA.

A compter du PLF 2020, des crédits dédiés à l'égalité professionnelle sont inscrits dans le programme 148 au titre du fonds égalité professionnelle.

Compte tenu de la nature des dépenses en titre du programme "Fonction publique" (constituées de rémunérations accessoires), aucun emploi n'est inscrit sur le programme "Fonction publique".

## 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					+51 409	+51 409	<b>+51 409</b>	<b>+51 409</b>
Adhésion des établissements publics dans le champ de l'action sociale interministérielle	231 ►				+32 681	+32 681	<b>+32 681</b>	<b>+32 681</b>
Adhésion du Musée de l'Armée aux prestations d'actions sociales interministérielles	212 ►				+2 529	+2 529	<b>+2 529</b>	<b>+2 529</b>
Adhésion du parc National de Guadeloupe aux prestations d'actions sociales interministérielles	113 ►				+2 297	+2 297	<b>+2 297</b>	<b>+2 297</b>
Adhésion de l'EPIDE aux prestations d'actions sociales interministérielles	102 ►				+7 368	+7 368	<b>+7 368</b>	<b>+7 368</b>
Adhésion de plusieurs EPLEFPA et de l'ENIL aux prestations d'actions sociales interministérielles	143 ►				+6 534	+6 534	<b>+6 534</b>	<b>+6 534</b>
Transferts sortants					-3 126	-3 126	<b>-3 126</b>	<b>-3 126</b>
Retrait de l'adhésion aux prestations de	► 144				-3 126	-3 126	<b>-3 126</b>	<b>-3 126</b>

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
l'action sociale - ISAE								

## ■ TRANSFERTS EN ETPT

	Prog Source / Cible	ETPT ministériels	ETPT hors État
Transferts entrants			
Transferts sortants			

L'adhésion et le retrait 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 un transfert en PLF 2020 de 48 283 € en provenance ou à destination de 6 programmes.

## ■ MESURES DE PÉRIMÈTRE

### COÛTS SYNTHÉTIQUES

## ■ INDICATEURS IMMOBILIERS

## ■ RATIO D'EFFICIENCE BUREAUTIQUE

**Fonction publique**

Programme n° 148 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

## DÉPENSES PLURIANNUELLES

## GRANDS PROJETS INFORMATIQUES

## MARCHÉS DE PARTENARIAT

## CONTRATS DE PROJETS ÉTAT-RÉGION (CPER)

## Génération CPER 2007-2014

Action / Opérateur	CPER 2007-2014 (rappel du montant contractualisé)	AE engagées au 31/12/2019	CP réalisés au 31/12/2019	AE demandées pour 2020	CP demandés pour 2020	CP sur engagements à couvrir après 2020
CPER 2007-2014						

## Génération CPER 2015-2020

Action / Opérateur	CPER 2015-2020 (rappel du montant contractualisé)	AE engagées au 31/12/2019	CP réalisés au 31/12/2019	AE demandées pour 2020	CP demandés pour 2020	CP sur engagements à couvrir après 2020
CPER 2015-2020						

## Total des crédits de paiement pour ce programme

CP demandés pour 2020	CP sur engagements à couvrir après 2020

## GRANDS PROJETS TRANSVERSAUX

## SUIVI DES CRÉDITS DE PAIEMENT ASSOCIÉS À LA CONSOMMATION DES AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (HORS TITRE 2)

### ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2019

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2018 (RAP 2018)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2018 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2018	AE LFI 2019 + reports 2018 vers 2019 + prévision de FDC et ADP	CP LFI 2019 + reports 2018 vers 2019 + prévision de FDC et ADP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2019
26 541 787	0	212 785 849	210 760 173	28 567 462

### ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2020	CP 2021	CP 2022	CP au-delà 2022
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2019	CP demandés sur AE antérieures à 2020 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2021 sur AE antérieures à 2020	Estimation des CP 2022 sur AE antérieures à 2020	Estimation des CP au-delà de 2022 sur AE antérieures à 2020
28 567 462	26 383 157 0	1 327 281	285 675	571 349
AE nouvelles pour 2020 AE PLF / AE FDC et ADP	CP demandés sur AE nouvelles en 2020 CP PLF / CP FDC et ADP	Estimation des CP 2021 sur AE nouvelles en 2020	Estimation des CP 2022 sur AE nouvelles en 2020	Estimation des CP au-delà de 2022 sur AE nouvelles en 2020
210 919 202 3 035 000	184 536 045 3 035 000	22 144 325	3 690 721	548 111
<b>Totaux</b>	<b>213 954 202</b>	<b>23 471 606</b>	<b>3 976 396</b>	<b>1 119 460</b>

### CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2020

CP 2020 demandés sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020	CP 2021 sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020	CP 2022 sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020	CP au-delà de 2022 sur AE nouvelles en 2020 / AE 2020
87.7%	10.4%	1.7%	0.3%

Les engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2019 sont évalués à 26,38 M€ et se décomposent ainsi :

- 4,5 M€ pour le marché de prestations sociales à bons de commande CESU 0-6 ans ;
- 3,07 M€ pour la rénovation des restaurants inter-administratifs ;
- 16,12 M€ pour la réservation de berceaux en crèches ;
- 1,4 M€ pour la réservation de logements ;
- 0,2 M€ pour le marché des chèques-vacances ;
- 0,1 M€ pour le versement des aides à l'installation des personnels de l'Etat ;
- 0,4 M€ pour les opérations menées par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) ;
- 1,5 M€ pour le versement des allocations diversité ;
- 0,33 M€ pour les projets informatiques portés par le programme ;
- 0,59 M€ pour les fonds (FIRH, FIACT, FEP) ;
- 0,24 M€ pour la formation professionnelle interministérielle ;
- 0,15 M€ pour les actions de communication portées par le programme.

## JUSTIFICATION PAR ACTION

**ACTION n° 01 37,6%****Formation des fonctionnaires**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	290 000	79 167 894	<b>79 457 894</b>	0
Crédits de paiement	290 000	79 167 894	<b>79 457 894</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. L'actuel schéma directeur couvre la période 2018-2020.

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.
- est tête de réseau des plates-formes régionales de gestion des ressources humaines. 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.

La DGAFP assure par ailleurs la tutelle administrative, juridique et financière des écoles interministérielles de formation : l'École nationale d'administration (ENA) et les cinq Instituts régionaux d'administration (IRA). Depuis 2009, des classes préparatoires intégrées (CPI) ont été mises en place dans 25 écoles de service public dont l'ENA et les IRA. Aujourd'hui au nombre de 28, dont une nouvelle classe ouverte en 2019 à l'ENA, elles offrent plus de 700 places et ont pour vocation d'aider des candidats issus de milieux défavorisés à préparer les concours externes de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur. Par ailleurs, le financement des allocations diversité gérées par les préfetures contribue à une plus grande diversité des profils. Elles constituent une part importante des actions menées en faveur de la promotion de l'égalité des chances dans la fonction publique en apportant, sous condition de ressources, une aide aux étudiants et aux demandeurs d'emploi, pour la préparation aux concours de catégorie A ou B. Leur versement est également conditionné à des critères d'assiduité des candidats dans leur préparation aux concours.

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). Une part de la subvention qui leur est versée assure également depuis 2009 le financement des classes préparatoires intégrées aux IRA (CPI).

## 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	73 496 368	73 496 368
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 830 000	2 830 000
Subventions pour charges de service public	70 666 368	70 666 368
Dépenses d'intervention	5 671 526	5 671 526
Transferts aux ménages	3 000 000	3 000 000
Transferts aux autres collectivités	2 671 526	2 671 526
<b>Total</b>	<b>79 457 894</b>	<b>79 457 894</b>

**DEPENSES DE FONCTIONNEMENT : 73,5 M€ en AE et CP****Formation interministérielle : 2,83 M€ en AE et CP****Organisation de deux sessions de concours d'accès aux cinq IRA : 0,53 M€ en AE et CP**

Depuis 2019, la réforme des modalités de recrutement et de formation des IRA conduit à organiser deux concours : recrutement de 410 attachés pour la rentrée au 1<sup>er</sup> septembre 2019 et 410 attachés pour une rentrée au 1<sup>er</sup> mars 2020. Compte tenu de la difficulté à évaluer le nombre de candidats qui se présenteront, dans un contexte où les épreuves des concours évoluent lors de la première session de 2020 (10 449 candidats inscrits en 2018, 10 667 candidats pour la première session de 2019 et 10366 candidats pour la seconde session de 2019; pour deux sessions de concours par an, se présentent au total deux fois plus de candidats qu'antérieurement), le coût de leur organisation (locations de salle, impression des copies, sujets et autres documents, formation des jurys, surveillance des épreuves) auquel s'ajoute la mise en œuvre de la dématérialisation des copies des épreuves écrites, est estimé à **0,53 M€**.

**Actions de formation interministérielle : 2,3 M€ en AE et CP**

Au niveau central, la dotation s'élève à **0,8 M€ en AE et CP pour** financer des offres de formation interministérielles mutualisées entre administration centrale mais aussi certains plans de formation nationaux déclinés de manière uniforme pour tous les agents à Paris comme en région. Ces offres interministérielles sont pilotées conjointement avec les directions interministérielles (DITP, DB, DAE, DINSIC, DGAFP, DIE, etc.).

A l'échelon déconcentré, les crédits sont fixés à **1,5 M€ en AE et CP en 2020** afin notamment de soutenir certaines actions mutualisées proposées en région à travers notamment le réseau des plates-formes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines

**Subventions pour charge de service public : 70,66 M€ en AE et CP****Instituts régionaux d'administration (IRA) : 40,05 M€**

Une subvention pour charges de service public d'un montant de **40,05 M€ en AE et CP** est prévue en 2020 pour les cinq IRA. Cette subvention est en diminution par rapport à 2019 traduisant ainsi la réforme du recrutement et de la formation au sein des instituts régionaux d'administration, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2019, et qui connaîtra en 2020 sa première année pleine de mise en œuvre. Cette réforme permet désormais de former chaque année 820 attachés d'administration - contre 730 actuellement – sur deux promotions tout en conservant une formation de 12 mois articulée en deux périodes, 6 mois en institut et 6 mois sur un poste en bénéficiant d'un accompagnement renforcé.

**Ecole nationale d'administration (ENA) : 30,61 M€ en AE et CP**

## Fonction publique

Programme n° 148 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

La subvention pour charges de service public de l'ENA pour 2020 est de **30,61 M€** en AE et CP.

**DEPENSES D'INTERVENTIONS : 5,67 M€ en AE et CP**

**Les allocations pour la diversité dans la fonction publique** seront financées au titre de 2020 à hauteur de **3 M€** en AE et en CP. Le nombre d'allocations prévu est de 1 500, à raison de 2 000 euros par dossier.

**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 **2,18 M€**.

**En outre, 0,4 M€** permettront de financer en 2020 les vingt-deux **instituts et centres de préparation à l'administration générale (IPAG/CPAG)** dans le cadre de la formation interministérielle. Le partenariat avec les IPAG/CPAG revêt une importance du fait de leur soutien au dispositif de préparation aux concours de la fonction publique (classes préparatoires intégrées notamment) et à l'apprentissage.

**Enfin, 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.

**ACTION n° 02 59,7%****Action sociale interministérielle**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	126 002 150	<b>126 002 150</b>	3 035 000
Crédits de paiement	0	126 002 150	<b>126 002 150</b>	3 035 000

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 9 du titre Ier du statut général des fonctionnaires. 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 et le retrait d'établissements publics dans l'action sociale interministérielle a conduit au transfert en PLF 2020 de 48 283 €.

**ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE**

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	117 938 991	117 718 927
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	117 938 991	117 718 927
Dépenses d'investissement	4 663 159	4 883 223
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	4 663 159	4 883 223
Dépenses d'intervention	3 400 000	3 400 000
Transferts aux ménages	3 400 000	3 400 000
<b>Total</b>	<b>126 002 150</b>	<b>126 002 150</b>

## DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

**- Prestations d'action sociale individuelles : 89,69 M€ en AE et CP**

### Les aides aux familles

**a) Chèque-vacances : 38 M€ en AE et en CP**

Le chèque-vacances est une prestation d'aide aux loisirs ou aux vacances versée à l'ensemble des agents actifs et retraités 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 et 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 à compter de 2015.

**b) Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des jeunes enfants de moins de 6 ans : 38,06 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 ». Versées sous la forme de chèques emploi-service universels préfinancés, ces prestations sont destinées à prendre en charge une partie des frais engagés par les agents pour la garde de leurs enfants de moins de six ans.

Jusqu'à fin 2019, le barème d'attribution – en fonction du revenu fiscal de référence, du nombre de parts du foyer et de la situation familiale – comprend deux tranches d'aides dont le montant s'établit à 400 € et 700 € (pour 12 mois de droits) pour les agents vivant en couple. Suite à une annonce du gouvernement lors du rendez-vous salarial de juillet 2019 avec les organisations syndicales, un projet de circulaire prévoit la création d'une tranche d'aide supplémentaire à 200€, ainsi qu'une revalorisation des barèmes de +5 %.

Par ailleurs, pour les agents en situation monoparentale, l'aide est délivrée sans plafond de ressources et son montant, en année pleine, est de 265 €, 480 € ou 840 €. Enfin, pour les agents affectés dans les départements d'outre-mer un barème spécifique leur est appliqué depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 afin de tenir compte de leur situation particulière en matière d'accès aux prestations d'action sociale.

### L'aide au logement

**a) Aide à l'installation des personnels de l'État : 8,5 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). Le montant de la prestation était majoré à 900 € pour les agents affectés en Île-de-France, PACA ou au sein des quartiers prioritaires



de la politique de la ville, le montant de droit commun s'élevant à 500 € pour une affectation dans une autre région. Depuis l'entrée en vigueur de la circulaire du 21 juin 2018 relative à l'aide à l'installation des personnels, la majoration à 900€ concerne les agents résidant dans les zones ALUR ou les agents qui exercent la majeure partie de leurs fonctions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

La prestation est attribuée sous conditions de ressources, son barème étant aligné sur celui du chèque-vacances. Elle se voit donc également appliquer le barème spécifique à destination des agents affectés dans les départements d'outre-mer (DOM).

#### **b) Le logement d'urgence : 1 M€ en AE et en CP**

La dotation budgétaire plus importante en 2020 doit 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.

#### **S.R.I.A.S. (Sections régionales interministérielles d'action sociale) : 4,13 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 aux bénéficiaires 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.

#### **- Prestations d'action sociale collectives: 28,25 M€ en AE et 28,02 M€ en CP**

#### **Les aides aux familles**

##### **Réservations de places en crèches : 28,25 M€ en AE et 27,82 M€ 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. Dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes, 1000 places en crèches supplémentaires seront réservées d'ici 2021.

En 2019, le parc est constitué d'un peu plus de 3 500 places.

#### **L'aide au logement**

##### **Les réservations de logements sociaux : 0,2 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 parc de logements étant maintenu à son niveau actuel, les crédits en CP sont destinés à couvrir les engagements liés aux conventions pluriannuelles conclues précédemment et donnant lieu à la livraison de logements en 2020.

#### **DÉPENSES D'INVESTISSEMENT**

##### **- Prestations d'action sociale collectives : 4,66 M€ en AE et 4,88 M€ en CP**

#### **Restauration**

Le programme de remise aux normes et de rénovation des restaurants inter-administratifs (RIA) sera poursuivi en 2020 par les opérations pluriannuelles engagées dans une partie du parc des 92 restaurants inter-administratifs, dont notamment celui de Besançon Viotte.

## DÉPENSES D'INTERVENTION

**Prestations d'action sociale individuelles : 3,4 M€ en AE et en CP**

### Aide au maintien à domicile

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 CNAV,

### ACTION n° 03 2,7%

#### Appui et innovation des ressources humaines

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FDC et ADP attendus
Autorisations d'engagement	0	5 749 158	<b>5 749 158</b>	0
Crédits de paiement	0	5 749 158	<b>5 749 158</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 plusieurs fonds :

- fonds d'innovation RH créée en 2017
- fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) créé en 2018;
- fonds pour les systèmes d'information des ressources humaines (FSIRH) créé en 2018;
- fonds pour l'égalité professionnelle créé en 2019.

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

#### ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	5 749 158	5 749 158
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	5 749 158	5 749 158
<b>Total</b>	<b>5 749 158</b>	<b>5 749 158</b>

**APPUI ET INNOVATION RH : 4,42 M€ en AE et CP**

### Fonds d'innovation RH : 1 M€ en AE et CP

Le fonds d'innovation RH (FIRH), créé par la circulaire de la ministre de la Fonction publique du 22 décembre 2016, est destiné à soutenir l'innovation en matière RH dans la fonction publique de l'Etat sur la base d'un appel à projet

national. Il permet le financement d'expérimentations RH interministérielles et reproductibles afin de diffuser et généraliser les pratiques RH innovantes. L'association des autres versants de la fonction publique et la participation des agents sont encouragées. Les projets retenus sont susceptibles d'être déployés à plus grande échelle.

Ce dispositif est souple et permet d'être le plus en adéquation avec les priorités gouvernementales et ministérielles. Pour 2019, les priorités ont concerné le développement de la culture de l'innovation RH en matière de management, de conduite de changement, d'accompagnement des agents, d'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH et enfin de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 86 projets ont été déposés et 46 retenus.

Le fonds d'innovation RH permet, avec des moyens limités, de jouer un fort effet de levier. Plutôt que de voir se multiplier les expérimentations ministérielles au niveau local, mobilisant des crédits ministériels, la sélection et le suivi de projets interministériels, jugés capitalisables, permet de concentrer les financements sur des dispositifs réellement innovants et donnant lieu à des livrables qui seront ensuite diffusés.

Les différents projets menés dans le cadre du fonds d'innovation sont diffusés en ligne via une « bibliothèque des initiatives RH » qui permet la communication vers le grand public et un accès réservé aux professionnels de la RH de la fonction publique pour faciliter l'appropriation de projets mis en place et leur duplication. Les projets des autres versants de la fonction publique sont également être recensés dans cet outil de mutualisation.

La politique d'innovation développée grâce au FIRH est très incitative et fédère des acteurs différents (administrations centrales, services déconcentrés, opérateurs) dans une logique d'organisation auto-apprenante et les effets multiplicateurs de ce fonds joueront pleinement à moyen terme. Dans l'actuel contexte d'évolution et de transformation des politiques RH, le FIRH représente à la fois un levier et un réel outil d'accompagnement de la transformation RH de la fonction publique.

#### **Fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail : 1,1 M€ en AE et CP**

L'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail représente un enjeu majeur des politiques de ressources humaines car elles conditionnent, l'exercice même des missions des agents publics. Ce fonds permet de cofinancer des projets soumis par les employeurs, visant à l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail.

Pour l'année 2018, l'ensemble des projets financés ont été réalisés, et la quasi-totalité de l'enveloppe consacrée a été utilisée. Par ailleurs, la réalisation de ces projets a bénéficié à plus de 21 000 agents publics et a permis d'améliorer de façon concrète leurs conditions de travail, leur santé et leur sécurité au travail. A moyen et court terme, on observe des changements positifs dans les relations interpersonnelles, la diminution des troubles musculo-squelettiques et des évolutions dans les pratiques managériales. Au-delà de ces impacts positifs, la conduite des projets a eu pour effet d'engager les structures dans une dynamique participative et de construction collective. Les porteurs observent aussi une amélioration de la qualité du dialogue social.

L'appel à projet FIACT 2019 vient confirmer l'intérêt des employeurs pour développer des projets relatifs à l'amélioration des conditions de travail. La DGAFP a reçu 167 dossiers provenant de près de 130 structures, 64 projets ont été sélectionnés sur l'ensemble du territoire, dans tous les ministères et les types d'administration. Ils concernent des domaines très diversifiés : accompagnement d'équipe, prévention des risques professionnels, équipement et aménagement d'espace de travail, expérimentation de la télémédecine du travail, prévention de l'absentéisme... Il est important de souligner l'intérêt de certains de ces projets qui sont susceptibles de renforcer l'expertise de la DGAFP et sont de nature à favoriser le pilotage de la politique de santé au travail et d'amélioration des conditions de vie au travail dans la fonction publique.

Enfin, ces projets visent à améliorer la qualité du service public et dans un contexte de transformation des organisations, le FIACT est un réel outil d'accompagnement des réformes.

#### **Fonds des systèmes d'information RH : 1,32 M€ en AE et en CP**

Le Fonds des systèmes d'information RH vise à couvrir les coûts de développement et de fonctionnement de certains projets de système d'information structurantes pour la modernisation des processus de gestion des ressources humaines dans la fonction publique

Les crédits programmés pour l'année 2020 doivent notamment être consacrés à couvrir les frais de fonctionnement du système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF) pour les agents publics des trois versants de la fonction publique. Certains développements complémentaires pourraient s'avérer nécessaires - générant des frais de conception non programmés dans la convention initiale -, suite aux évolutions apportées au compte personnel de formation par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dans le secteur

privé, lesquelles ont conduit à modifier le cadre juridique pour le secteur public, à travers la loi **n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**.

#### **Fonds égalité professionnelle : 1 M€ en AE et en CP.**

Dans le cadre de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018, un fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique de l'État (FEP) a été créé en février 2019 par la circulaire du 22 février 2019 du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics. Ce fonds, est comme le prévoit l'accord financé par les pénalités liées au dispositif des nominations équilibrées (art. 6 quater de la loi n° 83-634). En 2019, lors de sa création, le fonds a été autofinancé sur le programme 148. En 2020, ce fonds sera financé à hauteur d'un million d'euros sur les pénalités payées par les employeurs publics de l'État ne respectant leurs obligations légales en terme de nominations équilibrées.

Piloté par la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP), en lien avec le Service aux droits des femmes et à l'égalité (SDFE-DGCS), ce fond co-finance des initiatives d'employeurs publics par le biais d'appels à projet, il s'adresse aux ministères – administration centrale et services déconcentrés – et aux établissements publics de l'Etat. Les projets portent sur des dispositifs favorisant la mixité des métiers et la constitution de viviers mixtes, la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, la mise en place de sensibilisation, de formation ou d'action de communication sur la thématique de l'égalité, ainsi que des études et travaux de recherche.

#### **Études et Communications : 1,33 M€ en AE et en CP**

Ces crédits financent :

- des programmes d'études et de recherche à hauteur de **0,4 M€ en AE et CP** ;
- des actions de communications à hauteur de **0,7 M€ en AE et CP**, parmi lesquelles :
  - la conception, l'impression et la diffusion des rapports et guides méthodologiques élaborés par la DGAFP et le fonctionnement du site institutionnel « fonction-publique.gouv.fr », la gestion et la diffusion de la lettre électronique « Trajectoire » ou le panorama de presse électronique ;
  - l'organisation de journée d'études et de séminaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines et la participation à des colloques et salons.
- des dépenses informatiques à hauteur de **0,23 M€ en AE et en CP** dont, notamment, le Système d'information pour l'animation et la formation interministérielle régionale (SAFIRE), la Place de l'emploi public (PEP), l'outil de veille juridique, la rénovation du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME), et des logiciels ou modules informatiques de sensibilisation sur différents thèmes (déontologie, laïcité...).

## SYNTHÈSE DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME

## RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS AUX OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Opérateur ou Subvention	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>IRA - Instituts régionaux d'administration (P148)</b>	<b>44 013</b>	<b>44 013</b>	<b>40 054</b>	<b>40 054</b>
Subvention pour charges de service public	44 013	44 013	40 054	40 054
<b>ENA - Ecole nationale d'administration (P148)</b>	<b>30 173</b>	<b>30 173</b>	<b>30 612</b>	<b>30 612</b>
Subvention pour charges de service public	30 173	30 173	30 612	30 612
<b>Total</b>	<b>74 186</b>	<b>74 186</b>	<b>70 666</b>	<b>70 666</b>
Total des subventions pour charges de service public	74 186	74 186	70 666	70 666
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	0	0	0	0

Le montant des subventions pour charges de service public correspond à la subvention d'un montant de **30 612 000 €** attribuée à l'Ecole nationale d'administration (ENA) et à la subvention d'un montant de **40 054 368 €** attribuée aux Instituts régionaux d'administration (IRA).

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS

## EMPLOIS DES OPÉRATEURS

Intitulé de l'opérateur	LFI 2019						PLF 2020					
	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	dont contrats aidés	dont apprentis			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés	dont apprentis
ENA - Ecole nationale d'administration			467	12	3			456	15	4		
IRA - Instituts régionaux d'administration			728	5				650	5		5	
<b>Total</b>			<b>1 195</b>	<b>17</b>	<b>3</b>			<b>1 106</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	

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

**ENA :**

Le schéma d'emploi 2020 de l'ENA prévoit -4 emplois permanents, -20 stagiaires et -14 élèves soit un total de -38 ETP. Ce total comprend le recrutement de 3 élèves docteurs (promotion 2020-2021, +3 ETP) et la diminution de 17 ETP élèves du fait de la réduction de la durée de la scolarité de 2,5 mois (promotion 2019-2020).

**IRA :**

Le schéma d'emploi 2020 pour les IRA est de -2 ETP.

**PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DU PROGRAMME**

	<b>ETPT</b>
Emplois sous plafond 2019	1 195
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2019	- 213
Impact du schéma d'emplois 2020	-13
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	137
Abattements techniques	
<b>Emplois sous plafond PLF 2020</b>	<b>1 106</b>
<b>Rappel du schéma d'emplois 2020 en ETP</b>	<b>-13</b>

## OPÉRATEURS

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2020. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2019 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2019 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2019 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

### ENA - ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION

L'École nationale d'administration (ENA) est un établissement public administratif de l'État, placé sous la tutelle du Premier ministre dont le siège se situe à Strasbourg.

Ses missions sont fixées par le décret n°2002-49 du 10 janvier 2002. Elle assure :

- la formation initiale de fonctionnaires français et étrangers ;
- la formation professionnelle tout au long de la vie et le perfectionnement de fonctionnaires français et étrangers ;
- l'organisation des concours d'accès à l'École ;
- la préparation à ces concours et, à ce titre, l'organisation de préparations destinées à permettre la diversification des recrutements ;
- la coopération européenne et internationale, dans le domaine de l'administration publique et dans le cadre de la politique étrangère du gouvernement français, avec les institutions et établissements étrangers, notamment par la réponse aux appels d'offres internationaux ;
- la formation, ainsi que la préparation aux concours, dans les domaines de compétence des organisations européennes, notamment celles relevant de l'Union européenne, du Conseil de l'Europe et de l'Organisation sur la sécurité et la coopération en Europe, ainsi que sur toute question concernant la coopération et le développement des relations entre les Etats européens ;
- la recherche, l'expertise et la publication, notamment en prospective administrative et en droit et administration comparés.

L'exercice 2019 amorce le redressement financier de l'Ecole par la mise en œuvre d'un plan de transformation prévoyant un retour à l'équilibre à l'horizon 2020. En 2020, une économie de 0,87 M€ est attendue du fait du réaménagement de la scolarité (décret n°2002-49 du 10 janvier 2002 modifié).

Cette économie permettra notamment de financer des mesures nouvelles favorisant la diversité.

Mesures nouvelles :

- recrutement de trois élèves docteurs (promotion 2020-2021) représentant un coût de 0,17M€ ;
- création de la CP'ENA de Strasbourg pour un coût de 0,15 M€ en 2020.

Mesures jusqu'alors non subventionnées :

- un mois de rémunération supplémentaire accordé aux stagiaires admissibles des cycles préparatoire, évalué à 0,17 M€ ;
- mise en base de la CP'ENA de Paris et d'une augmentation de ses effectifs pour un montant total de 0,35 M€

## FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>148 – Fonction publique</b>	<b>30 173</b>	<b>30 173</b>	<b>30 612</b>	<b>30 612</b>
Subvention pour charges de service public	30 173	30 173	30 612	30 612
Dotation en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>30 173</b>	<b>30 173</b>	<b>30 612</b>	<b>30 612</b>

Le montant de la subvention pour charge de service public (SCSP) de l'ENA en LFI 2019 s'élève à 30,28 M€ après mise en réserve. Le montant 2020 s'établit à 30,61 M€ avant mise en réserve.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

(en ETPT)

	LFI 2019 (1)	PLF 2020
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>479,00</b>	<b>471,00</b>
– sous plafond	467,00	456,00
– hors plafond	12,00	15,00
<i>dont contrats aidés</i>	3,00	4,00
<i>dont apprentis</i>		
<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 ou LFR le cas échéant

## IRA - INSTITUTS RÉGIONAUX D'ADMINISTRATION

Les **cinq instituts régionaux d'administration** (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 instituts régionaux d'administration (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 assurent la formation initiale des attachés d'administration de l'Etat et des secrétaires des affaires étrangères ;
- les IRA participent depuis 2009 à la promotion de l'égalité des chances et à la diversité des recrutements par la mise en place (en lien avec certains instituts et centres de préparation à l'administration générale IPAG-CPAG), de classes préparatoires intégrées (CPI) permettant à des jeunes de condition modeste ou à des demandeurs d'emplois, de préparer les concours d'accès aux IRA ;



- les IRA contribuent également à la formation professionnelle tout au long de la vie et au perfectionnement des fonctionnaires. Ils mettent en particulier en œuvre des actions de formation continue interministérielle dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie et en lien avec les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH) ;

- les IRA participent, en dernier lieu, à des actions de partenariat et de coopération européenne et internationale dans le domaine de l'administration publique, inscrites prioritairement dans le cadre des accords portés par le ministère en charge de l'action et des comptes publics et le ministère des affaires étrangères, sur les thématiques du recrutement et de la formation de l'encadrement intermédiaire. Un cycle international structuré permettant à des auditeurs étrangers ayant la qualité d'agent public de découvrir le système administratif et la culture du service public français est organisé depuis la rentrée 2012 par les IRA.

Les missions des instituts et ce **modèle interministériel mutualisé de formation des attachés** contribuent directement à l'objectif n° 2 « optimiser la formation initiale et continue des fonctionnaires » du programme Fonction publique au travers de l'indicateur de performance que représente le coût complet du recrutement et de la formation initiale d'un élève.

L'année 2018 et le 1<sup>er</sup> semestre 2019 ont été consacrés aux travaux de mise en œuvre du projet de réforme de la formation dispensée en IRA. Cette réforme s'inscrit dans le cadre des recommandations du rapport consacré aux dépenses de formation initiale et continue de l'Etat, remis par l'Inspection générale des finances dans le cadre de la revue des dépenses en octobre 2016 et des orientations du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat 2018-2020 validé par le gouvernement le 30 janvier 2018.

La réforme vise à revisiter profondément le modèle de recrutement et de formation des attachés d'administration et des secrétaires des affaires étrangères avec pour objectifs, d'une part de mettre les compétences et l'individualisation de la formation au cœur du dispositif et d'autre part à réduire la période de formation des élèves au sein des IRA au profit d'un accompagnement renforcé à la prise de poste sous forme de formation continuée. La prise en charge financière de la rémunération des élèves sera réduite à 8 mois dont 2 en poste, contre 12 actuellement, contribuant ainsi à répondre à l'objectif de réduction de la subvention pour charges de services publics de 5 M€ à horizon 2020. Ce nouveau dispositif doit en outre permettre d'augmenter le nombre d'élèves formés afin de mieux répondre aux besoins de recrutement exprimés par les ministères et de limiter ainsi le développement de concours directs de recrutements par certains ministères. Ainsi dès 2019/2020, les IRA recruteront 820 élèves, répartis sur 2 promotions (1<sup>ère</sup> promotion de septembre 2019 à février 2020 – 2<sup>ème</sup> promotion de mars à août 2020), contre 730 aujourd'hui pour une seule promotion de 12 mois.

Cette réforme vise à permettre non seulement de réaliser les économies prévues dans le cadre du tendancier mais également de renforcer le modèle de recrutement et de formation mutualisé interministériel des attachés d'administration de l'État.

Elle oblige également à moderniser les systèmes informatiques de gestion qui seront intégrés dans le cadre de la prochaine COP à travers l'élaboration d'un schéma directeur informatique. Les travaux d'élaboration de la COP 2020–2022 sont en cours pour une signature prévue avant fin 2019.

La réforme des IRA doit permettre de préfigurer à terme des évolutions similaires menées dans d'autres écoles de services publics.

## FINANCEMENT DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé ou nature de la dépense	LFI 2019		PLF 2020	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
<b>148 – Fonction publique</b>	<b>44 013</b>	<b>44 013</b>	<b>40 054</b>	<b>40 054</b>
Subvention pour charges de service public	44 013	44 013	40 054	40 054
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>44 013</b>	<b>44 013</b>	<b>40 054</b>	<b>40 054</b>

Pour 2020, la baisse du montant prévisionnel de la SCSP reflète l'impact en année pleine de la réforme et les économies qu'elle génère tout en permettant la hausse du nombre d'élèves formés. Cette baisse significative s'inscrit pleinement dans les orientations gouvernementales et répond ainsi à l'objectif fixé en 2018 de réduire de 10 % à horizon 2020 la subvention pour charges de service public attribuée aux IRA.

## CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2019	PLF 2020
	(1)	
<b>Emplois rémunérés par l'opérateur :</b>	<b>733,00</b>	<b>655,00</b>
– sous plafond	728,00	650,00
– hors plafond	5,00	5,00
<i>dont contrats aidés</i>		
<i>dont apprentis</i>		5,00
<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 ou LFR le cas échéant

À partir de 2020, année pleine de mise en œuvre de la nouvelle formation des attachés d'administration et secrétaires des affaires étrangères, deux promotions de 410 élèves seront formées en instituts sur 8 mois, soit une moyenne annuelle de 650 ETPT en intégrant les personnels permanents.

Les 5 emplois hors plafonds correspondent à des contrats d'apprentissage.